

Persoonlijkheid op het werk: een validatie onderzoek van de Nederlandstalige Organizational Big 5

Enya Catelin

Studentennummer: 01808804

Promotor: prof. dr. Bart Wille

Masterproef ingediend tot het behalen van de academische graad van
Master of Science in de psychologie - bedrijfspsychologie en personeelsbeleid

Academiejaar 2023-2024

Ondergetekende, Enya Catelin, geeft toelating tot het raadplegen van de scriptie door derden.

Voorwoord

Met gemengde gevoelens schrijf ik de laatste woorden neer aan mijn masterscriptie. Trots, dankbaarheid en opwinding zijn slechts enkele van de gevoelens die ik ervaar bij het schrijven van dit voorwoord, maar vooral nieuwsgierigheid naar wat de toekomst voor mij zal brengen. Deze masterproef markeert niet alleen het einde van een intensieve academische reis, maar ook het begin van een nieuw hoofdstuk in mijn leven.

Allereerst wil ik mijn oprechte dankbaarheid uiten aan mijn vrienden. Circé, om mijn masterproef na te lezen. Hanna, om samen met mij uren in de bibliotheek te vertoeven. Ailin, om steeds haar expertise te delen. En natuurlijk ook mijn overige jeugdvriendinnen voor de koffiepauzes en de gezellige avonden uit waar ik even alles van mij af kon zetten. Mijn familie verdient ook een speciale vermelding. Jullie hebben me altijd aangemoedigd met veel trots, zelfs op de moeilijkste momenten.

Maar ik wil vooral mijn mama bedanken, om haar onvoorwaardelijke steun en mij alle kansen te geven om mijn dromen na te jagen en de reis van mijn toekomst tegemoet te gaan.

Aan iedereen die een rol heeft gespeeld in mijn academische en persoonlijke groei, bedankt. Dan rest er mij nog een laatste zin: ik wens jullie veel leesplezier.

Bedankt,

Enya Catelin

7 mei 2024

Abstract

Het gebruiken van gecontextualiseerde meetinstrument, wordt steeds relevanter in wetenschappelijke literatuur. De Organizational Big 5 (Org-B5), ontwikkeld door Pathki en collega's (2022) is een gecontextualiseerde persoonlijkheidsmaat dat persoonlijkheid op het werk tracht te meten aan de hand van het vijffactorenmodel: aangenaamheid, extraversie, openheid voor ervaringen, consciëntieusheid en emotioneel stabiliteit.

De recente vragenlijst werd eerder vertaald in het Nederlands en werd in de huidige studie gevalideerd. Daarnaast werd onderzocht of persoonlijkheid op het werk een rol speelt op het subjectief welzijn, agressief gedrag op het werk, contraproductief werkgedrag en werkengagement. In deze studie hebben 175 participanten een vragenlijst ingevuld over persoonlijkheid op het werk aan de hand van zelf rapportage. Het validatie onderzoek van de Nederlandstalige Org-B5 bestond uit het testen van de interne consistentie, een exploratieve en confirmatorische factoranalyse werd uitgevoerd. Hiervoor werden twee andere persoonlijkheidsinstrumenten (i.e. de Mini-IPIP en de Big Five Mini Markers) meegenomen in de analyse. Daarna werden de correlaties tussen de Org-B5 en werkvariabelen onderzocht. De confirmatorische factoranalyse toont acceptabele factorladingen voor ieder item van de Org-B5 en de respectievelijke factor. Ook toont de Org-B5 een betere fit voor de data in vergelijking met de Mini-IPIP en de Big Five Mini Markers. Verder werd een goede interne consistentie, een goede discriminante validiteit en een acceptabele convergente validiteit gerapporteerd. Daarnaast werd ondersteuning gevonden dat alle persoonlijkheidsdimensies positief correleren met werkengagement en subjectief welzijn. Ook werd een negatieve relatie gevonden tussen aangenaamheid, neuroticisme en emotionele stabiliteit en agressief gedrag. Ten slotte, werd een negatieve relatie gevonden tussen consciëntieusheid en contraproductief werkgedrag. Toekomstig onderzoek om de Nederlandstalige Org-B5 verder te valideren is aangeraden.

Inhoudsopgave

Inleiding	6
Persoonlijkheid	7
Back to the Basics: de Big Five.....	8
Overeenkomsten en Verschillen binnen Persoonlijkheidsonderzoek	10
Persoonlijkheidsmodellen.....	11
Nongecontextualiseerde versus Gecontextualiseerde Persoonlijkheid.....	13
Een Tweestrijd	15
Gecontextualiseerde Persoonlijkheid op het Werk.....	16
De Organizational Big 5	17
Voordelen en Beperkingen van de Org-B5	19
Factorstructuur van de Org-B5	20
Het Belang van de Moedertaal in Vragenlijsten.....	21
Nomologisch Netwerk	22
Probleemstelling	26
Huidige studie.....	26
Hypotheses.....	26
Methode	28
Procedure	28
Steekproef.....	29
Meetinstrumenten	30
Persoonlijkheid	30
Persoonlijkheid op het werk	31
Werk Engagement	31
Contraproductief werkgedrag	32

Agressie	32
Welzijn.....	33
Resultaten	33
Validatie van de Org-B5	33
Exploratieve Factoranalyse en Interne Consistentie	34
Confirmatorische Factoranalyse: Goodness-of-Fit en Factorladingen	36
Constructvaliditeit: Convergente en Discriminante Validiteit	38
De Rol van Persoonlijkheid op Werkvariabelen	41
Discussie	44
Resultaten en Interpretatie	44
Theoretische en Praktische Implicaties	46
Limitaties	47
Richtlijnen voor Toekomstig Onderzoek.....	48
Conclusie	49
Literatuurlijst	50
Appendix.....	60
Appendix A.....	60
Appendix B.....	61
Appendix C.....	63
Appendix D.....	64
Appendix E.....	66
Appendix F.....	67
Appendix G.....	69
Appendix H.....	70

Inleiding

Persoonlijkheid speelt een belangrijke rol in de loopbaan van mensen. Persoonlijkheid beïnvloedt bijvoorbeeld loopbaankeuzes, wordt als verklaring gebruikt voor interpersoonlijke interacties op het werk, en wordt vaak gebruikt in selectie- en rekruteringsprocedures (e.g. persoonlijkheidsvragenlijsten). De rol van persoonlijkheid op het werk wordt dan ook al meer dan honderd jaar intensief bestudeerd in wetenschappelijk onderzoek (Ones et al., 2007; Barrick et al., 2001). Ondanks deze academische populariteit omtrent persoonlijkheid heerst er evenwel geen consensus met betrekking tot het specifieke raamwerk. Er heerst bijvoorbeeld nog steeds actueel debat over de geschikte keuze tussen HEXACO en NEO-modellen (Ashton & Lee, 2020). Onderzoekers zijn het er in het algemeen wel over eens dat persoonlijkheid een multidimensionaal construct is. Een voorbeeld van een persoonlijkheidsmodel is het Big Five model dat mensen beschrijft aan de hand van vijf brede dimensies: extraversie, vriendelijkheid, aangenaamheid, emotionele stabiliteit en openheid voor ervaringen. Het Big Five Persoonlijkheidsmodel is een vaak gebruikt multidimensionaal model om persoonlijkheid in kaart te brengen.

Een nadeel van deze traditionele persoonlijkheidsmodellen is dat ze uitgaan van een persoonlijkheid die in elke context hetzelfde is. Echter, wetenschappelijk onderzoek suggereert dat mensen zich anders gedragen op hun werk dan in hun privésfeer (Heller et al., 2007). Iemand kan zich in zijn vrije tijd nochtans introvert en verlegen gedragen, maar op het werk assertief en extravert zijn omdat dit van hen in die functie vereist wordt. Traditionele of *nongecontextualiseerde* metingen kunnen dus mogelijk verschillende resultaten opbrengen, naargelang de context waarin die persoonlijkheid gemeten wordt.

Recent werden daarom meetinstrumenten ontwikkeld die zich focussen op één specifieke context, ook wel *gecontextualiseerde* meetinstrumenten genoemd (Beckmann et al., 2020; Zhang & McEwan, 2023). Een voorbeeld hiervan is de Organizational Big 5 (Org-B5) door Pathki en collega's (2022). De Org-B5 is een korte, Engelstalige vragenlijst die gecontextualiseerde persoonlijkheid meet op basis van de Big Five persoonlijkheidsdimensies. Het is echter belangrijk om vragenlijsten af te nemen in de

moedertaal van de participant om meetfouten te corrigeren. Dit zorgt ervoor dat de scores van de respondent kunnen afwijken van de ware scores en vervolgens meet de test niet langer wat het dient te meten. Omwille van die reden tracht toekomstig onderzoek zich te richten op de validatie van het instrument in andere talen om op die manier de generaliseerbaarheid te waarborgen.

Deze studie tracht een aanvulling te zijn op het huidige onderzoek aan de hand van het uitvoeren van een validatie onderzoek van de Nederlandstalige Org-B5. Specifiek, zal onderzocht worden of de Nederlandstalige Org-B5 een goede constructvaliditeit en criteriumvaliditeit heeft en wat de relatie is tussen persoonlijkheid op het werk en werkgerelateerde variabelen, namelijk contraproductief werkgedrag, werkengagement, agressie en subjectief welzijn.

Persoonlijkheid

Het is een observatie van alle tijden dat mensen van elkaar verschillen. Reeds in de vijfde eeuw voor Christus gaf de Griekse arts en natuurfilosoof Hippocrates een verklaring voor de verschillen tussen mensen of *interindividuele* verschillen. Hippocrates onderscheidde vier lichaamssappen (i.e. bloed, slijm, gele gal en zwarte gal) en stelde dat een onbalans in deze lichaamssappen leidt tot ziektes. Vervolgens linkte hij de vier lichaamssappen aan temperamenten en stelde dat wanneer een persoon een overmaat had aan een bepaald lichaamssap, dit geassocieerd kan worden met een temperament. De temperamenten die onderscheiden werden, zijn: sanguinisch, melancholisch, cholericus of flegmatisch. Later onderscheidde de filosoof Plato vier persoonlijkheidstypes: artistiek, sensitief, intuïtief en beredeneerd. Ten slotte besprak Aristoteles deugden van het karakter, hij stelde bijvoorbeeld dat moed de gewenste deugd is tussen roekeloosheid en lafheid (Crossan et al., 2013). Verder, besprak Aristoteles andere deugden zoals egoïsme (Ashmore, 1977), moraliteit (Hartman, 1998) en bescheidenheid (Crossan et al., 2013).

Verskillende theoretische perspectieven trachtten persoonlijkheid te begrijpen en kenmerken te identificeren om interindividuele verschillen te verklaren. Onder andere vanuit de psychoanalyse vond Freud dat de persoonlijkheid van een individu uit drie delen bestaat, namelijk het id, ego en superego waarbij een constante strijd

aanwezig is tussen de drie mentale structuren (Koenane, 2014). Daarnaast deed Jung uitvoerig onderzoek rond persoonlijkheid en identificeerde twee types van persoonlijkheid, namelijk het introverte en extraverte type. Jung introduceerde tevens vier basisdimensies waarop ieder individu onderscheiden kan worden (i.e. denkend, voelend, gewaarwording en intuïtie) (Blutner & Hochnadel, 2010). Deze denkkaders worden echter betwist omdat ze weinig empirische ondersteuning bieden (Crews, 1999; Stricker & Ross, 1964).

Wat voorgaande theorieën delen is dat ze mensen indelen op basis van discrete categorieën aan de hand van de aanwezigheid of afwezigheid van bepaalde kenmerken. Deze categorische benaderingen werden echter vervangen door dimensionele benaderingen, waar persoonlijkheden worden ingedeeld in dimensies. De dimensionele benadering verdeelt persoonlijkheden op een continuüm waar individuen op kunnen variëren.

Back to the Basics: de Big Five.

Voordat de Big Five geïntroduceerd werd, trachtten enkele pioniers bepaalde karakteristieken te classificeren in termen van persoonlijkheid met als doel persoonlijkheidsmodellen te ontwikkelen waarop mensen onderscheiden kunnen worden. Allport (1937) identificeerde en classificeerde persoonlijkheidstrekken wat ook wel een trektheorie genoemd wordt. Door middel van een lexicale benadering (i.e. analyse waarbij adjectieven uit het woordenboek beschreven worden als persoonlijkheidstrekken), werden trekken onderscheiden op drie niveaus: cardinale, centrale en secundaire trekken. Cardinale trekken zijn dominant en kenmerkend voor een individu, terwijl centrale trekken terugkerende karakteristieken zijn die het gedrag sturen. Secundaire trekken zijn minder generaliseerbaar en consistent, daarnaast komen secundaire trekken ook minder vaak tot uiting in vergelijking met centrale trekken. Uiteindelijk werden meer dan 4500 adjectieven geïdentificeerd om persoonlijkheidstrekken te beschrijven.

Cattell (1943; 1945) bouwde verder op het werk van Allport (1937) en analyseerde de trekken die Allport vooropstelde en bracht de voornaamste trekken samen onder de noemer basistrekken. Cattell gebruikte een factoranalyse en deelde

uiteindelijk 171 trekken op in 60 clusters (e.g. de cluster zelfvoldaanheid, zuinigheid bevat onder andere gewoonte gebonden, zuinig en intuïtief). De 171 items werden later verfijnd naar 35 items en teruggebracht tot 12 items. Na herziening werden de 12 trekken uitgebreid tot 16 trekken. Enkele voorbeelden van dergelijke persoonlijkheidsfactoren zijn onzekerheid (i.e. iemand die zelfkritisch of zelfverzekerd is), levendigheid (i.e. de mate waarin iemand spontaan of ingetogen is), en emotionele stabiliteit (i.e. de mate waarin iemand gespannen of rustig is). Het identificeren van 16 persoonlijkheidsfactoren leidde ertoe dat de 16PF-vragenlijst werd ontwikkeld door Cattell en collega's (1970) om een uitgebreid beeld te bieden van de persoonlijkheid van een individu. Onderzoekers toonden echter aan dat het meetinstrument geen valide instrument is om persoonlijkheid te meten (i.e. er werd onder andere een lage betrouwbaarheid gerapporteerd) (Saville & Blinkhorn, 1981).

De psycholoog Eysenck (1963) benadrukte eerder het biologische aspect van persoonlijkheid en deed onderzoek naar de dimensies die hij onderbracht in het Eysenck Personality Model. Naast het onderzoeken van de genetische basis van persoonlijkheid bij tweelingen, onderzocht Eysenck eveneens het verband tussen persoonlijkheid en fysiologische reacties (i.e. huidgeleiding, hartslag, et cetera). Verder konden twee dimensies van elkaar onderscheiden worden: extraversie/introversie en neuroticisme/stabiliteit. Deze dimensies werden ondergebracht in een tweedimensionaal model en werden gemeten aan de hand van de Eysenck Personality Questionnaire (EPQ). Later ontdekte Eysenck (1992) dat een derde dimensie kon opgenomen worden in het tweedimensionale model, wat benoemd werd als psychoticisme. Psychoticisme relateerde Eysenck aan persoonlijkheidskenmerken zoals egoïsme, impulsiviteit, en creativiteit. Tot op heden, worden het model van Eysenck en de EPQ nog steeds gebruikt als meetinstrument van persoonlijkheid.

Tot slot introduceerde Goldberg (1981) de Big Five persoonlijkheidskenmerken. Het Big Five model geldt als een van de meest aanvaarde raamwerken om persoonlijkheid mee te conceptualiseren en wordt vaak gebruikt in onderzoek. In deze studie lag de nadruk op het identificeren van universele persoonlijkheidstrekken, verschillen in taal en cultuur, en de ontwikkeling van persoonlijkheidstrekken. Het Big Five model werd net als de theorie van Allport (1937) ontwikkeld op basis van een

lexicale benadering, waarbij via taal geanalyseerd werd welke persoonlijkheidstrekken terugkeren in verschillende talen en culturen. Uit die analyse bleken vijf trekken universeel aanwezig te zijn: openheid, consciëntieusheid, extraversie, vriendelijkheid en neuroticisme. Het werk van Goldberg (1981) leidde tot de ontwikkeling van verscheidene persoonlijkheidsmetingen waaronder de NEO-Personality Inventory (McCrae & Costa, 2010) en de Big Five Inventory (Schmitt et al., 2007).

