

De constructvaliditeit van de dimensie Integriteit van een Situational Judgment Test

Annemieke Los
265499
Erasmus Universiteit Rotterdam
Faculteit Sociale Wetenschappen
Instituut voor Psychologie
Juli 2006

Begeleidster: Lonneke de Meijer
Tweede beoordelaar: Marise Born

De constructvaliditeit van de dimensie Integriteit van een Situational Judgment Test

Samenvatting

Het doel van dit onderzoek was het vaststellen van de constructvaliditeit van de dimensie integriteit van een Situational Judgment Test (SJT) bestaande uit videofragmenten. Verder werd in dit onderzoek onderzocht in hoeverre de gebruikte SJT onderscheid maakte tussen de etnische meerderheid en etnische minderheidsgroepen. De totale steekproef bestond uit sollicitanten bij de Nederlandse politie ($N = 408$). Voor het bepalen van de constructvaliditeit werden de scores op de SJT door middel van correlationeel onderzoek vergeleken met twee interviews, de Hoe-Ik-Denk vragenlijst en een persoonlijkheidstest. De samenhang tussen de SJT en de verschillende metingen viel erg laag uit. De gevonden correlaties met de persoonlijkheidstest komen niet overeen met eerder onderzoek. Hoewel het verschil tussen de etnische meerderheid en de etnische minderheidsgroepen uit een t-test voor onafhankelijke metingen niet significant bleek te zijn, was de gevonden effect size ($d = -.43$), in het voordeel van de etnische meerderheid, groter dan de effect size uit eerder onderzoek. Er worden enkele mogelijke verklaringen gegeven voor de gevonden resultaten. Tot slot worden de beperkingen van dit onderzoek en aanbevelingen voor vervolgonderzoek besproken.

De constructvaliditeit van de dimensie Integriteit van een Situational Judgment Test

Integriteit is een populair onderwerp. Dit blijkt onder andere uit verschillende campagnes van de overheid gericht op het vergroten van de integriteit van het bedrijfsleven en de publieke sector. Een voorwaarde voor een integere organisatie zijn integere werknemers. Er bestaan verschillende soorten tests voor het bepalen van de mate van integriteit van een persoon. In dit onderzoek wordt bekeken in hoeverre een Situational Judgment Test (SJT), in het Nederlands ook wel situationele beoordelingstest genoemd, in staat is om integriteit te meten. Een SJT bestaat uit beschrijvingen van verschillende werkgerelateerde situaties en kan gebruikt worden voor het meten van verschillende competenties. Een groot voordeel is dat zo'n test weinig onderscheid maakt tussen etnische minderheidsgroepen en de etnische meerderheid.

Dit onderzoek richt zich op een SJT die recentelijk ontwikkeld is door een team van het Centrum voor Competentiemeting en Monitoring (CCM) van de Nederlandse Politieacademie voor het selecteren van politiemedewerkers. Het doel van dit onderzoek is om te bepalen in hoeverre deze SJT gebruikt kan worden voor het meten van integriteit. Hiervoor zal de constructvaliditeit van deze test worden bepaald. Eerst wordt er aandacht besteed aan wat het begrip integriteit inhoudt. Iedereen heeft wel een beeld bij wat het zou kunnen betekenen, maar wat wordt er precies onder integriteit verstaan? Vervolgens wordt besproken hoe de mate van integriteit te meten is. Tot slot zal er dieper ingegaan worden op de toepasbaarheid van de SJT in algemene zin en specifiek als meetinstrument voor integriteit.

Integriteit staat sinds de jaren negentig zowel binnen de overheid als binnen het bedrijfsleven hoog op de agenda (Hoekstra, 2005). Een duidelijk voorbeeld van een integriteitschending is wel de bouwfraude die eind 2001 aan het licht kwam. Een ander voorbeeld vormt het incident waarbij twee agenten van het korps Zuid-Holland-Zuid die in maart 2005 tijdens hun dienst naar Amsterdam reden om een weddenschap met collegae te winnen. De weddenschap had als doel om tijdens de dienst zo ver mogelijk buiten het eigen gebied te rijden en daarvan foto's als bewijs te maken. De agenten zijn direct op non-actief gesteld. De extra aandacht voor integriteit blijkt ook wel uit recente initiatieven door de overheid. Het Bureau Integriteitsbevordering voor de Openbare Sector (BIOS) dat in maart 2006 is geïnstalleerd, is hier een voorbeeld van (Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector, 2006).

Integriteit is echter een moeilijk te definiëren begrip. Het heeft onder andere betrekking op hoe mensen met elkaar omgaan en of men doet wat men belooft. Musschenga

(2002) omschrijft een integer persoon als iemand die doet wat hij zegt, iemand die handelt naar zijn eigen principes en er geen dubbele agenda op nahoudt. Musschenga onderscheidt drie verschillende soorten integriteit, te weten persoonlijke integriteit, morele integriteit en rolintegriteit. Persoonlijke integriteit heeft betrekking op de consistentie en coherentie van de oordelen van een persoon. Eenvoudig verwoord is iemand persoonlijk integer wanneer hij zegt wat hij denkt en doet wat hij zegt. Morele integriteit is vergelijkbaar met persoonlijke integriteit, maar dan met de toevoeging van waarden, principes, regels en deugden. Op basis hiervan heeft men verwachtingen van de ander die voortkomen uit de sociale moraal van de samenleving. Morele integriteit omvat het geheel van iemands uitspraken en gedragingen waarbij gelet wordt op de inhoud en waar iemand voor staat. Het kan zo zijn dat iemand in een bepaalde situatie persoonlijk integer is, zonder over het geheel genomen moreel integer te zijn. De integriteit van de beroepsbeoefenaar valt bij de definiëring van Musschenga (2002) onder rolintegriteit. Musschenga (2002) omschrijft dit als volgt: 'Iemand heeft integriteit in een bepaalde rol als hij zich sterk gecommitteerd heeft aan de doeleinden en waarden van die rol, en als hij consistent in overeenstemming met die waarden, principes en regels van die rol handelt.' Integriteit op de werkvloer heeft dus betrekking op de normen, waarden en regels die met de werkzaamheden van de baan gepaard gaan. Elke baan is echter weer anders. Per beroep ligt de nadruk weer op verschillende verantwoordelijkheden. Een eenvoudig voorbeeld hiervan is dat een schoolleraar andere verantwoordelijkheden, en dus ook andere normen, waarden en regels kent dan een verkoper van wasmachines. Een leraar heeft een voorbeeldfunctie voor de leerlingen en zal zich hier dan ook naar dienen te gedragen. De verantwoordelijkheden van een verkoper van wasmachines liggen bij het objectief informeren van de klanten en het aanbieden van een goede prijs-kwaliteitverhouding. Een leraar zal integer genoemd worden wanneer hij de leerlingen goed onderwijst en ze correct behandelt. Een verkoper van wasmachines zal gezien worden als integer wanneer de gekochte wasmachine een goed product blijkt te zijn. Enkel deze laatst besproken vorm van integriteit, rolintegriteit, is van toepassing op dit onderzoek.

Voor elke organisatie is het essentieel om integere werknemers in dienst te hebben. Er zijn dan ook verschillende meetinstrumenten voor integriteit ontwikkeld om tijdens de selectie uitspraken te kunnen doen over de mate van integriteit van de sollicitanten. Bij integriteitstests wordt er onderscheid gemaakt tussen de zogenaamde 'overt' tests en de 'personality-based' tests (Sackett, Burris en Callahan, 1989). Overt tests zijn ontworpen om direct de attitude van de persoon met betrekking tot oneerlijk gedrag te kunnen bepalen. Ook wordt bij deze tests gevraagd naar illegale activiteiten die de sollicitant eventueel uitgevoerd heeft. De

integriteitstests gebaseerd op persoonlijkheid, gebruiken verschillende dimensies van persoonlijkheid om verschillende negatieve gedragingen op de werkvloer te kunnen voorspellen (Sackett et al., 1989). Voorbeelden van deze negatieve gedragingen zijn diefstal, drugsgebruik, absentisme en vaak te laat komen (Ones, Viswesvaran en Schmidt, 1993). Overt en personality-based tests zijn echter niet altijd goed van elkaar te onderscheiden. Uit onderzoek blijkt dan ook dat beide soorten hoofdzakelijk de persoonlijkheidsdimensie consciëntieusheid meten. Ook blijkt het patroon van correlaties tussen de twee tests en de Big Five grotendeels gelijk te zijn (Hogan en Brinkmeijer, 1997).

Uit onderzoek is gebleken dat zowel de personality-based als de overt integriteitstests de hoogste correlaties vertonen met de Big Five dimensies consciëntieusheid, vriendelijkheid en emotionele stabiliteit, en wel in deze volgorde. De correlaties met de personality-based tests zijn .45 voor consciëntieusheid, .44 voor vriendelijkheid en .37 voor emotionele stabiliteit. In dezelfde volgorde zijn deze voor de overt integriteitstests .39, .34 en .28 (Sackett en Wanek, 1996). Integriteitstests dienen als meetinstrument voor het voorspellen van onacceptabel gedrag op de werkvloer. Hier blijken ze goed toe in staat te zijn. Ones et al. (1993) toonden met hun meta-analyse aan dat de gemiddelde validiteit van verschillende personality-based en overt integriteitstests samen, voor het voorspellen van counterproductief gedrag op het werk .47 is. Integriteitstests gebaseerd op persoonlijkheid blijken goede voorspellers (.36) voor absentisme te zijn (Ones, Viswesvaran en Schmidt, 2003).

De toenemende populariteit van integriteit wordt ondersteund door onderzoek van Ashton en Lee (2000). Zij deden in zeven landen een factor analyse op alle bijvoeglijke naamwoorden gerelateerd aan persoonlijkheid. Deze lexicale studie naar de structuur van persoonlijkheid leverde 6 grote dimensies op. Op basis hiervan hebben ze het HEXACO model ontwikkeld, bestaande uit Eerlijkheid-nederigheid (Honesty-humility), Emotionaliteit (Emotionality), Extraversie (eXtraversion), Vriendelijkheid (Agreeableness), Conscientieusheid (Conscientiousness) en Openheid voor ervaringen (Openness to experience). De eerste dimensie, Eerlijkheid-nederigheid, bestaat uit de schalen Bescheidenheid, Oprechtheid, Vermijden van materialisme en Normbesef en wordt vaak beschreven met termen zoals eerlijkheid en oprechtheid versus gulzigheid, verwaandheid en sluwheid (Lee, Ashton en Shin, 2005). Deze dimensie blijkt een sterk negatief verband (-.33) te vertonen met negatief gedrag richting de organisatie (Lee, Ashton en Shin, 2005). Voorbeelden van dit negatieve gedrag zijn stelen, te lange pauzes nemen en vertrouwelijke bedrijfsinformatie doorspelen. Dankzij de toevoeging van de Eerlijkheid-nederigheid

dimensie is het HEXACO model beter in het voorspellen van de scores op een integriteitstest dan de gebruikelijke Big Five (Lee, Ashton en De Vries, 2005).

In het huidige onderzoek wordt onderzocht in hoeverre een Situational Judgment Test (SJT) gebruikt kan worden voor het meten van integriteit. Sinds de jaren negentig is de populariteit van de SJT sterk toegenomen (McDaniel, Morgeson, Finnegan, Campion en Braverman, 2001). Kenmerkend voor de SJT is dat deze bestaat uit een aantal werkgerelateerde situaties waarna er verschillende mogelijke reacties gegeven worden. De SJT wordt meestal schriftelijk, maar sinds een aantal jaren wordt er steeds meer gebruik gemaakt van videofragmenten (Lievens en Coetsier, 2002). Hierbij worden de situaties en de antwoordmogelijkheden op de computer aangeboden in de vorm van filmpjes. Er bestaan verschillende instructies voor het beantwoorden van een SJT. Een voorbeeld van zo'n instructie is het aangeven welke reacties de respondent hoogstwaarschijnlijk wel en hoogstwaarschijnlijk niet zou uitvoeren in die situatie. Later in dit artikel zal dieper ingegaan worden op de verschillende soorten instructies en hun uitwerking.

De SJT heeft haar populariteit hoofdzakelijk te danken aan de positieve resultaten uit verschillende onderzoeken. Uit onderzoek is gebleken dat de schriftelijke versie goede voorspellende waarde heeft voor werkprestatie (McDaniel et al., 2001). Lievens, Buyse en Sackett (2005) toonden aan dat de SJT, aangeboden in de vorm van videofragmenten, in staat is om het gemiddelde cijfer van studenten te voorspellen. Deze computergestuurde versie blijkt nog meer voordelen te hebben. Een belangrijk voordeel is dat deze leidt tot een kleiner verschil in score tussen etnische minderheidsgroepen en de etnische meerderheid (Chan en Schmitt, 1997). Bij de schriftelijke versie bleek het verschil één standaarddeviatie in het nadeel voor de minderheidsgroep te zijn. Bij de op videofragmenten gebaseerde SJT was het verschil slechts één vijfde standaarddeviatie, ook in het nadeel van de minderheidsgroep. Een ander voordeel is dat de SJT aangeboden in de vorm van videofragmenten zorgde voor een hogere acceptatie door de deelnemers dan de schriftelijke versie (Chan en Schmitt, 1997).

