



PERSOONLIJKE PROFIEL ANALYSE

UITLEG OVER DE GESCHIEDENIS EN DE VALIDATIE

DE PERSOONLIJKE PROFIEL ANALYSE
ONTLEENT HAAR OORSPRONKELIJKE DENKBEELD
AAN DE WERKEN VAN MARSTON, DIE EEN THEORIE
VOORSTELDE VAN HET MENSELIJK GEDRAG ALS
EEN FUNCTIE VAN TWEE DIMENSIES

De theorie van Marston

De Persoonlijke Profiel Analyse (PPA) ontleent haar oorspronkelijke denkbeeld aan de boeken van Marston (1928, 1931), die een theorie voorstelde van het menselijk gedrag als een functie van twee bipolaire dimensies, te weten extern en intern:

De externe omgeving, die kan worden beschreven in termen van een doorlopend proces met tegengestelde polen, antagonistisch en goedgunstig.

De interne reactie van het individu, die kan worden beschreven als een doorlopend proces van tegengestelde polen, van activiteit tot passiviteit.

Deze twee dimensies verschaffen een raamwerk waarop het specifieke interactiepatroon van het individu kan worden uiteengezet. Het patroon kan worden beschreven door middel van vier kenmerken:

DOMINANTIE — actieve positieve opstelling in een vijandige omgeving.

INSTIGATIE — actieve positieve opstelling in een goedgunstige omgeving.

SUBMISSIE — reactieve inschikkelijkheid in een goedgunstige omgeving.

CONFORMITEIT — voorzichtige en behoedzame reactie op een vijandige omgeving, bedoeld om antagonisme te reduceren.

Aangenomen wordt dat de meeste personen op bepaalde momenten blijk kunnen geven van alle vier deze kenmerken. Er wordt echter ook aangenomen dat een individu door een proces van leren en toepassen een levensstijl ontwikkelt, die specifieke nadruk legt op bepaalde aspecten van het gedrag.

Verder onderzoek door anderen in de jaren vijftig bevestigde het denkbeeld dat gedrag gemeten kan worden langs de twee assen en vier dimensies die door Marston werden voorgesteld. Hiertoe behoren onder meer Gordon (1953), Denton (1954), LaForge (1955), Suczek (1955) en Clarke (1956).



Thomas Hendrickson

DE PERSOONLIJKE
PROFIEL ANALYSE TRACHT
VAST TE STELLEN OF
INDIVIDUEN ZICHZELF ZIEN
ALS IEMAND DIE VAN
NATURE OP ZOEK GAAT
NAAR OF REAGEERT OP
WERKOMSTANDIGHEDEN

Eind jaren vijftig en begin jaren zestig ontwikkelde Thomas Hendrickson, van T.M. Hendrickson and Associates in Minneapolis (Minnesota, VS), de inzichten van Marston verder tot de Persoonlijke Profiel Analyse, als zelfanalysesysteem voor de werkomgeving. De Persoonlijke Profiel Analyse zoals die door Hendrickson werd bedacht, is een IPSATIEF instrument. Dit betekent dat het individu wordt beschreven in zijn of haar eigen woorden. Deze omschrijving dient vervolgens als belangrijke en waardevolle informatiebron voor werkgevers bij het nemen van beslissingen over werknemers.

De Persoonlijke Profiel Analyse methode probeert vast te stellen of individuen zichzelf zien als iemand die van nature op zoek gaat naar of reageert

op werkomstandigheden die zij als gunstig of uitdagend beschouwen. Tevens laat het zien of de reacties hierop actief of reactief zijn.

Het Persoonlijke Profiel is een door het individu zelf afgenomen gedwongen woordkeuzetechniek. Het bestaat uit 24 groepen van vier beschrijvende woorden waaruit de kandidaat moet kiezen welk woord het best (B) en het minst (M) op hem van toepassing is.

De woorden die voor de eerste experimenten werden gekozen, waren gebaseerd op Marston's werk. De geselecteerde woorden hadden zo veel mogelijk directe betekenis voor Marston's model en elke groep van vier woorden had betrekking op één van de vier dimensies: Dominantie, Instigatie, Submissie en Conformiteit.

Methodologie van de oorspronkelijke constructie

De eerste empirische toetsen werden in 1958 door Hendrickson afgenomen bij een kleine groep van 115 personen (67 mannen en 48 vrouwen) waarvan de beroepsverdeling als volgt was: 46 studenten, 17 docenten, 27 superieuren, 16 zelfstandigen, 13 kantoor medewerkers, 6 overig.