Overeenkomsten en Verschillen binnen Persoonlijkheidsonderzoek

Over de verschillende strekkingen binnen persoonlijkheidsonderzoek heen kunnen een aantal gemeenschappelijke kenmerken geïdentificeerd worden. Specifiek heerst de consensus dat persoonlijkheid naar een beperkte set van kenmerken kan worden herleid waarop mensen onderscheiden kunnen worden. Die sets worden vervolgens gebundeld in persoonlijkheidsmodellen (e.g. Big Five, HEXACO). Ten tweede wordt persoonlijkheid beschouwd als relatief stabiel over tijd en situaties (Hogan et al., 1997). Ten slotte worden vaak meerdere methoden gebruikt om persoonlijkheid te meten, onder andere John en Srivastava (1999) tonen aan dat de betrouwbaarheid en validiteit stijgt wanneer gebruik gemaakt wordt van een combinatie van methoden. Hierdoor streeft persoonlijkheidsonderzoek naar het waarborgen van betrouwbare en valide meetinstrumenten.

Ondanks deze gelijkenissen kunnen persoonlijkheidsmodellen ook van elkaar onderscheiden worden. Een eerste onderscheid dat kan gemaakt worden is typologisch versus dimensioneel (Frances, 1982). Bij typologische persoonlijkheidsmodellen worden een indeling gemaakt in categorieën, waarbij een persoon bijvoorbeeld introvert is of extravert. Bij dimensionele persoonlijkheidsmodellen kunnen mensen variëren waar bijvoorbeeld introversie en extraversie op een continuüm wordt geplaatst waarbij iemand hoog of laag kan scoren op die persoonlijkheidsdimensies. Een voorbeeld van een typologisch persoonlijkheidsmodel is het Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) (Myers et al., 1985) waar iemand wordt ingedeeld op een van de zestien persoonlijkheidstypes op basis van vier dichotome dimensies: extravert of introvert, sensorisch of intuïtief, denken of voelen en oordelend versus perceptief. Het Big Five model (Goldberg, 1982) daarentegen, behoort tot een dimensioneel

persoonlijkheidsmodel. Elk individu heeft een unieke combinatie van scores op de vijf dimensies die het Big-Five model vooropstellen. Hoewel beide benaderingen gebruikt worden in praktijk, neigt de consensus naar de dimensionele benadering.

Een tweede onderscheid wordt gemaakt tussen de idiografische en nomothetische benadering (Falk, 1956). Bij de idiografische benadering ligt de focus specifiek op het niveau van het individu. Er wordt verondersteld dat een individu unieke kenmerken bezit en persoonlijkheid wordt gevormd door middel van individuele verschillen. Bij de nomothetische benadering ligt de nadruk eerder op het identificeren van universele patronen in persoonlijkheid. Persoonlijkheid wordt beschreven aan de hand van gemeenschappelijke kenmerken en bepaalt overeenkomsten tussen individuen. Een voorbeeld hiervan is het vijffactorenmodel of de Big Five die persoonlijkheid beschrijft aan de hand van vijf dimensies.

Ten slotte kan ook een onderscheid gemaakt worden tussen een holistische en analytische benadering. Waar de holistische benadering persoonlijkheid als een geheel beschouwt, ligt de nadruk bij de analytische benadering op persoonlijkheid buiten de context (Nisbett et al., 2001). Hiermee wordt bedoeld dat bij de holistische benadering verschillende aspecten (i.e. biologische, psychosociale en socio-culturele aspecten) van persoonlijkheid onderling verbonden zijn met elkaar terwijl de analytische benadering probeert persoonlijkheid te omschrijven als afzonderlijke dimensies die apart gemeten kunnen worden. De motivatietheorie van Maslow (1954) behoort tot de holistische benadering aangezien individuen niet afzonderlijk bekeken worden, maar op een continuüm worden geplaatst. De persoonlijkheidstheorie van Freud behoort daarentegen tot de analytische benadering aangezien iemands persoonlijkheid wordt opgedeeld in drie verschillende componenten.

Persoonlijkheidsmodellen

Persoonlijkheidsmodellen zijn theoretische kaders die gebruikt kunnen worden om individuele verschillen van persoonlijkheid te begrijpen door een gestructureerd raamwerk te bieden om gedrag, emoties en gedachten te organiseren en meten. Ze kunnen verder gebruikt worden om individuen te helpen bij persoonlijke ontwikkeling, diagnose en behandeling. In de volgende sectie worden enkele van de voornaamste

persoonlijkheidsmodellen, naast het Big Five model, geïntroduceerd, namelijk het HEXACO-model, NEO Five Factor Inventory-3 (NEO-FFI-3), en Myers-Briggs Type Indicator (MBTI).

HEXACO. Het HEXACO-model (Lee & Ashton, 2018) meet persoonlijkheid aan de hand van zes dimensies, namelijk: eerlijkheid-bescheidenheid (H), emotionaliteit (E), extraversie (X), aangenaamheid (A), consciëntieusheid (C) en openheid voor ervaringen (O). De vragenlijst is een maat waarbij zowel zelf- als observatorbeoordelingen afgenomen worden en bestaat uit 100 items. De participanten dienen op een 5-punts Likertschaal aan te duiden in welke mate ze akkoord gaan met de stellingen tussen 1 = “helemaal mee oneens” en 5 = “helemaal mee eens”. Het HEXACO-model werd reeds in 2000 geïntroduceerd en werd in 46 talen vertaald. Daarnaast bestaan reeds enkele revisies, een korte en lange versie van de vragenlijst. Enkele voorbeelditems van de vragenlijst zijn: “Ik geef zelden mijn mening in groepsbijeenkomsten” (extraversie), “Mensen vinden mij een heethoofd” (aangenaamheid) en “Mensen noemen me vaak een perfectionist” (consciëntieusheid).

NEO-Five Factor Inventory-3. De NEO-FFI-3 (McCrae & Costa, 2010) is een persoonlijkheidsvragenlijst gebaseerd op vijf factoren, namelijk: neuroticisme, extraversie, openheid, altruïsme en consciëntieusheid. Het model bevat 60 items die peilen naar de vijf dimensies van persoonlijkheid. Voorbeelden van die items zijn: “Ik ben zeer actief” (extraversie), “ik ben productief” (consciëntieusheid) en “ik ben geïnteresseerd in kunst en cultuur” (openheid). Zowel zelfrapportage als observatorbeoordelingen kunnen gebruikt worden. De participanten dienen op een 5-punts Likertschaal de items te beoordelen tussen 1 = “helemaal oneens” en 5 = “helemaal mee eens”. De NEO-FFI-3 is een verkorte vragenlijst, gebaseerd op de *NEO Personality Inventory-Revised* (NEO-PI-R) die 240 items bevat. Over het algemeen worden de NEO-modellen in verscheidene contexten gebruikt zoals in klinische settings, tijdens het selectieproces, maar ook in het onderwijs.

Myers-Briggs Type Indicator. Ten slotte, werd de MBTI ontwikkeld (Myers et al., 1985) met als doel om iemands persoonlijkheidstype te meten. De MBTI is een zelfrapportagemaat, bestaande uit 166 items, 126 items of 50 items afhankelijk van het formulier. Volgens Myers en collega's (1985) kunnen 16 persoonlijkheidstypes

onderscheiden worden op basis van vier dichotome categorieën. De vier dichotome categorieën zijn: *extraversion/introversion*, *sensing/intuition*, *thinking/feeling* en *judging/perceiving*. Afhankelijk van hoe een persoon scoort op de dichotome categorieën, kan een persoonlijkheidstype opgesteld worden (i.e. iemand met het profiel ISTJ, scoort hoog op *introversion*, *sensing*, *thinking* en *judging*).

Hoewel de MBTI een vaak gebruikt instrument is, wordt het betwist omwille van verscheidene redenen. Ten eerste toonde Pittenger (2005) aan dat het gebruiken van types volgens een profiel bestaande uit vier letters (e.g., ISTJ, ESTP) niet betrouwbaar is. Het onderzoek van Stricker & Ross (1962) toont aan dat de MBTI een lage test hertest betrouwbaarheid heeft, waarbij de subdimensie “*thinking/feeling*” het laagst scoort. Verder argumenteert Pittenger (2005) dat de schaalverdeling, betrouwbaarheid van de test en de correlaties met andere persoonlijkheidsmetingen inconsistenties bevatten, om die reden rijzen er twijfels rond de bruikbaarheid van de MBTI. Ten derde, suggereren Costa & McCrae (1989) dat de MBTI geen dichotome items meet, maar peilt naar onafhankelijke dimensies van persoonlijkheid. Ten slotte, beargumenteren diezelfde onderzoekers dat het vijffactorenmodel een betere weergave biedt van persoonlijkheid dan de MBTI.

Persoonlijkheidsmodellen bieden over het algemeen een beeld van de persoonlijkheid van een individu. Echter, worden deze vragenlijsten afgenomen in verschillende contexten (e.g. bij de diagnose van psychische aandoeningen, personeelselectie, en bij het helpen kiezen naar een studiekeuze of beroepskeuze). Om een accuraat beeld te krijgen, is het belangrijk persoonlijkheid in context te begrijpen en de vragenlijsten aan te passen aan de context waarin iemand zich bevindt.

Nongecontextualiseerde versus Gecontextualiseerde Persoonlijkheid

Persoonlijkheidsonderzoek richtte zich voornamelijk op algemene metingen, waarbij er geen rekening gehouden wordt met persoonlijkheid in verscheidene contexten. Echter hoe iemand zich thuis gedraagt of op het werk, kan verschillen (Roberts & Donahue, 1994). Om die reden groeide de nood aan het contextualiseren van persoonlijkheid. Daarnaast is het belangrijk een onderscheid te maken tussen

gecontextualiseerde en nongecontextualiseerde persoonlijkheid en deze concepten te definiëren.

Nongecontextualiseerde persoonlijkheid verwijst naar het algemeen meten van persoonlijkheid aan de hand van gedragstendensen, attitudes, relaties, voorkeuren en sociale vaardigheden. Hierbij wordt amper rekening gehouden met de context maar wordt er verondersteld dat de metingen generaliseerbaar zijn over situaties heen (Schmit et al., 1995). Echter, beargumenteren Bing en collega's (2004) dat de validiteit op die manier in het gedrang komt. De onderzoekers geven aan dat wanneer participanten een nongecontextualiseerde vragenlijst invullen, de participanten zelf een context aannemen. Dit kan echter leiden tot meetfouten en een lagere validiteit.

Gecontextualiseerde persoonlijkheid daarentegen wordt gedefinieerd als: "stabiele patronen van gedachten, gevoelens en gedragingen die herhaaldelijk voorkomen binnen een bepaalde context" (Heller et al., 2007, p. 1229). Deze context kan allerlei vormen aannemen: een zelfzeker persoon kan in onbekende situaties zeer terughoudend zijn, een rustig persoon thuis kan fanatiek en opgewonden zijn op een voetbalwedstrijd, en een ouder kan een professionele houding aannemen op het werk maar thuis informeel en ontspannen zijn.

Heller en collega's (2007) bespreken in hun studie traditionele en nieuwe beoordelingsinstrumenten om persoonlijkheid te meten en tonen op die manier het belang van gecontextualiseerde persoonlijkheid aan. Zo zijn traditionele assessmenttechnieken voornamelijk gericht op stabiele persoonlijkheidstrekken en houden weinig rekening met de context. Daarnaast bespreken de onderzoekers nieuwe benaderingen om persoonlijkheid in verschillende contexten te meten (i.e. dagboekbenaderingen, zelfrapportage, experimentele benaderingen en een natuurlijke priming situatie). De onderzoekers suggereren dat traditionele procedures op zich te beperkt zijn, echter is het mogelijks beter om gecontextualiseerde metingen uit te voeren wanneer traditionele procedures gecombineerd worden met nieuwe assessment procedures. Ten slotte halen Heller en collega's (2007) aan dat nieuwe assessment procedures voornamelijk gericht zijn op situationele invloeden en tevens weinig op contextuele invloeden.

Een Tweestrijd

Zowel gecontextualiseerde als nongecontextualiseerde persoonlijkheidsmaten hebben reeds aangetoond valide instrumenten te zijn om persoonlijkheid te meten, doch oppert wetenschappelijke literatuur steeds meer in de richting van gecontextualiseerde maten omwille van verschillende redenen (Schaffer & Postlethwaite, 2012). In het eerste deel worden empirische resultaten gerapporteerd met betrekking tot gecontextualiseerde en nongecontextualiseerde maten. In het tweede deel wordt de betrouwbaarheid en validiteit van gecontextualiseerde maten besproken.

Ten eerste, rapporteerden Donahue en Roberts (1994) dat iemands opvattingen over zichzelf afhankelijk zijn van de context. De onderzoekers toonden aan dat werkgerelateerd affect sterker gerelateerd is aan tevredenheid op het werk dan nongecontextualiseerd affect. Ten tweede, vergeleken Fisher en collega's (2017) gecontextualiseerde en nongecontextualiseerde persoonlijkheidsmaten tijdens het selectieproces en toonden aan dat sollicitanten vaker gebruik maakten van niet-werkgerelateerde referentiekaders wanneer nongecontextualiseerde metingen werden afgenomen. Het onderzoek van Pathki en collega's (2022) rapporteerde tevens dat participanten vaak de instructie negeren om aan hun job te denken tijdens het invullen van een persoonlijkheidsmaat. Ten slotte, tonen Bing en collega's (2014) aan dat het gebruiken van een gecontextualiseerde persoonlijkheidsmaat betere voorspellingen doet over werkprestaties dan nongecontextualiseerde persoonlijkheidsmaten.

Daarnaast toont onderzoek aan dat het contextualiseren van persoonlijkheid een belangrijke factor is voor het verkrijgen van betrouwbare en valide resultaten ten opzichte van nongecontextualiseerde maten. Ten eerste, toont het onderzoek van Bowling en Burns (2010) aan dat de predictieve validiteit stijgt wanneer gebruik gemaakt wordt van gecontextualiseerde maten. Daarnaast worden traditionele persoonlijkheidsmaten vaak gebruikt in selectiecontexten hoewel beargumenteerd wordt dat het in context brengen van items betere resultaten kan opleveren (Morgeson et al., 2007b). Ten derde, toont een meta-analyse naar de vergelijking tussen de relatieve validiteit van gecontextualiseerde en niet-gecontextualiseerde persoonlijkheid aan dat gecontextualiseerde persoonlijkheidsmaten betere predictoren van performantie zijn (Schaffer & Postlethwaite, 2012). Er werd geen significant verschil gevonden tussen

gecontextualiseerde en niet-gecontextualiseerde persoonlijkheidsmaten wanneer referentiekaders in rekening gebracht werden. Ten vijfde, toonden dezelfde onderzoekers aan dat gecontextualiseerde metingen niet meteen een hogere interne betrouwbaarheid hebben. Ten slotte, werd ook onderzocht of het gebruik van een referentiekader (i.e. *frame-of-reference*) een invloed heeft op de persoonlijkheidsschalen. Hieruit blijkt dat het contextualiseren van items zowel de validiteit als de betrouwbaarheid doet verhogen (Bing et al., 2014).

Samenvattend kan gesteld worden dat er steeds meer bewijs is dat het in context brengen van persoonlijkheidsmaten betere resultaten kan opleveren dan nongecontextualiseerde persoonlijkheidsmaten. Wanneer men bijvoorbeeld persoonlijkheid op het werk tracht te meten, is het belangrijk rekening te houden met de context dat iemand in gedachten houdt tijdens het invullen van een vragenlijst.

