



FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN

Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen

Academiejaar 2014 - 2015

Eerste examenperiode

SPEEDASSESSMENT ALS FLEXIBEL SELECTIE- INSTRUMENT?

Een analyse van validiteit en reacties van kandidaten.

Masterproef II neergelegd tot het behalen van de graad van
Master of Science in de Psychologie, afstudeerrichting: Bedrijfspsychologie en
Personeelsbeleid door Astrid De Clercq

Promotor: Prof. Dr. Filip Lievens

Voorwoord

Deze masterproef zou niet zijn tot stand gekomen zonder de hulp van een aantal mensen die ik bij deze wil bedanken. Allereerst wil ik mijn familie bedanken, in het bijzonder mijn ouders voor de steun die zij niet enkel bij het schrijven van deze masterproef hebben geboden, maar ook de afgelopen 5 jaar. Zij hebben niet enkel mijn masterproef nagelezen maar ook vele andere papers. Steeds stonden zij klaar met vele tips. Zonder hun motiverende woorden en financiële hulp was mijn psychologie opleiding zeer moeilijk geweest.

Ten tweede wil ik ook mijn vriendinnen bedanken voor de steun en in het bijzonder Elise Knockaert die mijn masterproef ook heeft nagelezen. Vervolgens wil ik ook mijn vriend Lukas Van de Gracht bedanken die er steeds voor mij was met hulp en advies.

Daarnaast verdienen ook Myrjam Van de Vijver en mijn promotor prof. Dr. Filip Lievens een bedanking. Myrjam omdat zij mij geholpen heeft met het verzamelen van data en het geven van ideeën om mijn thesis goed te starten. Prof. Dr. Lievens voor zijn goede begeleiding en snelle feedback bij het schrijven. Maar ook voor de interessante lessen over HRM, door hem heb ik gekozen voor het onderwerp van deze masterproef.

Tot slot wil ik alle participanten en assessors bedanken die aan deze studie hebben meegewerkt, de Vlerick Business School en Hudson, zonder hen was deze studie niet mogelijk geweest.

Abstract

Deze studie onderzoekt een nieuw selectie-instrument, speedassessment. In het speedassessment evalueren beoordelaars de competenties van kandidaten aan de hand van drie minuten durende rollenspelen. Het onderzoek bekeek de reacties van de deelnemers op het instrument, de constructgerelateerde validiteit, de criteriumgerelateerde validiteit en de invloed van persoonlijkheid op het speedassessment. De studie maakte gebruik van een steekproef van 96 studenten. De reacties van de kandidaten op het speedassessment waren zeer positief. Vervolgens werd met behulp van een multitrek-multimethode benadering de constructgerelateerde validiteit van het instrument bekeken. Deze analyse gaf aan dat de convergente validiteit laag was ($r = .01$), de discriminante validiteit scoorde goed ($r = .39$). Daarnaast werd ook voor de criteriumgerelateerde validiteit een goede waarde ($r = .34$) behaald. Tot slot werd de persoonlijkheid van de kandidaten aan de hand van 'de big five' gelinkt aan de score op het speedassessment. Hier wees de studie uit dat aangenaamheid, extraversie, openheid en consciëntieusheid significant positief correleerde met de rollenspelen. Deze studie heeft ook verschillende praktische en theoretische implicaties. Ten eerste brengt dit flexibel selectie-instrument een vermindering in selectie tijd en verlaging van de kostprijs met zich mee. Ten tweede bevestigt de studie dat beoordelaars op een korte tijd een evaluatie kunnen maken over de competenties van kandidaten.

Inhoudsopgave

Inleiding	1
Theoretische Achtergrond	3
Het Traditionele Assessment Center	3
Kenmerken en definitie	3
Wetenschappelijke evaluatie	5
<i>Validiteit</i>	6
Speedassessment als Alternatief	8
Speedassessment kenmerken	8
Voordelen speedassessment	10
Doelstellingen en Hypothesen	15
Methode	20
Steekproef en Procedure	20
Materiaal	20
In-basket oefening	20
Persoonlijkheidsvragenlijst	21
Speedassessment	22
Reacties van de deelnemers	24
Criteriummeting	26
Data-analyse	27
Resultaten	28
Reacties Deelnemers	28
Constructgerelateerde Validiteit	28
Criteriumgerelateerde Validiteit	30
Persoonlijkheid	32
Discussie	33
Praktische Implicaties	38
Implicaties voor het Selectiedomein	39
Beperkingen en Suggesties voor Toekomstig Onderzoek	40
Conclusie	42
Referentielijst	43
Bijlagen	53
Bijlage A: <i>Definitie van de 9 Competenties van Hudson</i>	53

Bijlage B: <i>Vragenlijst Reacties Deelnemers</i>	55
Bijlage C: <i>Kenmerken van Werkprestaties en Gedrag in de Groep</i>	59
Bijlage D: <i>Gemiddelde, Standaarddeviatie en Pearson Correlaties voor de Variabelen van Werkprestaties en Gedrag in Groep</i>	61
Bijlage E: <i>Multiterk Multimethode Matrix</i>	62

In deze masterproef doen we onderzoek naar het speedassessment, een nieuw selectie-instrument. Tijdens de speedassessment procedure vormen assessoren aan de hand van verschillende korte rollenspelen (drie minuten) een oordeel over de competenties van toekomstige werknemers.

De laatste jaren is er veel onderzoek gedaan naar instrumenten voor personeelsselectie. In deze onderzoeken bleek het assessment center één van de meest efficiënte instrumenten (Povah & Thornton, 2011). Jammer genoeg zijn er een aantal problemen met assessment centers. Ten eerste doorloopt de kandidaat in een assessment center meerdere oefeningen om verschillende competenties te meten (Ployhart, 2006). Deze procedure neemt veel tijd in beslag en wordt daarom meestal pas op het einde van een selectieprocedure afgenomen in plaats van bij het begin. Ten tweede zijn assessment centers duur (Hough & Oswald, 2000). Omwille van die hoge kosten zullen bedrijven ze niet voor iedere kandidaat gebruiken. Ten slotte kan men tot op heden geen sluitende evidentie vinden voor een goede constructvaliditeit van assessment centers.

Speedassessment toont gelijkenissen met assessment centers. Bij beide instrumenten zal men door verschillende opdrachten aan de kandidaat te geven, competenties meten. Een assessment center wordt als instrument gebruikt om kennis, vaardigheden, kunde en andere karakteristieken te voorspellen aan de hand van verschillende oefeningen (e.g., postbak oefeningen, presentaties of rollenspelen; Ryan & Ployhart, 2014). Tijdens speedassessment gaan we ook competenties en vaardigheden meten aan de hand van verschillende rollenspelen, maar de tijd per rollenspel is beperkt.

De huidige studie heeft de volgende doelstellingen. Ten eerste is het bij het speedassessment de bedoeling dat er zeer snel overgegaan wordt van het ene rollenspel naar het andere. Het is dan ook belangrijk om te weten te komen of kandidaten zich in het rollenspel voldoende kunnen inleven in de situaties en of kandidaten het speedassessment, als selectie procedure relevante vinden. De korte tijdspanne per rollenspel zou echter wel door kandidaten als te kort kunnen worden aanzien, waardoor kandidaten negatief

tegenover de procedure staan. Eerder onderzoek gaf aan dat een goede beoordeling van de procedure kan leiden tot hoge gezichtsvaliditeit (Macan, Avedon, Paese, & Smith, 1994). Assessment centers hebben een goede gezichtsvaliditeit. Dit gaat samen met een goede beoordeling van de selectieprocedure door de kandidaat (Chan & Schmitt, 1997). Een positieve beoordeling van de speedassessment procedure zou dus kunnen leiden tot goede gezichtsvaliditeit.

Ten tweede gaan Schollaert en Lievens (2012) er vanuit dat prompts in assessment centers kunnen leiden tot een betere standaardisatie van de meting. Door integratie van prompts in de speedassessment procedure willen we, over de kandidaten heen, een goede standaardisatie van de procedure bekomen. Een betere standaardisatie kan immers leiden tot een hogere predictieve validiteit. Net zoals gestructureerde interviews een hogere predictieve waarde hebben als ongestructureerde interviews (Cortina, Goldstein, Payne, Davison, & Gilliland, 2000), zouden prompts in speedassessment de predictieve waarde kunnen verhogen

Daarnaast is er voor assessment centers nog steeds geen sluitende evidentie voor een goede constructvaliditeit (Ployhart, 2006). Speedassessment streeft naar een verbetering op dit vlak. Uit onderzoek van Guenole, Chernyshenko, Stark, Cockerill en Drasgow (2013) blijkt dat onder andere modernere designs zouden kunnen zorgen voor een betere constructvaliditeit. De bedoeling is ook om in dit onderzoek na te gaan of de constructvaliditeit in de speedassessment procedure hoog is.

Tot slot willen we in deze studie nagaan welke invloed persoonlijkheid kan hebben op het speedassessment. Uit de meta-analyse van Barrick en Mount (2005) bleek dat persoonlijkheid een grote invloed heeft op job prestatie. Omdat het speedassessment als bedoeling heeft job prestatie te voorspellen, gaat de studie er vanuit dat persoonlijkheid ook een invloed zal hebben op de score van het speedassessment. Afgaand op een meta-analyse over persoonlijkheidstrekken en omgevingsinteractie (Rothbart, Ahadi & Evans, 2000) komt naar voor dat extraversie uit de big five kan gekoppeld worden aan snel antwoord geven en afwezigheid aan ongemak in nieuwe

sociale situaties. Deze eigenschappen kunnen voor extraverte kandidaten een groot voordeel opleveren in een kort rollenspel van 3 minuten.

Theoretische Achtergrond

Het Traditionele Assessment Center

Kenmerken en definitie. Het assessment center is *'een procedure waarbij op systematische wijze, met gebruikmaking van zowel groeps- als individuele oefeningen, tests en simulaties wordt getracht die kwaliteiten vast te stellen, die essentieel zijn voor een goede functie-uitoefening van een of meer medewerkers'* (Jansen en De Jongh, 1993, p.17).

Het assessment center wordt gebruikt voor drie verschillende doelen. Ten eerste wordt het gebruikt als selectie-instrument. De selectieprocedure zal testen of kandidaten de juiste vaardigheden bezitten voor de functie. Assessoren zullen dus kijken naar de geschiktheid van de kandidaat voor de openstaande vacature (Lievens, 2012). Ten tweede wordt de procedure gebruikt als *development center*. Hierbij worden sterke en zwakke punten van een huidige werknemer vastgesteld. Zo krijgt de organisatie een zicht op het potentieel van hun werknemers (Lievens, 2012). Tot slot kan het instrument ook gebruikt worden als training center. Hierbij wordt na elke oefening feedback gegeven over de prestaties. De bedoeling is dat kandidaten de feedback meenemen naar de volgende oefening en naar het werkveld. Op die manier wil men de participant nieuwe vaardigheden aanleren (Lievens, 2012). Wij zullen het in deze studie enkel hebben over het assessment center als selectie-instrument.

De oefeningen in het assessment center zijn een weergave van hoe de reële werksituatie er uit zal zien. Er worden situaties aan de kandidaten voorgelegd die de toekomstige functie zo waarheidsgetrouw mogelijk weergeeft. (Lievens, 2012)

Om de kandidaten te beoordelen op het assessment center wordt over het algemeen gebruik gemaakt van psychologen en lijnmanagers. In tegenstelling tot wat bij vele andere selectie technieken gebeurt, wil men bij

het assessment center ook praktijkmensen betrekken, hier de lijnmanagers. Deze personen worden betrokken bij de selectie omdat zij een goed oordeel hebben over wat de functie inhoudt en hoe het bedrijf georganiseerd is. De lijnmanagers die de kandidaten beoordelen zullen zich steeds 2 niveaus hoger bevinden dan de kandidaten. (Lievens, 2012)

De kandidaten worden beoordeeld aan de hand van hun competenties. De focus in het assessment center ligt op het gedrag van de kandidaat. Er wordt geen beoordeling gemaakt over wat een kandidaat zegt te doen. Assessoren zullen enkel de gedragingen evalueren die de participant effectief stelt. Doorheen de oefeningen heen proberen beoordelaars zo een compleet mogelijk beeld te krijgen over de competenties en vaardigheden van de kandidaten. De verschillende oefeningen lokken specifieke competenties uit, die het toekomstige gedrag in de functie zo uitgebreid mogelijk moeten voorspellen (Lievens, 2012).

Tijdens het assessment center zal er steeds meer dan een enkele persoon het gedrag beoordelen. Verschillende assessoren zorgen er voor dat het gedrag van de participant op nauwkeurigere manier beoordeeld kan worden. Sommige assessment centers zullen ook een video opname maken van de kandidaten. Op deze manier kan men het gedrag van de kandidaat herbekijken en een nog betrouwbaarder beoordeling maken. Deze video opnames worden soms ook gebruikt om de kandidaten een goede feedback te geven op geleverde prestaties (Lievens, 2012).

Na het afnemen van het assessment center worden de beoordelingen van de verschillende assessoren geïntegreerd door middel van een discussie. In deze discussie proberen beoordelaars tot een consensus te komen over het gestelde gedrag van de kandidaat en proberen ze tot overeenstemming te komen over de definitieve beoordeling. Sinds 1989 is het de beoordelaars ook toegestaan om een statistische analyse uit te voeren op verzamelde beoordelingen. Zo kan men bijvoorbeeld gebruik maken van het rekenkundig gemiddelde om een algemene beoordeling te maken over de competenties van de kandidaat over oefeningen heen (Lievens, 2012).

Het is belangrijk om op te merken dat men een assessment center in 'enge zin' kan omschrijven en in 'ruimere zin'. In enge zin wordt in het assessment center enkel gebruik gemaakt van zogenaamde subjectieve *work samples*. Work samples zijn oefeningen die taken van de functie zo realistisch mogelijk weerspiegelen. In subjectieve work samples worden vooral psychologische facetten van de functie weerspiegelt zoals beslissingen nemen, onderhandelen, discussiëren, etc. Bij dit soort oefeningen (rollenspelen, groepsdiscussie, case analyse, etc.) ontbreken meer objectieve beoordelingen (Lievens, 2012). Door een cognitieve vaardigheidstest en persoonlijkheidsvragenlijsten in het assessment center op te nemen, kan men ook meer objectieve beoordelingen maken over de kandidaten (Lievens, 2012).

Wetenschappelijke evaluatie. Vooreerst bekijken we een algemeen wetenschappelijke evaluatie van het assessment center. Daarna gaan we dieper in op de evaluatie over de verschillende soorten validiteit van het assessment center (constructvaliditeit, criteriumvaliditeit, gezichtsvaliditeit en validiteit over subgroepen heen). De waarde van het assessment center werd in voorgaande studies reeds duidelijk. In onderzoeken van Dayan, Kasten en Fox (2002) en Meriac, Hoffman, Woehr en Fleisher (2008) is bewezen dat het assessment center een unieke validiteit toevoegt bovenop de validiteit van een cognitieve test. Deze cognitieve testen zijn een van de meest effectieve selectie-instrumenten (Schmidt & Hunter, 1998). Omdat assessment centers validiteit toevoegen bovenop de validiteit van de cognitieve vaardigheidstesten mogen we er vanuit gaan dat assessment centers waarde hebben in het selectieproces. Hierbij moeten we wel opmerken dat er grote verschillen zijn tussen validiteitscoëfficiënten naargelang het aantal oefeningen opgenomen in het assessment center (Lievens, 2012). Ook in andere studies bleek het assessment center een efficiënt selectie-instrument in het voorspellen van job prestatie (Thornton & Gibbons, 2009; Lievens & Patterson, 2011).

Verder bleek ook uit voorgaand onderzoek dat de assessoren in

assessment centers tot gelijke beoordelingen komen over de kandidaten. De interbeoordelaarsbetrouwbaarheid is gemiddeld tot goed (.60-.90). Door een verschil aan expertise en training kunnen deze waarden wel nogal schommelen. Een probleem bij het beoordelen van de kandidaten ligt in het feit dat assessoren het moeilijk vinden om heel veel verschillende competenties tegelijk te beoordelen. Meestal zullen ze bijvoorbeeld 10 gedragskenmerken beperken tot 3 gedragskenmerken om de kandidaat te beoordelen. Assessoren zullen kandidaten eerder beoordelen vanuit een algemene indruk dan vanuit het in gedachte houden van elke specifieke vaardigheid (Lievens, 2012).