Er werden frequentieverdelingen van de antwoorden gemaakt en woorden werden in andere groepen ondergebracht zodat elke groep van vier een woord uit elke dimensie bevatte. Bovendien werd gepoogd woorden van relatief gelijke responswaarde te combineren om de gevolgen van sociale wenselijkheid in de antwoorden te beperken. Woorden met een hoge respons werden in dezelfde groepen ondergebracht, net als woorden met een lage respons. 76 van de oorspronkelijke 96 woorden werden op deze manier opgenomen en er werden vijf extra groepen van vier samengesteld om het totaal weer op 24 groepen te brengen. Van de woorden die werden behouden, was 39% afkomstig van Marston.

Het herziene formulier werd voorgelegd aan een grotere en meer representatieve groep van 500 personen (388 mannen / 112 vrouwen) verdeeld over de volgende beroepsgroepen: 212 managers, 128 zelfstandigen, 62 kantoormedewerkers, 38 verkopers, 34 machineoperators en 36 overige.

Uit deze groep werd een willekeurige steekproef genomen onder 100 mensen om de betrouwbaarheid en de gemiddelde samenhang tussen de vier factoren vast te stellen. De resultaten gaven aan dat bij deze wijze van evaluatie het Persoonlijke Profiel een bevredigende interne consistentie had.

Teneinde de scoresleutel te ontdoen van afwijkende elementen werd een analyse van de verschillende onderdelen in gang gezet. Uit een populatie van 1200 werd een willekeurige steekproef genomen van 185 mensen (130 mannen / 55 vrouwen), met een beroepsverdeling van 89 managers, 35 technici, 26 kantoormedewerkers, 12 technisch specialisten, 12 verkopers, 6 kaderleden en 5 overige.

De interne consistentie werd bevestigd en de scoresleutel werd bijgesteld. In deze fase werden de Marston dimensies SUBMISSIE veranderd in STABILITEIT en INSTIGATIE in INVLOED.

Er werd een steekproef gehouden onder 100 willekeurige mensen (75 mannen / 25 vrouwen) om de nieuwe scoresleutel te testen, en de resultaten werden gecorreleerd aan de oorspronkelijke tests.

Teneinde de betrouwbaarheid verder te ontwikkelen en te verhogen werden onder een groep van 72 mensen (47 mannen / 25 vrouwen) test- en hertestproeven afgenomen met de nieuwe scoresleutels.

Dit onderzoek in begin jaren zestig, en de uiteindelijke versie, maakten deel uit van een uitgebreid artikel over de kwestie van gedrag in de werkomgeving. Dit stuk werd voorgelegd aan de American Psychological Society voor wat betreft de resultaten die met de PPA werden behaald en de methodologie van het onderzoek.

HET WEZENLIJKE DOEL VAN PPA/STA IS OM TE FUNGEREN ALS
GESTRUCTUREERD HULPMIDDEL VOOR HET GESPREK
- MET WELK DOEL DAN OOK - DAT RELEVANTE EN SCHERPZINNIGE
VRAGEN NAAR VOREN BRENGT DIE ZIJN TOEGESPITST OP DE EISEN VAN DE FUNCTIE

Invoering buiten de VS

Het PPA formulier dat Hendrickson had ontwikkeld, werd in 1981 in Groot-Brittannië ingevoerd nadat de nodige aanpassingen waren doorgevoerd wat betreft verschillen in perceptie tussen het Amerikaanse en Britse gebruik van de Engelse taal. Het herziene PPA formulier bleef onveranderd tot 1997, toen een revisie werd uitgevoerd waarin de veranderde kijk op gelijke kansen en geslachtsneutraliteit werd weerspiegeld. Aan het begin van het nieuwe millennium beschikt Thomas over 50 taalversies van de PPA en is Thomas International actief in 50 landen.

BETROUWBAARHEID, VALIDITEIT EN BRUIKBAARHEID

Er wordt algemeen aangenomen dat de doelmatigheid van tests of evaluaties het best wordt gemeten door het bestuderen van drie factoren, te weten Betrouwbaarheid, Geldigheid en Bruikbaarheid.

BETROUWBAARHEID

Een test is betrouwbaar als deze voor ieder persoon bij verschillende gelegenheden dezelfde score oplevert. Thomas International raadt aan dat de PPA met tussenpozen van niet minder dan 3 maanden wordt afgenomen.

Het minimale acceptabele cijfer voor betrouwbaarheid van tests op een schaal van 0 tot 1 is 0,7 (Kline). De relevante gegevens worden regelmatig geëvalueerd en de PPA laat bij toetsing een hoge test/hertest-betrouwbaarheid zien.