Gecontextualiseerde Persoonlijkheid op het Werk

Persoonlijkheidstesten worden steeds vaker ingezet op het werk, om die reden werd reeds ruim onderzoek uitgevoerd naar persoonlijkheid op het werk. Vroeger werden persoonlijkheidstests vaak bestempeld als weinig valide (Schmitt et al., 1984), echter blijken dergelijke testen aan populariteit gewonnen te hebben.

Voor- en tegenstanders van persoonlijkheidstesten op het werk publiceerden reeds claims rond de validiteit van persoonlijkheidstesten. Zo beargumenteren Morgeson en collega's (2007a) dat persoonlijkheidstesten niet voldoende valide zijn en dat *faking* slechts een kleine impact heeft op de resultaten, deze claims worden echter weerlegt door Tett & Christiansen (2007). Die onderzoekers argumenteren dat de persoonlijkheidsmaten valide zijn, voornamelijk wanneer gebruikt gemaakt wordt van confirmatorische designs. Verder toont onder andere een meta-analyse van Barrick & Mount (1991) aan dat de Big Five persoonlijkheidsdimensies valide predictoren zijn om job prestaties te meten. De dimensie consciëntieusheid blijkt het sterkste te correleren met alle criteria. Niet enkel job prestaties maar ook werk gerelateerde constructen worden aan de hand van de Big Five bekeken. Een meta-analyse door Chiaburu en collega's (2011) bekeek de relatie tussen de Big Five kenmerken en *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). In die meta-analyse werd aangetoond dat alle vijf factoren

relevant zijn en correleren met OCB, waarbij sommige dimensies OCB sterker voorspellen dan andere (e.g. openheid). Deze onderzoeken tonen aan dat het gebruik van persoonlijkheidstesten op het werk wel degelijk een meerwaarde heeft.

Het gebruik van persoonlijkheidstesten in de werkcontext wordt steeds meer aangemoedigd, echter werden er nog steeds beperkingen gevonden bij het gebruik van dergelijke tests in de werkcontext. Zo argumenteren Arthur et al. (2001) dat onder andere effecten als faking en impressie management een belangrijke invloed hebben op persoonlijkheidsvragenlijsten. Participanten kunnen bijvoorbeeld neigen naar sociaal wenselijk gedrag op persoonlijkheidstesten of de test zo invullen naargelang de organisatie op zoek is naar bepaalde persoonlijkheidsdimensies. Verder suggereren de onderzoekers dat er wettelijke implicaties zijn zoals het uitsluiten van hoog-scorers op persoonlijkheidstesten omdat ze beschouwd worden als *fakers*. Ten slotte, beargumenteren Pathki et al. (2022) dat vele enquêtes tijdrovend zijn en dat individuen vaak andere rollen hebben op de werkvloer, waardoor ze zich mogelijk anders gedragen in verschillende contexten.

De Organizational Big 5

De Org-B5 werd geïntroduceerd om betere voorspellingen over persoonlijkheid op de werkvloer uit te voeren dan instrumenten die reeds bestaan. Recent introduceerden Pathki en collega's (2022) de Organizational Big 5 (Org-B5), gebaseerd op een reeds bestaande taxonomie van persoonlijkheid: de Big Five (Goldberg, 1981) en bijbehorende persoonlijkheidsmaten. Bij het ontwikkelen van de vragenlijst werden zowel de *frame-of-reference (FOR) theory* en de *knowledge-and-appraisal personality architecture (KAPA)* in rekening gebracht. Het onderzoek naar het valideren van de Org-B5 bestaat uit vijf studies.

De Org-B5 is een Engelstalige vragenlijst bestaande uit 20 items die specifiek gericht zijn op werk gerelateerde persoonlijkheidstrekken. Elke dimensie van de ORG-B5 wordt aan de hand van vier items gemeten. De vragenlijst werd opgesteld en voorgelegd aan de participanten, voor het invullen van de Org-B5 werden de participanten eraan herinnerd te antwoorden in welke mate de participanten op het werk deze gedragingen stellen. De respondenten dienen aan te duiden in welke mate ze

akkoord gaan met de uitspraken, op basis van een 7-punts Likertschaal, waarbij 1 = ‘helemaal niet akkoord’ en 7 = ‘helemaal akkoord’. Een voorbeelditem van de dimensie emotionele stabiliteit is “Op het werk, blij ik rustig wanneer ik onder druk sta”. Bij iedere stelling werd ‘op het werk’ toegevoegd, Pathki en collega’s (2022) beargumenteren echter dat het simpelweg toevoegen van ‘op het werk’ de criteriumvaliditeit verhoogt.

In het eerste onderzoek naar de validering en ontwikkeling van de Org-B5, werd een item-validatie uitgevoerd op de items. Het aantal items werd herleid naar twintig items door middel van item pooling, expert ratings, omgekeerde codering, definitiecorrespondentie en definitiekenmerkarakteristiek en tenslotte de evaluatie van de psychometrische karakteristieken.

Ten tweede, richtten Pathki en collega’s (2022) zich op de convergente en discriminante validiteit van de Org-B5. De Org-B5 werd vergeleken met de IPIP, Mini-IPIP, Big Five minimarkers en tenslotte een sociale wenselijkheidsmeting. De Org-B5 correleert matig met de 3 persoonlijkheidsmaten en correleert niet significant met sociale wenselijkheid of faking.

In een derde onderzoek werd de criterium validiteit met leader-membership exchange (LMX) en engagement op het werk gemeten. Daarnaast werd ook een factoranalyse uitgevoerd en werd de test-hertest betrouwbaarheid gemeten. In het derde onderzoek werd een hoge test-hertest betrouwbaarheid voor de Org-B5 gerapporteerd. Daarnaast werden matige correlaties tussen engagement op het werk en de vijf persoonlijkheidskenmerken gerapporteerd en een positieve significante correlatie met leader-membership exchange gevonden.

In een vierde studie, onderzochten Pathki en collega’s (2022) de incrementele validiteit van de ORG-B5. Uit deze studie blijkt dat ‘op het werk’ toevoegen aan items en de instructies van de Org-B5 een significante incrementele validiteit leveren.

Ten vijfde, werd de factorstructuur tussen de Org-B5 en de Mini-IPIP vergeleken, met als doel de criterium- en incrementele validiteit te bevestigen boven op de Mini-IPIP. Verder werd de meetinvariantie gemeten tussen individuen waarvan Engels al dan niet de moedertaal is.

Tenslotte, werden zelf- en peerevaluaties van de Org-B5 vergeleken met verscheidene werkuitkomsten (e.g. LMX, taakprestaties, en CWB). Uit de resultaten blijkt dat vriendelijkheid, consciëntieusheid, openheid en neuroticisme positief gecorreleerd zijn met taakprestatie. Verder is er ook bevestiging dat de vijf persoonlijkheidskenmerken negatief gecorreleerd zijn met contraproductief werkgedrag ten opzichte van de organisatie (CWB-O) en dat vriendelijkheid en neuroticisme negatief correleren met contraproductief werkgedrag tegenover individuen (CWB-I). In conclusie, werd aangetoond dat de Org-B5 een valide instrument is dat kan gebruikt worden binnen werkcontexten (Pathki et al., 2022).

Voordelen en Beperkingen van de Org-B5

Het ontwikkelen van een vragenlijst brengt voordelen en beperkingen met zich mee. De Org-B5 is een vragenlijst die persoonlijkheid op het werk meet en heeft enkele voordelen ten opzichte van andere gecontextualiseerde maten.

Ten eerste, vergeleek de studie van Pathki en collega's (2022) verschillende persoonlijkheidsmaten met de Org-B5 (e.g. *Five-Factor Model Questionnaire*, *Work Behavior Inventory*, et cetera). In vergelijking met andere gecontextualiseerde persoonlijkheidsmaten, vonden de onderzoekers dat de Org-B5 beschikbaar is voor het publiek en er werden geen taalproblemen waargenomen. Het vergelijken van niet-gecontextualiseerde persoonlijkheidsmaten ten opzichte van de Org-B5, toonde geen problemen aan met betrekking tot de indrukvaliditeit van de Org-B5. Daarnaast werd aangetoond dat de Org-B5 een hoge interne consistentie en test-hertest betrouwbaarheid heeft. Ten slotte, is de Org-B5 een korte vragenlijst in vergelijking met andere vragenlijsten, dit kan een voordeel zijn aangezien participanten minder vermoeid geraken en het minder tijdrovend is. De resultaten zijn eveneens eenvoudig te begrijpen en interpreteren (Pathki et al., 2022). Een meta-analyse door Ellen en collega's (2022) vergeleek of korte vragenlijsten echter betrouwbaar en valide zijn. De onderzoekers besloten dat korte vragenlijsten, zoals de Org-B5, betrouwbaar en valide kunnen zijn. Echter moet voorzichtigheid gewaarborgd zijn wanneer een korte vragenlijst gebruikt wordt.

Daarnaast heeft de Org-B5 enkele beperkingen. Ten eerste, bespreken Pathki en collega's (2022) in het onderzoek dat hoewel de confirmatorische analyse acceptabele resultaten bracht en aantoonde dat de resultaten hoger lagen dan vergelijkbare persoonlijkheidsmaten, sommige resultaten lager lagen dan de onderzoekers prefereerden. De onderzoekers impliceren eveneens dat hoewel een hoge betrouwbaarheid werd gedetecteerd, de aanbevolen betrouwbaarheid hoger ligt. Om die reden, wordt beargumenteerd dat het beter is om de Org-B5 te combineren met andere assessmenttechnieken om beslissingen te nemen binnen de Human Resources context. Daarnaast benadrukken de onderzoekers dat vervolgonderzoeken naar de validatie van de Org-B5 nodig zijn om de generaliseerbaarheid van de resultaten te kunnen garanderen. De Org-B5 is ontwikkeld in het Engels en kan moeilijk zijn voor individuen die Engels niet als moedertaal hebben, waardoor respondenten de vragen anders kunnen interpreteren of een andere context in acht nemen. Dit zorgt ervoor dat de scores van de respondent kunnen afwijken van de ware scores en vervolgens meet de test niet langer wat het dient te meten. Ten slotte, werd de Org-B5 vrij recent ontwikkeld en enkel vertaald in het Chinees (Meng et al., 2021), om die reden is het belangrijk voorzichtig om te gaan met de bevindingen die de onderzoekers stellen.

Factorstructuur van de Org-B5

De studie van Pathki en collega's (2022) trachtte een gecontextualiseerde persoonlijkheidsmaat te ontwikkelen en valideren. Tijdens het valideringsproces van de persoonlijkheidsmaat, werd de factorstructuur van de Org-B5 meermaals geanalyseerd door middel van confirmatorische factoranalyse en vergeleken met andere persoonlijkheidsmaten (i.e. Mini-IPIP, Big Five Mini Markers, etc). De onderzoekers toonden aan dat zowel op het eerste als het tweede tijdstip de factorstructuur van de Org-B5 acceptabel is in meerdere studies. Daarnaast werd ook een sterkere fit gevonden van de factorstructuur van de Org-B5 in vergelijking met andere persoonlijkheidsmaten (i.e. de Mini-IPIP, IPIP en Big Five Mini-Markers).

De factorstructuur van de Org-B5 kan ook vergeleken worden met de factorstructuur van de NEO-FFI aan de hand van de studie van McCrae & Costa (2004). De intercorrelaties van de Org-B5 liggen dicht bij 1, dan de intercorrelaties van de

NEO-FFI en de NEO-FFI-R (i.e. het herziene model van de NEO-FFI). Dat betekent dat de persoonlijkheidsdimensies in het Org-B5 sterker met elkaar samenhangen dan de dimensies in het NEO-FFI model. De betrouwbaarheid van beide persoonlijkheidsmodellen toont voor elke persoonlijkheidsdimensie een acceptabele betrouwbaarheid. De betrouwbaarheid van de Org-B5 werd gemeten aan de hand van Cronbach's Alfa en McDonald's Omega. Voor de NEO-FFI werd Cronbach's Alfa berekend bij twee groepen (i.e. studenten uit het middelbaar en de *Baltimore Longitudinal Study of Aging sample*). De Org-B5 bevat een hogere betrouwbaarheid voor de dimensies aangenaamheid en emotionele stabiliteit. Voor openheid en extraversie heeft de NEO-FFI een hogere betrouwbaarheid en zowel de NEO-FFI als de Org-B5 hebben een gelijkaardige betrouwbaarheid voor de dimensie consciëntieusheid. Er zijn verschillende redenen die aantonen waarom de betrouwbaarheid en intercorrelaties kunnen verschillen, wellicht is de meest plausibele reden het feit dat NEO-FFI persoonlijkheid meet over alle domeinen heen, terwijl de Org-B5 zich specifiek op een context richt. Mogelijks zijn ook verschillen in de steekproef te wijten aan de verschillende resultaten.

Het Belang van de Moedertaal in Vragenlijsten

Het aanbieden van vragenlijsten in de moedertaal van de participant heeft belangrijke voordelen voor de accuraatheid, betrouwbaarheid en validiteit van resultaten. Ten eerste, zorgt een vragenlijst in de moedertaal voor een beter begrip van de vragen en antwoorden door de respondenten (Acquadro et al., 2018), waardoor nauwkeurige antwoorden bekomen worden. Daarnaast kan het gebruik van een vreemde taal leiden tot verwarring en frustratie bij de respondenten, om die reden haken respondenten mogelijks sneller af bij het invullen van de vragenlijst. Het aanbieden van vragenlijsten in de moedertaal van de participant biedt verder ook een meerwaarde voor de universaliteit van persoonlijkheidsmodellen.

McCrae en collega's (1998) evalueerden het vijffactorenmodel aan de hand van vertaalde versies van de NEO-PI-R in onder meer Frans en Filipijns. De resultaten uit deze studie toonden aan dat de Engelstalige factorstructuur gerepliceerd kan worden en dat het vijffactorenmodel generaliseerbaar is voor verschillende culturen. Ten slotte,

analyseerden Schmitt en collega's (2007) de 28 vertalingen van de *Big Five Inventory* (BFI) in 56 landen. In die studie werd de factorstructuur, de validiteit en de verspreiding van persoonlijkheidstrekken geanalyseerd. De resultaten tonen aan dat de factorstructuur van de vertalingen van de BFI replicerbaar is over verschillende culturen heen en de onderzoekers toonden een sterke interne betrouwbaarheid aan. Daarnaast vonden Schmitt en collega's (2017) patronen over culturen heen (i.e. de trek consciëntieusheid komt anders tot uiting binnen culturen). Kortom, kan gesteld worden dat het aanbieden van vragenlijsten in de moedertaal van de participant zowel voor de participant als voor het onderzoek belangrijke voordelen heeft.

Deze studie richt zich op het valideren van de Org-B5 in het Nederlands. Zo tracht dit onderzoek een aanvulling te zijn op het onderzoek van Pathki en collega's (2022) die de Engelstalige Org-B5 reeds valideerden. Meng en collega's (2021) trachtten reeds de Org-B5 te vertalen in het Chinees te valideren. In een eerste studie werd de Org-B5 vertaald en werden de factorladingen onderzocht. Meng en collega's (2021) maakten gebruik van de back-translation method (Brislin, 1970) om de Org-B5 te vertalen naar het Chinees en een exploratieve factoranalyse om het instrument te testen. Meng en collega's (2021) constateerden vijf factoren, consistent met het originele onderzoek. In een tweede studie, werd een confirmatorische factoranalyse uitgevoerd en werd de Chinese Org-B5 geconfirmeerd. Concluderend, toonden de onderzoekers aan dat de Chinese Org-B5 consistente resultaten oplevert als de Engelstalige Org-B5 en een valide en betrouwbaar instrument is om uitspraken te maken over persoonlijkheid in een werkcontext.