Validiteit. Ten eerste bespreken we de constructvaliditeit van het assessment center. De constructvaliditeit verklaart hoeveel van de score wordt bepaald door de competentie die men wil meten (Guenole et al. 2013; Lance, 2008; Lievens 2009). Tot nu toe is er geen sluitende evidentie voor de constructvaliditeit in assessment centers. Woehr & Arthur (2003) haalden al aan dat de lage constructvaliditeit te wijten zou kunnen zijn aan het design van het instrument. Dit betekent dat we een betere constructvaliditeit kunnen bekomen door het instrument op een andere manier op te stellen. Onderzoek van Guenole et al. (2013) toonde aan dat met modernere designs de dimensie variantie groter kan zijn dan de oefeningen variantie. Wat wil zeggen dat door een andere opbouw de score op het assessment center meer bepaald wordt door de competenties die men wil kennen dan door het soort oefening. Lievens (2002) gaf aan dat ook andere elementen een rol kunnen spelen in het beïnvloeden van constructvaliditeit. Onder andere een slechte interbeoordelaarsbetrouwbaarheid en een inconsistente prestatie van de kandidaat over situaties heen hebben een slecht effect op de constructvaliditeit. We moeten nog afwachten wat toekomstig onderzoek zal uitwijzen om volledige bevestiging te krijgen over de constructvaliditeit van het assessment center.

Ten tweede is vanaf het begin van het onderzoek naar het assessment center reeds duidelijk dat de criteriumvaliditeit van de selectieprocedure

zeer sterk is (Arthur, Day, McNelly, & Edens, 2003; Hough & Oswald, 2000; Ployhart, 2006). De criteriumvaliditeit geeft aan in hoever kandidaten kunnen onderscheiden worden van elkaar aan de hand van gemeten competenties. Een onderdeel van de criteriumvaliditeit is de predictieve validiteit. Deze geeft specifiek de voorspellende waarde weer van het selectie-instrument over een lange tijd (Leary, 2008). Verschillende studies hebben aangetoond dat bepaalde assessment center dimensies een extra voorspellende waarde hebben ten opzichte van reeds vroeger gevestigde selectie-instrumenten (Meriac et al., 2008; Dayan et al., 2002; Dilchert & Ones, 2009).

Ten derde bespreken we de gezichtsvaliditeit van het assessment center. De gezichtsvaliditeit geeft weer in welke mate participanten achten dat de test meet wat hij zou moeten meten (Leary, 2008). De waarden voor de gezichtsvaliditeit zijn goed voor de assessment center procedure (Macan et al., 1994; Ployhart, 2006). Assessment centers blijken zeer populair te zijn bij de geteste personen. De meeste kandidaten beschouwen deze selectie-instrumenten als een eerlijke methode om competenties te beoordelen (Krause & Thornton, 2009; Hawker & Walker, 2010).

Ten slotte bespreken we de validiteit over verschillende subgroepen heen. Literatuur toont aan dat de interesse in assessment centers mede wordt gedragen door de kleine diversiteitsverschillen over subgroepen (zowel in ras als sekse, Ployhart, 2006). Bij cognitieve vaardigheidstesten zijn er grote raciale verschillen over groepen heen. Deze verschillen worden minimaal bij het testen van meerdere latente competenties tegelijk zoals bij assessment centers. De verschillen zijn nog kleiner wanneer ook cognitieve vaardigheden gecontroleerd worden (Ployhart & Holtz, 2008). Daarentegen vinden Bobko & Roth (2013) in hun meta-analyse grotere diversiteitsverschillen in het assessment center. Toch ligt de effectgrootte van $d = .56$ voor de specifieke relatie zwart-blank in een assessment center lager dan bij de cognitieve vaardigheidstesten. Doordat we ook bij speedassessment meerdere competenties tegelijk meten, gaan we er vanuit dat de diversiteit over groepen heen laag zal blijven.

Speedassessment als Alternatief

Speedassessment kenmerken. Het speedassessment is een nieuw selectie-instrument waarbij kandidaten een aantal kort durende (drie minuten) rollenspelen doorlopen. In elk rollenspel wordt een hoofdcompetentie getest, de primaire competentie en een of twee extra vaardigheden, secundaire competenties. Elke organisatie kan zelf kiezen welke competenties en vaardigheden worden getest. Naargelang de openstaande functie kan de organisatie kiezen welke vaardigheden voor de potentiële werknemer belangrijkst zijn om naar voren te brengen. Men probeert op deze manier, net zoals in het assessment center een zo getrouw mogelijke situatie te creëren met het oog op de toekomstige job. Ook voor de kandidaten kan dit zeer interessant zijn. Zij zien op deze manier wat de job inhoudt. Daarenboven creëren dit soort realistische testen het gevoel dat participanten hun competenties ten volle kunnen naar voren brengen (Lievens, 2012). We zien een grote gelijkenis met het assessment center. Het assessment center maakt voornamelijk gebruik van subjectieve work sample tests. Deze willen eveneens een zo realistisch mogelijk beeld geven van de situatie in het werkveld (Lievens, 2012).

De beoordelaars zijn ook de acteurs in het speedassessment. Ze krijgen een training om het rollenspel juist naar voren te brengen. Daarnaast worden ze ook getraind om een goede beoordeling te maken om de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te verhogen. In tegenstelling tot het assessment center wordt er bij het speedassessment per rollenspel slechts gebruik gemaakt van een enkele beoordelaar. Achteraf worden de scores op alle competenties van de doorlopen rollenspelen samengenomen en wordt een score per competentie berekend.

Net zoals in het assessment center ligt ook bij het speedassessment de focus op het gestelde gedrag. De assessoren zullen tijdens de rollenspelen de competenties beoordelen aan de hand van het gedrag dat kandidaten tonen. Dit gedrag wordt uitgelokt door prompts. De primaire vaardigheid wordt

uitgelokt aan de hand van drie prompts. De eerste prompt is een non-verbale prompt, de tweede is een impliciete prompt en de derde expliciet. Prompts werden ook reeds gebruikt in assessment centers. Daar werd al aangetoond dat prompts kunnen zorgen voor het beter meten van competenties (Schollaert & Lievens, 2011). Ook in het speedassessment maakt men gebruik van prompts om op een meer gestandaardiseerde manier de kandidaten te testen. Prompts zijn vooraf bepaalde verbale en niet-verbale voorzetten die een rollenspeler kan gebruiken bij alle kandidaten om reacties uit te lokken. Deze reacties zijn gerelateerd aan job competenties (Schollaert & Lievens, 2011).

Schollaert, (2011) zegt dat, wanneer men gedrag van een kandidaat gestructureerd wil uitlokken, dit moet gebeuren door stimuli. Deze stimuli zijn dimensie gerelateerd, wat wil zeggen dat ze gerelateerd worden aan de competenties die men wil testen. Ze baseert zich hiervoor op de *Trait Activation Theory* (Tett & Burnett, 2003). Deze Trait Activation Theory komt voort uit onderzoek dat zegt dat het gedrag van mensen niet enkel wordt bepaald door stabiele, persoonlijke karakteristieken van de kandidaat maar ook door interactie van de persoon en de context waarin deze zich bevindt (Endler & Magnus, 1976; Fleeson, 2001). Volgens de *Trait Activation Theory* zijn er twee belangrijke factoren die er voor zorgen dat een persoonlijkheidstrekk tot uiting komt in gedrag. De eerste factor is de relevantie van de situatie die de trek ontlokt. Een trek relevante situatie is een context waarin belangrijke stimuli naar voren worden gebracht waardoor een bepaalde trek tot uiting komt in het gestelde gedrag. Als tweede factor is er de situatiesterkte. Hoe sterker de stimuli zijn in een situatie hoe meer de reacties van verschillende personen op elkaar zullen lijken (bv. wanneer er iets in brand staat zal iedereen water nemen om het vuur te doven). Wanneer de situatie minder duidelijk of sterk is zullen er interpersoonlijke verschillen in de reacties zijn (Fleeson, 2011). Schollaert, (2011) toonde in een assessment center oefening aan dat het expliciet uitlokken van gedrag via prompts leidt tot een hogere interbeoordelaarsbetrouwbaarheid en een betere constructvaliditeit. De prompts mogen niet te sterk uitgedrukt worden

omdat er individuele verschillen in de reacties van de participant moeten zijn. Ze moeten wel sterk genoeg zijn om een situatie uit te lokken die job gerelateerde competenties kan testen (Schollaert, 2011).

Voor speedassessment zijn prompts niet enkel belangrijk voor de beoordelaar. Het gebruik van prompts geeft ook elke kandidaat dezelfde kans om de gevraagde vaardigheden van de job naar voren te brengen. De prompts zorgen voor een stimulus in elk rollenspel bedoeld om specifieke competenties van de kandidaat uit te lokken. Door middel van de prompts wil men het rollenspel voor iedere kandidaat standaardiseren. Voorgaand onderzoek naar assessment centers toonde aan dat het gebruik van prompts kan leiden tot het beter waarnemen van gedrag (Schollaert & Lievens, 2012). Ze bedoelen hiermee dat kandidaten een betere kans krijgen om hun kwaliteiten te tonen die relevant zijn voor de job. Wat opnieuw zou kunnen bijdragen tot een correctere differentiatie tussen personen. Dit onderzoek gaat ervan uit dat prompts dezelfde voordelen zullen brengen bij het speedassessment.

Tot slot wordt bij speedassessment een interpersoonlijke competentie getest over verschillende situaties heen. Zo hebben we een breed beeld over hoe een bepaalde competentie zich manifesteert in verschillende contexten.

Voordelen speedassessment. De korte rollenspelen zijn een eerste voordeel van het speedassessment. De procedure zorgt er voor dat kandidaten op een efficiëntere en snellere manier kunnen getest worden dan in assessment centers. Op die manier kunnen kosten en tijd voor de klant of het bedrijf geminimaliseerd worden. Tijdens de speedassessment procedure probeert men binnen vijf minuten, waarvan drie minuten rollenspel, de kandidaat te beoordelen op specifieke competenties. Barrick et al. (2012) toonden aan dat tijdens een kennismaking in een sollicitatie binnen de eerste 2 tot 3 minuten reeds een initiële impressie wordt gemaakt over de kandidaat. De eerste indruk wordt gevormd nog voor er relevante job vragen gesteld worden. Deze initiële impressie houdt hoog verband met de antwoorden van kandidaten op de relevante job vragen in het daaropvolgend

gestructureerd interview. In de speedassessment procedure speelt intuïtie, wegens de korte rollenspelen een grotere rol dan in een assessment center. Vroeger onderzoek was het erover eens dat hoe langer men met een persoon omgaat en hoe beter men de persoon kent, hoe meer accuraat men een persoon kan beoordelen (Funder & Colvin, 1988; Letzring, Wells & Funder, 2006; Norman & Goldberg, 1966; Watson, Hubbard & Wiese, 2000).

Uit hedendaags onderzoek in de sociale psychologie (zero acquaintance studies) blijkt tijd minder belangrijk om personen te beoordelen en lijkt intuïtie een grote rol te spelen. Uit onderzoek van Levesque en Kenny (1993) bleek al dat beoordelaars in een korte tijdsperiode (5 minuten) een goed oordeel kunnen vellen over hoe extravert personen zijn. Daaropvolgend kunnen beoordelaars uit de score op extraversie afleiden welk gedrag mensen zullen stellen (bv. mensen met een hoge score op extraversie zullen meer lachen en meer praten). In een latere studie van Borkenau, Brecke, Möttig en Paelecke (2009) blijkt dat 50 milliseconden al voldoende zou zijn voor een beoordelaar om van een foto accuraat af te leiden hoe extravert iemand is. Daarnaast wordt in de studie van Kenny (2004) aangetoond dat de tijd dat men een persoon kent niet evenredig is met de consensus van meerdere personen over de persoonlijkheid van iemand. Daarenboven wordt in het onderzoek van Borkenau, Mauer, Riemann, Spinath en Angleitner (2004) nogmaals aangetoond dat opeenvolgende informatie over gedrag minder bijdraagt tot het accuraat inschatten van een persoon dan een op een bepaald moment waargenomen gedrag. Het onderzoek van Borkenau et al. (2004) kon zelfs aantonen dat men intelligentie kan inschatten op basis van op een kort moment waargenomen gedrag.

Ook via nieuwe media, zoals persoonlijke webpagina's kan men al snel een accuraat oordeel vellen over een persoon volgens Vazire en Gosling (2004). Hun onderzoek gaat er van uit dat beoordelaars gebruik maken van *identity claims* om meer te weten te komen over de persoonlijkheid van een persoon. *Identity claims* zijn een soort van symbolische uitlatingen om te laten zien aan zichzelf of anderen wie men is. Je kan bijvoorbeeld op je webpagina fan zijn van een natuurgroep om te laten zien hoe belangrijk het

milieu voor jou is. Een persoonlijke webpagina bestaat bijna enkel uit dergelijke *identity claims*. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt dat voor elke big five persoonlijkheidstrekk (Costa & McCrae, 1992) een significant en positief effect wordt gevonden voor het accuraat inschatten van persoonlijkheid. De accuraatheid was het sterkst voor openheid gevolgd door consciëntieusheid, extraversie, emotionele stabiliteit en aangenaamheid. Uit dit onderzoek blijkt duidelijk dat het beoordelen van persoonlijkheid op basis van *identity claims* accuraat kan aantonen hoe een persoon werkelijk is. In de studie van Willis en Todorov (2006) manipuleerde men de tijd dat beoordelaars gezichten zien. De beoordelaars wordt gevraagd aan de hand van het gezicht de persoon te beoordelen op aantrekkelijkheid, *likeability*, competentie, vertrouwen en agressiviteit. In alle experimenten werden de onbekende gezichten, 100, 500 of 1000 milliseconden lang getoond. Wanneer beoordelaars de gezichten 500 of 1000 milliseconden zagen was de beoordeling negatiever. Daarenboven verhoogde de responstijd naarmate de gezichten langer te zien waren. Van 100 milliseconden naar 500 milliseconden werd het vertrouwen in de beoordeling groter maar dit geldt niet voor de overgang van 500 milliseconden naar 1000 milliseconden. De correlatie tussen een beoordeling na 100 milliseconden en de afwezigheid van tijdsdruk was hoog. Wat betekent dat we niet meer dan 100 milliseconden nodig hebben om iemand te beoordelen op aantrekkelijkheid, *likeability*, competentie, vertrouwen en agressiviteit. De studie van Todorov, Pakrashi en Oosterhof (2009) bevestigt de studie van Willis en Todorov (2006) op het vlak van hoe betrouwbaar men mensen inschat. Mensen kunnen een beoordeling over een gezicht maken na 50 milliseconden. Maar er kan een verbetering zijn van het oordeel door een verlenging naar 100 milliseconden. De verbetering van 100 milliseconden naar 500 milliseconden is veel kleiner. In hun tweede experiment bleek dat ook 33 milliseconden genoeg zou zijn om een oordeel te vellen. Maar van 33 naar 100 milliseconden was er een grote verbetering in de accuraatheid van het oordeel. Die verbetering was veel kleiner van 100 naar 167 milliseconden. Na 167 milliseconden werd er geen verandering in oordeel meer gevonden. Tot slot worden in de studie van Pretsch, Flunger, Heckmann

en Schmitt (2013) leerkrachten beoordeeld op basis van een 60 seconden durend non-verbaal filmpje waarin ze les geven. De assessor geeft een beoordeling over de satisfactie die de leerkracht zal vertonen met zijn job in de toekomst. De beoordeling correleerde hoog met de satisfactie die leerkrachten 5 tot 8 jaar later aangaven.

