



In deze nieuwsbrief aandacht voor de inhoudelijkheid van ons vakgebied.

Je kunt kennis nemen van het onderzoek dat Eline Kersten heeft uitgevoerd naar de betrouwbaarheid van de Vragenlijst Transactionele Analyse. Dit in het kader van haar afstuderen als Toegepast Psycholoog in 2016. Ze heeft dit onderzoek opgezet in opdracht van 6P Consultancy, het bureau van bestuurslid René Jansen.

De Vragenlijst Transactionele Analyse wordt momenteel veelal gebruikt in loopbaan- en ontwikkelingsassessments. Is de Transactionele Analyse Vragenlijst echter in kwalitatief oogpunt een geschikt instrument dat ingezet kan worden in werving- en selectie – assessments? Of is het daarvoor niet op de juiste manier wetenschappelijk onderbouwd?

Veel leesplezier.

Bestuur Register BKA

Bert Warners, José van de Kerkhof, Peter Stukstette, Theo Meijer en René Jansen.

In opdracht van psychologisch adviesbureau 6P Consultancy is er onderzoek verricht naar de kwaliteit van de Transactionele Analyse vragenlijst. Deze vragenlijst is ontworpen door de van oorsprong Canadese psychiater Eric Berne, die er vanuit gaat dat de mens communiceert naar anderen toe vanuit drie ego-posities: Ouder, Volwassene en Kind. Elk van de drie ego-toestanden moet bij een persoon naar voren komen om een evenwichtige persoonlijkheid te vormen.

Tot op heden was er weinig bekend over de kwaliteit van de Transactionele Analyse vragenlijst, welke bestaat uit 61 stellingen te beantwoorden met eens en oneens. Met de kwaliteit wordt hier bedoeld: de betrouwbaarheid en validiteit. Er is een theoretisch kader geschreven en vervolgens is er een kwantitatief veldonderzoek uitgevoerd. Uit het theoretisch kader is gebleken dat de meeste onderzoeken naar de kwaliteit van de Transactionele Analyse verouderd zijn en ook methodologisch van slechte kwaliteit zijn.

De centrale hoofdvraag die middels dit onderzoek wordt beantwoord: wat is de kwaliteit van de Transactionele Analyse? Op basis van deze hoofdvraag wordt er uiteindelijk een advies gegeven aan de opdrachtgever, dr. René Jansen. Het advies betreft de rol die 6P Consultancy de Transactionele Analyse vragenlijst kan geven in haar assessmentprocedure. De hoofdvraag wordt beantwoord middels drie deelvragen waarbij gebruikt wordt gemaakt van de statistische programma's SPSS en R. Er wordt een betrouwbaarheidsanalyse, een factoranalyse en een logistische regressieanalyse uitgevoerd om de kwaliteit van de Transactionele Analyse vragenlijst vast te stellen.

Deelnemers aan het onderzoek komen uit databases van de Christelijke Hogeschool Ede en van 6P Consultancy. De betrouwbaarheid blijkt voldoende wanneer de grenswaarde van .7 wordt aangehouden. Wanneer er naar de subschalen van de Transactionele Analyse gekeken wordt, blijkt dat enkel de subschaal Ouder voldoende is. Er bestaat nog wel discussie over de grenswaarde van .7, evenals het aantal items in de formule in relatie tot de hoge betrouwbaarheid.

Wat betreft de constructvaliditeit kan geconcludeerd worden dat er geen eenduidig antwoord is op de vraag welke latente variabelen ten grondslag liggen aan de Transactionele Analyse vragenlijst.

Tot slot blijkt uit de logistische regressie analyse dat de Transactionele Analyse vragenlijst niet van toegevoegde waarde is voor het wel of niet aannemen van een kandidaat tijdens een werving en selectieprocedure.

Geconcludeerd kan worden dat de Transactionele Analyse vragenlijst niet betrouwbaar en valide genoeg is om er harde conclusies aan te verbinden met betrekking tot het wel of niet aannemen van een kandidaat. Er bestaat nog veel ruis in de vragenlijst. Derhalve wordt geadviseerd om de Transactionele Analyse vragenlijst niet te gebruiken in werving- en selectieassessments. Er wordt geadviseerd om de Transactionele Analyse vragenlijst alleen nog maar in te zetten bij ontwikkelingsassessments. Hypotheses die worden gesteld zijn meer gericht op de ontwikkeling van een persoon. Cruciaal bij het gebruik van de Transactionele Analyse vragenlijst is dat de uitslag op deze vragenlijst alleen geïnterpreteerd dient te worden door een professional en tevens altijd in combinatie

met een diepte-interview. Geadviseerd wordt om wijzigingen aan te brengen in de Transactionele Analyse vragenlijst om de kwaliteit van de vragenlijst te verbeteren.

De betrouwbaarheid kan verbeterd worden door gebruik te maken van een Likertschaal in plaats van een dichotome antwoordschaal. Ook wordt geadviseerd om door middel van een itemanalyse op itemniveau te bestuderen welke items aan verbetering toe zijn.

Tot slot wordt geadviseerd om een evaluatieonderzoek uit voeren in de vorm van een evaluatieformulier, dat aan het einde van een assessment aan de kandidaten wordt voorgelegd. Hierdoor kunnen items van mindere kwaliteit van de Transactionele Analyse vragenlijst opgespoord worden. Wanneer de vervolgonderzoeken uitgevoerd zijn, kan de professional meer waarde hechten aan de uitslag van de herziende Transactionele Analyse vragenlijst. Wie weet kan de vragenlijst dan wél weer ingezet worden voor werving- en selectieassessments.

Eline Kersten

Toegepast Psycholoog (afgestudeerd aan de Fontys Hogeschool op 17 juli 2016).