Nomologisch Netwerk

Campbell (1960) introduceerde een nomologisch netwerk als een "theoretisch model dat de relaties tussen verschillende concepten en variabelen beschrijft, met als doel een dieper inzicht te krijgen in de complexe processen die aan de basis liggen van het te onderzoeken construct". Naast de Big Five, werden in het onderzoek van Pathki en collega's (2022) ook andere constructen opgenomen in het nomologisch netwerk. De onderzoekers keken onder meer naar de relatie tussen de Org-B5 en constructen als LMX, engagement op het werk, taakprestatie, CWB-O en CWB-I. Daarnaast werd ook

de meetinvariantie bekeken tussen individuen waarvan Engels al dan niet de moedertaal is en de relatie tussen de Org-B5 en andere persoonlijkheidsmetingen. In deze masterproef worden de concepten contraproductief werkgedrag, werk engagement, agressie en subjectief welzijn besproken en opgenomen in het nomologisch netwerk.

Contraproductief werkgedrag. *Counterproductive Work Behavior (CWB)* wordt beschreven als “vrijwillig gedrag dat in strijd is met de organisatorische normen, en daardoor het welzijn van de organisatie, de leden van de organisatie of beide bedreigt” (Robinson & Bennet, 1995). Dit construct is relevant om op te nemen in het nomologisch netwerk omdat het een vorm van gedrag is dat plaatsvindt op het werk. Daarnaast categoriseren Robinson & Bennet (1995) CWB in CWB-O en CWB-I. CWB-O verwijst naar contraproductief werkgedrag ten opzichte van de organisatie, een voorbeeld hiervan is wanneer iemand liegt over de verrichte arbeidsuren. Terwijl CWB-I verwijst naar contraproductief werkgedrag ten opzichte van het individu. Dat kan zich uiten in de schuld geven aan collega’s wanneer een fout gemaakt wordt (i.e. dit wordt gecategoriseerd als een minieme vorm van CWB).

Voorgaand onderzoek vond tegenstrijdige resultaten met betrekking tot de relatie tussen CWB en de Big Five persoonlijkheidskenmerken. In een studie waarin zowel CWB als OCB gerelateerd worden aan de Big Five, besluiten Sackett en collega’s (2006) dat alle kenmerken van de Big Five, met uitzondering tot openheid, negatief correleren met CWB. Deze resultaten zijn tegenstrijdig met de resultaten van Pathki en collega’s (2022) die veronderstellen dat alle kenmerken van de Big Five negatief correleren met CWB-I en CWB-O. Daarnaast claimen Berry en collega’s (2007) dat neuroticisme en aangenaamheid positief gecorreleerd zijn aan CWB-I en dat consciëntieusheid positief gerelateerd is aan CWB-O. Tenslotte tonen Jensen & Patel (2011) in hun onderzoek naar CWB en de interactie tussen de Big Five constructen, dat er een negatief verband is tussen CWB en de interactie tussen consciëntieusheid en emotionele stabiliteit. Daarnaast is er ook een negatief verband tussen CWB en de interactie tussen vriendelijkheid en emotionele stabiliteit en een negatief verband tussen CWB en consciëntieusheid en vriendelijkheid. De tegenstrijdige resultaten in voorgaand onderzoek, duiden op het belang om CWB verder te onderzoeken. Door middel van de Org-B5 wordt een meting gedaan naar persoonlijkheid op het werk in relatie tot CWB.

Werk engagement. Werk engagement wordt gedefinieerd als “een positieve, vervullende, affectieve en motiverende staat van werkgerelateerd welzijn dat gekenmerkt wordt door kracht, toewijding en absorptie” (Bakker et al., 2008). Geëngageerde werknemers hebben over het algemeen een hoge mate aan energie en identificeren zich met het werk dat ze uitvoeren volgens het onderzoek van Bakker en collega’s (2008). Daarnaast argumenteren ze dat antecedenten voor engagement op het werk job resources (i.e. autonomie, performance feedback) en persoonlijke resources (i.e. optimisme, zelfzekerheid) omvatten.

Een meta-analyse naar onderzoek omtrent persoonlijkheidstrekken en werk engagement toont aan dat werk engagement positief gerelateerd is aan alle trekken, met uitzondering van neuroticisme dat negatief gecorreleerd is met werk engagement. Verder bleek dat consciëntieusheid en extraversie de sterkste predictoren zijn voor werk engagement (Young et al., 2018). Akhtar en collega’s (2015) onderzochten of emotionele intelligentie naast de vijf factoren een aanvullende invloed heeft op werk engagement. Uit het onderzoek blijkt dat emotionele intelligentie de sterkste predictor is voor werk engagement, daarnaast is openheid voor ervaringen een sterkere predictor voor werk engagement dan extraversie en consciëntieusheid. Aangenaamheid en neuroticisme zijn niet significant in het onderzoek van Akhtar en collega’s (2015). Een onderzoek bij Vlaamse werkers tussen persoonlijkheidstrekken en werk engagement toont een positieve correlatie tussen werk engagement, consciëntieusheid en extraversie (Janssens et al., 2019). Janssens en collega’s (2019) vonden een negatieve correlatie tussen neuroticisme en werk engagement en geen correlatie tussen aangenaamheid en werk engagement. Concluderend, suggereert voorgaand onderzoek dat er een positieve correlatie is tussen werk engagement en trekken zoals extraversie en consciëntieusheid, terwijl neuroticisme negatief gecorreleerd is.

Agressie. Buss & Perry (1992) onderscheidde 4 componenten van agressie: vijandigheid, fysieke agressie, verbale agressie en woede. Vijandigheid werd omschreven in combinatie met wrok en achterdocht en omvat agressieve gevoelens ten opzichte van anderen. Fysieke agressie omvat een vorm van agressie waarbij fysieke handelingen gesteld worden, terwijl verbale agressie verbale handelingen omvat. Ten slotte, omvat woede de controle over agressieve emoties.

Uit een meta-analyse van Jones en collega's (2011) blijkt dat neuroticisme en aangenaamheid positief gecorreleerd zijn met agressie en extraversie, openheid en consciëntieusheid zijn negatief gecorreleerd met agressie. Uit een studie van Tremblay & Ewart (2005) waarin de Big Five in relatie tot de Buss and Perry Agression Questionnaire wordt onderzocht, blijkt dat er een significante relatie is tussen de subschalen van de vragenlijst en bepaalde persoonlijkheidstrekken. Tremblay & Ewart (2005) toonden aan dat aangenaamheid negatief gecorreleerd is met fysieke en verbale agressie, daarnaast is emotionele stabiliteit negatief gecorreleerd met woede en vijandigheid. Neuroticisme en aangenaamheid blijken in beide onderzoeken een predictor te zijn voor agressie.

Subjectief Welzijn. Uit onderzoek blijkt dat subjectief welzijn op het werk beïnvloed wordt door zowel individuele als organisatorische factoren (Taheri et al., 2018). Daarnaast onderscheiden Zheng en collega's (2015) drie dimensies van welzijn bij werknemers namelijk: welzijn in het leven, welzijn op het werk en psychologisch welzijn.

Een meta-analyse door DeNeve en Cooper (1998) over persoonlijkheid en subjectief welzijn toont een verband aan tussen verschillende persoonlijkheidskenmerken en welzijn. Uit dit onderzoek blijkt dat de Big Five trekken correleren met subjectief welzijn, specifiek correleren neuroticisme en consciëntieusheid het sterkst (i.e. neuroticisme correleert negatief, consciëntieusheid correleert positief met welzijn) terwijl openheid het minst sterk correleert. Een meer recente meta-analyse door Anglim en collega's (2020b) onderzocht het verband tussen subjectief welzijn, de Big Five persoonlijkheidsdimensies en HEXACO-dimensies. De onderzoekers rapporteerden een matige positieve correlatie tussen de persoonlijkheidsdomeinen en welzijn. Uit het onderzoek blijkt dat neuroticisme, extraversie en consciëntieusheid de sterkste correlaties vertonen met welzijn. Voor de HEXACO-dimensies blijkt extraversie en consciëntieusheid de sterkste predictoren zijn voor welzijn (Anglim et al., 2020b).

Probleemstelling

Huidige studie

Deze validatiestudie tracht een aanvulling te zijn op de reeds bestaande Org-B5. De Org-B5 is een recente persoonlijkheidsmaat, dit leidt er toe dat er weinig voorgaand onderzoek werd uitgevoerd over het instrument. Tot op heden, bestaat enkel een Chinese vertaling van de Org-B5 in de bestaande literatuur. Deze studie richt zich op het valideren van de Nederlandstalige Org-B5 en het onderzoeken van het nomologisch netwerk. De eerste onderzoeksvraag luidt: “Is de Nederlandstalige Organizational Big 5 een valide instrument om persoonlijkheid op het werk te meten?”

Daarnaast ligt de focus bij de tweede onderzoeksvraag op de rol van persoonlijkheid op het werk en werkvariabelen. De tweede onderzoeksvraag luidt: “In welke mate beïnvloedt persoonlijkheid van werknemers, gemeten aan de hand van de Org-B5, de mate van agressief gedrag op het werk, werkengagement, contraproductief werkgedrag en subjectief welzijn op het werk?”

Hypotheses

Vanuit wetenschappelijke literatuur werd reeds onderzoek verricht naar de Big Five, de Org-B5, en werkvariabelen, die literatuur vormt een basis om hypothesen op te stellen die de onderzoeksvraag ondersteunt.

De eerste onderzoeksvraag richt zich op de validatie van de Nederlandstalige Org-B5 ten opzichte van de Engelstalige Org-B5. Het onderzoek van Meng en collega's (2021) onderzocht de Chinese Org-B5 en vergeleek of er verschillen zijn tussen de Engelstalige en Chinese versie van de Org-B5. In de Chinese versie werd een item weggelaten, echter toonden de resultaten dat de Chinese Org-B5 equivalent bleef aan de Engelstalige Org-B5. Om na te gaan of de Nederlandstalige Org-B5 een valide instrument is om persoonlijkheid op het werk te meten, zal onder meer de factorstructuur en de validiteit van de Nederlandstalige Org-B5 nader onderzocht worden. Om een instrument te valideren wordt aangeraden de constructvaliditeit na te gaan van het instrument (Cronbach & Meehl, 1955). Onder de noemer constructvaliditeit behoort convergente en divergente validiteit. Convergente validiteit verwijst naar de mate waarin de meting overeenkomt met gerelateerde constructen

terwijl divergente validiteit verwijst naar de mate waarin de meting negatief of niet significant correleert met constructen die niet-gerelateerd zijn aan het meetinstrument (Campbell & Fiske, 1959). Specifiek wordt onderzocht of de Nederlandstalige Org-B5 een goede convergente en divergente validiteit heeft en om die reden een valide instrument is om gecontextualiseerde persoonlijkheid te meten. Hieruit wordt hypothese 1 afgeleid.

Hypothese 1: De Nederlandstalige Org-B5 is een valide instrument om persoonlijkheid op het werk te meten.

De tweede onderzoeksvraag richt zich op het nomologisch netwerk van de Nederlandstalige Org-B5. Specifiek worden vier constructen nader bekeken: agressief gedrag, subjectief welzijn, werkengagement en contraproductief werkgedrag. Deze variabelen kunnen zich in de werkcontext afspelen en kunnen een relevante aanvulling bieden om de relatie tussen een gecontextualiseerde persoonlijkheidsmeting en constructen op het werk nader te bekijken.

Ten eerste, toont eerder onderzoek aan dat er een significant verband is tussen agressief gedrag en persoonlijkheid (Jones et al, 2011; Tremblay & Ewart, 2005). De persoonlijkheidsdimensies neuroticisme en aangenaamheid werden in beide studies benoemd als sterke predictoren voor agressie (cfr., supra). Hieruit wordt volgende subhypothese afgeleid.

Hypothese 2a: Er is een positieve relatie tussen agressie en aangenaamheid. Er is een negatieve relatie tussen agressie en emotionele stabiliteit, extraversie, openheid en consciëntieusheid.

Voor subjectief welzijn op het werk tonen meta-analyses van DeNeve en Cooper (1998) en Anglim en collega's (2020b) aan dat er over het algemeen een positieve relatie bestaat tussen persoonlijkheid en subjectief welzijn, behalve voor neuroticisme (cfr., supra). Onderstaande subhypothese werd afgeleid.

Hypothese 2b: Extraversie, openheid, consciëntieusheid, emotionele stabiliteit en aangenaamheid zijn positief gecorreleerd met subjectief welzijn.

Werkengagement werd reeds in het onderzoek van Pathki en collega's (2022) opgenomen in het nomologisch netwerk. Pathki en collega's (2022) rapporteerden een positieve relatie tussen de Org-B5 persoonlijkheidsdimensies (i.e. emotionele stabiliteit wordt in dit onderzoek gebruikt in plaats van neuroticisme) en werkengagement. Ook toont bijkomend onderzoek een positieve relatie tussen persoonlijkheidskenmerken en engagement op het werk (Young et al., 2018; Akhtar et al., 2015; Janssens et al., 2019). Deze inzichten leiden tot volgende hypothese.

Hypothese 2c: Extraversie, openheid, consciëntieusheid, emotionele stabiliteit en aangenaamheid zijn positief gecorreleerd met engagement op het werk.

Ten slotte, werd in onderzoek naar contraproductief werkgedrag en de Big Five tegenstrijdige resultaten gevonden (Sackett et al., 2006; Pathki et al., 2022; Berry et al., 2007; Jensen & Patel, 2011). Onderstaande hypothese benadrukt het belang aan verder onderzoek naar CWB en de relatie tot persoonlijkheid. De hypothese die volgt uit de literatuurstudie, luidt als volgt:

Hypothese 2d: Extraversie, openheid, consciëntieusheid, emotionele stabiliteit en aangenaamheid zijn negatief gecorreleerd met contraproductief werkgedrag.

Methode

Procedure

Dit onderzoek richt zich op het valideren van de Nederlandstalige Org-B5. Via een anonieme, online vragenlijst werden de participanten benaderd. In dit onderzoek werden werknemers benaderd via e-mail en sociaal media (i.e. LinkedIn, Facebook, Whatsapp en Instagram) om een vragenlijst in te vullen. De oproep om deel te nemen aan het onderzoek bestond uit een korte flyer, waarin het doel van de studie en de

vereisten werden uitgelegd. De participanten konden deelnemen aan de vragenlijst door een QR-code te scannen of de link naar de vragenlijst aan te klikken. De participant werd daarna doorverwezen naar de vragenlijst die afgenomen werd via Qualtrics. Vooraf dienden de participanten geïnformeerd te worden en zich akkoord te verklaren om door te gaan naar de vragenlijst. Er golden twee vereisten om deel te nemen aan het onderzoek, de participant diende Nederlands als moedertaal te hebben en momenteel werkzaam te zijn. Omtrent geslacht, leeftijd, ervaring of sector golden geen beperkingen in dit onderzoek. De deelname aan het onderzoek was volledig vrijblijvend en hiervoor werd geen vergoeding aangeboden. De vragenlijst werd gedurende twee maanden online geplaatst en duurde ongeveer 15 minuten. De items werden per meetinstrument gerandomiseerd, de volgorde van de verschillende vragenlijsten werd in dezelfde volgorde afgenomen. De demografische variabelen werden in een gefixeerde volgorde bevraagd, in het begin van het onderzoek. Appendix A tot en met H geven de verschillende meetinstrument weer zoals afgenomen in de vragenlijst. De data werd geanalyseerd met R Studio (i.e. RStudio 2023.06.2+561).

Steekproef

In totaal hebben 262 participanten het onderzoek gestart, na het doorvoeren van een controle voor willekeurig responsgedrag en het filteren van missing data werd het aantal participanten gereduceerd tot 175. De steekproef van dit onderzoek bedraagt 175 participanten die op dit moment werkzaam zijn op de arbeidsmarkt en Nederlands als moedertaal hebben. De participanten uit de steekproef hebben een gemiddelde leeftijd van 37.10 jaar (SD = 12.03, met een leeftijdsbereik tussen 18 en 61 jaar). De steekproef bestaat uit 143 vrouwen (81.71%), 31 mannen (17.71%) en 1 genderneutrale participant (.01%). 63 participanten behaalden een professionele bachelor (36%), 52 participanten hebben een diploma middelbaar onderwijs (29.71%) behaald. 28 participanten hebben een masterdiploma behaald (16%), 15 participanten behaalden een graduaat of een HBO 5 (8.57%), van 14 participanten is het hoogst behaalde diploma een academische bachelor (8%). Ten slotte hebben 3 participanten geen diploma middelbaar onderwijs (1.71%). 106 van de participanten hebben een bediende statuut (60.57%), 34

participanten hebben het statuut als ambtenaar (19.43%). De steekproef bestaat ten slotte uit 26 arbeiders (14.8%) en 9 zelfstandigen (5.14%).