Deze studies geven allemaal aan hoe een goed oordeel kan gevormd worden binnen een korte tijdsperiode. Drie minuten zou dus lang genoeg moeten zijn om iemand te beoordelen. De vraag blijft wel of deze tijd voor de kandidaten lang genoeg is om zijn/haar gedrag aan te passen aan de verschillende situaties in de speedassessment procedure.

Speedassessment heeft als tweede voordeel flexibiliteit. Het instrument kan makkelijk aangepast worden van organisatie tot organisatie of van vacature tot vacature. Het bedrijf kan dus zelf kiezen welke competenties er worden getest. Op die manier kan een realistisch beeld van de openstaande functie geschetst worden. Door de grote flexibiliteit van dit instrument gaan we ervan uit dat organisaties graag zullen werken met het nieuwe selectie instrument.

Een derde voordeel is het besparen van kosten in vergelijking met het assessment center. Assessment centers zijn duur, hoewel Lievens (2002) aangeeft dat de kosten-batenuitkomst van assessment centers goed is. Hij gaat er vanuit dat voor hoge profielen een betere selectie plaatsvindt door middel van assessment centers. Bij hoge profielen worden de kosten van administratie en design oversteegen terwijl dit bij lagere profielen niet steeds het geval is. De 'return on investment' wordt dus beter naarmate de profielen hoger zijn. Toch zijn de meeste onderzoeken het erover eens dat assessment centers een van de duurste selectie-instrumenten op de markt zijn (Dayan, Fox & Kasten, 2008). Wij willen met het speedassessment een selectie-instrument introduceren die een vermindering in kosten kan realiseren.

Het volgende voordeel hangt samen met het voordeel van kosten en tijd besparen maar speelt zich specifiek af in de klinische sector. In deze

sector is er een specifieke vaardigheidstest ontwikkeld om competenties te testen bij klinische profielen (artsen, tandartsen, verpleegkundigen), *Objective structural clinical examinations*. In deze tests nemen studenten met een klinische achtergrond deel aan gezondheid gerelateerde proeven. De studenten worden getest in hun klinische vaardigheden door een rollenspeler. Een examiner beoordeelt de competenties (Harvey & Radomski, 2011). In meerdere studies is reeds bewezen dat *objective structural clinical examinations* een zeer betrouwbaar instrument is om klinische competenties te meten (Baig & Violato, 2012; Hawker & Walker, 2010). Evenals assessment centers testen *objective structural clinical examinations* kandidaten door hen in oefeningen te beoordelen op interpersoonlijke vaardigheden, zoals ook in het speedassessment het geval is (Berman et al., 2009; Oranye, Ahmad, Ahmad, & Abu Bakar, 2012; O'Sullivan, Chao, Russell, Levine, & Fabiny, 2008). *Objective structural clinical examinations* en speedassessments zullen elk interpersoonlijke vaardigheden testen aan de hand van rollenspelen.

De studie van Schoonheim-Klein et al. (2007) bij tandartsen gaf aan dat de tijd voor het afleggen van *Objective structural clinical examinations* zeer lang was. In de review studie van Turner en Dankoski (2008) kwam naar voren dat niet enkel tijd maar ook de middelen om de tests te voorzien de kost aanzienlijk maakt. Vervolgens toonde Yang et al. (2011) aan dat door de vele tests die moeten worden doorlopen, heel wat medische organisaties niet de financiële mogelijkheid hebben om de *Objective structural clinical examinations* uit te voeren. Door het gebruik van het speedassessment in de klinische sector kan de testtijd voor het inschatten van interpersoonlijke competenties heel wat verkort worden. Daarenboven kunnen ook de kosten gedrukt worden. De speedassessment procedure zou meer klinische organisaties in staat kunnen stellen om interpersoonlijke competenties op een degelijke manier te testen.

Een laatste voordeel van het speedassessment is belangrijk voor de kandidaten zelf. Tijdens een rollenspel in een assessment center wordt er telkens één situatie geschetst. Als men tijdens dit ene rollenspel in de fout

gaat, kan dit gevolgen hebben doorheen de rest van het spel. Kandidaten kunnen de fout onvoldoende herstellen, wat kan leiden tot het niet ten volle tot uiting brengen van de gevraagde competenties. Bij speedassessment blijf je slechts drie minuten tegenover dezelfde tegenspeler zitten. Na die drie minuten ga je naar een andere tegenspeler en een nieuwe situatie. Tijdens het nieuwe rollenspel kan men dus met een schone lei starten. De kandidaat kan op die manier dezelfde en andere competenties in een nieuwe situatie tot uiting brengen. Daarenboven worden competenties meerdere keren getest in verschillende situaties. Je kan een fout dus compenseren door een betere prestatie op andere rollenspelen.

Doelstelling en Hypothesen

Deze studie wil allereerst peilen naar de reacties van de kandidaten op het nieuwe selectie-instrument. De reacties van de kandidaten worden onder andere bepaald door de gezichtsvaliditeit van het selectie-instrument. De gezichtsvaliditeit voor assessment centers en *objective structural clinical examinations* is hoog (Macan et al., 1994; Martin & Jolly, 2002; Ployhart, 2006; Taguchi & Ogawa, 2010). Sollicitanten zien beide instrumenten als relevante tests voor een bepaalde job. Door de gelijkheid van beide instrumenten met speedassessment (bevragen interpersoonlijke vaardigheden, gebruik maken van rollenspel, job gerelateerde competenties meten) gaat dit onderzoek er vanuit dat de gezichtsvaliditeit van speedassessment ook hoog zal zijn.

Bedrijven kunnen in de speedassessment procedure zelf aangeven welke competenties belangrijk zijn voor de functie. Rollenspelen kunnen op die manier aangepast worden bedrijf per bedrijf en vacature per vacature. Zo worden specifieke werk gerelateerde situaties gecreëerd. Participanten zullen dit selectie-instrument beoordelen als meer realistisch en dit zal bijdragen aan de positieve attitude ten op zicht van de test (Thornton & Gibson, 2009). Wanneer kandidaten een selectieprocedure zien als gerelateerd aan de job, zullen zij de gezichtsvaliditeit van een instrument als hoog beoordelen

(Hausknecht, Day & Thomas, 2004). In dit onderzoek zullen we de reacties van de kandidaten toetsen aan de hand van hoe sterk de kandidaten vonden dat de speedassessment procedure gerelateerd was aan de job (in deze studie werkprestatie in groepswerk).

Hypothese 1: Kandidaten beschouwen de speedassessment procedure als gerelateerd aan de job.

De huidige studie veronderstelt ten tweede dat er een goede constructvaliditeit zal zijn. Uit onderzoek van Guenole et al. (2013) blijkt dat onder andere moderne designs kunnen zorgen voor een goede constructvaliditeit. Lievens, (1998) gaf al aan dat door oefeningen duidelijk te schetsen aan rollenspelers, en mee te geven welke competenties er moeten worden getest, de constructvaliditeit kan verhogen.

Meer recent gaven ook Putka & Hoffman, (2013) aan dat onbetrouwbare dimensie-effecten bijdragen tot een lagere constructvaliditeit. Deze effecten kan men voorkomen door inconsistentie tussen beoordelaars (hier de rollenspelers zelf) tegen te gaan. In het speedassessment probeert men de onbetrouwbare selectie effecten tegen te gaan door middel van 'rollenspeler training' en aan de hand van prompts. De prompts zorgen er voor dat competenties beter gemeten worden (Schollaert & Lievens, 2011). Op die manier hopen we de oefeningen te standaardiseren en zo te komen tot een goede interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. De rollenspeler krijgt ook een checklist om de competenties bevraagd door prompts te beoordelen. Deze checklist zou ook de waarde van de constructvaliditeit kunnen bevorderen (Monahan, Hoffman, Lance, Jackson & Foster, 2013).

Constructvaliditeit bestaat uit twee delen, convergente en discriminante validiteit. Convergente validiteit geeft aan of twee constructen die worden geacht hetzelfde te meten wel degelijk hetzelfde meten. Discriminante validiteit geeft de relatie weer tussen constructen die niet hetzelfde wensen te meten (Campbell & Fiske, 1959). Om de constructgerelateerde validiteit te meten in dit onderzoek zullen we de

convergente- met de discriminante validiteit vergelijken aan de hand van hun correlaties in de multitrek-multimethode matrix. We zullen bekijken of de correlaties van de gemeten competenties wijzend op convergente validiteit hoger zijn dan degene die wijzen op discriminante validiteit. We willen met de competenties hetzelfde construct meten, namelijk prestatie op speedassessment. Correlaties die wijzen op het meten van hetzelfde construct moeten dus hoger zijn. Volgens Woehr en Arthur (2003) kan men de constructvaliditeit het best meten over oefeningen heen. De beoordelaar zal de scores optellen nadat alle oefeningen zijn afgenomen. Hier zullen we de constructgerelateerde validiteit meten doordat de correlaties (wijzend op convergente validiteit) in dit onderzoek hoger zullen zijn bij het scoren van de competenties over rollenspelen heen, in vergelijking met het scoren binnen een rollenspel. De waarden van de correlaties (wijzend op discriminante validiteit) moeten lager zijn bij het scoren van de gemeten competenties over rollenspelen heen, in vergelijking met het scoren binnen een rollenspel.

Hypothese 2: Voor de gemeten competenties zullen de waarden van de multitrek-multimethode correlaties, wijzend op convergente validiteit, hoger zijn dan de waarden van de multitrek-multimethode correlaties, wijzend op discriminante validiteit.

De derde hypothese van deze studie betreft de effectiviteit en criteriumgerelateerde validiteit van dit nieuw selectie-instrument. Specifiek willen we kijken of de score op het speedassessment de werkprestatie kan voorspellen. Dit selectie-instrument wil de geschiktheid van de kandidaat beoordelen aan de hand van gesteld gedrag over situaties heen. Daarom zullen de kandidaten participeren in verschillende rollenspelen van drie minuten, die verschillende situaties weergeven. Tijdens deze verschillende situaties worden competenties gemeten aan de hand van vertoond gedrag. Dit onderzoek veronderstelt dat, hoe beter men scoort op de competenties, hoe beter de werkprestatie nadien zal zijn. Werkprestatie zal in dit onderzoek gemeten worden aan de hand van een evaluatie door de instructoren van een

MBA programma. Met 'score op de gemeten competenties' als onafhankelijke variabele en 'werkprestatie in groepswerk' als afhankelijke variabele probeert deze studie de criteriumgerelateerde validiteit van de nieuwe selectieprocedure te onderzoeken.

Hypothese 3: Hoe hoger de score op de gemeten competenties in de speedassessment procedure, hoe beter de werkprestatie in groepswerk.

Tot slot zal deze studie ook de correlatie tussen persoonlijkheid en het speedassessment bekijken. Uit de meta-analyse van Barrick en Mount (2005) bleek dat persoonlijkheid een grote invloed heeft op job prestatie. Omdat het speedassessment als bedoeling heeft job prestatie te voorspellen, gaat de studie er vanuit dat persoonlijkheid ook een invloed zal hebben op de score van het speedassessment. Aan de hand van de big five persoonlijkheidstrekken wordt getest welke invloed persoonlijkheid van de kandidaten heeft op het speedassessment. Meta-analyses (Collins et al., 2003; Dilchert & Ones 2009) hebben reeds aangetoond dat extraversie naar boven komt als belangrijkste big five trek in de correlatie tussen assessment centers en persoonlijkheid. De reden hiervoor kan mogelijks gevonden worden in het feit dat mensen die extravert zijn sneller een antwoord geven en zich minder ongemakkelijk tonen in nieuwe sociale situaties (Rothbart, ahadi en Evans, 2000). Deze eigenschappen zijn niet enkel belangrijk in assessment centers maar kunnen ook in het speedassessment van pas komen. De studie gaat er vanuit dat extraversie het hoogst zal correleren met het speedassessment. Vanwege de interpersoonlijke interactie in het rollenspel nemen we aan dat wie hoog scoort op extraversie ook hoog zal scoren in het rollenspel.

Hypothese 4: Van de big five persoonlijkheidstrekken correleert extraversie het hoogst met het speedassessment.

Met dit onderzoek hopen we een interessante bijdrage te kunnen leveren aan de literatuur en de praktijk. Om te beginnen voeren we een studie naar een nieuw selectie-instrument waar tot nu toe nog geen onderzoek over bekend is. Ten tweede zullen we onderzoeken of de

constructgerelateerde validiteit van dit instrument, de constructvaliditeit van het assessment center kan overtreffen. Ten derde zoeken we naar de voorspellende waarde van het instrument op werkprestatie en zullen we de criteriumgerelateerde validiteit in kaart brengen. Daarnaast bekijken we ook de invloed van persoonlijkheid op het speedassessment. Ten vijfde is dit onderzoek belangrijk door zijn praktische implicaties. Speedassessment is een selectie-instrument dat een verbetering voor de personeelsselectie inhoudt. Bedrijven kunnen het instrument aanpassen naargelang de job die ze wensen in te vullen. Door relevante rollenspelen te kiezen voor een specifieke job worden niet enkel de noden van de werkgever beter vervuld, maar zullen volgens ons ook de reacties van de kandidaten positief zijn. Speedassessment wil door het juist afstemmen van de rollenspelen op gevraagde competenties, realistische situaties creëren voor de werkgever en de participant. Daarnaast worden verschillende competenties over verschillende situaties heen getest. Zo krijgt men een bredere kijk op de competenties van de participant. Participanten kunnen via deze weg ook een fout in een rollenspel herstellen door in een volgend rollenspel de competentie beter tot uiting te brengen. Ten slotte kan men bij deze selectietechniek alle kandidaten op een gestandaardiseerde manier testen en beoordelen. Door middel van prompts lokken we gedrag uit. Deze prompts worden door de rollenspelers zo letterlijk mogelijk naar voren gebracht zodat elke kandidaat ongeveer hetzelfde rollenspel doorloopt en competenties voor iedereen gelijk getest worden. Ook hiermee hopen we goede feedback van kandidaten te beïnvloeden.

Methode

Steekproef en Procedure

Aan het onderzoek namen studenten van de Vlerick Business School (Gent, België) deel. Deze studenten hebben minstens 4 jaar een bachelor opleiding gevolgd. Ze werden onderworpen aan een online in-basket oefening, een online persoonlijkheidsvragenlijst en ze namen deel aan de zogenaamde speedassessment procedure. Achteraf werden ze gevraagd om een feedback vragenlijst in te vullen. Na 6 maanden werden de studenten beoordeeld door de begeleiders van het MBA programma.

Er namen 97 studenten deel aan het onderzoek waarvan de data van 1 persoon niet verder beschikbaar waren voor het onderzoek. 49 (51,0%) van deze studenten waren vrouwen en 47 (49,0%) studenten waren mannen. De kandidaten kwamen uit twee studierichtingen: 49 (51,0%) Master in Marketing Management studenten en 47 (49,0%) Masters in Financial Management studenten. Na 6 maanden was er extra uitval van 1 studente. Er werden verder geen demografische variabelen opgenomen.

Materiaal

In-basket oefening. In deze studie wordt de Solidarity Run FCA SR3 5C in-basket oefening van Hudson gebruikt. Een dergelijke oefening probeert een realiteitsgetrouwe mailbox na te bootsen. De studenten moeten met behulp van de gegeven mails een evenement voor het goede doel organiseren. Door het beantwoorden van de mails worden ze geëvalueerd op: het analyseren van het probleem, probleem oplossend denken, samenwerken, beslissingen maken en klantgerichtheid. Bij een in-basket oefening worden zowel administratieve en management vaardigheden gemeten als procedurele en declaratieve kennis (Whetzel, Rotenberry, & Mcdaniel, 2014) getoetst. De reviewstudie van Whetzel et al. (2014) over in-basket oefeningen geeft een betrouwbaarheidsfactor van .76. Voor De Hudson in-basket oefening vonden we een Cronhbach alpha van .69.