Er bestaan veel verschillende soorten instructies voor respondenten voor het maken van een SJT. Ployhart en Ehrhart (2003) gebruiken in hun onderzoek zelfs zeven verschillende soorten instructies. Drie van deze zeven soorten vallen onder de categorie 'wat zou jij doen', ook wel 'typical performance' genoemd, de overige vier onder de categorie 'wat zou het beste zijn om te doen', ook wel 'maximum performance' genoemd. Bij typical performance is het antwoord gericht op wat de respondent zou doen in de gegeven situatie. Een voorbeeld van een typical performance is het aangeven wat de respondent hoogstwaarschijnlijk wel zou doen en wat hij of zij hoogstwaarschijnlijk niet zou doen. Bij

maximum performance dient de respondent aan te geven wat de meest effectieve reactie zou zijn in de gegeven situatie. Een voorbeeld van maximum performance is het aangeven van wat de meest effectieve en wat de minst effectieve reactie is. Logischerwijs leveren beide categorieën verschillende antwoorden op. In het geval van de categorie typical performance wordt gevraagd naar gedragsintenties. Bij maximum performance wordt meer gevraagd naar kennis met betrekking tot het meest effectieve gedrag in de betreffende situatie (Ployhart en Ehrhart, 2003). Uit onderzoek is gebleken dat typical performance een aantal voordelen biedt ten opzichte van de maximum performance. Typical performance levert meer spreiding op in de scores en bovendien bleek uit onderzoek van Ployhart en Ehrhart (2003) dat de verschillende soorten van typical performance leiden tot een hogere convergente validiteit (met algemene intelligentie) dan de soorten maximum performance (.38 tot .49 versus .15 tot .19). Bovendien lijkt maximum performance te leiden tot een groter verschil tussen minderheidsgroepen en de meerderheidsgroep. Nguyen en McDaniel (2003) vonden, waarschijnlijk door hun kleine steekproef, geen significante verschillen, maar de minderheidsgroepen scoorden wel lager dan de meerderheidsgroep bij maximum performance dan bij typical performance.

Typical performance heeft echter één groot nadeel. Er is gebleken dat deze instructie leidt tot sociaal wenselijk antwoorden, ofwel faking. In een onderzoek van McDaniel en Nguyen (2001) kregen twee groepen de instructie om bij een SJT aan te geven welke reactie ze hoogstwaarschijnlijk wel en hoogstwaarschijnlijk niet zouden uitvoeren. Eén van deze twee groepen kreeg echter de extra opdracht om hier zo goed mogelijk op te scoren, dus om te faken. De derde groep kreeg de instructie om voor elk scenario de beste en de slechtste reactie aan te wijzen (maximum performance). De faking groep en de maximum performance groep scoorden bijna identiek aan elkaar. De scores van deze twee groepen lagen ongeveer een halve standaarddeviatie boven de eerste groep. Ook hier wordt door de auteurs geconcludeerd dat de twee soorten instructies leiden tot het meten van twee verschillende constructen. Bij typical performance worden gedragsintenties gemeten, bij maximum performance kennis (McDaniel en Nguyen, 2001). In dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van een vorm van maximum performance. De kandidaten dienen van elke reactie de mate van effectiviteit op een vijf-puntsschaal aan te geven.

Er bestaan verschillende meningen over hoe de SJT precies werkt en wat er precies gemeten wordt met een SJT. Er bestaan grof genomen twee partijen, waarbij de eerste ervan uit gaat dat de SJT een uniek construct meet. Sternberg en collega's geven aan dat er naast algemene intelligentie ook praktische intelligentie, ofwel *tacit knowledge*, bestaat (Sternberg,

Wagner, Williams en Horvath, 1995). Deze vorm van intelligentie wordt gebruikt bij het oplossen van alledaagse problemen, is niet gerelateerd aan algemene intelligentie en wordt verkregen door ervaringen. In tegenstelling tot Sternberg wordt beweerd dat de SJT werkprestatie voorspelt doordat deze constructen meet die zelf gerelateerd zijn aan werkprestatie (Weekley en Jones, 1999; McDaniel en Whetzel, 2005). De ene partij ziet hetgeen gemeten wordt met de SJT dus als een apart construct, namelijk praktische intelligentie, de andere partij ziet de SJT als een meetinstrument waarmee verschillende constructen gemeten kunnen worden.

In dit onderzoek wordt bekeken in hoeverre een SJT in staat is om het construct integriteit te meten. Dit wordt gedaan door de constructvaliditeit van een op videofragmenten gebaseerde SJT te bepalen, aan de hand van verschillende meetinstrumenten van integriteit.

Huidige onderzoek

Het afgelopen jaar is er bij het Centrum voor Competentiemeting en Monitoring van de Politieacademie een op videofragmenten gebaseerde SJT ontwikkeld voor de selectie van toekomstige politiemedewerkers. Zoals reeds besproken zijn onderzoekers het er niet over eens wat een SJT precies meet. Sommigen beweren dat een SJT een vaststaand onderliggend construct meet. Anderen beweren dat een SJT een methode is, die zo opgesteld kan worden dat er verschillende constructen mee gemeten kunnen worden (McDaniel en Nguyen, 2001). De SJT die in dit onderzoek onderzocht wordt, is opgesteld met als doel het meten van verschillende constructen. Integriteit is er hier één van. In dit onderzoek is ervoor gekozen om enkel aandacht te besteden aan integriteit en niet aan de andere twee constructen.

Zoals eerder beschreven is integriteit een voorwaarde voor een goede organisatie. Door het specifieke karakter van de overheid is integriteit vooral binnen de overheidssector een belangrijk onderwerp (Hoekstra, 2005). Dit is ook het geval bij de politie. Politie-medewerkers hebben in hun werk te maken met de meest uiteenlopende situaties en mensen. Om hier effectief mee om te kunnen gaan, heeft de politieagent ruime bevoegdheden en mogen situaties in de meeste gevallen, binnen bepaalde grenzen, naar eigen inzicht afgehandeld worden (Huberts en Naeyé, 2004). Integriteit is hierbij onmisbaar. Integriteit is een voorwaarde voor het aanzien van de politie en hiermee ook voor het vertrouwen van de burger in de politie. Deze vorm van integriteit wordt ook wel politieke integriteit genoemd (Huberts en Naeyé, 2004). Huberts en Naeyé (2004) omschrijven politieke integriteit als volgt: “Politieke integriteit verwijst naar de uitoefening van de politiefunctie overeenkomstig de daarvoor geldende morele waarden en normen en de daarmee samenhangende (spel)regels”.

Er zijn tien verschillende typen van integriteitschendingen binnen de politie. Een voorbeeld van een type is ‘verspilling en wanprestatie’. Hier valt bijvoorbeeld onnodig hard rijden met de politieauto onder. Een ander voorbeeld van een type is ‘fraude en diefstal’ (Huberts en Naeyé, 2005). Om het aantal integriteitschendingen zo veel mogelijk te beperken is het voor de politie noodzakelijk om integere werknemers in dienst te hebben. Om deze reden worden sollicitanten tijdens de selectieprocedure getest op hun integriteit.

Het testen op integriteit wordt tot op heden gedaan door middel van een persoonlijkheidstest en er wordt aandacht besteed aan integriteit tijdens een gedragsgericht interview. Een nadeel van vooral het interview is dat er sprake is van weinig spreiding in de scores op integriteit van de kandidaten. Door weinig spreiding is het bijna onmogelijk om verschillen tussen mensen te identificeren doordat er weinig specifieke informatie voor elke kandidaat naar voren komt. Verwacht wordt dat de recentelijk ontwikkelde SJT meer spreiding zal laten zien. Verder is het van belang dat de werknemers bij de politie een afspiegeling vormen van de Nederlandse samenleving. Redenen hiervoor zijn onder andere de effectiviteit van het politieoptreden en de voorbeeldfunctie van de politie (De Vries, 1999). De effectiviteit van de politie zal toenemen wanneer de aanwezige kennis over en ervaringen met verschillende etnische groepen groeit. Het aannemen van politiemedewerkers uit etnische minderheidsgroepen is dan ook onontbeerlijk. Een nadeel bij het selecteren van deze groep mensen is dat zij vaak onterecht lager scoren op tests dan de etnische meerderheid. Dit blijkt hoofdzakelijk het geval te zijn bij cognitieve capaciteitentests (Schmidt, 1988). Er dient bij de selectie van werknemers altijd gestreefd te worden naar instrumenten die leiden tot een zo klein mogelijk verschil tussen verschillende etnische groepen. Dit is de belangrijkste reden waarvoor er gekozen is voor een SJT. Deze soort test levert een minder groot verschil in scores op tussen etnische minderheidsgroepen en de etnische meerderheid dan bijvoorbeeld cognitieve capaciteitentests (Clevenger et al., 2001).

Voordat de SJT als volwaardig meetinstrument gebruikt kan worden, dienen eerst de psychometrische kwaliteiten van deze test vastgesteld te worden. Dit is dan ook het hoofddoel van dit veldonderzoek. In dit onderzoek wordt de constructvaliditeit van de SJT vastgesteld met behulp van verschillende andere meetmethoden van integriteit. De *onderzoeksvraag* die hierop volgt, luidt: *is de op videofragmenten gebaseerde Situational Judgment Test een geschikt meetinstrument voor integriteit?*

Om een antwoord te kunnen vinden op de onderzoeksvraag, worden de scores op integriteit van de SJT vergeleken met vier verschillende meetmethoden van integriteit en met een aantal persoonlijkheidsdimensies zoals deze blijken uit een persoonlijkheidstest.

Allereerst wordt er een diepte-interview afgenomen dat gebaseerd is op de dimensie Eerlijkheid-nederigheid van het persoonlijkheidsmodel HEXACO van Lee en Ashton (2004). Deze dimensie is in staat om toekomstig delinquent gedrag op de werkvloer te voorspellen (Lee, Ashton en Shin, 2000). Verwacht wordt dat er een positief verband bestaat tussen de mate van integriteit en de score op Eerlijkheid-nederigheid zoals blijkt uit het interview. De Eerlijkheid-nederigheid dimensie bestaat uit vier subdimensies, te weten Oprechtheid, Eerlijkheid, Vermijden van Materialisme en Bescheidenheid (Ashton en Lee, 2005). In het diepte-interview worden deze vier subdimensies bevraagd en beoordeeld en wordt er uiteindelijk een algemene score gegeven op Eerlijkheid-nederigheid.

Hypothese 1a: Er bestaat een positieve relatie tussen de scores op Integriteit van de SJT en de scores op de dimensie Eerlijkheid-nederigheid uit het diepte-interview.

Vervolgens zal de score op integriteit uit de SJT vergeleken worden met de morele ontwikkeling van de kandidaat. Uit onderzoek is gebleken dat er een sterk verband bestaat tussen morele cognitie en sociaal gedrag. Morele ontwikkeling is een goede voorspeller voor delinquent gedrag (Barriga, Morrison, Liao en Gibbs, 2001). Een onvoldoende ontwikkelde morele cognitie geeft een verhoogd niveau van cognitieve vervormingen weer. Cognitieve vervormingen zijn onjuiste verwijzingen naar of onjuiste toeschrijvingen van betekenissen aan gebeurtenissen of gedragingen. Iemand die gebruikt maakt van cognitieve vervormingen zou na het uitdelen van een klap aan een ander bijvoorbeeld kunnen denken dat die ander het verdiende, waardoor de dader zelf zich niet, of minder, schuldig voelt. Mensen die vaak gebruik maken van cognitieve vervormingen hebben een grote kans psychopathologisch gedrag te vertonen (Barriga, et al., 2001). Een hoge score op de test staat voor een lage mate van cognitieve vervormingen. Verwacht wordt dat er een positief verband bestaat tussen de mate van integriteit en de mate van cognitieve vervormingen. Bij cognitieve vervormingen wordt er een onderscheid gemaakt tussen de zogenaamde ‘self-serving’ cognitieve vervormingen en de ‘self-debasing’ cognitieve vervormingen. De eerst genoemde heeft betrekking op het aan externe oorzaken toeschrijven van het gedrag of de gebeurtenis, de tweede op het intern toeschrijven (Barriga, Landau, Stinson, Liao en Gibbs, 2000).

In 2001 ontwikkelden Barriga, Gibbs, Potter en Liao (2001) de How-I-Think (HIT) vragenlijst. Deze test meet de mate waarin iemand gebruik maakt van self-serving cognitieve vervormingen. Deze manier van rationaliseren leidt ertoe dat de betreffende persoon geen empathie of schuld hoeft te voelen omdat deze zelf niet de oorzaak is van de gebeurtenis. Een

voorbeeld van een item van de test is: ‘Winkels verdienen genoeg geld, dus het is niet erg dingen die je nodig hebt gewoon te pakken’. Er wordt gebruik gemaakt van de Nederlandse vertaling van de HIT, de Hoe-Ik-Denk vragenlijst, de ‘HID’. Verwacht wordt dat er een positief verband bestaat tussen de scores op integriteit en de score op de Hoe-Ik-Denk vragenlijst.