Meetinstrumenten

Persoonlijkheid

Persoonlijkheid kan gemeten worden aan de hand van verscheidene meetinstrumenten. Echter wordt deze studie beperkt tot de Mini-IPIP die persoonlijkheid meet aan de hand van 20 items en de Big Five Mini Markers, die aan de hand van adjectieven persoonlijkheid trachten te meten.

Mini-IPIP. De Mini-International Personality Item Pool (Mini-IPIP) (Donellan et al., 2006) is een verkorte vragenlijst van de International Personality Item Pool (IPIP) van Goldberg (geciteerd in Donellan et al., 2006), dat bestaat uit 50 items. De Mini-IPIP daarentegen bevat 20 items. Om de Mini-IPIP te bekomen werd de IPIP ingekort en inconsistente items werden vervangen. De Mini-IPIP bevat vier items voor iedere Big Five dimensie. De participanten beschrijven aan de hand van een 5-punts Likertschaal hoe accuraat een uitspraak is. De 5-punts Likertschaal loopt van 1 (zeer onnauwkeurig) tot en met 5 (zeer nauwkeurig). Enkele voorbeelditems zijn: ‘Zorg voor leven in de brouwerij’ en ‘Doe klusjes meteen’. De vertaling van de Mini-IPIP in het Nederlands werd uitgevoerd door Blanken en collega’s (2018).

Big Five Mini Markers. De Mini Markers is een vragenlijst die persoonlijkheidskenmerken meet aan de hand van adjectieven. De Mini Markers werd ontwikkeld door Saucier (1994) en is een verkorte versie van de originele Big Five Markers door Goldberg (1992). De Mini Markers bestaat uit 40 adjectieven waarop participanten dienen aan te duiden in welke mate het adjectief hen typeert. De participanten scoren de adjectieven op een 9-punts Likertschaal waarbij 1 = ‘extreem inaccuraat’ en 9 = ‘extreem accuraat’. Deze gevalideerde schaal werd vertaald in het Nederlands door middel van de back-translation methode (Brislin, 1970). Voorbeelden van adjectieven zijn: “creatief”, “georganiseerd” en “afgunstig”.

Persoonlijkheid op het werk

Om persoonlijkheid op het werk te meten, wordt gebruikt van de Org-B5, een gecontextualiseerde persoonlijkheidsmaat. De Org-B5 werd eerder besproken als een Engelstalige vragenlijst bestaande uit 20 items die specifiek gericht zijn op werk gerelateerde persoonlijkheidstrekken. De Nederlandse vertaling van de Org-B5 werd verricht door 4 onderzoekers aan de Universiteit van Gent, waaronder de promotor van deze masterproef. De onderzoekers gebruikten de back-translation methode (Brislin, 1970) om de vragenlijst te vertalen, drie onderzoekers vertaalden de vragenlijst van het Engels naar het Nederlands. Daarna werd een onafhankelijke onderzoeker met als moedertaal zowel Engels als Nederlands gevraagd de vragenlijst van het Nederlands naar het Engels te vertalen en werd de equivalentie onderzocht en nodige aanpassingen doorgevoerd. De vragenlijst werd opgesteld en voorgelegd aan de participanten. Voor het invullen van de Org-B5 werden de participanten eraan herinnerd te antwoorden in welke mate de participanten op het werk deze gedragingen stellen. De respondenten dienen aan te duiden in welke mate ze akkoord gaan met de uitspraken, op basis van een 7-punts Likertschaal, waarbij 1 = ‘helemaal niet akkoord’ en 7 = ‘helemaal akkoord’. Een voorbeelditem van de dimensie emotionele stabiliteit is “Op het werk, blij ik rustig wanneer ik onder druk sta”.

Werk Engagement

De Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) is een verkorte vragenlijst die ontwikkeld en gevalideerd werd door Schaufeli et al. (2006). Deze vragenlijst meet engagement op het werk aan de hand van drie onderliggende dimensies: vitaliteit, toewijding en absorptie. De items peilen naar de frequentie van de aanwezigheid van verscheidene gevoelens op het werk. Aan de hand van een 7-punts Likertschaal worden de items gescoord, de scores variëren van 1 (nooit) tot 7 (altijd). Een voorbeeld van de vitaliteitsschaal is: “Op mijn werk bruis ik van energie”, voor toewijding is een voorbeelditem: “Ik ben enthousiast over mijn werk”. Ten slotte is “Ik ga helemaal op in mijn werk” een voorbeelditem voor absorptie.

Contraproductief werkgedrag

Om contraproductief werkgedrag (CWB) te meten wordt gebruik gemaakt van de Interpersonal and Organizational Deviance Scale (Bennet & Robinson, 2000). Het meetinstrument werd ontwikkeld en gevalideerd door Bennet & Robinson (2000) en bestaat uit 19 items die contra productief gedrag op het werk meten. 12 van deze items zijn gericht op CWB-O en 7 items zijn gericht op CWB-I. De participanten dienen op een 7-punts de items te scoren in welke mate de participanten het voorbije jaar dergelijk gedrag gesteld hebben op de werkvloer. De scores variëren tussen 1 = “nooit” en 7 = “dagelijks”. Een voorbeelditem van de interpersoonlijke schaal is: “iemand uitgelachen op het werk”, een voorbeelditem van de CWB-O schaal is: “te laat gekomen op het werk zonder toestemming”. De vragenlijst werd vertaald naar het Nederlands aan de hand van de back-translation methode (Brislin, 1970).

Agressie

Agressie wordt gemeten aan de hand van de verkorte Agression Questionnaire ontwikkeld en gevalideerd door Bryant & Smith (2001). De vragenlijst werd oorspronkelijk ontwikkeld door Buss & Perry (geciteerd in Bryant & Smith, 2001) en bestond uit 29 items. De verkorte vragenlijst door Bryant & Smith (2001) omvat 12 items. De agressie vragenlijst peilt naar fysieke agressie, verbale agressie, woede en vijandigheid. Voor iedere factor werden 3 items geselecteerd. De vragenlijst werd vertaald in het Nederlands aan de hand van de back-translation methode (Brislin, 1970). De participanten scoren aan de hand van een 5-punts Likertschaal in welke mate de gedragingen herkenbaar zijn bij zichzelf waarbij 1 = “helemaal niet kenmerkend voor mij” en 5 = “heel erg kenmerkend voor mij”. Een voorbeelditem dat fysieke agressie meet is: “Indien ik genoeg geprovoceerd word, kan het dat ik iemand sla”, voor verbale agressie is een voorbeelditem: “Ik merk vaak dat ik het niet eens ben met anderen”. Een voorbeelditem dat woede meet is: “Ik vind het moeilijk mijn temperament onder controle te houden”. Ten slotte is “Soms voelt het alsof ik niet netjes behandeld ben in mijn leven” een voorbeelditem dat peilt naar vijandigheid.

Welzijn

Welzijn op het werk werd gemeten aan de hand van een sub schaal van de Employee Wellbeing Scale (EWB scale) ontwikkeld en gevalideerd door Zheng en collega's (2015). De EWB Scale peilt aan de hand van 18 items naar welzijn in het leven, welzijn op het werk en psychologisch welzijn. In deze masterproef werd de subschaal over welzijn op het werk gebruikt dat bestaat uit 6 items. In voorgaande studies werd deze subschaal ook gebruikt in tegenstelling tot de volledige schaal (Meng et al., 2021). Om zo dicht mogelijk bij het oorspronkelijke onderzoek van Meng en collega's (2021) te blijven in deze masterproef, werd enkel de subschaal opgenomen. Op een 7-punts Likertschaal scoren de participanten in welke mate ze akkoord gaan met de items waarbij 1 = "helemaal niet akkoord" en 7 = "helemaal akkoord". Een voorbeelditem van de subschaal van de EWB scale is: "Ik ben tevreden over de verantwoordelijkheden die ik heb op het werk". De subschaal werd vertaald aan de hand van de back-translation methode door Breslin (1970).

Resultaten

Validatie van de Org-B5

Om de Nederlandstalige Org-B5 te valideren werd eerst een factoranalyse uitgevoerd, de interne consistentie nagegaan, de constructvaliditeit getest en het nomologisch netwerk onderzocht. Om de constructvaliditeit na te gaan werd eerst gebruik gemaakt van zowel exploratieve als confirmatorische factoranalyses om zowel de factorladingen als de fit na te gaan van het meetinstrument. Om de fit te beoordelen van de Org-B5 werden de beoordelingen gebruikt door Browne & Cudeck (1993) die stellen dat RMSEA-waarden kleiner dan .05 wijzen op een goede fit, waarden tussen .05 en .08 wijzen op een acceptabele fit en waarden groter dan .10 wijzen op een slechte fit. Daarnaast stellen Hu & Bentler (1999) dat CFI-waarden groter dan .95 en SRMR-waarden lager dan .08 wijzen op een goede fit. Zoals voorschreven in het onderzoek en Pathki et al. (2022) werden de correlaties tussen de persoonlijkheidskenmerken van de Org-B5, de Mini-IPIP en de Big Five Mini Markers met elkaar vergeleken om te beschouwen of de Org-B5 persoonlijkheid op het werk meet. De correlatie werd als significant beschouwd, wanneer de p-waarde $< .05$.

Exploratieve Factoranalyse en Interne Consistentie

De interne consistentie van de Org-B5 werd gemeten aan de hand van Cronbach's alfa en McDonald's Omega, in Tabel 1 worden deze waarden voorgesteld. Aangenaamheid heeft een hoge interne consistentie ($\alpha = .84$, $\omega = .87$). Consciëntieusheid ($\alpha = .73$, $\omega = .78$), extraversie ($\alpha = .71$, $\omega = .73$) en emotionele stabiliteit ($\alpha = .74$, $\omega = .76$) tonen een acceptabele interne consistentie. Openheid voor ervaring ($\alpha = .64$, $\omega = .68$) heeft een twijfelachtige interne consistentie.

Tabel 2 toont de factorladingen voor ieder item van de Org-B5 aan de hand van een exploratieve factoranalyse met oblique rotatie. Een exploratieve factoranalyse werd uitgevoerd om de onderliggende structuur van de data te verkennen. Tabel 2 toont dat de items op de primaire factoren geclusterd zijn, met factorladingen gelijk aan of boven .40, behalve voor het eerste item dat Openheid meet (i.e. "Op het werk luister ik graag naar verschillende ideeën"). Dit item laadt .09 op de factor waarop de items van openheid geclusterd zijn en .53 op de factor waarop items gerelateerd aan aangenaamheid gegroepeerd worden.

Tabel 1

Betrouwbaarheid van de Nederlandstalige Org-B5 per Persoonlijkheidsdimensie

	α	ω
Persoonlijkheidsdimensie		
1. Aangenaamheid	.84	.87
2. Consciëntieusheid	.73	.78
3. Extraversie	.71	.73
4. Openheid	.64	.68
5. Emotionele Stabiliteit	.74	.76

N = 198, α = Cronbach's Alfa, ω = McDonald's Omega

Tabel 2*Factorstructuur van de Org-B5 aan de hand van Exploratieve Factoranalyse*

Item	F1	F2	F3	F4	F5
Aangenaamheid					
Q1. Ik leef mee met de gevoelens van anderen op het werk	.86	-.12	.05	-.08	-.02
Q2. Ik toon interesse in de problemen van anderen op het werk	.52	-.02	.10	.02	.25
Q3. Ik voel mee met de emoties van anderen op het werk	.88	-.04	-.01	-.11	.02
Q4. Ik geef om anderen op het werk	.57	-.06	.06	.08	.16
Consciëntieusheid					
Q5. Ik verricht meteen mijn taken op het werk	.02	.14	.73	-.21	.12
Q6. Op het werk plaats ik dingen zorgvuldig terug op hun correcte plaats	.14	.01	.59	.04	-.26
Q7. Ik heb graag orde op het werk	.04	-.11	.64	.12	-.15
Q8. Ik ben altijd voorbereid op mijn werk	-.14	.01	.62	-.03	.27
Extraversie					
Q9. Op het werk voel ik me comfortabel bij mensen	.18	.16	.02	.51	.05
Q10. Ik maak makkelijk vrienden op het werk	.07	.03	-.03	.79	-.24
Q11. Op het werk kan ik goed omgaan met sociale situaties	.15	.07	.05	.44	.08
Q12. Ik praat veel op het werk	-.17	-.08	-.03	.53	.18
Openheid					
Q13. Op het werk luister ik graag naar verschillende ideeën	.53	.18	-.09	.04	.09
Q14. Ik heb een levendige verbeelding op het werk	.15	-.05	.01	.12	.42
Q15. Ik denk graag na over dingen op het werk	.08	-.07	.01	.06	.51
Q16. Ik hou van filosofische discussies op het werk	.09	.10	-.08	-.12	.55
Emotionele Stabiliteit					
Q17. Ik stoort me niet snel aan dingen op het werk	.06	.62	-.16	.03	-.04
Q18. Op het werk ben ik meestal ontspannen	-.12	.49	.09	.19	.05
Q19. Ik raak niet snel overstuur op het werk	.02	.82	.06	-.06	-.07
Q20. Op het werk blijf ik kalm onder druk	-.09	.66	.09	-.05	.07

Noot. N = 198. Oblique rotatie aan de hand van promax rotatie.

Confirmatorische Factoranalyse: Goodness-of-Fit en Factorladingen

Het uitvoeren van een confirmatorische factoranalyse voor zowel de Org-B5, de Mini-IPIP en Big Five Mini Markers biedt inzicht in de goodness-of-fit voor de Org-B5 en de factorladingen.

De confirmatorische factoranalyse wijst op een acceptabele fit voor de Nederlandstalige Org-B5 ($\chi^2_{160} = 214.34$, $p < 0.01$; CFI = .93; RMSEA = 0.04; 90% CI [.03, .06]; SRMR = 0.06). De confirmatorische factoranalyse van de Mini-IPIP in vergelijking met de Org-B5 toont een lagere fit voor de Mini-IPIP ($\chi^2_{160} = 282.61$, $p < 0.01$; CFI = .87; RMSEA = 0.06; 90% CI [.05, .08]; SRMR = 0.08). Ook voor de Big Five Mini Markers ligt de fit lager in vergelijking met de Nederlandstalige Org-B5 ($\chi^2_{730} = 1400.59$, $p < 0.01$; CFI = .70; RMSEA = 0.07; 90% CI [.07, 0.08]; SRMR = 0.12). Deze resultaten suggereren dat de Org-B5 de meest geschikte test is om persoonlijkheid op het werk te meten, gezien de betere fit van de data in vergelijking met de Mini-IPIP en de Big Five Mini Markers. De Org-B5 toont een betere overeenkomst tussen de theoretische structuur van het meetinstrument en de waargenomen data in vergelijking met de Mini-IPIP en de Big Five Mini Markers. Deze resultaten bieden ook evidentie voor een goede constructvaliditeit van de Org-B5.

Tabel 3 toont de factorladingen voor de items van de Org-B5. Deze analyse werd uitgevoerd met als doel te confirmeren of de items laden op de persoonlijkheidsdimensie, zoals voorschreven in het oorspronkelijk onderzoek door Pathki en collega's (2022). Doorgaans hebben items een goede factorlading indien de absolute factorlading boven .40 ligt (Stevens, 2002). De items die aangenaamheid meten hebben een factorlading van .78, .72, .78 en .74. De factorladingen voor consciëntieusheid zijn .74, .55, .59 en .65. Voor extraversie zijn de factorladingen .73, .63, .67 en .41 en voor openheid hebben de items een factorlading van .68, .53, .47 en .44. De factorladingen voor de items die emotionele stabiliteit meten zijn .57, .61, .77 en .66. Tabel 3 toont goede factorladingen voor de items van de Org-B5.