Persoonlijkheidsvragenlijst. Om een idee te krijgen over de persoonlijkheid van de studenten gebruikten we de BAQ (Business Attitudes Questionnaire). Een persoonlijkheidsvragenlijst ontwikkeld door Hudson. De BAQ is speciaal ontwikkeld om persoonlijkheid te testen in de werkcontext. In deze studie wordt gebruik gemaakt van de normatieve versie van de BAQ. Bij de normatieve test geven kandidaten aan hoe ze zich zelf beoordelen op bepaalde eigenschappen. Ze beoordelen het item aan de hand van een 5-punten Likert schaal: van 1=*helemaal oneens* tot 5=*helemaal eens*. Bij deze persoonlijkheidsvragenlijst worden eigenschappen steeds beoordeeld in de werkcontext, voorbeelden: ik druk mij vlot uit, ik ben de leider van de groep, ik analyseer gegevens, ik ben ondernemend, ik hou van afwisseling. Deze vragenlijst werd gebaseerd op de big five factoren theorie van Costa en McCrae (1992). De studenten worden gescoord op: emotionele stabiliteit, extraversie, openheid, altruïsme, consciëntieusheid en professionaliteit als extra factor. Een betrouwbaarheidsanalyse van deze zes factoren toonde aan dat alle factoren een waarde alpha hoger dan .70 behalen. Zoals te zien in tabel 1 wordt het betrouwbaarheids criterium van .70 (Nunnally, 1978) voor alle schalen behaald.

Tabel 1

Betrouwbaarheid BAQ Persoonlijkheidsvragenlijst

Persoonlijkheidstrek	Betrouwbaarheid
Emotionele stabiliteit	.80
Extraversie	.80
Openheid	.80
Altruïsme	.83
Consciëntieusheid	.77
Professionaliteit	.79

Speedassessment. De speedassessment procedure behield het thema van de in-basket oefening, namelijk het organiseren van een evenement voor het goede doel. De studenten doorliepen 18 rollenspelen beoordeeld door 18 verschillende rollenspelers. Een rollenspel duurde 3 minuten. Er waren 2 dagen waarop het speedassessment doorging. Elke dag waren er 18 vaste rollenspelers en 4 vliegende rollenspelers. De rollenspelers kenden twee verschillende rollen. Alle rollenspelers wisselden van rol, nadat de helft van de scenario's waren doorlopen.

Alvorens de kandidaten aan het rollenspel begonnen, kregen ze een korte inleiding. In deze inleiding werd duidelijk gemaakt dat de kandidaat dezelfde rol opneemt als in de in-basket oefening. Er werd benadrukt dat men bij elk rollenspel een nieuwe start neemt. De kandidaten moesten dus niet voortbouwen op eerder doorlopen rollenspelen. Bij de introductie werd ook meegedeeld hoe het speedassessment praktisch verloopt, wie waar moet gaan zitten, wanneer er pauze is,... De studenten werden op de hoogte gebracht dat de oefeningen werden gefilmd maar dat alle info anoniem en vertrouwelijk werd gebruikt.

De rollenspelers beoordeelden de participanten. De beoordeling werd bepaald door de reacties die de proefpersonen gaven op vooraf bepaalde prompts. De assessoren maakten gebruik van 3 prompts tijdens een rollenspel. De eerste prompt was een non-verbale prompt, de tweede was een impliciete prompt en de derde was expliciet. De rollenspelers sloten het rollenspel steeds positief af door bijvoorbeeld te zeggen dat ze akkoord gingen met de oplossing of dat hun eigen reactie overdreven was. Tijdens het rollenspel was het de bedoeling dat rollenspelers de kandidaten al zo goed mogelijk beoordeelden. Na het rollenspel kregen ze nog 2 minuten om de kandidaat verder te evalueren. Het rollenspel was zo opgezet dat er steeds een hoofdcompetentie werd getest per rollenspel, de primaire competentie. De primaire competentie werd zo gestandaardiseerd mogelijk gemeten door middel van prompts. Als de kandidaat de primaire competentie vertoonde bij meerdere prompts (onder andere bij de impliciete prompt), werd de competentie beoordeeld als sterk. Als de kandidaat de competentie niet

consistent naar voorbracht in de prompts werd deze competentie gecodeerd als 'te verbeteren'. Wanneer de student de competentie bij geen enkele prompt vertoonde dan werd dit gecodeerd als een aandachtspunt voor de kandidaat. De rollenspelers duiden duidelijk aan welk gedrag werd vertoond na elke prompt.

Naast de primaire competentie werden ook een of twee extra competenties gescoord per rollenspel, de secundaire competenties. Eens alle rollenspelen waren doorlopen, werden de verschillende rollenspelen samengevoegd per competentie. De assessoren gaven dan een globale score voor de competentie. Er werden in totaal 9 competenties beoordeeld, zie bijlage A. De studenten werden gescoord op een 9 punten schaal: 9 = *Duidelijk sterk: Gedrag telt als rolmodel*, 7 = *Sterk: Dit is een sterkte van de kandidaat*, 5 = *Goede prestatie: Competentie kandidaat*, 3 = *Moet worden verbeterd: Ontwikkeling nodig*, 1 = *Moet duidelijk worden verbeterd: Starter*.

Rollenspelers kregen naast de inleiding ook specifieke informatie over hun rol. Daarin stond: wie je bent, wat je job is, wat je probleem is en hoe je je voelt. De rollenspelers werden benadrukt de inleiding van het rollenspel en de prompts zo letterlijk mogelijk weer te geven om de standaardisatie ten goede te komen. Er werd ook gevraagd om tussen elke prompt ongeveer een halve tot een minuut tijd te laten. Voor de aanvang van het speedassessment werd gevraagd aan de rollenspelers om met elkaar te oefenen tot er 70 procent overeenkomst was tussen de beoordelingen, dit om standaardisatie te vergroten.

De 9 geteste competenties waren: samenwerken, coping, probleem oplossend denken, klantgerichtheid, adviseren, motiveren, dialogeren, beslissen, beïnvloeden. De interne consistentie (alpha) betrouwbaarheid was steeds hoger dan .60 voor deze competenties. In tabel 2 maken we een opsplitsing tussen de betrouwbaarheid voor de primaire en secundaire competenties en enkel primaire competenties. We zien dat zowel voor het meten van de primaire competentie als voor het samen meten van de primaire en secundaire competentie de betrouwbaarheid steeds hoger dan .60

is. Zodoende konden de competentiescores van de kandidaten gemeten worden als primaire competentie apart en als primaire en secundaire competentie samen.

Tabel 2

Betrouwbaarheid 9 Competenties Hudson

Competentie	Primair en Secundair	Primair
Samenwerken	.71	.62
Coping	.72	.80
Probleem oplossend denken	.79	.74
Klantgerichtheid	.80	.76
Adviseren	.62	.67
Motiveren	.76	.73
Dialogeren	.71	.64
Beslissen	.71	.72
Beïnvloeden	.84	.74

Reacties van de deelnemers. Na het speedassessment werd aan de studenten gevraagd wat zij vonden van het nieuwe selectie-instrument. Er werd online een vragenlijst afgenomen aan de hand van een 5 punten likert schaal: 1= *helemaal niet akkoord tot 5 helemaal akkoord*. Er werden op deze manier 28 items opgenomen. De vragenlijst kan teruggevonden worden in bijlage B. De vragenlijst werd in het Engels afgenomen omdat er ook buitenlandse kandidaten deelnamen.

Ten eerste werd er door middel van 4 items gevraagd naar de motivatie van de studenten aan de hand van de TAS (Arvey, Strickland, Drauden & Martin, 1990). De interne consistentie (alpha) betrouwbaarheid van deze motivatieschaal is .67. Uit de TAS haalden we ook 3 items om testangst te meten. De interne consistentie (alpha) betrouwbaarheid van deze angstschaal

is .64.

Ten tweede werd ook *self-efficacy* (zelfwerkzaamheid) bevraagd aan de hand van 3 items uit het onderzoek van Bauer, Maertz, Dolen en Champion (1998). De interne consistentie (alpha) betrouwbaarheid van deze schaal is .77.

Ten derde werden de kandidaten gevraagd naar 'overall fairness' aan de hand van 3 items. Kim en Leung (2007) stelden een vragenlijst op om te testen hoe eerlijk werknemers vonden dat ze behandeld werden in hun organisatie. In deze vragenlijst hebben wij de organisatie vervangen door hoe eerlijk de kandidaten het speedassessment vonden. De interne consistentie (alpha) betrouwbaarheid van deze schaal is .87.

Ten vierde bekijken we ook hoe de kandidaten de procedurele rechtvaardigheid van het speedassessment inschatten aan de hand van de Selection Procedural Justice Scale. Deze vragenlijst werd ontwikkeld door Bauer et al. (2001). De vragenlijst wordt gebruikt om te kijken of de kandidaten de afgelegde test als eerlijk beschouwen. Wij gebruikten 3 items uit deze vragenlijst om interpersoonlijke behandeling (alpha = .92) te meten, 4 items om gezichtsvaliditeit (alpha = .76) te meten en 4 vragen om de mogelijkheid tot presteren (alpha = .78) te meten.

Tot slot werden 4 items opgenomen om de tevredenheid over de test te meten, gebaseerd op het onderzoek van Richman, Olson en Drasgow (2000). Die studie toont aan dat het medium waarmee de test wordt afgenomen bijdraagt tot de tevredenheid met het selectieproces. De interne consistentie (alpha) betrouwbaarheid van deze schaal is .79.

Tabel 3

Betrouwbaarheid Feedbackvragenlijst

Schaal	Betrouwbaarheid	M	SD
Motivatie	.67	3.98	.94
Testangst	.64	1.94	.58
<i>Self-efficacy</i>	.77	3.23	.61
<i>Overall fairness</i>	.87	3.93	.58
Interpersoonlijke Behandeling	.92	4.37	.54
Gezichtsvaliditeit	.76	3.38	.61
Mogelijkheid tot presteren	.78	3.01	.58
Tevredenheid met het selectie proces	0.79	4.07	.59

Criteriummeting. Tot slot hebben we na 6 maanden de begeleiders gevraagd hun studenten te evalueren op basis van hun werkprestaties en gedrag in de groep. Dit gebeurde aan de hand van 13 items die werden gescoord op een schaal van 0 tot 100, met 0 de slechtste score en 100 de beste. Daarbij zijn de volgende items opgenomen: interpersoonlijke flexibiliteit, omgaan met onzekerheid, aanpassingsvermogen aan de taak, aanpassingsvermogen aan het team, pro-activiteit in het team, communicatie vaardigheden, teamwork, taak-georiënteerd leiderschap, relatie-georiënteerd leiderschap, in-rol gedrag, counterproductief gedrag, extra-rol gedrag en interpersoonlijk aanpassingsvermogen. De betekenis van de items worden duidelijk aan de begeleiders uitgelegd aan de hand van een beschrijvende tekst. Bijvoorbeeld voor interpersoonlijke flexibiliteit: *De student heeft anderen door en begrijpt hoe ze zich voelen op elk gegeven moment / heeft een vrije geest in het omgaan met anderen en past zijn/haar gedrag aan om met anderen op te schieten.* (Voor verdere definities zie bijlage C.)

Omdat er slechts 1 begeleider was per student, kon de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid niet berekend worden. Al deze items correleren significant en positief met elkaar ($r = .30 - r = .83, p < .01$). Enkel voor het item omgaan met onzekerheid dat correleert met taak-georiënteerd leiderschap ($r = .07, p < .05$) en met in rol gedrag ($r = -0.09, p < 0.05$) liggen de significante waarden lager. Voor deze kleine en negatieve correlaties heeft de studie op dit moment geen verklaring. Daarenboven correleert counter productief gedrag zoals verwacht negatief met alle andere variabelen ($r = -.60 - r = -.16, p < .05$). Wanneer we al deze variabelen samennemen tot de algemene variabele 'evaluatie van groepsprestatie' dan vinden we een betrouwbaarheid van Cronhbach alpha .92. Voor de correlaties tussen de variabelen zie bijlage D.

Data-analyse

Alle berekeningen werden gemaakt met behulp van het statistische programma SPSS 22. Om de reacties van de kandidaten te onderzoeken werd gebruik gemaakt van een feedback vragenlijst. De studie gebruikte de gemiddelden per schaal over items heen om de resultaten te staven.

Om de convergente en discriminante validiteit te bepalen werd gebruik gemaakt van een multitrek-multimethode benadering (Campbell & Fiske, 1959). De multitrek-multimethodematrix is terug te vinden in bijlage E. De 9 Hudson competenties werden als trek gebruikt en de 18 rollenspelen als methode om de trekken te testen. Door middel van de gemiddelde Pearson correlaties tussen competenties en rollenspelen werd de convergente en discriminante validiteit berekend.

De criteriumgerelateerde validiteit werd berekend aan de hand van Pearson correlaties. We bekeken de gemiddelde score over de ratings van de begeleiders met de score per rollenspel. Daarnaast bekeken we ook de correlatie tussen de gemiddelde score over de ratings van de begeleiders met gemiddelde score over rollenspelen heen. Door de negatieve betekenis van Counterproductief gedrag werd de variabele gerecodeerd tot een positieve variabele.

Persoonlijkheid werd berekend aan de hand van de gemiddelde score op de big five persoonlijkheidstrekken, gemeten aan de hand van een vragenlijst. We evalueerden de Pearson correlaties tussen de persoonlijkheidstrekken en de gemiddelde score over rollenspelen heen.

Resultaten

Reacties Deelnemers

De eerste hypothese toont aan dat kandidaten de speedassessment procedure als gerelateerd aan de job beschouwen. Dit onderzoek gebruikte een vragenlijst om de reacties van de deelnemers op het speedassessment in kaart brengen. Tabel 3 toont aan dat wanneer we de gemiddelde score op de vragenlijst over de reacties van de deelnemers meten, dat de interpersoonlijke behandeling het hoogst wordt gescoord ($M = 4.37$), gevolgd door tevredenheid met het selectie proces ($M = 4.07$), motivatie ($M = 3.98$), *overall fairness* ($M = 3.93$), gezichtsvaliditeit ($M = 3.38$), *self-efficacy* ($M = 3.23$), mogelijkheid tot presteren ($M = 3.01$) en tot slot test angst ($M = 1.94$). De gemiddelde scores van interpersoonlijke behandeling, tevredenheid met de vragenlijst, motivatie, *overall fairness*, gezichtsvaliditeit, *self-efficacy* en mogelijkheid tot presteren liggen hoog op een schaal van 1 tot 5. Dit toont aan dat de kandidaten tevreden waren over de afname van het speedassessment op elk van deze onderdelen. Hieruit wordt afgeleid dat de kandidaten het speedassessment een relevante procedure vonden. De gemiddelde score van testangst is eerder laag, wat aantoont dat de kandidaten weinig angst hebben om de test af te nemen.

Constructgerelateerde validiteit

Hypothese 2 betref de constructgerelateerde validiteit van het speedassessment. Volgens het principe van Woehr en Arthur (2003) bekeken we de validiteit over oefeningen heen. De hypothese zei dat voor de gemeten competenties de correlaties, wijzend op convergente validiteit, hoger zullen zijn dan de correlaties, wijzend op discriminante validiteit. Dit werd

onderzocht aan de hand van de multitrek-multimethode matrix (Campbell & Fiske, 1959). We maakten in deze matrix gebruik van Pearson correlaties. De convergente validiteit werd berekend aan de hand van de gemiddelde correlatie per competentie. De discriminante validiteit werd berekend aan de hand van gemiddelde correlaties per rollenspel. Tabel 4 en Tabel 5 tonen aan dat de gemiddelde convergente validiteit ($r = 0.1$) lager ligt dan de discriminante validiteit ($r = .39$). Daarom kunnen we hypothese 2 dus niet bevestigen.