Hypothese 1b: Er bestaat een positieve relatie tussen de scores op Integriteit van de SJT en de score uit de HID.

Als derde zal de score op Integriteit uit de SJT vergeleken worden met de score op Integriteit uit het bestaande gedragsgerichte semi-gestructureerde interview (Motowidlo, Carter, Dunnette, Tippins, Werner, Burnett en Vaughan, 1992). Dit interview richt zich op de naleving van maatschappelijke normen en waarden. Ook in dit geval wordt verwacht dat er een sterke samenhang bestaat tussen de scores.

Hypothese 1c: Er bestaat een positieve relatie tussen de scores op Integriteit van de SJT en de score op Integriteit uit het gedragsgerichte semi-gestructureerde interview.

Sackett en Wanek (1996) vatten in hun artikel verschillende onderzoeken naar de relatie tussen Integriteit en persoonlijkheid samen. Hieruit blijkt dat scores uit personality-based integriteitstests het sterkste correleren met Consciëntieusheid (.45), Vriendelijkheid (.44) en Emotionele stabiliteit (.37). De correlaties liggen slechts iets lager voor de overt integriteitstests, respectievelijk .39, .34 en .28. De correlaties met Openheid voor ervaringen en Extraversie liggen veel lager, namelijk .14 en -.11 voor de integriteitstests gebaseerd op persoonlijkheid en .09 en .03 voor de overt integriteitstests (Sackett en Wanek, 1996). Hetzelfde wordt verwacht voor de SJT in het huidige onderzoek. De scores op integriteit van de SJT worden vergeleken met de scores op de verschillende persoonlijkheidsdimensies zoals deze blijken uit een persoonlijkheidstest.

Hypothese 2a: Er bestaat een positieve relatie tussen de scores op Integriteit van de SJT met de persoonlijkheidsdimensies Consciëntieusheid, Vriendelijkheid en Emotionele stabiliteit, in deze volgorde.

Hypothese 2b: Er bestaat nauwelijks een verband tussen de scores op Integriteit van de SJT met de persoonlijkheidsdimensies Openheid voor ervaringen en Extraversie.

Zoals eerder aangegeven, is uit verschillende onderzoeken gebleken dat de SJT minder onderscheid maakt tussen verschillende bevolkingsgroepen dan andere soorten tests. Uit onderzoek van Clevenger, Pereira, Weichmann, Schmitt en Harvey (2001) bleek dat de gebruikte SJT veel minder verschil tussen de meerderheidsgroep en een minderheidsgroep opleverde dan de gebruikte intelligentietest. Dit was echter op basis van een papieren versie van de SJT. Uit het onderzoek van Chan en Schmitt (1997) bleek dat het verschil tussen een minderheidsgroep en de meerderheidsgroep in Amerika kleiner was bij de op videofragmenten gebaseerde SJT dan bij de papieren versie.

Hypothese 3: Er bestaat een klein verschil tussen de scores van etnische minderheidsgroepen en de etnische meerderheid op Integriteit bij de SJT.

Methode

Steekproef

Het onderzoek is uitgevoerd bij het Centrum voor Competentiemeting en Monitoring (CCM) van de Nederlandse Politieacademie. Hier worden sollicitanten van de verschillende korpsen van de politie getoetst op hun geschiktheid voor een baan bij de politie. De minimumleeftijd om te kunnen solliciteren is 17 jaar. Dit is ook de minimumleeftijd voor deelname aan het onderzoek. De steekproef bestaat in totaal uit 408 proefpersonen. Zoals ook uit tabel 1 in bijlage VI blijkt, hebben niet alle proefpersonen aan alle onderdelen deelgenomen. Van de 408 proefpersonen, hebben 50 (12,3%) personen deelgenomen aan het interview Eerlijkheid-nederigheid en hebben deze personen ook de Hoe-Ik-Denk vragenlijst ingevuld. Verder hebben 95 (23,3%) van de 408 proefpersonen deelgenomen aan het gedragsgerichte interview. De overige kandidaten hebben geen deelgenomen aan het gedragsgerichte interview of de data van deze interviews waren niet beschikbaar. Alle proefpersonen hebben naast de SJT ook deelgenomen aan de persoonlijkheidstest. Van de totale groep proefpersonen is 71,3% (291) man en 28,7% (117) vrouw. 15,2% (62) van de 408 komt uit verschillende etnische minderheidsgroepen, namelijk Turken (6,4%), Surinamers (3,9%), Marokkanen (2,5%), Antillianen (0,7%), en overigen (1,7%). Van de etnische minderheden is 75,8% (47) man en 24,2% (15) vrouw. De gemiddelde leeftijd van de gehele steekproef is 23,8 jaar ($Sd = 6,62$). De kandidaten variëren in leeftijd tussen de 17 en 47 jaar

oud. De gemiddelde leeftijd van de etnische meerderheid is 23,8 jaar. De gemiddelde leeftijd van de etnische minderheidsgroepen is 23,6. Er is geen sprake van een significant verschil in leeftijd tussen de etnische meerderheid en de etnische minderheid.

Procedure

In de maanden juni en juli van 2006 hebben dagelijks verschillende sollicitanten van de politie deelgenomen aan het onderzoek. De deelnemers doorliepen een programma dat bestond uit de SJT, twee interviews, een korte vragenlijst en een persoonlijkheidstest. Zoals reeds is toegelicht, hebben niet alle kandidaten alle meetmomenten doorlopen. De SJT werd afgenomen op de computer, dit nam ongeveer 30 minuten in beslag. Vervolgens werd er bij een aantal deelnemers (12,3%) een diepte-interview op integriteit afgenomen. Ook dit interview duurde ongeveer een half uur. Aaneensluitend vulde de kandidaat de papier-en-pen versie van de Hoe-Ik-Denk vragenlijst in. Elke proefpersoon had ongeveer 10 minuten nodig om de vragen te beantwoorden. Tot slot nam een aantal proefpersonen deel aan het gedragsgerichte interview dat reeds deel uitmaakt van de selectieprocedure en waarin kort aandacht wordt besteed aan integriteit. Dit interview duurt ongeveer 50 minuten waarvan er 5 tot 10 minuten gewijd worden aan de mate van integriteit van de kandidaat. De interviews en de Hoe-Ik-Denk vragenlijst werden afgenomen door psychologen werkzaam bij het CCM. Elke proefpersoon nam ook deel aan de persoonlijkheidstest die ongeveer een uur in beslag neemt. Ook deze test maakt deel uit van de standaardselectieprocedure.

Meetinstrumenten

Situational Judgment Test

De gebruikte SJT is recentelijk door het CCM ontwikkeld onder de naam Politie Inzicht Test. De test meet verschillende constructen, waaronder integriteit en bestaat uit 40 items waarvan er 12 gericht zijn op integriteit. De items zijn zo opgesteld dat er geen specifieke politiekennis nodig is. De gehele test wordt aangeboden op de computer in de vorm van beeld en geluid. Er wordt geen gebruik gemaakt van geschreven tekst. Hiervoor is gekozen zodat er geen nadeel ondervonden kan worden op taalgebied, wat vooral een voordeel is voor etnische minderheidsgroepen. Voorafgaand aan de items, wordt er een uitgebreide instructie gegeven in de vorm van beeld en geluid. Elk item start met een videofragment van een situatie uit de politiecontext. Vervolgens worden er, ook in de vorm van korte filmpjes, vier mogelijke reacties op de situatie getoond. Een voorbeeld van een situatie staat weergegeven in bijlage I. Voor elke reactie dient de kandidaat de effectiviteit op

een 5-puntsschaal weer te geven. Het is niet mogelijk om voor de items van een SJT objectief aan te geven wat een goed of een fout antwoord is. Om deze reden bestaan er twee manieren om de antwoorden op een SJT van een score te voorzien. Eén manier is het gebruik van expertoordelen. Een grote groep ervaren werknemers, in dit geval van de politie, maakt de test. Het gemiddelde van hun antwoorden per item dient als maatstaf. De afstand tussen het antwoord van de kandidaat en de gemiddelde scores van de deskundigen dient als uiteindelijke score. De andere manier wordt gevormd door de consensus van een grote groep onervaren deelnemers. Het gemiddelde van deze groep komt overeen met het gemiddelde van een kleinere groep experts (Van der Maesen de Sombreff, Born, Van Oudenhoven-van der Zee en Ruhe, 2003). Tijdens het uitvoeren van dit onderzoek waren er nog geen expertoordelen beschikbaar. Dit is de reden dat in dit onderzoek gebruik wordt gemaakt van het gemiddelde van een grote groep onervaren proefpersonen. De uiteindelijke score van de kandidaat wordt bepaald door de afstand tussen de eigen antwoorden en het gemiddelde antwoord van de gehele groep. Hoe kleiner de afstand, hoe beter de kandidaat heeft gepresteerd.

De resultaten van het onderzoek naar de psychometrische kwaliteiten van de SJT staan verderop in dit artikel uitvoerig beschreven.

Diepte-interview Eerlijkheid-nederigheid

Dit interview is gebaseerd op de dimensie Eerlijkheid-nederigheid van het HEXACO-model van Lee en Ashton (2000). Deze dimensie blijkt in staat te zijn negatief gedrag op de werkvloer te voorspellen (Lee, Ashton en Shin, 2005). De dimensie bestaat uit vier subdimensies, te weten Oprechtheid, Eerlijkheid, Vermijden van materialisme en Bescheidenheid. Elke subdimensie wordt uitgebreid bevraagd door middel van de criteriumgerichte interviewmethode. Na het interview geeft de psycholoog een score van 1 (zwak) tot 7 (zeer goed) op elke subdimensie waarna er voor de gehele dimensie een score van 1 tot 7 wordt gegeven. Het interview duurt gemiddeld 30 minuten. Het interviewschema staat weergegeven in bijlage II. De betrouwbaarheid voor het gehele interview, weergegeven in Cronbach's alfa bleek uit dit onderzoek .87. Deze alfa is gebaseerd op het gehele interview, inclusief afzonderlijke scores voor de dimensies en hun beoordelingsankers, in totaal 21 items. Het interview werd afgenomen door ervaren psychologen. Tijdens het interview was ook een psychologiestudent aanwezig die niet actief aan het interview deelnam maar wel haar eigen beoordeling voor elke kandidaat schreef. De samenhang tussen de beoordelingen van de psycholoog en de student vormt de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid, die van het gehele

interview .59 is. Van de vier subdimensies en de uiteindelijke score samen is de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid .73. Bij 44 van de 50 (88%) interviews is de tweede beoordelaar aanwezig geweest. De laagste correlatie tussen de scores van de twee beoordelaars was voor Oprechtheid (.55). De hoogste correlatie is .87, deze is voor de uiteindelijke score voor het gehele interview. In bijlage III wordt het beoordelingsformulier voor dit interview weergegeven. In tabel 2 staan de intercorrelaties van de schalen en de eindscore weergegeven.

Tabel 2
Intercorrelaties schalen en eindscore interview Eerlijkheid-nederigheid

	1	2	3	4	5
1. Bescheidenheid	1.000				
2. Oprechtheid	.091	1.000			
3. Normbesef	-.045	.192	1.000		
4. Vermijden van materialisme	.463	.340	.400	1.000	
5. Eindscore	.591	.461	.464	.811	1.000

Hoe-Ik-Denk vragenlijst

De mate van het gebruik van cognitieve vervormingen wordt bepaald aan de hand van de Hoe-Ik-Denk vragenlijst. Dit is de Nederlandse vertaling van de How-I-Think Questionnaire van Barriga et al. (2001a). Deze vragenlijst omvat vier categorieën, namelijk:

- 1) Egocentrisch denken. Hierbij wordt alleen rekening gehouden met de eigen behoeften en verwachtingen zodat de mening van anderen er niet of nauwelijks meer toe doet. Een voorbeeld van een item van deze categorie is: ‘Soms moet je liegen om te krijgen wat je wilt’.
- 2) Anderen de schuld geven: de oorzaak van gedrag toeschrijven aan iemand anders of aan tijdelijke afdwaling. Bijvoorbeeld aan een dronken toestand. Een voorbeeld van een item van deze categorie is: ‘Ik maak fouten, omdat ik met de verkeerde mensen omga’.
- 3) Minimaliseren/ verkeerd labelen. Hiermee wordt bedoeld dat iemand asociaal gedrag beschrijft als acceptabel of zelfs als bewonderenswaardig. Een voorbeeld van deze derde categorie is: ‘Alleen lafaards lopen weg van een gevecht’.
- 4) Het ergste verwachten. Hierbij wordt aangenomen dat het eigen gedrag of dat van een ander niet te veranderen is. Er wordt aangenomen dat de situatie onvermijdelijk was. Een voorbeeld van deze laatste categorie is: ‘Ik kan er niks aan doen dat ik vaak mijn geduld verlies’ (Barriga et al., 2001a). Aan de hand van deze vier categorieën wordt een score voor de mate van cognitieve vervormingen gegeven.