Tabel 3*Factorloadingen van de Org-B5 aan de hand van Confirmatorische Factoranalyse*

	A	C	E	O	ES
Q1. Ik leef mee met de gevoelens van anderen op het werk	.78				
Q2. Ik toon interesse in de problemen van anderen op het werk	.72				
Q3. Ik voel mee met de emoties van anderen op het werk	.78				
Q4. Ik geef om anderen op het werk	.74				
Q5. Ik verricht meteen mijn taken op het werk		.74			
Q6. Op het werk plaats ik dingen zorgvuldig terug op hun correcte plaats		.55			
Q7. Ik heb graag orde op het werk		.59			
Q8. Ik ben altijd voorbereid op mijn werk		.65			
Q9. Op het werk voel ik me comfortabel bij mensen			.73		
Q10. Ik maak makkelijk vrienden op het werk			.63		
Q11. Op het werk kan ik goed omgaan met sociale situaties			.67		
Q12. Ik praat veel op het werk			.41		
Q13. Op het werk luister ik graag naar verschillende ideeën				.68	
Q14. Ik heb een levendige verbeelding op het werk				.53	
Q15. Ik denk graag na over dingen op het werk				.47	
Q16. Ik hou van filosofische discussies op het werk				.44	
Q17. Ik stoor me niet snel aan dingen op het werk					.57
Q18. Op het werk ben ik meestal ontspannen					.61
Q19. Ik raak niet snel overstuur op het werk					.77
Q20. Op het werk blijf ik kalm onder druk					.66

Noot. N = 198. A = Aangenaamheid, C = Consciëntieusheid, E = Extraversie, O = Openheid, ES = Emotionele Stabiliteit

Constructvaliditeit: Convergente en Discriminante Validiteit

Tabel 4 toont de gemiddeldes, standaarddeviaties en Pearson Product Moment correlaties voor de Org-B5, Mini-IPIP en de Big Five Mini Markers. De correlaties tussen de persoonlijkheidsdimensies van de Nederlandstalige Org-B5 tonen significante positieve correlaties, met uitzondering van de correlatie tussen consciëntieusheid en emotionele stabiliteit. Aangenaamheid correleert heel zwak met emotionele stabiliteit ($r = .16, p < .05$), zwak met consciëntieusheid ($r = .34, p < .001$) en extraversie ($r = .47, p < .001$) en matig met openheid voor ervaringen ($r = .55, p < .001$). Consciëntieusheid correleert niet met emotionele stabiliteit en nauwelijks met extraversie ($r = .24, p < .01$) en openheid ($r = .18, p < .05$). Extraversie correleert zwak met openheid ($r = .37, p < .001$) en emotionele stabiliteit ($r = .34, p < .001$). Ten slotte correleert openheid zwak met emotionele stabiliteit ($r = .29, p < .001$).

Met betrekking tot de convergente validiteit voor de Org-B5, toont Tabel 4 significante, matig tot lage correlaties tussen de Org-B5, de Mini-IPIP en de Big Five Mini Markers. Aangenaamheid, gemeten door de Org-B5, correleert matig met aangenaamheid gemeten door de Mini-IPIP ($r = .69, p < .001$) en laag met aangenaamheid gemeten door de Mini Markers ($r = .34, p < .001$). De correlatie tussen consciëntieusheid ($r = .65, p < .001$) gemeten aan de hand van de Org-B5 en Mini-IPIP en consciëntieusheid gemeten door de Mini Markers ($r = .51, p < .001$) is matig. De correlatie voor de Org-B5 en de Mini-IPIP is matig ($r = .56, p < .001$) en voor de Mini Markers laag ($r = .39, p < .001$) voor extraversie. Er is een lage correlatie voor openheid van de Org-B5 en de Mini-IPIP ($r = .45, p < .001$) en de Mini Markers ($r = .48, p < .001$). Emotionele stabiliteit, gemeten door de Org-B5 correleert laag met neuroticisme voor de Mini-IPIP ($r = -.49, p < .001$) en matig met neuroticisme gemeten door de Mini Markers ($r = -.62, p < .001$). Deze resultaten wijzen op een acceptabele convergente validiteit.

De resultaten uit Tabel 4 wijzen daarnaast op een goede discriminante validiteit. Aangenaamheid, consciëntieusheid en emotionele stabiliteit, gemeten door de Org-B5, correleren niet significant of nauwelijks met de andere dimensies gemeten door de Mini-IPIP en de Mini Markers. Voor extraversie, gemeten door de Org-B5, werd een

lage, significante correlatie gerapporteerd met aangenaamheid, gemeten door de Mini-IPIP ($r = .33, < .001$) en aangenaamheid gemeten door de Mini Markers ($r = .32, p < .001$). Openheid, gemeten door de Org-B5, correleert matig met aangenaamheid gemeten door de Mini IPIP ($r = .30, p < .001$) en correleert matig met neuroticisme, gemeten door de Mini Markers ($r = -.43, p < .001$)

Met betrekking tot de eerste hypothese die stelt dat de Nederlandstalige Org-B5 een valide instrument is om persoonlijkheid te meten, tonen deze resultaten bevestiging voor de hypothese. Ten eerste, wijzen de correlaties tussen de vergelijkbare persoonlijkheidsdimensies van de Org-B5, Mini-IPIP en de Big Five Mini Markers op een acceptabele convergente validiteit. Ten tweede, wijzen de niet significante correlaties of hele zwakke correlaties tussen de verschillende persoonlijkheidsdimensies van de Org-B5, de Mini-IPIP en de Big Five Mini Markers op een goede discriminante validiteit.

Tabel 4*Descriptieve Statistiek en Correlaties tussen de Meetinstrumenten*

Variabele	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
Org-B5																
1. Aangenaamheid	5.96	.74	-													
2. Consciëntieusheid	5.81	.79	.34***	-												
3. Extraversie	5.54	.79	.47***	.24**	-											
4. Openheid	5.20	.88	.55***	.18*	.37***	-										
5. Emotionele Stabiliteit	4.69	.96	.16*	.13	.34***	.29***	-									
Mini-IPIP																
6. Aangenaamheid	4.26	.56	.69***	.19*	.33***	.30***	.02	-								
7. Consciëntieusheid	3.95	.75	.18*	.65***	.15	.03	.11	.13	-							
8. Extraversie	3.54	.83	.18*	-.07	.56***	.16*	.05	.20**	-.04	-						
9. Openheid	3.48	.83	.11	-.13	.15*	.45***	.12	.17*	-.19*	.18*	-					
10. Neuroticisme	2.52	.78	-.18*	-.09	-.22**	-.25***	-.49***	-.07	-.11	-.10	-.16*	-				
Mini Markers																
11. Aangenaamheid	7.25	.89	.34***	.04	.32***	.21**	.25***	.39***	.09	.19*	.27***	-.31***	-			
12. Consciëntieusheid	6.73	1.01	.18*	.51***	.18*	.13	.13	.14	.64***	-.07	-.05	-.09	.32***	-		
13. Extraversie	5.33	.70	.02	-.17*	.39***	.15*	.17*	.04	-.10	.66***	.18*	-.15	.11	-.09	-	
14. Openheid	5.94	1.01	.16*	-.15	.12	.48***	.09	.12	-.21**	.15*	.66***	-.08	.33***	.05	.11	-
15. Neuroticisme	4.03	.89	-.15	-.05	-.10	-.43***	-.62**	-.14*	-.15*	.02	-.24**	.67***	-.45***	-.20**	-.05	-.09

N = 175, M = gemiddelde, SD = standaarddeviatie, * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

De Rol van Persoonlijkheid op Werkvariabelen

Om de tweede onderzoeksvraag te testen, werden werkuitkomsten toegevoegd aan het nomologisch netwerk van de Org-B5, specifiek werd de relatie tussen persoonlijkheid op het werk en de werkuitkomsten agressie, subjectief welzijn, engagement en CWB opgenomen in dit onderzoek. De resultaten van deze analyse zijn terug te vinden in Tabel 5.

Hypothese 2a stelt dat er een positieve relatie is tussen agressie en aangenaamheid en een negatieve relatie tussen agressie en de dimensies: emotionele stabiliteit, extraversie, openheid en consciëntieusheid. De resultaten uit Tabel 5 tonen geen bevestiging voor hypothese 2a. De correlatie tussen agressie en de dimensies: consciëntieusheid en extraversie zijn niet significant in dit onderzoek. Daarnaast werden negatieve correlaties gemeten tussen agressie en de dimensies: aangenaamheid ($r = -.27$, $p < .001$), openheid voor ervaringen ($r = -.25$, $p < .001$) en emotionele stabiliteit ($r = -.42$, $p < .001$).

Voor subjectief welzijn, stelde hypothese 2b dat er een positief verband is tussen subjectief welzijn en alle persoonlijkheidsdimensies. De resultaten uit Tabel 5 tonen bevestiging voor deze hypothese. Subjectief welzijn heeft een zwakke, positieve correlatie met consciëntieusheid ($r = .22$, $p < .01$) en openheid voor ervaringen ($r = .20$, $p < .01$). Daarnaast is er een matige, positieve correlatie tussen subjectief welzijn en aangenaamheid ($r = .31$, $p < .001$), extraversie ($r = .37$, $p < .001$) en emotionele stabiliteit ($r = .43$, $p < .001$).

Tabel 5 toont ook bevestiging voor hypothese 2c, die stelt dat alle Big Five persoonlijkheidsdimensies positief correleren met engagement op het werk. De resultaten tonen een matige, positieve correlaties tussen engagement op het werk en openheid voor ervaring ($r = .30$, $p < .001$), consciëntieusheid ($r = .31$, $p < .001$), emotionele stabiliteit ($r = .34$, $p < .001$), extraversie ($r = .42$, $p < .001$) en aangenaamheid ($r = .47$, $p < .001$)

Ten slotte stelde hypothese 2d dat contraproductief werkgedrag negatief correleert met alle persoonlijkheidsdimensies. De resultaten uit Tabel 5 tonen geen bevestiging voor hypothese 2d. Er werden geen significante correlaties gemeten tussen CWB en de persoonlijkheidsdimensies: aangenaamheid, extraversie, openheid en

emotionele stabiliteit. De enige significante correlatie werd gemeten tussen CWB en consciëntieusheid. De relaties tussen CWB en consciëntieusheid is negatief en zwak ($r = -.30, p < .001$).

Het tweede deel van de onderzoeksvraag werd verdeeld over 4 sub hypothesen. Voor hypothese 2a en 2d werd geen bevestiging gevonden op basis van deze resultaten. Voor de hypothesen 2b en 2c werd wel bevestiging gevonden, de resultaten tonen hier een positieve, significante relatie tussen engagement op het werk en alle persoonlijkheidsdimensies en een significant positieve relatie tussen subjectief welzijn en de persoonlijkheidsdimensies.

Tabel 5*Descriptieve Statistieken en Correlaties tussen de Nederlandstalige Org-B5 en Werkuitkomsten*

Variabele	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
Org-B5										
1. Aangenaamheid	5.96	.74	-							
2. Consciëntieusheid	5.81	.79	.34***	-						
3. Extraversie	5.54	.79	.47***	.24**	-					
4. Openheid	5.20	.88	.55***	.18*	.37***	-				
5. Emotionele Stabiliteit	4.69	.96	.16*	.13	.34***	.29***	-			
Uitkomsten										
6. Werk Engagement	5.57	1.07	.47***	.31***	.42***	.30***	.34***	-		
7. Agressie	2	.53	-.27***	-.15	-.11	-.25**	-.42***	-.31***	-	
8. Subjectief Welzijn	5.51	1	.31***	.22**	.37***	.20**	.43***	.70***	-.27***	-
9. CWB	1.60	.48	-.08	-.30***	.02	.03	-.11	-.25***	.36***	-.14

N = 175, M = gemiddelde, SD = standaarddeviatie, * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

Discussie

Resultaten en Interpretatie

Het doel van deze masterproef richt zich op het valideren van de Nederlandstalige Organizational Big 5 en het onderzoeken van het nomologisch netwerk. De Org-B5 is een vragenlijst ontwikkeld door Pathki en collega's (2022) en tracht persoonlijkheid op het werk te meten. De differentiatie om persoonlijkheid in een specifieke context te meten, stroomt voort uit het geloof dat gecontextualiseerde instrumenten beter meten en meer valide zijn in tegenstelling tot nongecontextualiseerde persoonlijkheidsmaten (Schaffer & Postlethwaite, 2012; Bowling & Burns, 2010; Morgeson et al., 2007b). Het voordeel van de Org-B5 is dat het persoonlijkheid in een specifieke context tracht te meten en bijgevolg als een praktisch instrument kan dienen in onder andere rekrutering en selectie. De Org-B5 bestaat op dit moment enkel in het Engels en werd recent ook ontwikkeld en gevalideerd in het Chinees (Meng et al., 2021). Deze masterproef trachtte op deze manier een aanvulling te zijn op huidig onderzoek door een validatie onderzoek uit te voeren van de Nederlandstalige Org-B5.

De eerste onderzoeksvraag richt zich specifiek op de validatie van de vragenlijst. Resultaten tonen, met enige voorzichtigheid, bevestiging dat de Nederlandstalige Org-B5 een valide vragenlijst is om persoonlijkheid op het werk te meten.

Ten eerste, tonen de persoonlijkheidsdimensies een acceptabele interne consistentie. Met uitzondering tot de dimensie openheid, dat lager scoort dan de andere persoonlijkheidsdimensies. Een lagere interne consistentie is niet ongebruikelijk voor deze specifieke dimensie. Openheid voor ervaringen wordt vaak als een complexe en brede dimensie benoemd waardoor mogelijks verschillende interpretaties kunnen ontstaan (Christensen et al., 2018).

Ten tweede, werd een exploratieve en confirmatorische factoranalyse uitgevoerd om de structuur van de Nederlandstalige Org-B5 te achterhalen. De exploratieve factoranalyse toonde hierbij dat het item: "Op het werk luister ik graag naar verschillende ideeën", een hogere factorlading heeft voor aangenaamheid, hoewel dit item oorspronkelijk bij openheid hoort. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het item eerder werd geïnterpreteerd als het oog hebben voor het belang van een ander, wat

ook terugkeert in de dimensie van aangenaamheid. Verder toont de confirmatorische analyse belangrijke bevindingen voor de Nederlandstalige Org-B5. De Org-B5 heeft een goede fit met de data. De fit ligt ook hoger in vergelijking met de Mini-IPIP en de Big Five Mini Markers.

Ten derde, tonen de correlaties tussen de Org-B5, de Mini-IPIP en de Big Five Mini Markers evidentie voor de convergente en discriminante validiteit van de Org-B5. Voor eenzelfde dimensies, gemeten door andere meetinstrumenten werden significante correlaties gevonden wat wijst op een acceptabele convergente validiteit, gezien de correlaties niet overduidelijk hoog liggen. Ook de factorladingen aan de hand van de confirmatorische factoranalyse liggen voor bepaalde items lager (e.g. Openheid en extraversie). De correlaties tussen de Org-B5 en de Big Five Mini Markers liggen lager in vergelijking met de correlaties tussen de Org-B5 en de Mini-IPIP. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de Big Five Mini Markers zich op het einde van de vragenlijst bevond. Mogelijks waren de participanten minder aandachtig bij het invullen van het laatste deel van de vragenlijst. Daarnaast werd wel een goede discriminante validiteit gevonden, enkel voor extraversie en openheid werden enkele matige significante correlaties gerapporteerd met aangenaamheid en neuroticisme.

De resultaten tonen bevestiging voor de eerste onderzoeksvraag waarbij de hypothese stelt dat de Nederlandstalige Org-B5 een valide vragenlijst is om persoonlijkheid op het werk te meten. Gezien de lagere correlaties dan verwacht met betrekking tot de convergente validiteit, is enige voorzichtigheid bij het interpreteren en verder onderzoek naar de convergente validiteit aangeraden.