Tabel 4

Convergente Validiteit per Competentie Berekend aan de hand van MTMM

Competenties	Pearson correlaties
Samenwerken	.05
Coping	.09
Probleemoplossend denken	.17
Klantvriendelijkheid	.25
Adviseren	- .02
Motiveren	.08
Dialogeren	.04
Beslissen	.06
Beïnvloeden	.17
Totaal gemiddeld	.10

Tabel 5

Discriminante Validiteit per Rollenspel Berekend aan de hand van MTMM

Rollenspel	Pearson correlaties
Rollenspel 1	.24
Rollenspel 2	.42
Rollenspel 3	.43
Rollenspel 4	.23
Rollenspel 5	.41
Rollenspel 6	.36
Rollenspel 7	.43
Rollenspel 8	.76
Rollenspel 9	.09
Rollenspel 10	.63
Rollenspel 11	.43
Rollenspel 12	.28
Rollenspel 13	.20
Rollenspel 14	.40
Rollenspel 15	.32
Rollenspel 16	.48
Rollenspel 17	.32
Rollenspel 18	.55
Totaal Gemiddeld	.39

Criteriumgerelateerde Validiteit

Hypothese 3 stelde dat hoe hoger de score op de 9 competenties van Hudson in de speedassessment procedure, hoe beter de werkprestatie na 6 maanden in groepswerk zal beoordeeld worden. De correlatie tussen de score op de rollenspelen en de evaluatie score gegeven door begeleiders op

prestaties in groep werd getest. We hebben de correlatie bekeken tussen de gemiddelde score op het speedassessment over rollenspelen heen en de gemiddelde score over de ratings van de begeleiders ($r = .36$, $p < .01$). In vergelijking met het assessment center waar de correlatie met job prestatie tussen .25 en .39 (Arthur, Day, McNelly & Edens, 2003) ligt is dit zeer goed. Ten tweede hebben we ook gekeken naar de correlatie tussen het rollenspel over competenties heen en de evaluatie van de begeleiders. Zoals te zien in tabel 6 zijn de meeste correlaties significant, enkel rollenspel 2, 7 en 9 vertonen geen significante correlatie en rollenspel 3 correleert negatief.

Tabel 6

Correlatie tussen Rollenspel over Competenties heen en Evaluatiebegeleider.

Rollenspel	Pearson correlatie
Rollenspel 1	.44**
Rollenspel 2	.04
Rollenspel 3	-.09*
Rollenspel 4	.20**
Rollenspel 5	.33**
Rollenspel 6	.11**
Rollenspel 7	-.01
Rollenspel 8	.33**
Rollenspel 9	.03
Rollenspel 10	.35**
Rollenspel 11	.09*
Rollenspel 12	.18**
Rollenspel 13	.10**
Rollenspel 14	.20**
Rollenspel 15	.10**
Rollenspel 16	.22**
Rollenspel 17	.23**
Rollenspel 18	.22**
Gemiddelde correlatie	.36**

Noot: * . $p \leq 0.05$ ** . $p \leq 0.01$

Persoonlijkheid

De studie wou aantonen dat persoonlijkheid een invloed kan hebben op het speedassessment. Hypothese 4 ging er vanuit dat extraversie het hoogst gecorreleerd zou zijn met de speedassessment resultaten. We correleerden de big five persoonlijkheidstrekken met de gemiddelde score over rollenspelen heen. De resultaten van deze Pearson correlaties tonen aan dat hypothese 4

niet bevestigd kan worden. Extraversie had de tweede hoogste correlatie ($r = .38$), de hoogste correlatie bedroeg een Pearson correlatie van $r = .40$ en ging samen met altruïsme. Daarnaast correleerden ook openheid ($r = .28$) en consciëntieusheid ($r = .13$) significant. Emotionele stabiliteit vertoont geen significante correlatie met de speedassessment scores.

Tabel 7

Pearson Correlaties tussen Persoonlijkheid en Gemiddelde Score over Rollenspelen heen.

Persoonlijkheidstrekk	Pearson correlatie
Emotionele stabiliteit	.03
Extraversie	.38*
Openheid	.28*
Altruïsme	.40*
Consciëntieusheid	.13*

Noot *. $p \leq 0.01$

Discussie

De bedoeling van deze studie was om een nieuw flexibel selectie-instrument te onderzoeken, het speedassessment. Dit instrument kwam er in navolging van onderzoek naar het assessment center. Met het speedassessment wilden we om te beginnen ingaan op enkele tekortkomingen van het assessment center zoals de tijdsduur, de kostprijs en de lage score op constructgerelateerde validiteit. Daarnaast is het speedassessment flexibeler dan het assessment center en daardoor makkelijker af te stellen op de eisen van de organisatie. Verder bekeken we de reacties van de kandidaten op het nieuwe selectie-instrument. Vervolgens wilden we met dit onderzoek aantonen dat het speedassessment een goede criteriumgerelateerde validiteit heeft. Tot slot bekeken we welke invloed persoonlijkheid had op het

speedassessment.

De resultaten van de reactie vragenlijst toont aan dat hypothese 1 bevestigd wordt. Kandidaten beschouwen de speedassessment procedure als gerelateerd aan de job. Uit de gemiddelden van de vragenlijst blijkt dat de kandidaten de procedure niet enkel eerlijk, *overall fairness* ($M= 3.93$) vinden, maar het ook een relevant instrument vinden voor de selectie van kandidaten en tevreden zijn met het selectie proces ($M=4.07$). In de studie van Macan et al. (1994) bedroegen de gemiddelde waarde voor het assessment center $M = 3.56$ voor gezichtsvaliditeit, $M = 3.75$ voor *fairness*, $M = 3.30$ voor mogelijkheid tot presteren en $M =4.09$ voor satisfactie met het selectie proces op een schaal van 1 tot 5. De gemiddelden op de vragenlijst over het speedassessment geven ongeveer dezelfde waarden weer. De gemiddelden voor gezichtsvaliditeit en *fairness* liggen hoger bij het speedassessment, voor mogelijkheid tot presteren en satisfactie liggen de waarden iets lager. De verschillen zijn miniem. Kandidaten percipiëren het speedassessment dus even goed als het assessment center op deze vier schalen. Ook in vergelijking met de meta-analyse over de perceptie van verschillende selectie-instrumenten van Hausknecht, Day en Thomas (2004) worden er gelijkaardige tot betere gemiddelden behaald (zie tabel 8).

Tabel 8

Tevredenheid voor 10 Verschillende Selectiematen

Selectie-instrument	Gemiddelde (SD)
Interviews	3.70 (0.94)
Work sample	3.61 (1.09)
CV	3.57 (0.80)
Referenties	3.29 (0.93)
Cognitieve vaardigheden	3.11 (1.00)
Persoonlijkheidstest	2.83 (1.01)
Bio data	2.81 (1.01)
Persoonlijk contact	2.51 (1.13)
Eerlijkheidstest	2.47 (1.07)
Grafologie	1.69 (0.94)

Noot Hausknecht, Day en Thomas, (2004)

De gemiddelde waarde voor testangst ($M= 1.94$) is lager dan bij de schalen van het assessment center, die gaan van $M= 4.31$ tot $M=3.00$. In de studie van McCarthy en Goffin (2004) bekijkt men testangst tijdens een job interview. Daar neemt testangst waarden aan van $M= 2.24$ tot $M= 2.65$ op een schaal van 5, hoger dan testangst in de huidige studie. Een mogelijke verklaring voor het lage resultaat zou kunnen te wijten zijn aan het feit dat er geen werkelijke jobaanbieding volgt, waardoor kandidaten ook minder angstig zijn om de test af te nemen. Een tweede mogelijke verklaring is de lage waarde voor de interne consistentie van testangst. Deze waarde kan er op wijzen dat de gekozen items om deze schaal te meten wat minder betrouwbaar zijn.

De resultaten van de multitrek-multimethode benadering tonen aan dat we Hypothese 2 niet kunnen bevestigen. Hypothese 2 ging er vanuit dat het speedassessment goed zou scoren op constructgerelateerde validiteit. Uit het onderzoek is gebleken dat de convergente validiteit te laag is. De waarde van

de discriminante validiteit is goed ($r = .39$). Zeker als we deze waarde vergelijken met de discriminante validiteit in assessment centers. In het assessment center liggen de waarden tussen $r = .36$ en $r = .77$ (Arthur, Woehr & Maldegen, 2000).

Voor de lage waarde van de convergente validiteit zijn er twee mogelijke verklaringen. Ten eerste kan de lage convergente validiteit toe te kennen zijn aan het feit dat de rollenspelers te weinig consistent waren over rollenspelen heen. Hierdoor worden dezelfde competenties divers gescoord door verschillende rollenspelers. Dit kan te wijten zijn aan een slecht design waarbij inaccuraatheid en bias optreden bij beoordelaars (Lievens & Conway, 2001). Door rollenspel training en het gebruik van prompts hebben we de bias en inaccuraatheid echter proberen vermijden. Een tweede verklaring kunnen we vinden in het interactionist model gebaseerd op de *trait activation theory* (Tett & Guterman, 2000). Dit model zegt dat prestaties over situaties heen kunnen afhangen van hoe men het gedrag uitlokt. Aan de hand van de *trait activation theory* werd aangetoond dat gedrag niet enkel door de persoonlijkheid in stand wordt gebracht maar ook door de situatie (Tett & Burnett, 2003). Zoals reeds gezegd zal een persoonlijkheidstrekk tot uiting komen naar gelang de relevantie van de situatie en de situatie sterkte (Fleeson, 2001). Personen zullen zich volgens het interactionist model dus anders gedragen afhankelijk van hun persoonlijkheid en de situatie. Een bepaalde situatie kan dus een persoonlijkheidstrekk uitlokken of kan de trek niet uitlokken. Dit wil zeggen dat niet elk rollenspel dat dezelfde competentie meet ook diezelfde trek zal uitlokken. In de studie van Lievens, Chasteen, Day en Christiansen (2006) werd reeds duidelijk dat in assessment centers een deel van de lage convergente validiteit te wijten is aan het feit dat niet elke trek even sterk naar voren komt over situaties heen. Dit kan een verklaring bieden waarom dezelfde competenties gemeten in verschillende rollenspelen, niet hoog met elkaar correleren.

Hypothese 3 kan een significante correlatie bevestigen tussen het speedassessment en peer evaluatie. Over de rollenspelen heen vonden we een positieve significante correlatie van $r = .34$. De correlaties per rollenspel zijn

ook significant positief, behalve rollenspel 2,3,7, 11. Toekomstig onderzoek zal moeten uitwijzen waarom deze rollenspelen geen positief significante waarde vertonen met de peer evaluatie. In vergelijking met het assessment center waarbij de correlaties met werkprestatie tussen .25 en .39 (Arthur, Day, McNelly, Edens, 2003) liggen, kunnen we spreken van een gelijkaardige score. Hiermee bevestigen we een gelijkaardige criteriumgerelateerde validiteit in het speedassessment als bij het assessment center.

Hypothese 4 kon niet bevestigd worden. Altruïsme in plaats van extraversie correleerde het hoogst met de gemiddelde score over rollenspelen heen. Hoewel het verschil zeer klein is kan een verklaring gezocht worden in de korte tijd dat mensen elkaar ontmoeten tijdens het rollenspel. Altruïsme ook wel aangenaamheid genoemd kan hierbij een grote rol spelen. In het onderzoek van Ames en Bianchi (2008) komt naar voor dat aangenaamheid het meest wordt beoordeeld door assessoren. Beoordelaars zullen bij een eerste indruk snel een oordeel vellen over de aangenaamheid van een persoon. Het zou kunnen dat dit dus een rol speelt in het kort durende rollenspel. Een andere verklaring kan gezocht worden in de onderliggende karaktertrekken van iemand die hoog scoort op aangenaamheid. Barrick, Mount en Judge (2001) omschrijven deze in hun meta-analyse als: coöperatief, vertrouwelijk, vriendelijk en inschikkelijk. Het kan dat in de korte tijd van een rollenspel, vriendelijkheid en inschikkelijkheid een belangrijke rol speelt. Verder onderzoek zal dit nog moeten uitwijzen. Extraversie correleert zoals verwacht wel nog steeds hoog met de algemene score over rollenspelen heen. Ook openheid en consciëntieusheid correleren significant positief met de score op het speedassessment. De positieve correlatie is geen verassing aangezien deze variabelen net als extraversie en aangenaamheid een goede voorspeller zijn van prestatie in assessment centers (Dilchert & Ones, 2009). De niet significante correlatie met emotionele stabiliteit kan te wijten zijn aan het feit dat kandidaten niet genoeg tijd hebben om deze persoonlijkheidstrek naar voor te brengen of misschien is hij moeilijk te beoordelen op de korte tijd. Dit zal verder onderzoek moeten uitwijzen.

Praktische Implicaties

Uit voorgaande studies bleken assessment centers heel wat voordelen te hebben: De kosten-batenuitkomst van assessment centers is goed (Lievens, 2002). Het assessment center heeft een goede voorspellende prestatie waarde (Dayan et al., 2002; Dilchert & Ones, 2009; Meriac et al., 2008). Daarenboven toont onderzoek van Macan et al. (1994) aan dat kandidaten het assessment center als eerlijk, gezichtsvalide beschouwen en dat ze de perceptie hadden te kunnen presteren.

Met dit onderzoek wilden we een nieuw selectie-instrument de rekruteringswereld binnen brengen dat al deze voordelen in zich draagt en daarenboven flexibeler is, minder tijd inneemt en een lagere kostprijs heeft.

Ten eerste kan het speedassessment makkelijk aangepast worden aan de behoefte van de gebruiker. Rollenspelen kunnen eenvoudig aangepast worden om zo de meest realistische job situatie weer te geven. Organisaties kunnen bijvoorbeeld kiezen welke competenties ze testen. Ten tweede duurt de selectieprocedure veel minder lang, wat de kostprijs voor de werkgever kan drukken. Ten derde zijn de reacties van de kandidaten op het speedassessment zeer positief, wat de selectieprocedure ten goede komt (Chan & Schmitt, 1997). Kandidaten kunnen fouten die ze maken in een rollenspel makkelijk compenseren in een volgend rollenspel omdat men in elke rollenspel van nul begint. Daarenboven worden dezelfde competenties meerdere keren gemeten over verschillende situaties heen wat kan bijdragen tot de perceptie dat men kan presteren tijdens de selectie procedure. Daarentegen was de convergente validiteit van het speedassessment laag. Dit wil zeggen dat de studie niet heeft bevestigd dat rollenspelen die dezelfde competenties moeten meten hoog met elkaar correleren. Wat betekent dat rollenspelen die dezelfde competenties zouden moeten meten, dit eigenlijk niet lijken te doen. De discriminante validiteit had echter wel goede waarden. Dit houdt in dat de rollenspelen die verschillende competenties maten, laag correleerden en dus effectief ook verschillende competenties scoorden. Tot slot correleert het speedassessment goed met 'begeleider

evaluatie' wat ons doet vermoeden dat het speedassessment een goede voorspellende waarde zal hebben op job prestaties.

Implicaties voor het Selectiedomein

Om te beginnen vult deze studie het onderzoek naar selectie-instrumenten aan. Hierbij werd aandacht geschonken aan de criteriumgerelateerde en constructgerelateerde validiteit. We maakten hierbij een vergelijking met het assessment center. Deze vergelijking werd gemaakt omdat assessment centers kandidaten testen door te beoordelen op interpersoonlijke vaardigheden over verschillende situaties net zoals in het speedassessment. Over de construct validiteit van het assessment center is tot op heden geen eenduidige evidentie gevonden (Ployhart, 2006). Ook met deze studie over het speedassessment kunnen we geen goede waarde voor de convergente validiteit bevestigen. Dit kan zowel toe te schrijven zijn aan het design (Lievens & Conway, 2001) alsook aan het feit dat persoonlijkheidstrekken niet in elke situatie even sterk tot uiting worden gebracht (Tett & Guterman, 2000). We vonden echter wel een goede waarde voor de discriminante validiteit.

Daarnaast werd gekeken naar de reacties van de kandidaten op het selectie proces. Kandidaten toonden tevredenheid met het selectie proces en vonden het mogelijk om hun prestaties te tonen. Dit toont aan dat ook op een korte tijd kandidaten zich in staat voelen te presteren, dit bevestigt de resultaten van Barrick et al. (2012). De onderzoeken van Krause en Thornton (2009), Hawker en Walker (2010) worden bevestigd. Deze onderzoeken toonden reeds dat het testen van interpersoonlijke vaardigheden over situaties heen, voor kandidaten als eerlijk wordt aanzien. Net zoals het assessment center scoort ook het speedassessment goed op 'eerlijkheid van de procedure'.

