



# Documentatie selectie-instrumenten

Door: The Selection Lab

The Selection Lab maakt gebruik van diverse wetenschappelijk gevalideerde selectie-instrumenten. Hieronder staat per selectie-instrument de herkomst, validiteit en een korte omschrijving weergegeven.

## Cognitieve intelligentie (Logiks test van Cubiks)

The Selection Lab gebruikt de cognitieve test Logiks ontwikkeld door Cubiks. Er is gekozen voor deze test door de hoge validiteit (COTAN gecertificeerd), gebruiksvriendelijkheid (de test is o.a. mobile friendly) en omdat de test in 26 verschillende talen gemaakt kan worden. De Logiks test meet verbale, numerieke en abstracte intelligentie in 12 minuten.

### Type vragen per onderdeel

Verbale intelligentie wordt gemeten met het onderstaande type vragen:

- Analogieën
- Syllogismen
- Wat hoort er niet bij
- Antoniemen

Numerieke intelligentie wordt gemeten met het onderstaande type vragen:

- Cijferreeksen
- Ontbrekende cijfers
- Ontbrekende tekens
- Berekeningen

Abstracte intelligentie wordt gemeten met het onderstaande type vragen:

- Figuurreeksen

### Betrouwbaarheid en validiteit (door COTAN)

Betrouwbaarheid		Validiteit*
Interne consistentie (Alpha)	Aantal onderzoeken	Coëfficiënt
.84**	4	Tot .48

\* Logiks scores en de relatie met job performance ratings

\*\* Andere relevante testresultaten: Test-hertest en Paralleltest betrouwbaarheid (resp. .74 en .77)

## Big Five: DeYoung, Quilty, and Peterson's (2007)

Voor het Big Five instrument maken we gebruik van de International Personality Item Pool (IPIP), specifiek het onderzoek van DeYoung, Quilty, and Peterson's (2007). Hiermee worden de standaard 5 persoonlijkheidsdimensies achterhaald. Zie onderonder de resultaten van het validiteitsonderzoek uitgevoerd door het internationale onderzoeksinstituut IPIP.

**Characteristics of the IPIP Scales to Measure  
Two Aspects of Each Big Five Domain**

Big-Five Domain	Two-Factor Solution for Each Big-Five Domain	Number of Items	Mean Item Intercorrelation	Coefficient Alpha	Correlation with Factor Scores
Neuroticism		12+8=20	.29	.89	
	Volatility	6+4=10	.36	.85	.90
	Withdrawal	6+4=10	.34	.84	.91
Agreeableness		9+11=20	.22	.84	
	Compassion	5+5=10	.34	.84	.90
	Politeness	4+6=10	.24	.75	.85
Conscientiousness		10+10=20	.22	.84	
	Industriousness	4+6=10	.30	.81	.87
	Orderliness	6+4=10	.30	.80	.89
Extraversion		11+9=20	.24	.85	
	Enthusiasm	5+5=10	.33	.81	.88
	Assertiveness	6+4=10	.36	.85	.88
Openness/Intellect		12+8=20	.22	.85	
	Intellect	6+4=10	.27	.84	.93
	Openness	6+4=10	.35	.78	.88

**Note.** The numbers under the "+ -" heading indicate the number of positively and negatively items in the scale. So, for example, "5+3=8" indicates that there are 5 positively keyed items and 3 negatively keyed items, for 8 total items.

**Note.** The factors are described in the following article: DeYoung, C. G., Quilty, L. C., & Peterson, J. B. (2007). Between facets and domains: 10 aspects of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 880-896.

## Grit: Duckworth et al., (2007)

Grit bestaat uit een combinatie van passie en doorzettingsvermogen en uitgebreid onderzocht door de aan Harvard afgestudeerde Amerikaanse professor Angela Duckworth. Er is uitermate veel over dit construct gepubliceerd.

Zie hieronder een lijst met publicaties:

Chang, E. H., Milkman, K. L., Gromet, D. M., Rebele, R. W., Massey, C., Duckworth, A. L., & Grant, A. M. (2019). *The mixed effects of online diversity training. Proceedings of the National Academy of Sciences, 116(16), 7778-7783. doi:10.1073/pnas.1816076116.*

Duckworth, A. L., Milkman, K. L., & Laibson, D. (2019). *Beyond willpower: Strategies for reducing failures of self-control. Psychological Science in the Public Interest, 19(3), 102-129.*

Duckworth, A. L., Quirk, A., Gallop, R., Hoyle, R. H., Kelly, D. R., & Matthews, M. D. (2019). *Cognitive and noncognitive predictors of success. Proceedings of the National Academy of Sciences, 116(47), 23499-23504. doi:10.1073/pnas.1910510116.*

Eskreis-Winkler, L., Fishbach, A., & Duckworth, A. L. (2018). *Dear Abby: Should I give advice or receive it?. Psychological Science, (29)11, 1797-1806. doi:10.1177/0956797618795472.*