De tweede onderzoeksvraag richt zich op de rol van persoonlijkheid op het werk op verschillende werkvariabelen. De werkvariabelen die werden opgenomen in dit onderzoek zijn: agressie op het werk, subjectief welzijn, werk engagement en contra productief werkgedrag.

De resultaten tonen aan dat persoonlijkheid op het werk een zekere rol speelt bij deze werkvariabelen. Er werd onder andere bevestigd dat alle dimensies van persoonlijkheid op het werk positief correleren met werkengagement en subjectief welzijn. Met andere woorden wil dat zeggen dat wanneer iemand hoog scoort op aangenaamheid, consciëntieusheid, extraversie, openheid voor ervaringen en emotionele

stabiliteit, ze een hoger subjectief welzijn zullen ervaren en zich meer engageren op het werk. Anderzijds werd ook onderzocht of de rol van persoonlijkheid een invloed heeft op agressie en contra productief werkgedrag. De hypothesen die hiervoor vooropgesteld zijn, worden niet of niet volledig bevestigd op basis van deze resultaten. Voor agressie vond men enkel significante effecten voor aangenaamheid, openheid voor ervaringen en emotionele stabiliteit. Indien iemand hoog scoort op aangenaamheid, openheid voor ervaringen en emotionele stabiliteit, zal men geneigd zijn minder agressief gedrag te vertonen op het werk. Voor contra productief werkgedrag geldt dat iemand die hoog scoort op consciëntieusheid, minder contra productief werkgedrag zal vertonen. De verwachting ten opzichte van de hypothese werd voor de laatste twee hypothesen niet bevestigd, mogelijks speelt sociale wenselijkheid hierin een rol.

Theoretische en Praktische Implicaties

Het doel van deze masterscriptie was het valideren van de Nederlandstalige Org-B5 en het nomologisch netwerk hiervan. Meer specifiek, werd de convergente en discriminante validiteit onderzocht om zo inzicht te krijgen als de Org-B5 een valide instrument is dat gecontextualiseerde persoonlijkheid meet. Echter kan de convergente validiteit niet als even sterk beschouwd worden zoals in het onderzoek van Pathki en collega's (2022). Daarnaast werden de vooropgestelde hypothesen voor persoonlijkheid, agressie en contra productief werkgedrag niet bevestigd. De beperkingen hierboven vermeld kunnen mogelijks een invloed hebben op deze resultaten.

Gebaseerd op eerder onderzoek door onder andere Pathki en collega's (2022) en Meng en collega's (2021), werden complementaire als verschillende resultaten bekomen. In het onderzoek van Meng en collega's (2021) werd bijvoorbeeld het item ("ik praat veel op het werk") weggelaten wegens een te lage factorlading. De exploratieve analyse in dit onderzoek toont echter dat het item ("Op het werk luister ik graag naar verschillende ideeën") laag laadt op de oorspronkelijke factor. Een theoretische implicatie is om rekening te houden met onder andere cultuurverschillen op de werkvloer.

Deze resultaten sluiten echter niet uit dat de Org-B5 een valide instrument is. Het onderzoek biedt reeds een eerste validatieonderzoek voor de gecontextualiseerde

persoonlijkheidsmaat. Voorgaand onderzoek oppert bijvoorbeeld steeds meer in de richting van gecontextualiseerde instrumenten om betere en valide resultaten te bekomen. Gebruik maken van een instrument als dit in de praktijk kan in de toekomst belangrijke inzichten leveren in bijvoorbeeld rekrutering en selectie. Het gebruiken van een korte vragenlijst als de Org-B5 kan inzicht bieden in de persoonlijkheid van iemand en hoe iemand zich mogelijks zal gedragen op het werk.

Limitaties

Dit onderzoek heeft ook enkele beperkingen waar in toekomstig onderzoek rekening moet mee gehouden worden. De eerste beperking richt zich op de omvang en de verdeling van de steekproef. Ten eerste, hebben 262 participanten het onderzoek gestart, maar slechts 175 participanten hebben het onderzoek vervolledigd, wat relatief beperkt is. Bijna 100 participanten hebben tijdens het onderzoek afgehaakt. Het aantal participanten kan in het bijzonder een belangrijke invloed hebben op de resultaten van de factoranalyse die uitgevoerd werd (Wolf et al., 2013). Een andere beperking met betrekking tot de steekproef, gaat over de verdeling van de steekproef. De steekproef omvat een oververtegenwoordiging van vrouwen en ondervertegenwoordiging van lager geschoolden.

Ten tweede zijn sociale wenselijkheid en self-reporting bias niet uit te sluiten in dit onderzoek. Het is mogelijk dat de vragenlijst ingevuld werd op een sociaal wenselijke manier, specifiek met betrekking tot agressie en contraproductief gedrag op het werk, is het mogelijks dat de participanten zichzelf niet objectief beoordeeld hebben. Met betrekking tot self-reporting bias is het mogelijk dat de participanten zichzelf niet altijd objectief beoordelen. De kans bestaat ook dat met betrekking tot bijvoorbeeld werkprestaties en engagement, ze zichzelf overschatten of onderschatten.

Ten slotte geldt ook dat de gebruiksvriendelijkheid van de vragenlijst niet optimaal was indien de participant de vraag invulde via een computerscherm. Specifiek, werden de vragen van de Mini Markers niet volledig afgebeeld op het scherm, aangezien 9 opties werden aangeboden. Hierdoor hebben participanten misschien vroeger afgehaakt in het onderzoek of random statements beoordeeld, wat voor vertekening van resultaten kan zorgen.

Richtlijnen voor Toekomstig Onderzoek

Met betrekking tot toekomstig onderzoek worden enkele suggesties beschreven. Deze studie heeft zich voornamelijk gericht op concurrente validiteit, hoewel dit slechts een aspect van validiteit omvat, is het noodzakelijk om in bijkomend onderzoek de validiteit verder te onderzoeken. Het is mogelijk om in vervolgonderzoek de focus te leggen op temporele stabiliteit om de test te valideren, zoals werd uitgevoerd in het onderzoek van Pathki en collega's (2022).

Ook kan verder onderzoek gedaan worden naar het nomologisch netwerk. Enerzijds kan in vervolgonderzoek de nadruk liggen op het opnemen van nieuwe werkvariabelen en de relatie tot persoonlijkheid op het werk. Anderzijds kan de nadruk gericht zijn op het verder verdiepen in de huidige werkvariabelen. In de huidige studie lag de focus op de overkoepelende werkvariabelen, hoewel ook een onderverdeling kan gemaakt worden. Het kan dus interessant zijn om te kijken welke aspecten van werk engagement, agressie, subjectief welzijn en contraproductief gedrag specifiek correleren met persoonlijkheid.

Ook met betrekking tot contextualisatie kan het opportuun zijn om na te gaan of het verband sterker is tussen de werkvariabelen en de persoonlijkheidsdimensies gemeten door de Org-B5 in vergelijking met generieke persoonlijkheidsinstrumenten. Zo kan de meerwaarde van gecontextualiseerde persoonlijkheidsinstrumenten verder onderzocht worden.

Conclusie

Het contextualiseren van persoonlijkheidsmaten kan belangrijke inzichten leveren in hoe een persoonlijkheid zich zal uiten in een bepaalde context. Deze masterscriptie is een eerste studie naar de validatie van de Nederlandstalige Org-B5. Naast een Chinese validatie en het oorspronkelijk Engelstalige onderzoek, werd nog geen onderzoek verricht naar deze vragenlijst. Dit onderzoek toonde aan dat de Org-B5 een goede interne consistentie heeft, een goede discriminante validiteit en een acceptabele convergente validiteit. Daarnaast werd ook een verband gevonden tussen persoonlijkheid op het werk en bepaalde persoonlijkheidsvariabelen. Iemand die hoog scoort op de vijf persoonlijkheidsdimensies zal een hoger subjectief welzijn hebben en zal meer geëngageerd zijn op het werk. Daarnaast zal een consciëntieus persoon minder contra productief werk gedrag tonen en zal iemand die hoog scoort op aangenaamheid, openheid voor ervaring of emotionele stabiliteit, minder agressief gedrag vertonen op het werk. Beperkingen eerder besproken in het onderzoek kunnen mogelijks een invloed hebben op deze resultaten. Tot slot, biedt de huidige studie een aanzet om toekomstig onderzoek te richten op verdere validatie van de Nederlandstalige Org-B5 en het onderzoeken van de rol van persoonlijkheid op het werk op andere variabelen. Toekomstig onderzoek kan hierbij een belangrijke bijdrage leveren aan het onderzoek gericht op gecontextualiseerde meetinstrumenten.

Literatuurlijst

- Acquadro, C., Conway, K., Hareendran, A., & Aaronson, N. (2008). Literature Review of Methods to Translate Health-Related Quality of Life Questionnaires for Use in Multinational Clinical Trials. *Value in Health*, 11(3), 509–521.
<https://doi.org/10.1111/j.1524-4733.2007.00292.x>
- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality And Individual Differences*, 73, 44–49.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.040>
- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. Holt.
- Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(4), 279–323.
<https://doi.org/10.1037/bul0000226>
- Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020b). Predicting psychological and subjective well-being from personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 146(4), 279–323.
<https://doi.org/10.1037/bul0000226>
- Arthur, W., Woehr, D.J. and Graziano, W.G. (2001). Personality testing in employment settings: Problems and issues in the application of typical selection practices, *Personnel Review*, 30(6), 657-676. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005978>
- Ashmore, R. B. (1977). Friendship and the Problem of Egoism. *The Thomist*, 41(1), 105–130. <https://doi.org/10.1353/tho.1977.0046>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2020). Objections to the HEXACO Model of Personality Structure—and why those Objections Fail. *European Journal of Personality*, 34(4), 492–510. <https://doi.org/10.1002/per.2242>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: a Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- 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(1 & 2), 9–30.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Beckmann, N., Birney, D. P., Beckmann, J., Wood, R. J., Sojo, V., & Bowman, D. M. J. S. (2020). Inter-individual differences in intra-individual variability in personality within and across contexts. *Journal of Research in Personality*, 85, 103909. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103909>
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal Of Applied Psychology*, 85(3), 349–360.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Bing, M. N., Davison, H. K., & Smothers, J. (2014). Item-level Frame-of-reference Effects in Personality Testing: An investigation of incremental validity in an organizational setting. *International Journal of Selection and Assessment*.
<https://doi.org/10.1111/ijsa.12066>
- Bing, M. N., Whanger, J. C., Davison, H. K., & VanHook, J. B. (2004). Incremental Validity of the Frame-of-Reference Effect in Personality Scale Scores: A Replication and Extension. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 150–157.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.150>
- Blanken, T., Dekker, K., & van Someren, E. (2018). How personality profile similarity can improve comparability between assessment formats: An example of the Mini-IPIP and IPIP-NEO-120 in a Dutch community sample.
<https://doi.org/10.31234/osf.io/pjtgv>
- Blutner, R., & Hochnadel, E. (2010). Two qubits for C.G. Jung's theory of personality. *Cognitive Systems Research*, 11(3), 243–259.
<https://doi.org/10.1016/j.cogsys.2009.12.002>
- Bowling, N. A., & Burns, G. N. (2010). A comparison of work-specific and general personality measures as predictors of work and non-work criteria. *Personality*

- and Individual Differences, 49(2), 95–101.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.009>
- Brislin, R. W. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216.
<https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258.
<https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Bryant, F. B., & Smith, B. D. (2001). Refining the Architecture of Aggression: A Measurement Model for the Buss–Perry Aggression Questionnaire. *Journal Of Research in Personality*, 35(2), 138–167. <https://doi.org/10.1006/jrpe.2000.2302>
- Buss, A. H., & Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 63(3), 452–459. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.63.3.452>
- Campbell, D. T. (1960). Blind variation and selective retention in creative thought as in other knowledge processes. *Psychological review*, 67(6), 380–400.
<https://doi.org/10.1037/h0040373>
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105.
<https://doi.org/10.1037/h0046016>
- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: basic traits resolved into clusters. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(4), 476–506.
<https://doi.org/10.1037/h0054116>
- Cattell, R. B. (1945). The Description of Personality: Principles and Findings in a Factor Analysis. *American Journal of Psychology*, 58(1), 69.
<https://doi.org/10.2307/1417576>
- Cattell, R. B., Eber, H. W., & Tatsuoka, M. M. (1970). Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF): In Clinical, Educational, Industrial, and Research Psychology, for Use with All Forms of the Test.
- Chiaburu, D. S., Oh, I. S., Berry, C. M., Li, N. & Gardner, R. G. (2011). The five-factor model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-

- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140–1166.
<https://doi.org/10.1037/a0024004>
- Christensen, A. P., Cotter, K. N., & Silvia, P. J. (2018). Reopening Openness to Experience: A Network Analysis of Four Openness to Experience Inventories. *Journal Of Personality Assessment*, 101(6), 574–588.
<https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1467428>
- Crews, F. C. (1996). The Verdict on Freud. *Psychological Science*, 7(2), 63–68.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1996.tb00331.x>
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281–302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- Crossan, M., Mazutis, D., & Seijts, G. (2013). In Search of Virtue: The Role of Virtues, Values and Character Strengths in Ethical Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 113(4), 567–581. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1680-8>
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197–229. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The Mini-IPIP Scales: Tiny-yet-effective measures of the Big Five Factors of Personality. *Psychological Assessment*, 18(2), 192–203. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.18.2.192>
- Ellen, B. P., Mackey, J. D., McAllister, C. P., & Mercer, I. P. (2022). Are small measures big problems? A meta-analytic investigation of brief measures of the Big Five. *Journal of Business Research*, 151, 579–592.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.07.027>
- Eysenck, H. J. (1963). Biological Basis of Personality. *Nature*, 199(4898), 1031–1034.
<https://doi.org/10.1038/1991031a0>
- Eysenck, H. J. (1992). The definition and measurement of psychoticism. *Personality and Individual Differences*, 13(7), 757–785. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90050-y](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90050-y)

- Falk, J. H. (1956). Issues distinguishing idiographic from nomothetic approaches to personality theory. *Psychological Review*, 63(1), 53–62.
<https://doi.org/10.1037/h0047811>
- Fisher, D. E., Cunningham, S. C., Kerr, A., & Allscheid, S. P. (2017). Contextualized personality measures in employee selection: Extending frame-of-reference research with job applicant samples. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(1), 18–35. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12156>
- Frances, A. (1982). Categorical and dimensional systems of personality diagnosis: A comparison. *Comprehensive Psychiatry*, 23(6), 516–527.
[https://doi.org/10.1016/0010-440x\(82\)90043-8](https://doi.org/10.1016/0010-440x(82)90043-8)
- Goldberg, L.R. (1981). Language and Individual Differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of Personality and Social Psychology*, 2, 141–165
- Hartman, E. (1998). The Role of Character in Business Ethics. *Business Ethics Quarterly*, 8(3), 547–559. <https://doi.org/10.2307/3857437>
- Heller, D. A., Watson, D. I., Komar, J., Min, J., & Perunovic, W. Q. E. (2007). Contextualized Personality: Traditional and New Assessment Procedures. *Journal of Personality*, 75(6), 1229–1254. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00474.x>
- Hogan, R., Johnson, J. E., & Briggs, S. (1997). Handbook of personality psychology. *Choice Reviews Online*, 35(03), 35–1833. <https://doi.org/10.5860/choice.35-1833>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Janssens, H., De Zutter, P., Geens, T., Vogt, G., & Braeckman, L. (2019). Do Personality Traits Determine Work Engagement? Results From a Belgian Study. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 61(1), 29–34.
<https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001458>