Vervolgens werden de hedendaagse studies in de sociale psychologie bevestigd. In deze studies werd duidelijk dat beoordelaars op een korte tijd reeds een goede beoordeling over personen konden maken (Barrick et al.,

2012; Borkenau et al., 2004; Gosling et al., 2002). De rollenspelen in het speedassessment correleren positief significant met de peer evaluatie 6 maand later. Dit wil zeggen dat de kandidaten van het speedassessment op een korte tijd van 3 minuten een gelijkende beoordeling krijgen van de beoordelaars als door hun MBA begeleiders die met hen al enkele maanden samen werken. De positieve correlaties tussen de score op de rollenspelen en de evaluaties van de begeleiders wijzen op een goed criteriumgerelateerde validiteit van het speedassessment.

Ten slotte is aangetoond dat persoonlijkheid weldegelijk samenhangt met prestatie op het speedassessment. Hoe aangenamer, extravert, opener en consciëntieuzer een persoon is, hoe hoger de score op speedassessment. Waarbij aangenaamheid en extravertie de belangrijkste factoren blijken te zijn in het speedassessment.

Beperkingen en Suggesties voor Toekomstig Onderzoek

De eerste beperkingen situeren zich op het vlak van de steekproef en beoordelaars. Om te beginnen was de steekproef vrij klein (N=96), wat de kans op significante resultaten verkleint. Daarnaast namen er enkel studenten als kandidaten deel die weinig of geen werkervaring hadden. Zij wisten dat deze testen hun geen werkelijke job kon opleveren. De steekproef is dus niet representatief voor de werkende bevolkingsgroep.

De tweede beperking beschouwt de constructgerelateerde validiteit. Dit onderzoek heeft geen goede waarde voor de constructgerelateerde validiteit kunnen naar voren brengen. Uit onderzoek moet blijken of dit te wijten is aan het speedassessment op zich, aan inaccuraatheid en bias bij de beoordelaars of te verklaren is door de interactionele theorie (Tett & Guterman, 2000). Verder onderzoek zal moeten uitwijzen wat de juiste verklaring is dan wel het gaat om een combinatie van beide.

De derde beperking is het ontbreken van een meting van functieprestatie. Er werd geen controle groep ingesteld en de evaluatie van de begeleiders werd maar eenmalig doorgevoerd. Een functieprestatie meting in een werkelijke job situatie kan een juister beeld geven over de voorspellende waarde van het speedassessment.

Dit is het eerste onderzoek naar het speedassessment. In het algemeen zal er zal nog veel onderzoek moeten gebeuren om alle conclusies te generaliseren.

Een eerste suggestie naar de toekomst toe is het gebruik maken van een representatieve steekproef met experts als beoordelaars. Het is hierbij belangrijk dat de kandidaten werkelijk getest worden met het zicht op een toekomstige job. Het opnemen van enkel studenten in de steekproef zorgt ervoor dat we de studie niet kunnen veralgemenen naar de werkzoekende populatie. Reacties met betrekking tot het rollenspel zouden kunnen veranderen met het zicht op een werkelijk openstaande vacature.

Ten tweede kan men ook onderzoek voeren naar etnische verschillen van het speedassessment. Onderzoek heeft reeds aangetoond dat raciale verschillen bij assessment centers veel lager liggen dan bij bijvoorbeeld een cognitieve vaardigheidstest (Ployhart & Holtz, 2008). Een verklaring hiervoor is dat er meerdere competenties tegelijk worden gemeten net zoals ook bij speedassessment wordt gedaan. Toekomstig onderzoek zal dus moeten bevestigen of dit ook voor het speedassessment het geval is.

Ten derde heeft onderzoek reeds aangetoond dat het assessment center een toegevoegde waarde heeft bovenop cognitieve testen (Dayan et al., 2002; Meriac et al., 2008). Cognitieve testen zijn een van de best voorspellende selectie-instrumenten (Schmidt & Hunter, 1998). In de toekomst zal moeten bevestigd worden of het speedassessment evenveel toegevoegde validiteit heeft boven op de cognitieve testen.

Tot slot kan speedassessment ook getest worden in meer klinische situaties. Hierbij zou het speedassessment een stuk als vervanging kunnen dienen voor de *Objective structural clinical examinations*.

Conclusie

Het doel van deze studie was om een nieuw selectie-instrument te onderzoeken, speedassessment. Dit selectie-instrument wil op een meer efficiënte manier kandidaten testen. Uit de studie bleek dat de reacties van de kandidaten op dit selectie-instrument zeer positief zijn. Daarnaast scoorde het instrument goed op criteriumgerelateerde validiteit evenals op discriminante validiteit. Dit onderzoek heeft geen evidentie kunnen geven voor een goede convergente validiteit. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen hoe we de convergente validiteit kunnen verbeteren. De studie heeft ook duidelijk gemaakt dat vier (aangenaamheid, extraversie, openheid, consciëntieusheid) van de vijf big five persoonlijkheidstrekken positief significant correleren met het speedassessment. Het onderzoek verwachtte de hoogste correlatie met extraversie maar deze hypothese werd niet bevestigd. Aangenaamheid correleerde het hoogst met het speedassessment.

Referentielijst

- Ames, D.R., & Bianchi, E.C. (2008). The Agreeableness Asymmetry in First Impressions: Perceivers' Impulse to (Mis)judge Agreeableness and How It Is Moderated by Power. *Physiological Research*, 34(12), 1719 -1736.
doi: 10.1177/0146167208323932
- Arthur, W., Jr, Day, E. A., McNelly, T. L., & Edens, P. S. (2003). A meta-analysis of the criterion-related validity of assessment center dimensions. *Personnel Psychology*, 56, 125-154.
doi: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00146.x
- Arthur, J. W., Woehr, D. J., & Maldegen, R. (2000). Convergent and Discriminant Validity of Assessment Center Dimensions: A Conceptual and Empirical Re-examination of the Assessment Center Construct-Related Validity Paradox. *Journal Of Management*, 26(4), 813-835.
doi: 10.1016/S0149-2063(00)00057-X
- Anderson, N. and Goltsi, V. (2006), Negative Psychological Effects of Selection Methods: Construct Formulation and an Empirical Investigation into an Assessment Center. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 236-255. doi:10.1111/j.1468-2389.2006.00344.x
- Arvey, R. D., Strickland, W., Drauden, G., & Martin, C. (1990). Motivational components of test taking. *Personnel Psychology*, 43(4), 695-715.
doi: 10.1111/j.1744-6570.1990.tb00679.x
- Baig, L. A., & Violato, C. (2012). Temporal stability of objective structured clinical exams: a longitudinal study employing item response theory. *BMC Medical Education*, 12, 121. doi:10.1186/1472-6920-12-121
- Barrick, M. R., Dustin, S. L., Giluk, T. L., Stewart, G. L., Shaffer, J. a., & Swider, B. W. (2012). Candidate characteristics driving initial impressions during rapport building: Implications for employment interview validity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 330-352.
doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02036.x
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (2005) Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*, 18(4), 359-327.
doi: 10.1207/s15327043hup1804_3

- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Judge, T. A. (2001), Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next?. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30. doi:10.1111/1468-2389.00160
- Bauer, T. N., Maertz, C. P., Dolen, M. R. & Campion, M. A. (1998). Longitudinal Assessment of Applicant Reactions to Employment Testing and Test Outcome Feedback. *Journal of applied psychology*, 83(6), 892-903. doi: 10.1037//0021-9010.83.6.892
- Bauer, T.N., Truxillo, D.M., Sanchez, R. J., Craig, J.M., Ferrara, P., & Campion, M.A. (2001). Applicant Reactions to Selection: Development of the Selection procedural Justice Scale (SPJS). *Personnel Psychology*, 54(2), 387-419. doi: 10.1111/j.1744-6570.2001.tb00097.x
- Bobko, P., & Roth, P. L. (2013). Reviewing, Categorizing, and Analyzing the Literature on Black-White Mean Differences for Predictors of Job Performance: Verifying Some perceptions and Updating/Correcting Others. *Personnel Psychology*, 66, 91-126. doi:10.1111/peps.12007
- Borkenau, P., Brecke, S., Möttig, C., & Paelecke, M. (2009). Extraversion is accurately perceived after a 50-ms exposure to a face. *Journal of Research in Personality*, 43(4), 703-706. doi:10.1016/j.jrp.2009.03.007
- Borkenau, P., Mauer, N., Riemann, R., Spinath, F. M., & Angleitner, A. (2004). Thin slices of behavior as cues of personality and intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(4), 599-614. doi:10.1037/0022-3514.86.4.599
- Campbell, D.T., & Fiske, D.W. (1959). Convergent and discriminant validation by multitrait-multimethod matrix. *Psychological bulletin*, 56(2), 81-105. doi:10.1037/h0046016
- Chan, D., & 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. *The Journal of Applied Psychology*, 82, 143-59. doi:10.1037/0021-9010.82.1.143
- Collins, J.M., Schmidt, F.L., Sanchez-Ku, M., Thomas, L., McDaniel, M. A. & Le, H. (2003). Can basic individual differences shed light on the construct

- meaning of assessment center evaluations?. *International journal of selection and assessment*, 11, 17-29. doi: 10.1111/1468-2389.00223
- Conway, J. M., Jako, R. A., & Goodman, D. F. (1995). A meta-analysis of interrater and internal consistency reliability of selection interviews. *Journal of Applied Psychology*, 80(5), 565-579. doi:10.1037//0021-9010.80.5.565
- Cortina, J. M., Goldstein, N. B., Payne, S. C., Davison, H.K. & Gilliland, S. W. (2000), The incremental validity of interview scores over and above cognitive ability and conscientiousness scores. *Personnel Psychology*, 53, 325-351. doi: 10.1111/j.1744-6570.2000.tb00204.x
- Costa, P. T., McCrae, P. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665. doi:10.1016/0191-8869(92)90236-1
- Dayan, K., Fox, S., & Kasten, R. (2008). The Preliminary Employment Interview as a Predictor of Assessment Center Outcomes. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(2), 102-111. doi:10.1111/j.1468-2389.2008.00415.x
- Dayan, K., Kasten, R., & Fox, S. (2002). Entry-Level Police Candidate Assessment Center: an Efficient Tool or a Hammer To Kill a Fly?. *Personnel Psychology*, 55(4), 827-849. doi:10.1111/j.1744-6570.2002.tb00131.x
- Dilchert, S., & Ones, D. S. (2009). Assessment Center Dimensions: Individual differences correlates and meta-analytic incremental validity. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(3), 254-270. doi:10.1111/j.1468-2389.2009.00468.x
- Endler, N. S., & Magnusson, D. (1976). Toward an interactional psychology of personality. *Psychological Bulletin*, 83(5), 956-74. doi:10.1037//0033-2909.83.5.956
- Fleeson, W. (2001). Toward a structure- end process-integrated view of personality: traits as density distribution of states. *Journal of personality and social psychology*, 80 (6), 1011-27. doi:10.1037/0022-3514.80.6.1011

- Funder, D. C., & Colvin, C. R. (1988). Friends and Strangers : Acquaintanceship , Agreement , and the Accuracy of Personality Judgment. *Journal of Personality and Social Psychology* 55, 149-158. doi:10.1037/0022-3514.55.1.149
- Guenole, N., Chernyshenko, O. S., Stark, S., Cockerill, T., & Drasgow, F. (2013). More than a mirage: A large-scale assessment center with more dimension variance than exercise variance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 5-21. doi:10.1111/j.2044-8325.2012.02063.x
- Harvey, P., & Radomski, N. (2011). Performance pressure: simulated patients and high-stakes examinations in a regional clinical school. *The Australian Journal of Rural Health*, 19(6), 284-9. doi:10.1111/j.1440-1584.2011.01231.x
- Hausknecht, J. P., Day, D. V. and Thomas, S. C. (2004), Applicant Reactions to Selection Procedures: An Updated Model and Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 57, 639-683. doi: 10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x
- Hawker, J., & Walker, K. (2010). An Objective Structured Clinical Examination to assess preclinical skills. *Nutrition & Dietetics*, 67(2), 102-105. doi:10.1111/j.1747-0080.2010.01427.x
- Hough, L. M., & Oswald, F. L. (2000). Personnel selection: looking toward the future--remembering the past. *Annual Review of Psychology*, 51, 631-664. doi: 10.1146/annurev.psych.51.1.631
- Jansen, P.G.W. & Jongh, F.(1993). Assessment Centers: Een open boek. Utrecht: Het Spectrum:Marka.
- Kenny, D. A. (2004). PERSON: A General Model of Interpersonal Perception. *Personality & Social Psychology Review*, 8(3), 265-280. doi:10.1207/s15327957pspr0803_3
- Kim, T.-Y., & Leung, K. (2007). Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 104, 83-95. doi:10.1016/j.obhdp.2007.01.004

- Krause, D. E., & Thornton, G. C. (2009), A Cross-Cultural Look at Assessment Center Practices: Survey Results from Western Europe and North America. *Applied Psychology, 58*, 557-585. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00371.x
- Lance, C. E. (2008). Why Assessment Centers Do Not Work the Way They Are Supposed To. *Industrial and Organizational Psychology, 40*(2), 84-97. doi:10.1111/j.1754-9434.2007.00017.x
- Leary, M.R (2008). The Measurement of Behavior. Introduction to Behavioral Research Methods (5th ed.), 55-78, United States of America: Pearson Education
- Letzring, T. D., Wells, S. M., & Funder, D. C. (2006). Information quantity and quality affect the realistic accuracy of personality judgment. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*, 111-23. doi:10.1037/0022-3514.91.1.111
- Levesque, M. J., & Kenny, D. A. (1993). Accuracy of Behavioral Predictions at Zero Acquaintance- A Social-Relations Analysis. *Journal of Personality & Social Psychology. 65*(6),1178-1187. doi: 10.1037//0022-3514.65.6.1178
- Lievens, F. (1998), Factors which Improve the Construct Validity of Assessment Centers: A Review. *International Journal of Selection and Assessment, 6*(3), 141-152. doi: 10.1111/1468-2389.00085
- Lievens, F. (2002). An examination of the accuracy of slogans related to assessment centres. *Personnel Review, 31*(1-2), 86-102. doi:10.1108/00483480210412436
- Lievens, F. (2009). Assessment centres: A tale about dimensions, exercises, and dancing bears. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 18*, 102-121. doi:10.1080/13594320802058997
- Lievens, F. (2012). Selectie en Assessment. Human Resource Management: Back To Basics (8th ed.), 145-203, Leuven: LannooCampus
- Lievens, F., Chasteen, C. S., Day, E. A., & Christiansen, N. D. (2006). Large-Scale Investigation of the Role of Trait Activation Theory for Understanding Assessment Center Convergent and Discriminant Validity.