Voorbeeld: Een test/hertest betrouwbaarheidsanalyse onder 72 mensen (47 mannen, 25 vrouwen), alle werkzaam op directieniveau of in zelfstandige beroepen. De tussenpozen van de hertests varieerden van 3 tot 12 maanden met een gemiddelde van 6 maanden. De test/hertest-betrouwbaarheidscoëfficiënten van de PPA dimensies DISC waren als volgt:

	R
D	0.84
I	0.70
S	0.77
C	0.87

Uit deze resultaten blijkt dat de PPA betrouwbaar is en over een langere periode stabiele resultaten geeft.

PREDICTIEVE VALIDITEIT

Uit eerdere gegevens bleek dat de PPA en de interpretatie van de DISC-factoren een voorspellend gehalte hebben van 85% en hoger. Recenter onderzoek door professor S. Irvine richtte zich op de specifieke functieomschrijvingen voor bepaalde relaties. De resultaten daarvan werden gepubliceerd in het tijdschrift "Current Psychology" (Irvine, Mettam & Syrad, 1994). Uit het onderzoek blijkt dat de PPA een goed voorspellend gehalte heeft wanneer objectieve en verifieerbare criteria worden gebruikt. Het laat duidelijk te onderscheiden profielen zien voor verschillende soorten functies, alsmede verschillen binnen profielen voor succes en falen binnen die functies. Aanwijzingen dat de verschillende soorten profielen aanhoudende en herkenbare persoonlijke werkstijlen voorspellen zullen in de nabije toekomst door professor Irvine gepubliceerd worden.

CRITERIUMGERICHTE VALIDITEIT

Elke test of assessment is valide als deze meet wat het beweert te meten. Voor de criteriumgerichte validiteit worden test- en hertest-proeven afgenomen met andere instrumenten om te bevestigen dat de PPA dezelfde elementen meet van vergelijkbare personen.

Onderzoeken waarin de PPA wordt vergeleken met 16PF en OPQ factor 3, wijzen erop dat dit inderdaad het geval is. Tussen 1981 en 1987 werden grootschalige proeven gehouden door gekwalificeerde deskundigen en hieruit blijkt duidelijk dat de PPA vergelijkbare beweringen doet over dezelfde mensen als 16PF en OPQ factor 3. (Thomas Technical Manual 1986)

BRUIKBAARHEID en ACCEPTATIE

De laatste vraag die moet worden beantwoord, is: "Is de PPA vragenlijst werkelijk nuttig voor selectie en ontwikkeling?"

Het PPA systeem wordt dagelijks in 50 landen gebruikt en de feedback bevestigt dat de PPA empirisch een buitengewoon hoge bruikbaarheidsgraad heeft.

De wezenlijke functie van de PPA/STA is om te dienen als gestructureerd hulpmiddel voor een gesprek — met welk doel dan ook — dat relevante en scherpzinnige vragen naar voren brengt welke zijn toegespitst op de eisen van een functie. De conclusies die worden geformuleerd op basis van de uitgebreide PPA rapportages komen voort uit decennialange klinische observaties van de mens in de werksituatie. De rapporten bieden managers en personeelsfunctionarissen een geldig referentiekader van de persoonlijke werkstijl voor elke individuele kandidaat. Bij goed gebruik draagt het bij aan een beperking van vooroordelen en ongewenste bijwerkingen van ongestructureerde, conventionele gesprekken met (potentiële) werknemers.



Tot slot

Thomas International houdt zich strikt aan de richtlijnen voor niet-psychologen die zijn gepubliceerd door de internationaal gerenommeerde BPS (British Psychological Society) en de Gedragscode van het Institute of Personal Development. Alle instrumenten die door Thomas International Nederland worden verspreid, zijn alleen bedoeld voor gebruik door relaties die daarvoor opgeleid zijn. De beschikbaar gestelde softwareprogramma's dienen ter ondersteuning van de getrainde personen en worden voortdurend verder ontwikkeld. Ook wordt de kennis van de gebruiker voortdurend geoptimaliseerd door middel van trainingen, persoonlijke bezoeken, workshops en schriftelijke kennisoverdracht.

LITERATUURVERWIJZINGEN

Kline P Personality, measurement and theory, Hutchinson, London (1983)

Irvine SH Personal Profile Analysis — A Contemporary Frame of Reference for Research and Development (1988)

Irvine SH Mettam D, Syrad T, Valid and More Valid? Keys to Understanding Personal Appraisal Practices at Work — Current Psychology, Vol. 13 (1994)

Thomas International
PPA Technical Manual 1986

THOMAS INTERNATIONAL HOUDT ZICH STRIKT AAN
DE RICHTLIJNEN VOOR NIET-PSYCHOLOGEN DIE ZIJN
GEPUBLICEERD DOOR DE BPS (BRITISH PSYCHOLOGICAL
SOCIETY) EN DE GEDRAGSCODE VAN HET INSTITUTE
OF PERSONAL DEVELOPMENT.