- Jensen, J. M., & Patel, P. C. (2011). Predicting counterproductive work behavior from the interaction of personality traits. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 466–471. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.016>
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102-138). New York: Guilford.
- Jones, S., Miller, J. D., & Lynam, D. R. (2011). Personality, antisocial behavior, and aggression: A meta-analytic review. *Journal Of Criminal Justice*, 39(4), 329–337. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2011.03.004>
- Koenane, M. L.J. (2014). Towards an Ethical Recontextualisation of Freud’s Theory of Personality. *Phronimon*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/10.10520/EJC156176>
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2018). Psychometric Properties of the HEXACO-100. *Assessment*, 25(5), 543–556. <https://doi.org/10.1177/1073191116659134>
- Mackey, J. D., McAllister, C. P., Ellen, B. P., & Carson, J. E. (2021). A Meta-Analysis of Interpersonal and Organizational Workplace Deviance Research. *Journal of Management*, 47(3), 597–622. <https://doi.org/10.1177/0149206319862612>
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row, Publishers Inc.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator From the Perspective of the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Personality*, 57(1), 17–40. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1989.tb00759.x>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587–596. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(03\)00118-1](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(03)00118-1)
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2010). NEO Inventories for the NEO Personality Inventory-3 (NEO-PI-3), NEO Five-Factor Inventory-3 (NEO-FFI-3), NEO Personality Inventory-Revised (NEO PI-R): Professional Manual.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Del Pilar, G. H., Rolland, J., & Parker, W. J. (1998). Cross-Cultural Assessment of the Five-Factor Model. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(1), 171–188. <https://doi.org/10.1177/0022022198291009>

- Meng, Y., Yu, B., Li, C., & Lan, Y. (2021). Psychometric Properties of the Chinese Version of the Organization Big Five Scale. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.781369>
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K., & Schmitt, N. (2007a). Are we getting fooled again? Coming to terms with limitations in the use of Personality Tests for Personnel Selection. *Personnel Psychology*, 60(4), 1029–1049. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00100.x>
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K., & Schmitt, N. (2007b). Reconsidering the Use of Personality Tests in Personnel Selection Contexts. *Personnel Psychology*, 60(3), 683–729. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00089.x>
- Myers, I. B., McCaulley, M. H., & Most, R. (1985). *Manual, a Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator*.
- Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., & Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: Holistic versus analytic cognition. *Psychological Review*, 108(2), 291–310. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.108.2.291>
- Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T. A. (2007). In Support of Personality Assessment in Organizational Settings. *Personnel Psychology*, 60(4), 995–1027. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00099.x>
- Pathki, C. S., Kluemper, D. H., Meuser, J. D. & McLarty, B. D. (2022). The Org-B5: Development of a Short Work Frame-of-Reference Measure of the Big Five. *Journal of Management*, 48(5), 1299–1337. <https://doi.org/10.1177/01492063211002627>
- Pittenger, D. J. (2005). Cautionary comments regarding the Myers-Briggs Type Indicator. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 57(3), 210–221. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.57.3.210>
- Roberts, B. W., & Donahue, E. M. (1994). One Personality, Multiple Selves: Integrating Personality and Social Roles. *Journal of Personality*, 62(2), 199–218. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1994.tb00291.x>

- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <https://doi.org/10.5465/256693>
- Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A. & Laczko, R. M. (2006). Citizenship and Counterproductive Behavior: Clarifying Relations Between the Two Domains. *Human Performance*, 19(4), 441–464. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1904_7
- Saucier, G. (1994). Mini-Markers: A Brief Version of Goldberg's Unipolar Big-Five Markers. *Journal Of Personality Assessment*, 63(3), 506–516. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6303_8
- Saville, P., & Blinkhorn, S. (1981). Reliability, homogeneity and the construct validity of Cattell's 16PF. *Personality and Individual Differences*. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(81\)90088-x](https://doi.org/10.1016/0191-8869(81)90088-x)
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational And Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schmit, M. J., Ryan, A. M., Stierwalt, S. L., & Powell, A. J. (1995). Frame-of-reference effects on personality scale scores and criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 80(5), 607–620. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.5.607>
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., Benet-Martínez, V., Alcalay, L., Ault, L. K., Echegaray, M., Herrera, D., & Zupanèè, A. (2007). The geographic distribution of big five personality traits: patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(2), 173-212. <https://doi.org/10.1177//0022022106297299>
- Schmitt, N., Gooding, R. Z., Noe, R. A., & Kirsch, M. (1984). Metaanalyses of validity studies published between 1964 and 1982 and the investigation of study characteristics. *Personnel Psychology*, 37(3), 407–422. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1984.tb00519.x>
- Shaffer, J. A., & Postlethwaite, B. E. (2012). A Matter of Context: A Meta-Analytic Investigation of the Relative Validity of Contextualized and Noncontextualized

- Personality Measures. *Personnel Psychology*, 65(3), 445–494.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2012.01250.x>
- Stevens, J. P. (2002). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (4th ed.). Erlbaum.
- Stricker, L. J., & Ross, J. (1962). A Description and Evaluation of the Myers-Briggs Type Indicator. *Research bulletin*, 1962(1), i–179.
<https://doi.org/10.1002/j.2333-8504.1962.tb00951.x>
- Stricker, L. J., & Ross, J. (1964). An assessment of some structural properties of the Jungian personality typology. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 68(1), 62–71. <https://doi.org/10.1037/h0043580>
- Taheri, F., Pour, M. J., & Asarian, M. (2018). An exploratory study of subjective well-being in organizations—A mixed method research approach. *Journal Of Human Behavior in The Social Environment*, 29(4), 435–454.
<https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1547671>
- Tett, R. P., & Christiansen, N. D. (2007). Personality at the Crossroads: A Response to Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy, and Schmitt (2007). *Personnel Psychology*, 60(4), 967–993. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00098.x>
- Tremblay, P. F., & Ewart, L. A. (2005). The Buss and Perry Aggression Questionnaire and its relations to values, the Big Five, provoking hypothetical situations, alcohol consumption patterns, and alcohol expectancies. *Personality And Individual Differences*, 38(2), 337–346.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.04.012>
- Wolf, E. J., Harrington, K., Clark, S. L., & Miller, M. W. (2013). Sample Size Requirements for Structural Equation Models. *Educational And Psychological Measurement*, 73(6), 913–934. <https://doi.org/10.1177/0013164413495237>
- Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., & Joseph, D. L. (2018). Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal Of Organizational Behavior*, 39(10), 1330–1346.
<https://doi.org/10.1002/job.2303>

- Zhang, S., & McEwan, K. (2023). The Fears of Compassion in Sport Scale: a short, context-specific measure of fear of self-compassion and receiving compassion from others validated in UK athletes. *Australian Psychologist*, 58(2), 105–118. <https://doi.org/10.1080/00050067.2023.2183108>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal Of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>

Appendix

Appendix A

Demografische variabelen

Q1. Wat is uw geslacht?

Optie 1 = Man

Optie 2 = Vrouw

Optie 3 = X

Optie 4 = Dit zeg ik liever niet

Q2. Wat is uw leeftijd?

Q3. Wat is uw hoogst behaalde diploma?

Optie 1 = Geen diploma middelbaar onderwijs

Optie 2 = Diploma middelbaar onderwijs

Optie 3 = Graduaat/HBO 5

Optie 4 = Professionele bachelor

Optie 5 = Academische bachelor

Optie 6 = Masterdiploma

Optie 7 = PhD

Q4. Wat is uw dienstverband?

Optie 1 = Arbeider

Optie 2 = Bediende

Optie 3 = Ambtenaar

Optie 4 = Zelfstandige

Appendix B

De Nederlandstalige Org-B5

Duid aan in welke mate u akkoord gaat met de volgende stellingen:

1 = Helemaal niet akkoord

2 = Grotendeels niet akkoord

3 = Enigszins niet akkoord

4 = Neutraal

5 = Enigszins akkoord

6 = Grotendeels akkoord

7 = Helemaal akkoord

Q1. Ik leef mee met de gevoelens van anderen op het werk

Q2. Ik toon interesse in de problemen van anderen op het werk

Q3. Ik voel mee met de emoties van anderen op het werk

Q4. Ik geef om anderen op het werk

Q5. Ik verricht meteen mijn taken op het werk

Q6. Op het werk plaats ik dingen zorgvuldig terug op hun correcte plaats

Q7. Ik heb graag orde op het werk

Q8. Ik ben altijd voorbereid op mijn werk

Q9. Op het werk voel ik me comfortabel bij mensen

Q10. Ik maak makkelijk vrienden op het werk

Q11. Op het werk kan ik goed omgaan met sociale situaties

Q12. Ik praat veel op het werk

Q13. Op het werk luister ik graag naar verschillende ideeën

Q14. Ik heb een levendige verbeelding op het werk

Q15. Ik denk graag na over dingen op het werk

Q16. Ik hou van filosofische discussies op het werk

Q17. Ik stoer me niet snel aan dingen op het werk

Q18. Op het werk ben ik meestal ontspannen

Q19. Ik raak niet snel overstuur op het werk

Q20. Op het werk blijf ik kalm onder druk

Q21. Gelieve 'helemaal niet akkoord' aan te duiden (controlevraag)

Appendix C

Mini-IPIP

Beschrijf zo eerlijk mogelijk hoe je jezelf ziet in verhouding tot anderen van jouw geslacht en leeftijd.

1 = Helemaal niet akkoord

2 = Enigszins niet akkoord

3 = Neutraal

4 = Enigszins akkoord

5 = Helemaal akkoord

Q1. Ik zorg voor leven in de brouwerij

Q2. Ik leef mee met de gevoelens van anderen

Q3. Ik doe klusjes meteen

Q4. Ik heb regelmatig stemmingswisselingen

Q5. Ik heb een levendige fantasie

Q6. Ik praat niet veel

Q7. Ik ben niet geïnteresseerd in abstracte ideeën

Q8. Ik praat op feestjes met verschillende mensen

Q9. Ik voel andermans emoties aan

Q10. Ik ben gesteld op orde

Q11. Ik ben snel overstuur

Q12. Ik heb moeite om abstracte ideeën te begrijpen

Q13. Ik houd me op de achtergrond

Q14. Ik ben niet echt geïnteresseerd anderen

Q15. Ik maak een puinhoop van dingen

Q16. Ik voel me zelden neerslachtig

Q17. Ik heb weinig fantasie

Q18. Ik vergeet vaak dingen op hun goede plek terug te leggen

Q19. Ik ben meestal ontspannen

Q20. Ik ben niet geïnteresseerd in de problemen van anderen

Appendix D

Mini Markers

Geef aan in welke mate de volgende karaktereigenschappen u kunnen omschrijven

1 = Extreem inaccuraat

2 = Zeer inaccuraat

3 = Matig inaccuraat

4 = Licht inaccuraat

5 = Neutraal

6 = Licht accuraat

7 = Matig accuraat

8 = Zeer accuraat

9 = Extreem accuraat

Q1 = Schuchter

Q2 = Gedurfd

Q3 = Energetisch

Q4 = Extravert

Q5 = Stil

Q6 = Verlegen

Q7 = Spraakzaam

Q8 = Teruggetrokken

Q9 = Koud

Q10 = Coöperatief

Q11 = Hard

Q12 = Vriendelijk

Q13 = Gemeen

Q14 = Sympathiek

Q15 = Onsympathiek

Q16 = Warm

Q17 = Zorgeloos

Q18 = Ongeorganiseerd

Q19 = Efficiënt
Q20 = Inefficiënt
Q21 = Georganiseerd
Q22 = Praktisch
Q23 = Slordig
Q24 = Systematisch
Q25 = Afgunstig
Q26 = Zeurderig
Q27 = Jaloers
Q28 = Humeurig
Q29 = Ontspannen
Q30 = Temperamentvol
Q31 = Gevoelig
Q32 = Complex
Q33 = Diep
Q34 = Creatief
Q35 = Fantasierijk
Q36 = Intellectueel
Q37 = Filosofisch
Q38 = Oncreatief
Q39 = Onintellectueel
Q40 = Gunstig

Appendix E

UWES-9

Geef aan hoe vaak onderstaande stellingen voor u van toepassing zijn.

0 = Nooit

1 = Een paar keer per jaar of minder

2 = Eens per maand of minder

3 = Een paar keer per maand

4 = Een keer per week

5 = Een paar keer per week

6 = Iedere dag

Q1 = Op mijn werk bruis ik van energie

Q2 = Als ik werk voel ik me fit en sterk

Q3 = Ik ben enthousiast over mijn werk

Q4 = Mijn werk inspireert me

Q5 = Als ik 's morgens opsta, heb ik zin om naar het werk te gaan

Q6 = Wanneer ik heel intensief aan het werk van, voel ik me gelukkig

Q7 = Ik ben trots op het werk dat ik doe

Q8 = Ik ga helemaal op in mijn werk

Q9 = Mijn werk brengt mij in vervoering

Appendix F

Interpersonal and Organizational Deviance Scale

Geef aan in welke mate u het voorbije jaar het volgende gedrag gesteld heeft. In welke mate heb je het voorbije jaar...

1 = Nooit

2 = 1 keer per jaar

3 = 2 keer per jaar

4 = Meerdere keren per jaar

5 = Maandelijks

6 = Wekelijks

7 = Dagelijks

Q1. Iemand uitgelachen op het werk

Q2. Iets kwetsend gezegd tegen iemand op het werk

Q3. Een etnische, religieuze of raciale opmerking gemaakt op het werk

Q4. Tegen iemand gevloekt op het werk

Q5. Een gemene grap uitgehaald bij iemand op het werk

Q6. Je gemeen gedragen ten opzichte van iemand op het werk

Q7. Iemand publiekelijk belachelijk gemaakt op het werk

Q8. Eigendommen van het werk meegenomen zonder toelating

Q9. Te veel tijd gespenseerd aan het fantaseren of dagdromen in plaats van te werken

Q10. Een rekening vervalst om meer geld terug te krijgen dan ik verbruikt heb voor werkuitgaven

Q11. Een extra of langere pauze genomen dan acceptabel is op het werk

Q12. Te laat gekomen op het werk zonder toestemming

Q13. De werkomgeving vervuild

Q14. Nagelaten om instructies van je baas op te volgen

Q15. Met opzet trager gewerkt dan je had kunnen werken

Q16. Confidentiële informatie over het bedrijf besproken met een ongeautoriseerd persoon

Q17. Een illegale drug of alcohol geconsumeerd op het werk

Q18. Weinig moeite gestoken in je werk

Q19. Je werk geregt om overuren betaald te krijgen

Appendix G

Agressie

Geef aan in welke mate de volgende gedragingen herkenbaar zijn bij jezelf

1 = Helemaal niet kenmerkend voor mij

2 = Eerder niet kenmerkend voor mij

3 = Neutraal

4 = Eerder wel kenmerkend voor mij

5 = Heel erg kenmerkend voor mij

Q1. Indien ik genoeg geprovoceerd word, kan het dat ik iemand sla

Q2. Er zijn mensen die me zo ver gebracht hebben dat we in een gevecht beland zijn

Q3. Ik heb mensen die ik ken reeds bedreigd

Q4. Ik merk vaak dat ik het niet eens ben met anderen

Q5. Ik kan het niet laten om ruzie te maken als mensen het niet eens zijn met mij

Q6. Mijn vrienden zeggen dat ik enigszins argumentatief ben

Q7. Ik raak snel verhit maar kom er ook snel over heen

Q8. Soms word ik opvliegerig zonder goede reden

Q9. Ik vind het moeilijk mijn temperament onder controle te houden

Q10. Soms voelt het alsof ik niet netjes behandeld ben in mijn leven

Q11. Andere mensen hebben precies altijd meer geluk

Q12. Ik vraag me soms af waarom ik me soms zo bitter voel over bepaalde dingen

Appendix H

Welzijnsschaal

Geef aan in welke mate u akkoord gaat met de volgende stellingen

1 = Helemaal niet akkoord

2 = Grotendeels niet akkoord

3 = Enigszins niet akkoord

4 = Neutraal

5 = Enigszins akkoord

6 = Grotendeels akkoord

7 = Helemaal akkoord

Q1. Ik ben tevreden over de verantwoordelijkheden die ik heb op het werk

Q2. Over het algemeen voel ik me tevreden met mijn huidige job

Q3. Ik vind echt plezier in mijn werk

Q4. Ik vind altijd manieren om mijn werk te verrijken

Q5. Mijn werk is een waardevolle ervaring voor mij

Q6. Ik voel me over het algemeen tevreden met wat ik bereikt heb in mijn huidige job