- Journal Of Applied Psychology*, 91(2), 247-258. Doi: 10.1037/0021-9010.91.2.247
- Lievens, F., & Conway, J. M. (2001). Dimension and Exercise Variance in an Assessment Center Scores: A Large-Scale Evaluation of Multitrait-Multimethod Studies. *Journal Of Applied Psychology*, 86(6), 1202-1222. doi: 10.1037//0021-9010.86.6.1202
- Lievens, F., & Patterson, F. (2011). The validity and incremental validity of knowledge tests, low-fidelity simulations, and high-fidelity simulations for predicting job performance in advanced-level high-stakes selection. *The Journal of Applied Psychology*, 96(5), 927-40. doi:10.1037/a0023496
- Macan, T., Avedon, M. J., Pease, M., & Smith, D.E. (1994). The effects of applicants' reactions to cognitive ability tests and an assessment center. *Personnel Psychology*, 47(4), 715-738. doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01573.x
- Martin, I. G., & Jolly, B. (2002). Predictive validity and estimated cut score of an objective structured clinical examination (OSCE) used as an assessment of clinical skills at the end of the first clinical year. *Medical Education*, 36(5), 418-25. doi:10.1046/j.1365-2923.2002.01207.x
- McCarthy, J. and Goffin, R. (2004), Measuring Job Interview Anxiety: Beyond Weak Knees and Sweaty Palms. *Personnel Psychology*, 57(3), 607-637. doi: 10.1111/j.1744-6570.2004.00002.x
- Meriac, J. P., Hoffman, B. J., Woehr, D. J., & Fleisher, M. S. (2008). Further evidence for the validity of assessment center dimensions: a meta-analysis of the incremental criterion-related validity of dimension ratings. *The Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1042-52. doi:10.1037/0021-9010.93.5.1042
- Monahan, E. L., Hoffman, B. J., Lance, C. E., Jackson, D. J. R., & Foster, M. R. (2013). Now You See Them, Now You Do Not: The Influence of Indicator-Factor Ratio on Support for Assessment Center Dimensions. *Personnel Psychology*, 66(4), 1009-1047. doi:10.1111/peps.12049

- Norman, W. T., & Goldberg, L. R. (1966). Raters, Ratees, and Randomness in Personality Structure. *Journal of Personality and Social Psychology* 4(6), 681-691. doi: 10.1037/h0024002
- Nunnally, J.R. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Oranye, N. O., Ahmad, C., Ahmad, N., & Abu Bakar, R. (2012). Assessing nursing clinical skills competence through objective structured clinical examination (OSCE) for open distance learning students in open university malaysia. *Contemporary Nurse : A Journal for the Australian Nursing Profession*, 41(2), 233-41. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1040777020?accountid=11077>
- O'Sullivan, P., Chao, S., Russell, M., Levine, S., & Fabiny, A. (2008). Development and implementation of an objective structured clinical examination to provide formative feedback on communication and interpersonal skills in geriatric training. *Journal of the American Geriatrics Society*, 56(9), 1730-5. doi:10.1111/j.1532-5415.2008.01860.x
- Ployhart, R. E. (2006). Staffing in the 21st Century: New Challenges and Strategic Opportunities. *Journal of Management*, 32(6), 868-897. doi:10.1177/0149206306293625
- Ployhart, R. E., & Holtz, B. C. (2008), The diversity-validity dilemma: Strategies for reducing race-ethnic and sex subgroup differences and adverse impact in selection. *Personnel Psychology*, 61: 153-172. doi: 10.1111/j.1744-6570.2008.00109.x
- Povah, N., & Thornton, G. (2011). *Assessment centres and global talent management*. London: Gower
- Pretsch, J., Flunger, B., Heckmann, N., & Schmitt, M. (2013). Done in 60 s? Inferring teachers' subjective well-being from thin slices of nonverbal behavior. *Social Psychology of Education*, 16(3), 421-434. doi:10.1007/s11218-013-9223-9
- Putka, D. J., & Hoffman, B. J. (2013). Clarifying the contribution of assessee-, dimension-, exercise-, and assessor-related effects to reliable and unreliable variance in assessment center ratings. *The Journal of Applied Psychology*, 98, 114-33. doi:10.1037/a0030887

- Richman-Hirsch, W. L., Olson-Buchanan, J. B., & Drasgow, F. (2000). Examining the impact of administration medium on examinee perceptions and attitudes. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 880-887. doi:10.1037//0021-9010.85.6.880
- Rothbart, M.K., Ahadi, S.A., & Evans, D.E. (2000). Temperament and personality: Origins and outcomes. *Journal of personality and social psychology, 78*,122-135. doi: 10.1037//0022-3514.78.1.122
- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2014). A century of selection. *Annual Review of Psychology, 65*, 693-717. doi:10.1146/annurev-psych-010213-115134
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin, 124*(2), 262-274. doi:10.1037//0033-2909.124.2.262
- Schollaert, E. (2011). Trait activation theory and the construct validity of assessment centers: The effect of standardized prompts of role-players (Unpublished Doctoral dissertation) University Ghent, Ghent
- Schollaert, E., & Lievens, F. (2011). The Use of Role-Player Prompts in Assessment Center Exercises. *International Journal of Selection and Assessment, 19*(2), 190-197. doi:10.1111/j.1468-2389.2011.00546.x
- Schollaert, E., & Lievens, F. (2012). Building Situational Stimuli in Assessment Center Exercises: Do Specific Exercise Instructions and Role-Player Prompts Increase the Observability of Behavior?. *Human Performance, 25*(3), 255-271. doi:10.1080/08959285.2012.683907
- Schoonheim-Klein, M., Muijtjens, A., Habets, L., Manogue, M., Van der Vleuten, C., Hoogstraeten J. & Van Der Velde, U. (2008). On the reliability of a dental OSCE, using SEM: effect of different days. *European Journal of Dental Education, 12*(3), 131-7. doi:10.1111/j.1600-0579.2008.00507.x
- Taguchi, N., & Ogawa, T. (2010). OSCEs in Japanese postgraduate clinical training Hiroshima experience 2000-2009. *European Journal of Dental Education, 14*(4), 203-9. doi:10.1111/j.1600-0579.2009.00610.x

- Tett, P.R., & Burnett, D.D. (2003). A personality trait based interactionist model of job performance. *Journal of applied psychology, 88*, 500-517. doi:10.1037/0021.9010.88.3.500
- Tett, R.P., & Guterman, H.A. Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Journal of research in personality, 34(4)*, 397-423. doi: 10.1006/jrpe.2000.2292
- Thornton, G. C., & Gibbons, A. M. (2009). Validity of assessment centers for personnel selection. *Human Resource Management Review, 19(3)*, 169-187. doi:10.1016/j.hrmmr.2009.02.002
- Todorov, A., Pakrashi, M., & Oosterhof, N. N. (2009). Evaluating Faces on Trustworthiness after Minimal Time Exposure. *Social Cognition, 27(6)*, 813-833. doi: 10.1521/soco.2009.27.6.813
- Turner, J. L., & Dankoski, M. E. (2008). Objective Structured Clinical Exams: A Critical Review. *Family medicine, 40(8)*, 574-578. Retrieved from www.stfm.org/fmhub/fm2008/september/john574.pdf
- Pretsch, J., Flunger, B., Heckmann, N., & Schmitt, M. (2013). Done in 60 s? Inferring teachers' subjective well-being from thin slices of nonverbal behavior. *Social Psychology of Education, 16(3)*, 421-434. doi:10.1007/s11218-013-9223-9
- Vazire, S. & Gosling, S.D. (2004). e-Perceptions: Personality impressions based on personal websites. *Journal of personality and social psychology, 87*, 123-132. doi: 10.1037/0022-3514.87.1.123
- Watson, D., Hubbard, B., & Wiese, D. (2000). Self-other agreement in personality and affectivity: The role of acquaintanceship, trait visibility, and assumed similarity. *Journal of Personality and Social Psychology, 78(3)*, 546-558. doi:10.1037//0022-3514.78.3.546
- Whetzel, D. L., Rotenberry, P. F. and McDaniel, M. A. (2014), In-basket Validity: A systematic review. *International Journal of Selection and Assessment, 22*, 62-79. doi: 10.1111/ijsa.12057

- Willis, J., & Todorov, A. (2006). First impressions: making up your mind after a 100-ms exposure to a face. *Psychological Science, 17*(7), 592-8.
doi:10.1111/j.1467-9280.2006.01750.x
- Woehr, D. J., & Arthur, W. (2003). The Construct-Related Validity of Assessment Center Ratings: A Review and Meta-Analysis of the Role of Methodological Factors. *Journal of Management, 29*(2), 231-258.
doi:10.1177/014920630302900206
- Yang, Y.-Y., Lee, F.-Y., Hsu, H.-C., Huang, C.-C., Chen, J.-W., Cheng, H.-M., Lee, W.-S., Chuang, C.-L., Chang, C.-C. & Huang, C.-C. (2011). Assessment of first-year post-graduate residents: usefulness of multiple tools. *Journal of the Chinese Medical Association : JCMA, 74*(12), 531-8.
doi:10.1016/j.jcma.2011.10.002

BIJLAGEN

Bijlage A

Definitie van de 9 Competenties van Hudson

9 competenties van Hudson	Definitie
Samenwerking	Het creëren en aanmoedigen van de teamgeest door: ten eerste je eigen mening en ideeën te delen, ten tweede door zich zelf te identificeren met de groep, ten derde door het delen van gezamenlijke doelen en tot slot door de geschillen tussen collega's in overeenstemming te brengen.
Coping/ controleren van negatieve emoties	Kalm reageren op frustratie, obstakels en oppositie, de eigen emoties controleren en op een constructieve manier reageren op kritiek, terwijl men de objectieven in gedachten houdt.
Probleem oplossend denken	Het reageren op en controleren van onverwachte situaties door mogelijke oplossingen te bedenken die gebaseerd zijn op kennis en ervaring en het initiatief nemen om de beste oplossing te implementeren.
Aannemen van een klantgerichte attitude	Het leiden van klanten door hen doelgericht advies te geven bij het nemen van beslissingen. Altijd de klant op de eerste plaats zetten door hen een persoonlijke service te geven en door constructieve contacten te onderhouden.
Dialogeren	De kennis en achtergrond van een persoon doorgronden via gerichte vragen, door aandacht te geven aan wat hem/haar drijft door middel van de onderliggende boodschap van zijn/haar communicatie proberen te begrijpen.
Beïnvloeden	Een doel bereiken door een goede indruk te maken, er voor zorgen dat anderen ideeën accepteren door overtuigende argumenten te gebruiken, een win-win situatie creëren en op een efficiënte manier reageren op je discussiepartner of publiek.

9 competenties van Hudson	Definitie
Adviseren	Gericht advies geven aan anderen binnen of buiten de organisatie en een vertrouwensrelatie scheppen gebaseerd op eigen geloofwaardigheid en expertise.
Beslissen	Beslissingen maken gebaseerd op (on)volledige informatie en het introduceren van de nodige stappen om een beslissing te implementeren.
Motiveren	De inzet van anderen erkennen en appreciëren, de eigen leiderschap stijl gewend maken voor de andere en de juiste mensen met de juiste verantwoordelijkheden vertrouwen om zo de teamprestatie te verbeteren.

Bijlage B

Vragenlijst Reacties Deelnemers

Feedback Speed assessment

We are very interested in your opinion concerning the speed assessment session you have just completed. Your feedback is of great importance in further developing and improving our instruments. Therefore, we invite you to give your opinion based on the following questions.

1. Judge each of the aspects below on a five point scale:

In the table below you can find a few statements in the left column. We invite you to evaluate these statements for the speed assessment session you have just completed. Please evaluate each sentence by marking the bullet below the description that most closely represents your opinion. Any further comments on your answer are very much appreciated and can be indicated as well.

	Totally disagree	Disagree	Neutral	Agree	Totally agree
I want to be among the top scorers on this exercise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comments:				
I was extremely motivated to do well on this exercise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comments:				
I am confident in my exercise-taking abilities.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comments:				

When it comes to taking this kind of exercises, I generally do well.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comments:				
I generally perform better on this kind of exercises than others.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comments:				
I got very anxious about taking this exercise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comments:				
I very much dislike taking exercises of this type.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comments:				
During the exercise, I got so nervous I couldn't do as well as I should.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comments:				
In general, I am fairly treated in this exercise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comments:				
All in all, this exercise treats me fairly.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comments:				
Overall, I believe I receive fair treatments during this exercise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comments:				
I was treated politely during the testing process.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Comments:				

The role players treated me with respect during today's exercise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comments:					
I was satisfied with how the role players treated me during the exercise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comments:					
Doing well on this exercise means a person can do the manager job well.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comments:					
A person who scored well on this exercise will be a good manager.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comments:					
It would be clear to anyone that this exercise is related to the manager job.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comments:					
The content of the exercise was clearly related to the manager job.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comments:					
I could really show my abilities through this exercise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comments:					
This exercise allowed me to show what my job skills are.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comments:					

This exercise gives applicants the opportunity to show what they can really do.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comments:					
I wanted to do well on this exercise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comments:					
While taking this exercise, I concentrated and tried to do well.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comments:					

Bijlage C

Kenmerken van Werkprestaties en Gedrag in de Groep.

Werkprestaties en gedrag in de groep	Kenmerken
Interpersoonlijke flexibiliteit	De student heeft anderen door en begrijpt hoe ze zich voelen op elk gegeven moment / heeft een vrije geest in het omgaan met anderen en past zijn/haar gedrag aan om met anderen op te schieten
Omgaan met onzekerheid	De student vindt het niet nodig dat alles zwart-wit is / raakt niet gefrustreerd als er iets onvoorspelbaar op zich afkomt/ kan relevante beslissingen nemen zonder dat hij/zij alle info heeft / kan zich aanpassen wanneer iets onvoorzien op hem/haar afkomt
Aanpassingsvermogen aan de taak	De student gaat goed om met veranderingen in verband met het uitvoeren van een taak / leert nieuwe vaardigheden aan om zich aan te passen aan de nieuwe taak en start andere handelingen om de taak tot een goed einde te brengen
Aanpassingsvermogen aan het team	De student gaat goed om met veranderingen binnen het team (e.g. nieuwe teamleden) / leert nieuwe vaardigheden aan of neemt een andere rol op om er voor te zorgen dat het nieuwe team werkt / beantwoordt veranderingen op een constructieve manier
Pro-activiteit in het team	De student stelt ideeën voor om het team effectiever te maken / ontwerpt nieuwe en verbeterde methoden om het team beter te laten presteren / verbetert de manieren waarop het team iets doet
Communicatie vaardigheden	De student spreekt duidelijk, georganiseerd en op een interessante manier / schrijft met precisie en een goede stijl / hij/zij schrijft op een ordelijke manier
Teamwork	De student steunt de inspanningen van anderen / gedraagt zich open en vriendelijk, functioneert goed in groep / geeft ondersteunende kritiek en feedback aan anderen
Taak-georiënteerd leiderschap	De student plant tot in het detail hoe een belangrijke taak of project tot een goed einde te brengen / hij/zij omschrijft duidelijk wat de verwachte resultaten zijn / bepaalt welke middelen er nodig zijn voor het project / weet hoe het werk te coördineren

	en organiseren om vertraging, dubbel werk en verspilde middelen te vermijden / bekijkt progressie om zeker te zijn dat het doel wordt behaald
Relatie-georiënteerd leiderschap	De student zorgt voor aanmoedigen en steun als een teamlid moeilijkheden of stress heeft / ondersteunt teamleden in moeilijke situaties / geeft lof voor goede ideeën en suggesties / vraagt teamleden om hun reacties en suggesties om een beslissing te maken die de teamleden beïnvloedt / drukt vertrouwen uit in hun vaardigheden om een moeilijke taak tot een goed einde te brengen
In-rol gedrag,	De student voert taken adequaat en op tijd uit / neemt consistent een werkbare hoeveelheid taken aan / maakt taken grondig, met perfectie en met een minimum aan fouten en slordigheid
Counterproductief gedrag	De student is laat of afwezig van curriculum gerelateerde vergaderingen zonder toestemming of grondige reden / volgt de instructies van meerdere en begeleiders niet / lacht met andere leerlingen of medewerkers / maakt beledigende opmerkingen over studenten of medewerkers en vloekt op hen
Extra-rol gedrag	De student prijst peers wanneer zij succesvol zijn / moedigt anderen aan wanneer zij een persoonlijk probleem hebben / zegt dingen om mensen goed over zich zelf te laten voelen en helpt peers zonder dat het gevraagd is
Interpersoonlijk aanpassingsvermogen	De student is zich bewust van de reacties van anderen en verstaat waarom ze op die manier reageren / past zich aan reacties van anderen aan / brengt anderen samen om zich te verzoenen over verschillen / overtuigt anderen om hun ideeën of gedrag te veranderen

Bijlage D

Gemiddelde, Standaarddeviatie en Pearson Correlaties voor de Variabelen van Werkprestaties en Gedrag in Groep.