Park, D., Tsukayama, E., Goodwin, G. P., Patrick, S., & Duckworth, A. L. (2017). *A tripartite taxonomy of character: Evidence for intrapersonal, interpersonal, and intellectual competencies in children. Contemporary Educational Psychology, 48, 16-27.*

Duckworth, A. L., Gendler, T. S., & Gross, J. J. (2016). *Situational strategies for self-control. Perspectives on Psychological Science, 11(1), 35-55.*

Duckworth, A. L., & Yeager, D. S. (2015). *Measurement matters: Assessing personal qualities other than cognitive ability for educational purposes. Educational Researcher, 44(4), 237-251.*

Duckworth, A., & Gross, J. J. (2014). *Self-control and grit: Related but separable determinants of success. Current Directions in Psychological Science, 23(5), 319-325.*

Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). *Grit: Perseverance and passion for long-term goals. Journal of Personality and Social Psychology, 92(6), 1087-1101. http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087.*

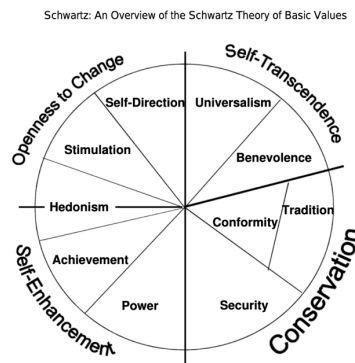
## Kernwaarden: Schwartz (2012)

Shalom Schwartz hanteert een theorie met 10 menselijke basiswaarden. Deze theorie omschrijft waarden als: "Gewilde, transsituatonele doelen, variërend in mate van belangrijkheid, die dienen als leidende principes in een mensenleven (Schwartz, 1992; cf. Kluckhohn, 1951; Rokeach, 1973)". Waarden zijn cognitieve representaties van belangrijke doelen of motivaties van mensen, omvat in sociaal geaccepteerde taal en ze dienen voor het coördineren van acties.

De belangrijkste publicatie over dit onderwerp is:

[https://www.researchgate.net/publication/271231569\\_An\\_Overview\\_of\\_the\\_Schwartz\\_Theory\\_of\\_Basic\\_Values](https://www.researchgate.net/publication/271231569_An_Overview_of_the_Schwartz_Theory_of_Basic_Values)

Een visuele representatie van de theorie staat hieronder.

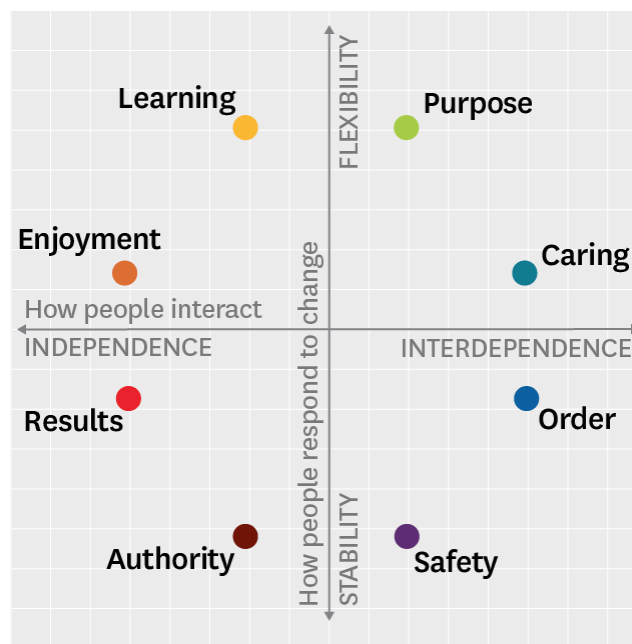


## Cultuur: Boris Groysberg, Jeremiah Lee, Jesse Price & J. Yo-Jud Cheng (2018)

Het cultuuronderzoek van The Selection Lab is gebaseerd op 'The Leader's Guide to Corporate Culture' gepubliceerd in de Harvard Business Review in 2018. In dit onderzoek wordt cultuur ingedeeld via de twee basisdimensies Stabiliteit – Flexibiliteit en Onafhankelijkheid – Verbondenheid. Hieruit volgen 8 type organisaties. Deze 8 type organisaties heeft The Selection Lab uitgesplitst naar 28 concrete cultuurdimensies.

Onderzoek: <https://hbr.org/2018/01/the-culture-factor>

Dit is een visuele representatie van de theorie:



**SOURCE** SPENCER STUART  
**FROM** "THE LEADER'S GUIDE TO CORPORATE CULTURE," BY BORIS GROYSBERG, JEREMIAH LEE, JESSE PRICE, AND J. YO-JUD CHENG, JANUARY-FEBRUARY 2018

© HBR.ORG