De vragenlijst bestaat uit 54 items die op een 6-puntschaal, van ‘erg mee eens’ tot ‘erg oneens’, beantwoord dienen te worden. 39 items zijn gebaseerd op de vier categorieën en

omvatten stellingen met betrekking tot attitudes, gedachten of gevoelens van de betreffende persoon. Deze 39 items zijn weer gekoppeld aan vier categorieën van anti-sociaal gedrag, te weten ‘gebrek aan respect voor regels en autoriteiten’, ‘fysieke agressie’, ‘liegen’ en ‘stelen’. ‘Iemand die zijn portemonnee verliest, vraagt erom dat deze gestolen wordt’ is een voorbeeld van een cognitieve vervorming waarbij de schuld op iemand anders wordt geschoven en dat betrekking heeft op de gedragscategorie ‘stelen’.

Vijftien items dienen als controle-items, waarvan er acht zijn ontworpen om onoprechte, onbekwame of andere vormen van verdacht antwoorden te achterhalen. ‘Ik heb wel eens gelogen om uit de moeilijkheden te komen’ is hier een voorbeeld van. De overige zeven items van de controle items dienen als positieve opvulling (Barriga et al., 2001a).

Uit onderzoek van Barriga en Gibbs (1996) is gebleken dat de vragenlijst over een goede validiteit en betrouwbaarheid bezit. De test-retest betrouwbaarheid, met een week tijd tussen de twee testmomenten is .91 en de interne consistentie van de vier schalen is .96. Verder blijkt de vragenlijst in staat te zijn onderscheid te maken tussen een delinquente en een controlegroep. De convergente validiteit is bepaald aan de hand van een meting van zelfgerapporteerd anti-sociaal gedrag, de Externalizing Scale of Youth Self-Report. Vier onderzoeken leverden correlaties op van .45 tot .66 tussen de Externalizing Scale of Youth Self-Report en de HIT. Uit deze onderzoeken bleek bovendien dat de testresultaten niet correleerden met leeftijd, sociaal-economische status en IQ, zoals deze naar voren kwamen uit de WISC (Barriga et al., 2001b). De HIT blijkt onderscheid te kunnen maken tussen een delinquente groep en een controlegroep. Uit onderzoek van Liao, Barriga en Gibbs (1998) bleek dat de cognitieve vervormingen gemeten door de HIT hoger waren voor de delinquente dan voor de controle groep.

De HIT is ontworpen voor personen tussen de 12 en 21 jaar. Aangezien aan dit onderzoek ook personen deelnemen die ouder zijn dan 21 jaar, zijn drie items aangepast. Dit zijn echter slechts kleine aanpassingen in het taalgebruik. Een voorbeeld hiervan is het item: ‘Sommige mensen vragen erom dat ze een pak slaag krijgen’. Dit item is veranderd in: ‘Sommige mensen vragen erom dat ze fysiek te lijf worden gegaan’. De Hoe-Ik-Denk vragenlijst staat weergegeven in Bijlage IV.

Gedragsgerichte Interview

Bij de selectieprocedure van de politie wordt reeds gebruik gemaakt van een semi-gestructureerd gedragsgericht interview. Hierbij worden meerdere competenties bevraagd en beoordeeld, waaronder integriteit. Integriteit is in dit interview gericht op de naleving van de

normen en waarden van de samenleving. Alleen de score op integriteit uit dit interview wordt meegenomen in het onderzoek. De score wordt gegeven op een 7-puntschaal van 1 (zwak) tot 7 (zeer goed). Een gedeelte van het gebruikte beoordelingsformulier staat weergegeven in bijlage V.

Persoonlijkheidstest, de PPV

Voor het meten van Consciëntieusheid, Vriendelijkheid, Emotionaliteit, Extraversie en Openheid voor ervaringen wordt gebruik gemaakt van de PPV (Van Leeuwen, 2000). De interne consistentie voor de Big Five varieert tussen de .72 voor Consciëntieusheid en .78 voor Autonomie. De correlaties tussen de schalen zijn lager dan .60 (Klinkenberg en Van Leeuwen, 2003). Uit een vergelijking met de NEO-PI-R bleek dat de constructvaliditeit tussen de .17 en de .59 ($N = 160$) ligt. De predictieve validiteit ligt tussen de .15 en de .43 ($N = 61$) (Lem and Van Doorn, 2000).

Design en data-analyse

Hypothese 1a, dat er geen verschillen bestaan tussen de scores op integriteit van de SJT en de scores op de Eerlijkheid-nederigheid dimensie uit het interview, is getoetst door middel van correlationeel onderzoek. De hypothese kan bevestigd worden wanneer de correlatie minstens .40 is. In dit geval kan er van uit gegaan worden dat er een sterke samenhang bestaat tussen beide meetinstrumenten.

Ook hypothese 1b, dat er een positieve relatie bestaat tussen de scores op integriteit van de SJT en de scores zoals deze blijken uit de Hoe-Ik-Denk vragenlijst, is getoetst door middel van correlationeel onderzoek. Aangezien de scores van de HID niet normaal verdeeld zijn, wordt er gebruikt gemaakt van Spearman's Rho. Wanneer deze correlatie boven de .40 uitkomt wordt de hypothese ondersteund en kan er aangenomen worden dat een hoge score op integriteit altijd samengaat met een lage score op de Hoe-Ik-Denk vragenlijst.

Hypothese 1c, dat er geen verschil bestaat tussen de score op integriteit van de SJT en de score op integriteit uit het gedragsgerichte interview is, net als hypothese 1a, getoetst door middel van parametrische correlatie. Wanneer Pearson's R minstens .40 is, wordt de hypothese ondersteund en kan worden aangenomen dat er een sterke samenhang bestaat tussen de twee meetinstrumenten.

Hypothese 2a, dat er een positief verband bestaat tussen de scores op integriteit van de SJT en de persoonlijkheidsdimensies Consciëntieusheid, Vriendelijkheid en Emotionele

stabiliteit, is getoetst door middel van correlaties. Pearson's R dient voor elke persoonlijkheidsdimensie minstens .40 te zijn om de hypothese te kunnen bevestigen.

Ook hypothese 2b, dat er nauwelijks een verband bestaat tussen de scores op integriteit van de SJT en de persoonlijkheidsdimensies Openheid voor ervaringen en Extraversie, zijn getoetst met behulp van correlationeel onderzoek. Wanneer Pearson's R lager is dan .40, kan de hypothese bevestigd worden.

Hypothese 3, dat er een klein verschil bestaat tussen de scores van etnische minderheden en meerderheden op integriteit bij de SJT is getoetst door middel van een t-test voor onafhankelijke steekproeven. Verder is de effect size (d) voor verschillen tussen de groepen berekend door van het gemiddelde van de etnische meerderheid het gemiddelde van de etnische minderheden af te trekken en dit te delen door de standaarddeviatie van de gehele steekproef. De hypothese kan bevestigd worden wanneer er geen verschillen tussen de twee groepen aangetoond worden.

Resultaten

In tabel 1 in bijlage VI staan de correlaties tussen alle schalen weergegeven. In deze tabel staan tevens het aantal proefpersonen, de gemiddelden en de standaarddeviaties per schaal vermeld. De correlatie tussen de score op de SJT en de uiteindelijke score uit het interview Eerlijkheid-nederigheid is niet significant ($r = .033$, $p = .819$). Hiermee wordt hypothese 1a niet ondersteund. Ook de correlaties tussen de SJT en verschillende subdimensies van het interview komen niet in de buurt van de gewenste .40 en zijn niet significant. De hoogste correlatie bestaat tussen de SJT en de subdimensie Oprechtheid ($r = .211$, $p = .141$). De correlatie tussen de score op de SJT en de cognitieve vervormingen zoals deze bleken uit de HID is ook onvoldoende ($r = .196$, $p = .172$). Dus nog geen 4% van de variantie van de scores op de SJT wordt verklaard door de mate van cognitieve vervormingen. Hypothese 1b wordt dus niet ondersteund. De hoogste correlatie is tussen de SJT en de schaal 'Het ergste verwachten' ($r = .264$, $p = .063$). Wederom is deze correlatie niet significant en komt deze niet in de buurt van de gewenste .40.

Ook hypothese 1c wordt niet ondersteund. De correlatie tussen de scores op de SJT en de scores voor integriteit uit het gedragsgerichte semi-gestructureerde interview is $r = -.28$, $p = .787$.

De correlaties tussen de SJT en de drie persoonlijkheidsdimensies Consciëntieusheid, Vriendelijkheid en Emotionele Stabiliteit zijn gering. De correlatie met Consciëntieusheid is $r = .058$, $p = .265$. De correlatie met Vriendelijkheid is wel significant, maar nog steeds erg laag

($r = .124$, $p < .05$). De score op de SJT correleert slecht met Emotionele Stabiliteit ($r = .081$, $p = .118$). Hypothese 2a wordt hiermee verworpen.

Hypothese 2b, dat er nauwelijks een verband bestaat tussen de scores op Integriteit van de SJT met de persoonlijkheidsdimensies Openheid voor ervaringen en Extraversie, wordt ondersteund. Hoewel de correlatie tussen Openheid voor ervaringen en de SJT significant is ($r = .113$, $p < .05$), is deze correlatie nog steeds gering. De correlatie tussen de SJT en Extraversie is minimaal, laag, $r = .019$, $p = .708$.

Hypothese 3 stelde dat er slechts een klein verschil bestaat tussen de scores van etnische minderheidsgroepen en de etnische meerderheid op Integriteit bij de SJT. Uit de t-test voor onafhankelijke steekproeven blijkt dat de etnische minderheidsgroepen ($M = .801$, $SE = .022$) niet significant verschillen van de etnische meerderheid ($M = .740$, $SE = .007$), $t = 3.144$, $p = .002$. De etnische meerderheid scoorde echter bijna een halve standaarddeviatie hoger dan de etnische minderheid ($d = -.43$). Hypothese 3 wordt hiermee ondersteund.

Psychometrische kwaliteiten SJT

Met behulp van factoranalyse in SPSS op de afstandscores is onderzocht of er verschillende constructen te onderscheiden zijn die de SJT meet. Bij de exploratieve aanpak, dus zonder een gewenst aantal factoren aan te geven, komen maar liefst 19 factoren naar voren met een eigen waarde boven de 1. Deze 19 factoren verklaren samen 59,16% van de variantie. Wanneer er gekozen wordt voor 1 component, is het percentage verklaarde variantie slechts 7,91. De extreem lage intercorrelaties van de totaal 48 items vormen hiervoor een verklaring. Deze lage correlaties worden veroorzaakt door de scheve antwoordkeuzes van de kandidaten. Van verschillende items bleken bepaalde antwoordmogelijkheden niet tot nauwelijks in trek en koos het overgrote deel van de respondenten voor hetzelfde antwoord. Een overzicht van de frequenties van de antwoorden op de SJT per item staan weergegeven in bijlage VII. Verwacht mag worden dat elke antwoordmogelijkheid door minstens 5% van de kandidaten gekozen wordt, dit is echter niet het geval. Een voorbeeld van een item met een duidelijke scheve verdeling is item 10c. 10c staat voor de derde reactie van het tiende videofragment. Geen enkele kandidaat van de huidige steekproef heeft gekozen voor antwoordkeuzes 4 en 5 die corresponderen met ‘een beetje effectief’ en ‘zeer effectief’. 356 van de 469 (75,1%) kandidaten koos voor het antwoord ‘zeer ineffectief’.

Een factoranalyse met het Mokken Scaling Program (MSP) leverde meer op. De analyse is hierbij uitgevoerd op de initiële scores (1 tot en met 5) en dus niet op de afstandscores. De initiële scores zijn echter gecodeerd naar 3 factoren. Deze analyse leverde 3

factoren op. De eerste schaal bevat 7 items en heeft een betrouwbaarheid van .80. Deze samenhang is te verklaren aan de hand van de inhoud van de items. In 6 van de 7 items gaat het om een agent die het niet eens is met een actie van een collega, dit aangeeft en naar de leidinggevende zal stappen wanneer de ander dat niet zelf doet. De tweede schaal bevat 5 items en heeft een betrouwbaarheid van .62. In deze gevallen draait het om een agent die het niet eens is met een mening of een actie van een collega, maar hier niks mee te maken wil hebben. De laatste schaal bevat 6 items en heeft een betrouwbaarheid van .54. Deze schaal wordt gekenmerkt door situaties waarin de betreffende agent positief staat tegenover ontoelaatbaar gedrag van een collega of een verzoek van een vriend. Bij 2 van de 6 items gaat de agent navraag doen bij de leidinggevende.