Variabelen	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Interpersoonlijk flexibiliteit	46.08	23.13	1												
2.Omgaan met onzekerheid	55.64	23.48	.74**	1											
3.Aanpassingsvermogen aan de taak	54.00	22.99	.51**	.32**	1										
4.Aanpassingsvermogen aan het team	55.19	25.32	.53**	.52**	.62**	1									
5.Proactiviteit in het team	51.75	21.17	.56**	.61**	.11**	.54**	1								
6.Communicatie vaardigheden	49.00	23.98	.58**	.51**	.17**	.30**	.68**	1							
7.teamwork	56.15	22.69	.60**	.64**	.32**	.54**	.76**	.73**	1						
8.Taak-georiënteerd leiderschap	48.73	23.15	.54**	.52**	.07*	.20**	.53**	.63**	.64**	1					
9.Relatie-georiënteerd leiderschap	54.97	24.03	.75**	.65**	.26**	.49**	.64**	.69**	.65**	.65**	1				
10.In-rol gedrag	64.38	24.69	.37**	.36**	-.09*	.18**	.51**	.51**	.60**	.74**	.49**	1			
11.Couterproductief gedrag	35.91	27.26	-.53**	-.54**	-.16**	-.37**	-.50**	-.50**	-.60**	-.52**	-.60**	-.60**	1		
12.Extra-rol gedrag	53.00	23,90	.83**	.76**	.44**	.54**	.71**	.67**	.73**	.49**	.72**	.39**	-.55**	1	
13.Interpersoonlijk aanpassingsvermogen	52.86	23,68	.72**	.63**	.49**	.64**	.58**	.58**	.73**	.54**	.69**	.42**	-.45**	.65**	1

Noot: N=761 *.p≤ 0.05 **p≤ 0.01

Bijlage E

Multiterk Multimethode Matrix

Rollenspel	R1C1	R1C2	R1C3	R2C1	R2C2	R3C1	R3C2	R3C3	R4C1	R4C2	R5C1	R5C2	R5C3
R1C1	1												
R1C2	,347**	1											
R1C3	,098**	,273**	1										
R2C1	-,083*	-,080*	,220**	1									
R2C2	0,013	0,006	-0,026	,422**	1								
R3C1	,083*	-0,044	-,138**	,497**	,383**	1							
R3C2	0,029	-,271**	-,201**	,348**	,240**	,469**	1						
R3C3	0,029	-,096**	0,042	,198**	,412**	,502**	,314**	1					
R4C1	,357**	,316**	,418**	-,153**	-,128**	-,175**	-,333**	0	1				
R4C2	,330**	-,073*	-,090*	0,032	0,048	,087*	,146**	0,024	,226**	1			
R5C1	,077*	,101**	,313**	,285**	-,165**	,213**	-,088*	-0,006	,209**	0,024	1		
R5C2	-0,019	-0,01	,100**	,530**	,357**	,489**	,307**	,458**	-0,016	,116**	,504**	1	
R5C3	0,028	,243**	,191**	,247**	,284**	,248**	,133**	,400**	,186**	,159**	,139**	,581**	1
R6C1	,135**	-,099**	-,071*	,336**	,281**	,341**	,147**	,409**	-0,045	,151**	-,182**	,138**	,264**
R6C2	,123**	0,024	0,063	,429**	,427**	,262**	,294**	,278**	-,095**	,149**	-0,044	,227**	,088*
R7C1	,186**	,273**	-,104**	0,02	,103**	-0,025	0,013	-0,038	0,007	,186**	,178**	,099**	-0,022
R7C2	-0,041	0,015	-0,04	-,218**	-,243**	-,351**	-,107**	-,240**	-,077*	-,093**	0,041	-,265**	-,269**
R8C1	-0,029	,108**	0,061	,403**	,317**	,409**	,190**	,319**	,153**	,194**	,250**	,475**	,400**
R8C2	-0,069	0,06	0,036	,262**	,290**	,372**	,180**	,271**	-0,069	0,02	,159**	,415**	,229**
R9C1	,258**	,155**	0,028	-,090*	-,138**	-,173**	-,340**	-,107**	,171**	-,104**	,206**	-0,063	-,111**
R9C2	-,072*	-,280**	-,224**	-0,042	0,025	,159**	,203**	-,090*	-0,034	,296**	-,124**	-,220**	-,241**
R9C3	,307**	,202**	,119**	,121**	0,031	-0,046	-,086*	-,141**	,093**	0,029	,223**	0	0,033
R10C1	,200**	,274**	,124**	,114**	,200**	,126**	0,059	,153**	,168**	,301**	,134**	,288**	,310**

Rollenspel	R1C1	R1C2	R1C3	R2C1	R2C2	R3C1	R3C2	R3C3	R4C1	R4C2	R5C1	R5C2	R5C3
R10C2	,295**	,077*	0,024	0,043	,242**	,098**	,135**	,273**	,071*	,503**	-,078*	,275**	,167**
R10C3	-0,015	-,119**	-,101**	,131**	,217**	,172**	,225**	,217**	-0,037	,441**	-0,024	,238**	,250**
R11C1	,166**	0,025	0,002	,125**	,240**	,205**	,103**	,504**	,186**	,071*	-,083*	,221**	,130**
R11C2	,309**	-,081*	,093**	0,068	,103**	,111**	,180**	,269**	,165**	,333**	-,090*	,124**	,191**
R11C3	,293**	-,076*	-0,054	-0,007	-0,033	0,04	,138**	,133**	,124**	,105**	-0,051	-0,006	,107**
R12C1	-,143**	0,044	-,080*	,152**	,074*	,157**	-,106**	,226**	-0,042	-0,056	,287**	,310**	0,039
R12C2	,093**	,224**	,071*	0,061	,072*	,141**	-0,037	,313**	,244**	,244**	,105**	,198**	,500**
R12C3	,075*	0,024	0,041	,072*	,164**	,079*	-,128**	,103**	,228**	-0,034	,233**	,184**	,180**
R13C1	,170**	0,01	,073*	,102**	-0,02	-0,01	-,085*	-0,032	-0,012	0,027	,225**	,211**	,199**
R13C2	0,015	0,035	-,145**	,320**	,368**	,293**	,233**	,157**	-,110**	-0,034	,146**	,283**	,278**
R13C3	,092*	-,113**	-,231**	0,05	,195**	,223**	,208**	,301**	-0,049	0,005	0,011	,217**	-0,045
R14C1	-0,062	-,154**	0,065	,294**	,226**	,386**	0,067	,471**	-,175**	-0,044	,272**	,370**	,258**
R14C2	0,033	-,153**	-,150**	,140**	0,035	,203**	,095**	,287**	-,187**	0,042	,218**	,326**	,256**
R14C3	-0,045	-,196**	-,072*	,143**	,201**	,424**	,203**	,345**	-0,014	-0,013	0,063	,186**	,269**
R15C1	,123**	-0,011	,188**	,240**	,321**	,175**	-0,038	,413**	,075*	,221**	,085*	,270**	,189**
R15C2	,183**	,111**	,271**	,118**	,125**	0,04	-,282**	,262**	,227**	-0,009	-0,03	0,037	,080*
R15C3	-,096**	0,007	-0,002	-0,005	0,016	,112**	-,074*	,251**	,151**	-,234**	,137**	,086*	-,077*
R16C1	,398**	,176**	,129**	-,075*	-,091*	,119**	-0,034	,338**	,364**	,311**	,166**	-0,033	,213**
R16C2	,375**	,146**	-,121**	-,124**	,189**	0,026	,270**	,160**	,156**	,280**	-,141**	0,039	,185**
R17C1	,267**	,459**	,290**	0,026	,196**	0,064	-,233**	,295**	,324**	-0,054	,151**	,242**	,165**
R17C2	0,058	,354**	,088*	-,072*	,117**	,169**	-,247**	,102**	0,044	-,286**	,076*	,095**	-,074*
R17C3	-,085*	,278**	,082*	-0,036	-,140**	-0,004	-,113**	,226**	,194**	-,237**	,168**	-,079*	-,198**
R18C1	,198**	0,05	,103**	0,068	,141**	,114**	-,231**	,260**	,234**	0,014	0,04	0,031	,190**
R18C2	,089*	0,055	,204**	,303**	,327**	,174**	0,023	,256**	,136**	0,054	0,007	,183**	,185**
R18C3	,250**	,196**	,404**	,295**	,173**	,113**	-,130**	,358**	,188**	0,017	,269**	,246**	,145**

Rollenspel	R6C1	R6C2	R7C1	R7C2	R8C1	R8C2	R9C1	R9C2	R9C3	R10C1	R10C2	R10C3	R11C1
R6C1	1												
R6C2	,357**	1											
R7C1	-0,027	,308**	1										
R7C2	-,324**	-,150**	,433**	1									
R8C1	,107**	,322**	,110**	-,390**	1								
R8C2	-0,048	,329**	0,044	-,247**	,757**	1							
R9C1	0,037	0,025	,095**	,171**	-,331**	-,203**	1						
R9C2	0,062	-,206**	-,129**	-,076*	0,042	,100**	-,235**	1					
R9C3	,153**	,234**	0,068	,162**	-,133**	-0,014	,645**	-,142**	1				
R10C1	-0,055	,099**	,191**	-0,003	,154**	0,039	-0,004	-,090*	0,048	1			
R10C2	-0,065	,186**	0,065	-,072*	,248**	,169**	-,122**	-,097**	-,142**	,587**	1		
R10C3	-,087*	,187**	-0,052	-,139**	,304**	,244**	-,216**	-0,002	-,109**	,630**	,665**	1	
R11C1	,416**	,396**	,188**	-,106**	,106**	-0,055	,198**	-,091*	,134**	,144**	,088*	0,029	1
R11C2	,264**	,435**	-0,05	-,083*	-,112**	-0,047	,248**	-,109**	,335**	,258**	,286**	,240**	,591**
R11C3	,089*	,218**	,112**	,212**	-0,046	,209**	,209**	0,064	,358**	,168**	0,056	,172**	,192**
R12C1	-,093**	-0,012	,318**	,229**	,195**	,100**	0,048	-,177**	0,063	,317**	,114**	,093*	,213**
R12C2	,205**	,110**	,143**	-,145**	,320**	,156**	-0,024	-,144**	0,036	,267**	,209**	,328**	,152**
R12C3	-0,027	-,071*	,115**	-0,013	,215**	0,006	-0,016	,092**	-,174**	,156**	0,014	0,059	,187**
R13C1	,196**	0,019	,322**	,106**	-,131**	-,207**	,400**	-,247**	,288**	,244**	-,076*	0,042	,230**
R13C2	,093**	,341**	,282**	-0,05	,389**	,379**	-,143**	-0,056	0,052	,203**	-,090*	,220**	,105**
R13C3	,090*	0,057	-0,019	-0,031	-,089*	-0,003	0,04	0,044	,077*	-,122**	-,073*	-,142**	,251**
R14C1	,277**	,291**	-0,021	-,172**	,312**	,356**	0,043	-0,055	,146**	,237**	,178**	,325**	,159**
R14C2	,209**	0	,084*	-,109**	,365**	,274**	-,101**	-0,037	0,009	0,014	,101**	,151**	-0,049
R14C3	,192**	,079*	-,288**	-,349**	,256**	,399**	-,165**	,270**	-0,003	-,337**	-,189**	-0,004	-,071*
R15C1	,343**	,520**	,116**	-,194**	,162**	,266**	,174**	-0,024	,120**	,136**	,171**	,120**	,340**

Rollenspe	R6C1	R6C2	R7C1	R7C2	R8C1	R8C2	R9C1	R9C2	R9C3	R10C1	R10C2	R10C3	R11C1
R15C2	,397**	,257**	,221**	-0,013	,105**	0,058	,218**	-,264**	,278**	0,061	0,011	-0,061	,271**
R15C3	,193**	,138**	0,066	,088*	-0,044	-,107**	,176**	-,143**	,080*	0,01	-,297**	-,325**	,305**
R16C1	,353**	-0,029	-0,007	-,236**	,159**	-,126**	,183**	0,066	,099**	,262**	,101**	,110**	,306**
R16C2	0,067	-0,011	-,080*	-,256**	,102**	0,003	,116**	,190**	,109**	,168**	,338**	,178**	,082*
R17C1	0,069	,169**	,171**	-,132**	0,049	0,06	,102**	-,226**	,147**	,212**	,246**	0,009	,225**
R17C2	-,083*	-0,032	,072*	-0,002	-0,065	,070*	,083*	-,209**	,091*	,086*	,109**	-,133**	,164**
R17C3	-,095**	0,01	,219**	,384**	0,051	-0,013	0,036	-0,013	-0,013	,201**	-,101**	-,138**	,179**
R18C1	,200**	,162**	,170**	0,043	0,028	-,087*	,140**	-,228**	,107**	0,028	,090*	-0,038	,177**
R18C2	,200**	,417**	0,049	-,160**	,430**	,369**	-,285**	-0,069	-,106**	,218**	,305**	,159**	,097**
R18C3	,137**	,362**	,204**	-0,036	,361**	,246**	,118**	-,243**	,148**	,325**	,323**	,141**	,203**

Rollenspel	R11C2	R11C3	R12C1	R12C2	R12C3	R13C1	R13C2	R13C3	R14C1	R14C2	R14C3	R15C1	R15C2
R11C2	1												
R11C3	,498**	1											
R12C1	-,207**	0,012	1										
R12C2	0,011	0,044	,313**	1									
R12C3	-,136**	0,029	,284**	,242**	1								
R13C1	,071*	0,047	,244**	,190**	,206**	1							
R13C2	-0,015	,265**	,156**	,172**	,204**	,387**	1						
R13C3	,190**	,218**	,151**	-,132**	,085*	-0,053	,205**	1					
R14C1	,261**	,359**	,087*	0,021	0,062	,072*	,331**	,129**	1				
R14C2	-,128**	,122**	,135**	,250**	,181**	,274**	,439**	,150**	,547**	1			
R14C3	0,024	,238**	-,196**	,151**	-0,068	-,320**	,191**	,189**	,412**	,250**	1		
R15C1	,299**	,216**	,225**	,261**	,116**	,100**	,214**	,272**	,339**	0,038	,131**	1	
R15C2	,086*	,119**	,134**	,164**	-,090*	,270**	,132**	0,028	,366**	,210**	,125**	,317**	1
R15C3	0,019	-0,034	,427**	-,079*	0,055	0,02	0,022	,284**	0,063	-,155**	-0,067	,300**	,340**

Rollenspel	R11C2	R11C3	R12C1	R12C2	R12C3	R13C1	R13C2	R13C3	R14C1	R14C2	R14C3	R15C1	R15C2
R16C1	,287**	,163**	-,116**	,319**	,142**	-0,046	-,195**	-0,001	,100**	0,055	-0,005	,106**	,119**
R16C2	,287**	,139**	-,239**	,114**	-0,018	-,170**	-,178**	,170**	-,075*	0,067	-0,022	0,018	-,183**
R17C1	,118**	,170**	,281**	,309**	,117**	-0,05	-0,03	,106**	,176**	0,05	,108**	,358**	,247**
R17C2	0,036	-0,048	,283**	-0,048	-0,008	-0,026	-,174**	0,056	0,039	-,229**	-,109**	0,059	,107**
R17C3	-,156**	0,063	,448**	-0,041	,115**	-,110**	0,007	0,054	-0,021	-,130**	-,299**	0,025	0,034
R18C1	,205**	,146**	0,065	,215**	-,122**	-0,009	-0,059	-0,009	,183**	0,003	,151**	,256**	,397**
R18C2	,254**	,238**	-0,063	0,035	-,138**	-,376**	,200**	-,136**	,422**	,165**	,209**	,344**	,193**
R18C3	,205**	,165**	,146**	,141**	,100**	-0,063	-0,005	-,188**	,434**	0,054	-0,009	,372**	,366**

Rollenspel	R15C3	R16C1	R16C2	R17C1	R17C2	R17C3	R18C1	R18C2	R18C3
R15C3	1								
R16C1	,076*	1							
R16C2	-,112**	,477**	1						
R17C1	,117**	,123**	,106**	1					
R17C2	,242**	-,150**	-,100**	,572**	1				
R17C3	,537**	,156**	-,073*	,206**	,193**	1			
R18C1	,080*	,297**	,094*	,262**	-0,015	0,024	1		
R18C2	0,015	,131**	,120**	,324**	0,005	,083*	,456**	1	
R18C3	0,031	,379**	0,027	,401**	0,039	,290**	,596**	,587**	1