De betrouwbaarheid van de SJT, weergegeven in Cronbach's alfa, is .704. Uit de analyse blijkt dat de betrouwbaarheid niet sterk toeneemt wanneer er items niet meegenomen worden. Bij de items 3b, 4b en 10c zijn er minstens twee antwoordmogelijkheden die niet of nauwelijks gekozen zijn door de kandidaten, ook vallen deze items niet onder een van de drie factoren van de MSP. Wanneer bijvoorbeeld deze items niet meegenomen worden in de analyse stijgt de betrouwbaarheid slechts matig, $\alpha = .711$. De split-half reliability is .577.

Discussie

Dit onderzoek is uitgevoerd om te bepalen in hoeverre een SJT gebruikt kan worden voor het vaststellen van de mate van integriteit bij het selecteren van personeel. Hiervoor zijn de scores van een SJT, aangeboden op de computer in de vorm van korte videofragmenten, vergeleken met de scores van verschillende andere metingen. Verwacht werd dat er grote samenhang zou bestaan tussen de gebruikte SJT en de andere metingen. De data zijn door middel van correlationeel onderzoek geanalyseerd. Verder is er gekeken of er een verschil bestaat tussen de scores van de etnische meerderheid met de scores van etnische minderheden. Verwacht werd dat er slechts een klein verschil bestaat in de scores tussen deze twee groepen.

Uit de resultaten blijkt dat er slechts een zeer kleine samenhang bestaat tussen de SJT en het interview Eerlijkheid-nederigheid, gebaseerd op het HEXACO-model. De SJT vertoont de hoogste correlatie met de subdimensies Oprechtheid en Normbesef. Deze resultaten zijn strijdig met de verwachtingen. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat de kwaliteit van het interview wat te wensen overlaat. Het feit dat het interview gebaseerd is op een model waarvan de kwaliteiten bevestigd zijn, is nog geen garantie voor de kwaliteit van het interview. Voor het vaststellen van de mate van een bepaalde persoonlijkheidseigenschap wordt over het algemeen gebruik gemaakt van schriftelijke testen en niet van interviews. Een

beperkende factor van interviews ten opzichte van schriftelijke testen is onder andere het oordeel van de interviewer. Meer dan bij een schriftelijke test is de beoordeling van een interview gekleurd door de interviewer zelf. Dit is één van de redenen waarom de beoordelingen van verschillende beoordelaars niet overeenkomen. De interne consistentie van het interview bleek echter vrij hoog te zijn. Zoals in de correlatietabel in bijlage VI staat weergegeven, bestaat er een sterk significant verband tussen het interview en de persoonlijkheidsdimensie Emotionele Stabiliteit (.64). Dit in tegenstelling tot de resultaten uit een onderzoek van Lee et al. (2005). Eerlijkheid-nederigheid vertoonde hier de sterkste correlatie met Consciëntieusheid (.23). Dat het gebruikte interview niet geheel overeenkomt met de dimensie zoals Ashton et al. (2004) deze opstelde, blijkt ook uit de gevonden correlaties uit een ander onderzoek. De gevonden correlaties tussen Eerlijkheid-nederigheid en de Big Five dimensies Extraversie (-.09), Vriendelijkheid (.26), Consciëntieusheid (.04), Emotionele stabiliteit (.64) en Openheid voor ervaringen (-.12) (Ashton en Lee, 2000) verschillen in ruime mate van de gevonden correlaties in dit onderzoek. Een voorbeeld hiervan is de dimensie Extraversie. In dit onderzoek bleek de correlatie met het interview .26 te zijn. Verder blijkt in dit geval de score voor het interview sterk beïnvloed te zijn door de mate van Emotionele stabiliteit. De correlatie is .64 in tegenstelling tot de .22 van het onderzoek van Ashton en Lee (2000). Een mogelijke verklaring voor de gevonden resultaten is de relatief kleine steekproef. Er is gebruik gemaakt van slechts 50 interviews, wat ten koste gaat van de **power**.

Hypothese 1b, dat er een positief verband bestaat tussen de SJT en de HID kan op basis van de resultaten niet bevestigd worden. De HID verklaart slechts 3.76% van de variantie van de scores op de SJT. De sterkste correlatie tussen de verschillende schalen en de SJT was met de schaal 'het ergste verwachten' van de HID ($r = .264, p = .063$). Ook deze schaal verklaart echter slechts 6.8% van de variantie. Iemand die hoog scoort op de schaal 'Het ergste verwachten' ziet negatief gedrag als onvermijdelijk en neemt aan dat verbetering van het eigen gedrag of dan van anderen onmogelijk is. 'Het ergste verwachten' correleert het hoogste met de subdimensie Oprechtheid ($r = .209, p = .144$). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat voor het beoordelen van deze subdimensie onder andere gevraagd werd naar het gedrag van de kandidaat tijdens conflicten. Op deze manier komt informatie naar voren over hoe de persoon over conflicten denkt en hiermee omgaat, maar vooral ook hoe iemand bijvoorbeeld het escaleren van een conflict tracht te voorkomen. Verwacht kan worden dat iemand die laag scoort op de schaal 'het ergste verwachten' escalatie van een conflict niet zal

proberen te voorkomen. De correlaties zijn echter zo gering dat er geen verdere conclusies uit getrokken kunnen worden.

Het verband tussen de scores op de SJT en de scores op integriteit uit het gedragsgerichte interview is zeer minimaal. Dit is strijdig met de verwachtingen. Het feit dat de spreiding van de scores van beide meetinstrumenten erg laag ligt kan een verklaring hiervoor geven. Verder bleken de scores op het gedragsgerichte interview opvallende correlaties te vertonen met de scores op de HID en Consciëntieusheid. Het interview en de HID bleken sterk negatief met elkaar te correleren ($r = -.606$, $p = .028$). Blijkbaar gaat een positieve score uit het interview vaak samen met een negatieve score van de HID. Ook de correlatie tussen het gedragsgerichte interview en Consciëntieusheid is negatief ($r = -.186$, $p = .075$). De enige conclusie die hieruit getrokken kan worden is dat het onduidelijk is of er met het interview wel degelijk integriteit gemeten wordt.

De scores op de SJT zijn ook vergeleken met de scores op de vijf dimensies uit de persoonlijkheidstest. Hierbij is gekeken naar de convergente en de divergente validiteit. Verwacht werd dat er een sterk verband zou bestaan tussen de SJT en Consciëntieusheid, Vriendelijkheid en Emotionele stabiliteit. Al deze correlaties bleken vrij gering uit te vallen. Alleen de correlatie met vriendelijkheid bleek significant te zijn. Vergeleken bij een onderzoek van Sackett en Wanek (1996) zijn de gevonden correlaties aanzienlijk slechter. Uit een meta-analyse van McDaniel en Nguyen (2001) blijkt dat SJT's over het algemeen ook redelijk hoog correleren met de dimensies Consciëntieusheid, Vriendelijkheid en Emotionele stabiliteit. Zij vonden correlaties van respectievelijk .26, .25 en .31. Opmerkelijk is dat de correlaties van het huidige onderzoek ver achter blijven op de resultaten uit andere onderzoeken. Alleen de divergente validiteit, oftewel de verwachte lage correlaties met Openheid voor ervaringen en Extraversie, werd bevestigd.

Uit de t-test voor onafhankelijke gemiddelden bleek dat er geen significant verschil bestaat tussen de etnische meerderheid en de etnische minderheidsgroepen. De effect size tussen de twee groepen is echter gemiddeld (-.43; Cohen, 1988). Deze effect size is groter dan naar voren kwam uit bijvoorbeeld het onderzoek van Chan en Schmitt (1997). Zij vonden een effect size van -.21 in het voordeel van de etnische meerderheid voor een op videofragmenten gebaseerde SJT. Ook deze resultaten dienen met enige terughoudendheid geïnterpreteerd te worden aangezien er ook in dit geval sprake is van onvoldoende power door een te kleine steekproef.

Voor het vaststellen van de homogeniteit van de items is gebruik gemaakt van Cronbach's alfa. De gevonden .70 is vrij laag gezien het aantal items. Deze lage alfa is wel te

verklaren door de opzet van de SJT. Een item die bijvoorbeeld interpersoonlijke vaardigheden zou moeten meten, kan ook in een bepaalde mate consciëntieusheid of emotionele stabiliteit meten. Het lijkt bijna onmogelijk om items op te stellen die slechts één construct meten. Dit feit is van invloed op de intercorrelaties van de items en hiermee ook op de factoranalyse. Wanneer de items van de gebruikte SJT allemaal hetzelfde construct zouden meten, zouden de intercorrelaties groter moeten zijn dan hier het geval bleek te zijn. Een andere oorzaak van deze lage correlaties is de scheve verdeling van de antwoorden van alle kandidaten. Bij sommige items werd slechts gebruik gemaakt van twee of drie van de vijf antwoordmogelijkheden. De vraag is of dit de bedoeling van de test is. Meer spreiding van de antwoorden, zal leiden tot meer spreiding in de uiteindelijke scores hetgeen er uiteindelijk voor zal zorgen dat er specifiekere uitspraken gedaan kunnen worden op individueel niveau. Het verwijderen of aanpassen van items als 3b, 4b en 10c is dan ook sterk aan te raden.

Zoals blijkt uit hetgeen hierboven beschreven is, kan aan de hand van dit onderzoek niet geconcludeerd worden dat de constructvaliditeit van de dimensie Integriteit van de gebruikte SJT voldoende is. De samenhang met andere metingen van integriteit is zeer gering. De resultaten worden echter overschaduwed door de relatief kleine steekproef en dus een te lage power. Het zou zo kunnen zijn dat er met een grotere steekproef, wel significante resultaten gevonden worden. Gezien de extreem lage correlaties valt ook dit echter nog te bezien.

Naast de kleine steekproef is een andere beperking van dit onderzoek dat naast de reguliere kandidaten van de politie er ook gebruik gemaakt is van leerlingen ($N = 22$) van een zogenaamde schakelklas. Deze leerlingen zaten op het moment van afname minstens een half jaar op een vooropleiding van de politie waarin zij reeds bekend gemaakt worden met het politievak. Van deze leerlingen kan aangenomen worden dat zij meer kennis bezitten van het politievak dan de gemiddelde sollicitant. De gekozen instructie voor het beantwoorden van de SJT (maximum performance) staat bekend om het feit dat deze in zekere mate kennis meet (Ployhart en Ehrhart, 2003). Verwacht zou kunnen worden dat de leerlingen de SJT beter zouden maken dan de reguliere kandidaten. Ondanks dat dit verschil niet significant is, scoorden de leerlingen .13 standaarddeviatie hoger dan de overige kandidaten. 91% is afkomstig uit een etnische minderheidsgroep. Het gemiddelde van de etnische minderheidsgroepen zal hoogstwaarschijnlijk sterk beïnvloed zijn door deze scores. Voor vervolgonderzoek is het aan te raden geen gebruik te maken van proefpersonen die door hun opleiding of werk hoger zouden kunnen scoren.

Een ander advies voor vervolgonderzoek bestaat uit het gebruik van de scores op een cognitieve capaciteiten test. Gezien eerdere onderzoeken en het feit dat de SJT lage correlaties vertoont met de vijf persoonlijkheidsdimensies, kan verwacht worden dat er een grote samenhang bestaat tussen de scores op de SJT en de intelligentie van de kandidaten.

Tot slot zou het gebruik van een betrouwbare en valide meting van integriteit kunnen leiden tot interessante resultaten. In dit onderzoek werd onder andere gebruik gemaakt van een interview gebaseerd op de Eerlijkheid-nederigheidsdimensie van het HEXACO-model. Wanneer gebruik gemaakt zou worden van een meting van integriteit waarvan de kwaliteiten reeds bevestigd zijn, zouden er meer uitspraken gedaan kunnen worden over de constructvaliditeit van de dimensie integriteit van de gebruikte SJT.

Concluderend kan gesteld worden dat de onderzochte SJT voordat deze in gebruik genomen wordt, verder onderzocht en aangepast dient te worden. De samenhang tussen de gebruikte SJT en andere metingen van integriteit zijn teleurstellend. Door de kleine steekproef kunnen hier op dit moment echter verder geen uitspraken over worden gedaan. Verder blijkt uit dit onderzoek hoe gecompliceerd het meten van integriteit is. Zowel de SJT als het interview Eerlijkheid-nederigheid en het gedragsgerichte interview lijken niet goed in staat te zijn om het construct integriteit te meten. Het verschil tussen de scores op de SJT van de etnische minderheidsgroepen en de etnische meerderheid is niet significant, maar wel bijna een halve standaarddeviatie in het voordeel van de etnische meerderheid. Deze resultaten lijken ook nog eens beïnvloed te zijn door het aantal leerlingen van de politieacademie die vertegenwoordigd zijn in de steekproef. Aanbevelingen voor de toekomst zijn hoofdzakelijk gericht op een grotere steekproef en betere meetinstrumenten van integriteit om de scores op de SJT mee te vergelijken.

Referenties

- Ashton, M.C. en Lee, K. (2000). A theoretical basis for the major dimensions of personality. *European journal of personality*, 15, 327-353.
- Barriga, A.Q. en Gibbs, J.C. (1996). Measuring cognitive distortion in antisocial youth: Preliminary development and validation of the How I Think questionnaire. *Aggressive Behavior*, 22, 333-343.
- Barriga, A. Q., Gibbs, J. C., Potter, G. B., en Liao, A. K. (2001a). *Test manual for the How I Think questionnaire*. Champaign, IL: Research Press.
- Barriga, A.Q., Landau, J.R., Stinson, B.L., Liao, A.K. en Gibbs, J.C. (2000). Cognitive distortion and problem behaviors in adolescents. *Criminal justice and behaviour*, 27(1), 36-56.
- Barriga, A.Q., Morrison, E.M., Liao, A.K. en Gibbs, J.C. (2001b). Moral cognition: Explaining the gender difference in antisocial behavior. *Merrill-Palmer Quarterly*, 47(4), 532-562.
- Bureau Integriteitsbevordering Openbare Sector (BIOS) (2006). *Informatie Bureau Integriteitsbevordering (BIOS)*. Verkregen op 27 maart 2006 van <http://www.integriteitoverheid.nl/bios>.
- Chan, D. en Schmitt, N. (1997). Video-based versus paper-and-pencil method of assessment in situational judgment tests: Subgroup differences in test performance and face validity perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 143-159.
- Clevenger, J., Pereira, G. M., Wiechmann, D., Schmitt, N., en Schmidt-Harvey, V. S. (2001). Incremental validity of situational judgment tests. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 410-417.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, New York: Erlbaum.
- De Vries, S. (1999). Kort overzicht van het multiculturalisatieproces van de Nederlandse politie. In F. Bovenkerk, M. van San en S. de Vries (Ed.). *Politiewerk in een multiculturele samenleving*. Landelijke Selectie- en Opleidingsinstituut Politie: Apeldoorn.
- Hoekstra, A. (2005). Integriteitsbeleid binnen de publieke sector: Hype, luxe of noodzaak? *Bestuurskunde*, 14(7/8), 68-77.
- Hogan, J. en Brinkmeijer, K. (1997). Bridging the gap between overt and personality-based integrity tests. *Personnel psychology*, 50(3), 587-599.
- Huberts, L.W.J.C. en Naeyé, J. (2004). *Integriteit van de politie. Wat we weten op basis*

- van Nederlands onderzoek*. Zeist: Uitgeverij Kerckebosch bv.
- Klinkenberg, E. L., en Van Leeuwen, A. E. (2003). *Voortgangsverslag ontwikkeling M5Q-IWSP*. Culemborg, Nederland: Meurs Personeelsadvies.
- Lee, K., Ashton, M.C. en De Vries, R.E. (2005). Predicting workplace delinquency and integrity with the HEXACO and five-factor models of personality structure. *Human Performance*, 18(2), 179-197.
- Lee, K., Ashton, M.C. en Shin, K. (2005). Personality correlates of workplace anti-social behavior. *Applied psychology: An international review*, 54(1), 81-98.
- Lem, en Van Doorn (2000). *Voortgangsrapportage. Onderzoek "kenmerkende voorspellers" politie*. Culemborg, The Netherlands: Meurs Personeelsadvies.
- Liau, A.K., Barriga, A.Q. en Gibbs, J.C. (1998). Relations between self-serving cognitive distortions and overt vs. covert antisocial behavior in adolescents. *Aggressive Behavior*, 24, 335-346.
- Lievens, F. en Coetsier, P. (2002). Situational tests in student selection: An examination of predictive validity, adverse impact, and construct validity. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(4), 245–257.
- Lievens, F., Buyse, T. en Sackett, P.R. (2005). The operational validity of a video-based situational judgment test for medical college admissions: Illustrating the importance of matching predictor and criterion construct domains. *Journal of applied psychology*, 90(3), 442-452.
- McDaniel, M.A. en Nguyen, N.T. (2001). Situational judgment tests: A review of practice and constructs assessed. *International journal of selection and assessment*, 9(1/2), 103-113.
- McDaniel, M.A., Morgeson, F. P., Finnegan, E. B., Campion, M. A., en Braverman, E. P. (2001). Use of situational judgment tests to predict job performance: A clarification of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 730–740.
- McDaniel, M.A. en Whetzel, D.L. (2005). Situational judgment test research: Informing the debate on practical intelligence. *Intelligence*, 33, 515-525.
- Motowidlo, S.J., Carter, G.W., Dunnette, M.D., Tippins, N., Werner, S., Burnett, J.R. en Vaughan, M.J. (1992). Studies of the structured behavioural interview. *Journal of applied psychology*, 77(5), 571-587.
- Motowidlo, S.J., Dunnette, M.D. en Carter, G.W. (1990). An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of applied psychology*, 75(6), 640-647.
- Musschenga, B. (2002). Integriteit: een conceptuele verkenning. In: R.J.M. Jeurissen en A.W.

- Musschenga (eds) *Integriteit in bedrijf, organisatie en openbaar bestuur*. Assen: Koninklijke van Gorcum BV.
- Nguyen, N.T. en McDaniel, M.A. (2003) Response instructions and racial differences in a situational judgment test. *Applied H.R.M. Research*, 8(1), 33-44.
- Ones, D.S., Viswesvaran, C. en Schmidt, F.L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of applied psychology monograph*, 78(4), 679-203.
- Ones, D.S., Viswesvaran, C. en Schmidt, F.L. (2003). Personality and absenteeism: A meta-analysis of integrity tests. *European journal of personality*, 17(spec.1), 19-38.
- Ployhart, R.E. en Ehrhart, M.G. (2003). Be careful what you ask for: Effects of response instructions on the construct validity and reliability of situational judgment tests. *International journal of selection and assessment*, 11(1), 1-16.
- Sackett, P.R., Burris, L.R. en Callahan, C. (1989). Integrity testing for personnel selection: An update. *Personnel psychology*, 42(3), 491-529.
- Sackett, P.R. en Wanek, J.E. (1996). New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personnel selection. *Personnel psychology*, 49(4), 787-829.
- Schmidt, F.L. (1988). The problem of group differences in ability test scores in employment selection. *Journal of vocational behavior*, 33(3), 272-292.
- Sternberg, R.J., Wagner, R.K., Williams, W.M. en Horvath, J.A. (1995). Testing common sense. *American Psychologist*, 50(11), 912-927.
- Van der Maesen de Sombreff, P., Born, M., Van Oudenhoven-van der Zee, K. en Ruhe, D. (2003). Situationele beoordelingstests in de schijnwerpers. *De psycholoog*, 38(2), 58-67.
- Van Leeuwen, A. E. (2000). *Constructie van de M5Q voor IWSP*. Culemborg, Nederland: Meurs Personeelsadvies.
- Wanek, J.E., Sackett, P.R. en Ones, D.S. (2003). Towards understanding of integrity test similarities and differences: An item-level analysis of seven tests. *Personnel psychology*, 56(4), 873-894.
- Weekley, J.A. en Jones, C. (1999). Further studies of situational tests. *Personnel psychology*, 52(3), 679-700.

BIJLAGE I

Scène SJT**Inleiding**

Situatie: Twee agenten met een gelijke functie staan tijdens hun nachtdienst te praten op het bureau.

Achtergrond informatie: Een agent is tijdens zijn vrije tijd voorzitter van de voetbalclub. Het komt de laatste tijd nogal eens voor dat hij tijdens zijn dienstdienst bezig is met zaken voor de vereniging. Wanneer de agent samen met een collega nachtdienst heeft, begint hij een gesprek met de collega en vertelt hij over het kopieerwerk dat hij voor de vereniging verricht heeft.

Agent 1: Zo, dat is weer geregeld. Ik weet dat ik het hier niet zou moeten doen, maar ja, het apparaat op de vereniging is zo oud en loopt steeds vast. Trouwens, ik doe het alleen tijdens mijn nachtdiensten, als het rustig is.

Reactie 1:

Agent 2: Je kunt wel zeggen dat je dat alleen maar doet als het rustig is, maar je gebruikt apparatuur en materiaal van de politie voor jezelf en dat is volgens mij niet de bedoeling.

Reactie 2:

Agent 2: Nou, je hebt gelijk, het is vannacht zo rustig. Ik denk niet dat iemand er last van heeft als jij even staat te kopiëren.

Reactie 3:

Agent 2: Ik kan me voorstellen dat je liever hier kopieert. Maar het is niet toegestaan om dit apparaat voor eigen gebruik te gebruiken. Als ik het nog een keer merk dan ga ik het melden.

Reactie 4:

Agent 2: Ik heb liever niet dat je mij vertelt wat je allemaal doet op dat kopieerapparaat. Dat zijn jouw eigen zaken en dat wil ik liever allemaal niet weten.

BIJLAGE II

Interviewschema Eerlijkheid – Nederigheid

Informatie voor de psycholoog

Dit interview is gebaseerd op de dimensie Eerlijkheid-Nederigheid (Honesty-Humility) van het HEXACO-model. Het HEXACO-model is een nieuw model van persoonlijkheid. In tegenstelling tot de gebruikelijke vijf persoonlijkheidsdimensies, bestaat dit model uit 6 dimensies. De belangrijkste aanpassing is de toevoeging van de dimensie Eerlijkheid-Nederigheid.

Eerlijkheid-Nederigheid bestaat uit 4 subdimensies:

- Bescheidenheid: De mate waarin iemand zichzelf ziet als een gemiddeld persoon en zich niet beter voelt en/ of beter voordoet dan anderen.
- Oprechtheid: De mate waarin de kandidaat anderen onvervalst tegemoet treedt en anderen niet manipuleert en beïnvloedt in het eigen voordeel.
- Normbesef: De mate waarin de kandidaat zich aan regels en aan de wet houdt en niet bereid is om te profiteren van anderen of van de maatschappij.
- Het vermijden van materialisme: De mate waarin iemand *niet* geïnteresseerd is in luxe en sociale status.

Uit onderzoek is gebleken dat de dimensie Eerlijkheid-Nederigheid correleert met een integriteitstest (.53), met negatief gedrag naar de organisatie (-.33) en met delinquent gedrag op het werk (-.55).

Het diepte-interview dient voor de constructvalidatie van de dimensie integriteit van de video-based Situational Judgment Test (SJT) en is gebaseerd op Eerlijkheid-Nederigheid. Het interview is criteriumgericht en bestaat uit het bevragen van de bovenstaande subdimensies. Voor elke subdimensie dient een score gegeven te worden, waarna er een score gegeven dient te worden voor de gehele dimensie.

Op de volgende pagina's staat uitgewerkt hoe het interview dient te verlopen. Er dient gebruik gemaakt te worden van de STAR-methodiek (Situatie, Taak, Actie, Resultaat). Bij Bescheidenheid, Normbesef en Materialisme mag er gebruik gemaakt worden van voorbeelden uit privé-situaties. Wanneer de kandidaat bij Oprechtheid enkel met voorbeelden komt uit het privé-leven, dient er nog naar voorbeelden van school of werk gevraagd te worden.

Op pagina 2 staat een voorbeeld van wat ter inleiding aan de kandidaat verteld dient te worden. Voor een groot gedeelte komt dit overeen met het reeds bestaande interview. Elke psycholoog kan dit dan ook op zijn of haar eigen manier aanpakken, mits alle zaken maar genoemd worden.

Tot slot dient er op gelet te worden dat tijdens het interview Materialisme bevraagd wordt. Dit in tegenstelling tot het beoordelingsformulier waar een beoordeling gegeven dient te worden voor Het vermijden van Materialisme.

Informatie voor de kandidaat

Dit interview maakt deel uit van een onderzoek naar *nieuwe* methoden om sollicitanten te testen op hun geschiktheid voor de politie. Het is dus een onderzoek naar een methode en niet een onderzoek naar jouw geschiktheid. Dit betekent dat dit interview *niet gebruikt wordt voor de rapportage naar het korps*. Het zal alleen gebruikt worden voor het onderzoek naar de verbanden tussen jouw antwoorden uit het interview en jouw antwoorden op de SJT die je hebt gemaakt. Wij willen namelijk weten of de SJT een goede test is.

Ik zal je zo gaan vragen naar dingen jij eerder hebt meegemaakt of hebt gedaan. Om jouw antwoorden in het interview goed te kunnen vergelijken met die uit de SJT, is het zeer belangrijk dat je precies vertelt hoe je over bepaalde dingen denkt, wat je in bepaalde situaties hebt gedaan en hoe je dat ervaren hebt. Voel je daarin vrij, want alles wat hier gezegd wordt zal strikt *vertrouwelijk* worden behandeld. Wat jij vertelt over je privé-leven blijft tussen ons. Dit geldt natuurlijk ook voor de tweede beoordelaar. Ook zij beoordeelt dit gesprek. Dit doen we om later te kijken in hoeverre onze beoordelingen overeenkomen.

Het gesprek zal ongeveer een *half uur* duren. Aan het eind van het interview wil ik je vragen om een korte vragenlijst in te vullen. Het invullen van deze vragenlijst zal ongeveer 10 minuten in beslag nemen.

Heb je nog vragen?

Bescheidenheid

1.

Iedereen vergelijkt zichzelf wel eens met anderen. Waar let jij zelf op als jij je vergelijkt met anderen?

Wanneer is de laatste keer geweest dat je jezelf met iemand anders hebt vergeleken?

Kan je die situatie beschrijven?

Wat deed je?

Wat was je conclusie?

Vergelijking met anderen

2.

Wanneer heeft iemand voor het laatst naar jouw *mening* gevraagd?

Wat werd er in die situatie van je verwacht?

Wat heb je gedaan?

Wat voor effect had dat?

Durven geven van eigen mening

3.

Wanneer heb je voor het laatst *kritiek* van iemand gekregen?

Van wie was dat?

Wat heb je met die kritiek gedaan?

Hoe gaat iemand om met kritiek

4.

Heb je wel eens in het *middelpunt van de belangstelling* gestaan?

Wanneer was de laatste keer?

Wat werd er van je verwacht?

Wat deed je?

Wat vind je ervan om in het middelpunt van de belangstelling te staan?

Behoeftte aan aandacht

Oprechtheid

Vragen naar werk/ school ervaringen.

1.
Iedereen heeft wel eens een conflict met een ander.
Wanneer heb je voor het laatst een *conflict* gehad?
Hoe was de situatie?
Wat werd er van je verwacht?
Wat heb je gedaan en/ of gezegd?
Hoe liep het af?

Geeft eerlijk zijn/ haar mening

2.
Wanneer heeft iemand voor het laatst *advies* aan jou gevraagd?
Hoe was de situatie?
Wat heb je gedaan/ gezegd?
Wat voor effect had dat?

Kan je een voorbeeld geven van een situatie waarin je het moeilijker vindt om *advies* te geven?
Hoe was de situatie?
Wat heb je gedaan/ gezegd?
Wat voor effect had dat?

Mening geven in verschillende situaties

3.
We willen allemaal wel eens iets van een ander gedaan krijgen. Soms weten we dat die ander daar niet direct zin in heeft.
Kun je mij een voorbeeld geven van waarin je dat mee hebt gemaakt?
Hoe hebt je dit aangepakt?
Wat voor effect had dat?

Geef je wel eens *complimenten*?
Denk je dat jij iemand bent die vaak complimenten geeft?
Kan je een voorbeeld geven van een situatie waarin jij iemand een compliment gaf?
Zijn er ook situaties waarin jij iemand sneller complimenten zou geven?
Kan je hier een voorbeeld van geven?

Anderen beïnvloeden in eigen voordeel

Normbesef

1.

Wat voor normoverschrijdend gedrag neem je zoal waar in je omgeving? Wanneer heb je voor het laatst gezien dat iemand iets deed waarvan je vond dat dat niet door de *beugel* kon?

Kan je die situatie beschrijven?

Wat heb je gedaan?

Wat voor effect had dat?

Herkennen van/ aanspreken op normoverschrijdend gedrag

2.

Wanneer heb je je voor het laatst aan iemand *geïrriteerd*?

Wat heb je toen gedaan/ gezegd?

Wat had dat voor effect?

Waar kan jij je aan *irriteren* bij je vrienden of je familie?

Kan je een voorbeeld geven?

Wat heb je toen gedaan?

Wat had dat voor effect?

Aanspreken op normoverschrijdend gedrag

3.

Iedereen komt wel eens in de verleiding om iets te doen wat eigenlijk niet mag.

Aan wat voor verleidingen heb jij zoal bloot gestaan?

Wanneer ben je voor het laatst in de *verleiding* gekomen om iets te doen wat je eigenlijk niet vindt kunnen?

Kan je die situatie beschrijven?

Wat werd er van jou verwacht?

Wat heb je gedaan?

Wat voor effect had dat?

Besef van normoverschrijdend gedrag

4.

Iedereen doet wel eens iets wat eigenlijk niet mag? Iedereen overtreedt wel eens een regel.

Wat heb jij wel eens gedaan wat niet mag?

Wanneer heb jij voor het laatst iets gedaan dat niet mocht?

Kan je die situatie beschrijven?

Wat heb je gedaan/ gezegd?

Wat had dat voor effect?

Wat vind jij daar nu van?

Vertonen van normoverschrijdend gedrag

Materialisme

1.

Kun drie zaken noemen waar zelf *trots* op bent?

Eén voorbeeld verder uitvragen.

Hoe ga je hiermee om?

Zijn anderen wel eens jaloers op jou?

Waarde hechten aan materiële zaken en status (is de kandidaat trots op materiële zaken en status?)

2.

Wanneer ben jij voor het laatst *jaloers* geweest?

Op wie? Waarom?

Wat heb je toen gedaan?

Jaloezie/ Waarde hechten aan materiële zaken (is de kandidaat jaloers op materiële zaken en/of status van een ander?)

3.

Hoe zag jouw laatste *vakantie* eruit?

Ga je altijd zo op vakantie?

Hoe zit jouw ideale vakantie eruit?

Waarom kies je daarvoor en niet voor....? (vragen naar tegenhanger)

Omgang met/ behoefte aan geld en luxe

4.

Wat vind je *belangrijk in het leven*?

Welke doelen stel jij jezelf in het leven?

Waarom vind jij dat belangrijk?

Waarde hechten aan materiële zaken en status

BIJLAGE III
**Beoordelingsformulier Interview Integriteit
 Eerlijkheid - Nederigheid**

Psycholoog:

Datum:

Naam kandidaat:

Dossiernummer kandidaat:

Scores op competenties:

1 = zwak, 2 = matig, 3 = redelijk, 4 = voldoende, 5 = ruim voldoende, 6 = goed, 7 = zeer goed

Subcompetentie	Score
Bescheidenheid	
Oprechtheid	
Normbesef	
Vermijden van materialisme	

Eerlijkheid – nederigheid:

De mate waarin iemand terughoudend is in het profiteren van anderen, anderen onvervalst tegemoet treedt en zichzelf niet beter voordoet dan hij of zij is.

Eindscore Eerlijkheid - Nederigheid: 1 2 3 4 5 6 7

Bescheidenheid

De mate waarin iemand zichzelf ziet als een gemiddeld persoon en zich niet beter voelt en/ of beter voordoet dan anderen.

Denkt dat hij of zij beter is dan anderen.	1 2 3 4 5 6 7	Ziet zichzelf als een gemiddeld persoon.
Houdt ervan om de aandacht te trekken.	1 2 3 4 5 6 7	Heeft de neiging zichzelf minder op de voorgrond te plaatsen.
Geeft altijd zijn/ haar mening.	1 2 3 4 5 6 7	Verkondigt alleen waar nodig zijn of haar mening.
Doet niets met kritiek.	1 2 3 4 5 6 7	Integreert kritiek in gedrag.

Opmerkingen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Eindscore Bescheidenheid: 1 2 3 4 5 6 7

Oprechtheid

De mate waarin de kandidaat anderen onvervalst tegemoet treedt en anderen niet manipuleert en beïnvloedt in het eigen voordeel.

Vertelt anderen wat ze willen horen.	1 2 3 4 5 6 7	Geeft eerlijk zijn/ haar eigen mening.
Vindt het in sommige situaties moeilijk zijn/ haar mening te geven.	1 2 3 4 5 6 7	Is in staat in verschillende situaties zijn/ haar mening te geven.
Houdt anderen graag te vriend door bijvoorbeeld het geven van complimenten.	1 2 3 4 5 6 7	Behandelt iedereen oprecht, zonder rekening te houden met het eigen voordeel.

Opmerkingen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Eindscore Oprechtheid: 1 2 3 4 5 6 7

Normbesef

De mate waarin de kandidaat zich aan regels en aan de wet houdt en niet bereid is om te profiteren van anderen of van de maatschappij.

Herkent normoverschrijdend gedrag niet.	1 2 3 4 5 6 7	Herkent normoverschrijdend gedrag.
Spreekt mensen niet aan op normoverschrijdend gedrag.	1 2 3 4 5 6 7	Spreekt mensen gemakkelijk aan op normoverschrijdend gedrag.
Neemt wetten en regels niet serieus.	1 2 3 4 5 6 7	Houdt zich aan wetten en regels.
Staat niet stil bij acties die niet door de beugel kunnen.	1 2 3 4 5 6 7	Voelt zich schuldig na slecht gedrag.

Opmerkingen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Eindscore Normbesef: 1 2 3 4 5 6 7

Vermijden van materialisme

De mate waarin iemand niet geïnteresseerd is in luxe en sociale status.

Hecht waarde aan materiële zaken en/of sociale status.	1 2 3 4 5 6 7	Hecht de meeste waarde aan immateriële zaken, zoals eigen prestaties.
Is jaloers op materiële zaken van anderen.	1 2 3 4 5 6 7	Is niet jaloers materiële zaken van anderen.
Hecht waarde aan luxe goederen.	1 2 3 4 5 6 7	Hecht geen waarde aan luxe goederen.
Neemt het liefste een luxe levensstijl aan.	1 2 3 4 5 6 7	Hecht geen waarde aan een luxe levensstijl.
Maakt graag indruk op anderen.	1 2 3 4 5 6 7	Hecht geen waarde aan wat anderen van hem of haar denken.

Opmerkingen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Eindscore Vermijden van materialisme: 1 2 3 4 5 6 7

BIJLAGE IV

Dossiernummer:

Datum:

De Hoe-Ik-Denk Vragenlijst

In deze vragenlijst vragen we u, hoe u denkt over bepaalde zaken in het leven. Wilt u elke vraag goed lezen en per zin aangeven hoe u over het onderwerp denkt. Het is belangrijk dat u maar 1 rondje aankruist.

De vragenlijst bestaat uit 54 stellingen. Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 15 minuten duren.

Bij elke stelling kunt u kiezen uit de volgende antwoordmogelijkheden:

- O. Erg mee eens**
- O. Mee eens**
- O. Beetje mee eens**
- O. Beetje oneens**
- O. Oneens**
- O. Erg oneens**

Gelieve bij elke stelling het rondje aan te kruisen waarvan u denkt dat deze het beste op u van toepassing is. Wij vragen u de stellingen zo eerlijk mogelijk te beantwoorden.

1. Mensen moeten aan hun problemen werken.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

2. Ik kan er niks aan doen dat ik vaak mijn geduld verlies.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

3. Soms moet je liegen om te krijgen wat je wil.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

4. Soms verveel ik me.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

5. Sommige mensen vragen erom dat ze fysiek te lijf worden gegaan.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

6. Ik maak fouten, omdat ik met de verkeerde mensen omga.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

7. Als ik iets zie wat ik leuk vind, dan neem ik het mee.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

8. Ik heb veel voor mijn vrienden over.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

9. Je kan niemand vertrouwen, omdat iedereen altijd tegen je liegt.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

10. Als ik kwaad word, maakt het me niet uit wie ik daar pijn mee doe.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

11. Als iemand zijn auto niet op slot doet, dan vraagt hij erom dat de auto wordt gestolen.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

12. Als iemand geen respect voor je toont, moet je dat betaald zetten.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

13. Ik roddel wel eens over anderen.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

14. Het is niet erg om te liegen, iedereen doet dat.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

15. Het heeft geen zin om te proberen buiten gevechten te blijven.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

16. Iedereen heeft het recht om gelukkig te zijn.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

17. Je bent gek als je niet steelt, als je weet dat je er geen problemen mee krijgt.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

18. Hoe hard ik het ook probeer, het lukt me niet om uit de moeilijkheden te blijven.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

19. Alleen lafaards lopen weg voor een gevecht.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

20. Ik heb wel eens iets onaardigs gezegd over een vriend.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

21. Liegen is niet erg, als iemand zo dom is om erin te trappen.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

22. Als ik iets graag wil, maakt het me niet uit hoe ik eraan kom.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

23. Als je anderen niet de baas bent, zal er altijd over je heen gelopen worden.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

24. Vrienden zouden eerlijk moeten zijn tegen elkaar.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

25. Als een eigenaar van een huis of een winkel wordt beroofd, dan is dat echt zijn eigen schuld. Had hij het maar beter moeten beveiligen.

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erg | Mee eens | Beetje | Beetje | Oneens | Erg |
| mee eens | | mee eens | oneens | | oneens |

26. Als iemand je veel vragen stelt, moet je wel liegen.

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erg | Mee eens | Beetje | Beetje | Oneens | Erg |
| mee eens | | mee eens | oneens | | oneens |

27. Ik heb geprobeerd op iemand wraak te nemen.

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erg | Mee eens | Beetje | Beetje | Oneens | Erg |
| mee eens | | mee eens | oneens | | oneens |

28. Je moet nemen wat je nodig hebt, ook al betekent dit dat je daarvoor iemand pijn moet doen.

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erg | Mee eens | Beetje | Beetje | Oneens | Erg |
| mee eens | | mee eens | oneens | | oneens |

29. Mensen proberen mij altijd lastig te vallen.

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erg | Mee eens | Beetje | Beetje | Oneens | Erg |
| mee eens | | mee eens | oneens | | oneens |

30. Winkels verdienen genoeg geld, dus het is niet erg dingen die je nodig hebt gewoon mee te pakken.

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erg | Mee eens | Beetje | Beetje | Oneens | Erg |
| mee eens | | mee eens | oneens | | oneens |

31. Ik heb wel eens gelogen om uit de moeilijkheden te komen.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

32. Je moet mensen pijn doen, voordat ze jou pijn doen.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

33. Liegen tegen iemand die je niet kent, is niet erg.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

34. Het is belangrijk rekening te houden met de gevoelens van anderen.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

35. Je kan net zo goed stelen. Als jij niet steelt, doet een ander het wel.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

36. Iedereen probeert altijd gevechten met me uit te lokken.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

37. Regels zijn meestal bedoeld voor anderen.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

38. Ik heb de dingen die ik heb gedaan, verdoezeld (over gelogen om het te verzwijgen).

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

39. Iemand die zijn portemonnee verliest, vraagt erom dat deze wordt gestolen.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

40. Iedereen overtreedt de wet, dus het is niet erg.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

41. Als vrienden je nodig hebben, moet je er voor ze zijn.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

42. Zorgen dat je krijgt wat je nodig hebt, is het enige wat belangrijk is.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

43. Je kan net zo goed stelen. Anderen zullen ook van jou stelen als ze de kans krijgen.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

44. Als iemand niet doet wat ik zeg, is het niet mijn schuld als hij gewond raakt.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

45. Ik heb slechte dingen gedaan die ik aan niemand verteld heb.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

46. Ik verlies mijn geduld, omdat mensen mij kwaad proberen te maken.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

47. Je schaadt niemand met het meenemen van een auto, wanneer de eigenaar de auto heel terugkrijgt.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

48. Iedereen heeft wel eens hulp nodig.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erg	Mee eens	Beetje	Beetje	Oneens	Erg
mee eens		mee eens	oneens		oneens

49. Ik kan net zo goed liegen. Als ik de waarheid vertel, word ik toch niet geloofd.

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erg | Mee eens | Beetje | Beetje | Oneens | Erg |
| mee eens | | mee eens | oneens | | oneens |

50. Soms moet je wel iemand pijn doen, als je ruzie met hem hebt.

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erg | Mee eens | Beetje | Beetje | Oneens | Erg |
| mee eens | | mee eens | oneens | | oneens |

51. Ik heb dingen gepakt zonder te vragen.

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erg | Mee eens | Beetje | Beetje | Oneens | Erg |
| mee eens | | mee eens | oneens | | oneens |

52. Wanneer je tegen iemand liegt, heeft niemand anders daar iets mee te maken.

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erg | Mee eens | Beetje | Beetje | Oneens | Erg |
| mee eens | | mee eens | oneens | | oneens |

53. Iedereen steelt, dus kan jij dat net zo goed ook zelf doen.

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erg | Mee eens | Beetje | Beetje | Oneens | Erg |
| mee eens | | mee eens | oneens | | oneens |

54. Als ik echt iets wil doen, maakt het me niet uit of het legaal is of niet.

- | | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Erg | Mee eens | Beetje | Beetje | Oneens | Erg |
| mee eens | | mee eens | oneens | | oneens |

BIJLAGE V

Beoordelingsformulier Psychologisch Interview PO2002 (gedeeltelijk)

Kandidaat:

Kwalificatieniveaus: 2, 3, 4, 5, 6

Dossiernummer:

Datum:

Psycholoog:

Beoordeling van de competenties

1 = zwak, 2 = matig, 3 = redelijk, 4 = voldoende, 5 = ruim voldoende, 6 = goed, 7 = zeer goed

Zelfinzicht

Is niet in staat de eigen positieve eigenschappen te benoemen	1 2 3 4 5 6 7	Is in zeer sterke mate in staat de eigen positieve eigenschappen te benoemen
Is niet in staat de eigen negatieve eigenschappen te benoemen	1 2 3 4 5 6 7	Is in zeer sterke mate in staat de eigen negatieve eigenschappen te benoemen
Heeft geen zicht op het effect van het eigen handelen op de omgeving	1 2 3 4 5 6 7	Heeft zeer goed zicht op het effect van het eigen handelen op de omgeving
Staat in beperkte mate open voor kritiek van anderen	1 2 3 4 5 6 7	Staat zeer goed open voor kritiek van anderen
Is niet in staat tot reflectie op het eigen gedrag	1 2 3 4 5 6 7	Is in zeer sterke mate in staat tot reflectie op het eigen gedrag
Trekt geen lering uit opgedane ervaringen	1 2 3 4 5 6 7	Trekt in zeer hoge mate lering uit opgedane ervaringen
Zoekt niet actief naar feedback/ informatie omtrent het eigen functioneren	1 2 3 4 5 6 7	Zoekt in zeer sterke mate actief naar feedback/ informatie omtrent het eigen functioneren

Opmerkingen:

.....

.....

.....

Eindbeoordeling zelfinzicht 1 2 3 4 5 6 7

Integriteit

Is zich niet bewust van de algemeen geldende normen en waarden	1 2 3 4 5 6 7	Is zich in zeer hoge mate bewust van de algemeen geldende normen en waarden
Is in beperkte mate bereid om te handelen volgens geldende normen en waarden	1 2 3 4 5 6 7	Is in zeer sterke mate bereid om te handelen volgens geldende normen en waarden
Is niet betrouwbaar of maakt misbruik van de eigen positie	1 2 3 4 5 6 7	Is zeer betrouwbaar/ maakt geen misbruik van de eigen positie
Spreekt anderen niet aan op ontoelaatbaar gedrag	1 2 3 4 5 6 7	Spreekt anderen in zeer sterke mate aan op ontoelaatbaar gedrag
Handelt niet naar eer en geweten	1 2 3 4 5 6 7	Handelt altijd naar eer en geweten
Gaat niet op correcte wijze met vertrouwelijke informatie om	1 2 3 4 5 6 7	Gaat in zeer sterke mate op correcte wijze met vertrouwelijke informatie om

Opmerkingen:

.....

.....

.....

Eindbeoordeling zelfinzicht 1 2 3 4 5 6 7

Tabel 1
Aantal proefpersonen, gemiddelden, standaarddeviaties en intercorrelaties per schaal

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1. SJT	<u>346</u> 62	<u>.74</u> .80	<u>.13</u> .17	1																				
2. Eerlijkheid - Nederigheid	<u>29</u> 21	<u>4.44</u> 4.43	<u>.91</u> .93	.033	1																			
3. Bescheidenheid	<u>29</u> 21	<u>4.14</u> 4.33	<u>.99</u> 1.02	-.153	.591**	1																		
4. Oprechtheid	<u>29</u> 21	<u>4.83</u> 4.76	<u>.93</u> 1.00	.211	.461**	.091	1																	
5. Normbesef	<u>29</u> 21	<u>5.00</u> 4.62	<u>.94</u> .87	.159	.464**	-.045	.192	1																
6. Vermijden van materialisme	<u>29</u> 21	<u>4.38</u> 4.43	<u>.98</u> 1.25	.107	.811**	.463**	.396**	.400**	1															
7. HID	<u>29</u> 21	<u>5.13</u> 5.09	<u>.39</u> .40	.196	.037	-.063	.051	.163	.027	1														
8. Egocentrisch denken	<u>29</u> 21	<u>5.10</u> 5.15	<u>.43</u> .46	.150	.034	-.093	-.101	.193	.183	.762**	1													
9. Anderen schuld geven	<u>29</u> 21	<u>5.19</u> 5.13	<u>.49</u> .46	.067	-.021	-.108	.047	.095	-.073	.914**	.544**	1												
10. Minimaliseren	<u>29</u> 21	<u>5.32</u> 5.21	<u>.49</u> .51	.214	.005	.000	.065	.140	-.019	.931**	.595**	.847**	1											
11. Het ergste verwachten	<u>29</u> 21	<u>4.99</u> 4.93	<u>.34</u> .36	.264	.123	.035	.209	.131	.051	.899**	.575**	.811**	.838**	1										
12. Gebrek respect	<u>29</u> 21	<u>5.34</u> 5.20	<u>.42</u> .44	.194	.005	-.024	.124	.202	-.015	.891**	.569**	.866**	.874**	.821**	1									
13. Fysieke agressie	<u>29</u> 21	<u>5.07</u> 4.96	<u>.52</u> .51	.225	.085	.062	.044	.134	.006	.899**	.586**	.825**	.893**	.875**	.818**	1								
14. Liegen	<u>29</u> 21	<u>4.70</u> 4.70	<u>.46</u> .54	.167	.066	-.022	-.017	.129	.130	.826**	.825**	.675**	.692**	.686**	.585**	.656**	1							
15. Stelen	<u>29</u> 21	<u>5.36</u> 5.42	<u>.37</u> .39	.076	.001	-.228	.110	.142	.038	.798**	.627**	.771**	.723**	.714**	.661**	.581**	.571**	1						
16. Interview Integriteit	<u>87</u> 8	<u>4.32</u> 4.25	<u>.58</u> .46	-.028	.020	.192	-.205	.100	-.081	-.606*	-.564*	-.517	-.490	-.580*	-.497	-.546	-.480	-	1					
17. PPV Extraversie	<u>346</u> 62	<u>1389.27</u> 1307.93	<u>199.77</u> 212.91	.019	.257	.108	.139	.087	.032	.075	.078	.016	.040	.148	.077	.016	.019	.083	.063	1				
18. PPV Vriendelijkheid	<u>346</u> 62	<u>1586.10</u> 1582.25	<u>127.92</u> 140.74	.124*	.276	.190	.277	.147	.331	.029	.013	.008	.101	.051	.042	.037	.016	.046	.024	.555**	1			
19. PPV Consciëntieusheid	<u>346</u> 62	<u>1390.62</u> 1431.15	<u>159.01</u> 165.71	.058	.307	.131	.252	.358	.253	.132	.160	-.001	.262	.089	.007	.309	.160	.030	-.186	.258**	.440**	1		
20. PPV Emotionele stabiliteit	<u>346</u> 62	<u>-1110.29</u> -1026.00	<u>199.88</u> 202.79	.081	.637**	.312	.477**	.340	.585**	-.035	.082	-.109	-.063	.028	.030	-.048	-.064	.000	-.031	.407**	.395**	.339**	1	
21. PPV Openheid voor ervaringen	<u>346</u> 62	<u>1989.73</u> 1952.20	<u>179.44</u> 179.68	.113*	.181	.029	.186	.294	.232	.154	.268	.075	.174	.016	.173	.193	.197	.025	.081	.526**	.588**	.448**	.446**	1

** . Correlatie significant bij 0.01 (tweezijdig getoetst)

* . Correlatie significant bij 0.05 (tweezijdig getoetst)

Note: aantallen, gemiddelden en standaarddeviaties autochtonen onderstreept

BIJLAGE VII

Tabel 2
Frequentietabel items SJT (N=469)

Item	Mean	1	2	3	4	5
1a	4.42	2	5	24	200	238
1b	1.92	170	194	78	27	0
1c	3.82	11	50	89	180	139
1d	1.94	180	186	62	33	8
2a	3.64	8	52	116	216	77
2b	2.17	129	202	75	53	10
2c	4.47	3	11	22	159	274
2d	2.85	77	123	109	114	46
3a	1.33	333	117	17	2	0
3b	4.73	0	1	2	119	347
3c	1.50	277	158	26	8	0
3d	3.17	31	97	161	121	59
4a	2.83	24	160	167	109	9
4b	4.66	0	3	7	137	322
4c	2.22	120	182	113	53	1
4d	3.85	12	44	89	182	142
5a	3.49	24	73	96	199	77
5b	3.91	15	42	93	140	179
5c	1.32	340	110	16	3	0
5d	3.86	17	44	94	149	165
6a	2.06	149	180	105	33	2
6b	4.27	2	16	52	184	215
6c	3.14	43	113	121	120	72
6d	3.31	26	95	121	160	67
7a	2.62	79	159	113	95	23
7b	2.82	86	113	112	114	44
7c	4.17	5	34	52	161	217
7d	4.05	18	31	55	171	194
8a	4.49	2	3	25	170	269
8b	4.01	10	37	62	188	172
8c	1.69	229	175	50	12	3
8d	4.19	4	17	67	179	202
9a	3.56	14	56	126	200	73
9b	2.54	106	135	124	79	25
9c	3.82	11	57	83	172	146
9d	2.30	156	123	99	74	17
10a	4.52	0	10	27	140	292
10b	2.92	54	138	111	123	43
10c	1.27	356	100	13	0	0
10d	4.52	2	9	30	129	299
11a	4.03	3	25	58	251	132
11b	3.96	11	37	79	174	168
11c	1.23	379	74	14	2	0
11d	3.36	44	86	96	142	101
12a	2.42	90	173	130	69	7
12b	4.30	1	8	23	255	182
12c	1.95	168	196	71	27	7
12d	3.03	50	114	142	99	64