

# Zeg me wie ik ben

**Het woord ‘persoonlijkheid’ belooft ons allerindividueelste ik te beschrijven. Toch zijn de enige wetenschappelijk geborgde persoonlijkheidstests gebaseerd op redelijk grove statistische patronen. Balanceren tussen wetenschap en inzicht in het doorgronden van het zelf.**

**Marjan Slob**

“Mensen nemen ongelooflijk subtiele nuances in gezichtsuitdrukkingen waar. Niet zo vreemd, want we zijn elkaars grootste vriend en grootste vijand, dus het is cruciaal om snel in te schatten of een ander je al dan niet gunstig gezind is. Zou het niet zo zijn – en ik speculeer hier – dat je je op een gegeven moment realiseert: ‘Ik kijk, maar ik word óók bekeken. Wat denken anderen van mij? Klopt hun beeld wel? Wie ben ik eigenlijk?’”

Dit antwoordt Hans Hoekstra op de vraag waar de behoefte aan menselijke zelftypering vandaan komt. “Honger naar zelfreflectie is ons lot”, stelt de Groningse hoogleraar personeelspsychologie en senior onderzoeker bij GITP, dat als grootste Nederlandse bureau voor individuele ontwikkeling veel persoonlijkheidstests afneemt. “We kunnen onszelf een hemel denken, en we kunnen onszelf een persoonlijkheid denken.”

Onderzoek naar persoonlijkheid vindt in Nederland op twee plekken plaats: bij vakgroepen klinische psychologie, waar vooral afwijkende persoonlijkheidsstructuren worden onderzocht, en bij vakgroepen arbeids- en organisatiepsychologie, waar men vooral de betekenis van persoonlijkheid als voorspeller van succes in het werk in kaart brengt. In beide gevallen is het begrip ‘persoonlijkheid’ vooral een *tool*, een middel tot een praktisch doel. In tegenstelling tot vroeger vindt er nauwelijks nog zuiver onderzoek naar persoonlijkheid plaats.

Wat dat woord ‘persoonlijkheid’ precies behelst is dan ook niet eenvoudig te zeggen. Leerboeken spreken van ‘de innerlijke kern’ van iemand, die door al diens handelingen en reacties heen schemert. Hoekstra heeft het over ‘stabiele individuele verschillen die je niet kunt zien’. Die onzichtbaarheid maakt persoonlijkheid tot een moeilijk begrip voor wetenschappers. Als persoonlijkheid louter zou verwijzen naar observeerbaar gedrag, dan zou het volstaan als wetenschappers gezamenlijk individuen observeren en de kwalificaties van hun observaties op elkaar afstemmen. Ze kunnen dan als het ware kalibreren wat ze bedoelen met ‘verlegen’, ‘onzeker’ of ‘vriendelijk’, en de zelfrapportage van de geobserveerde persoon buiten beschouwing laten. Persoonlijkheid verwijst echter ook naar wat iemand voelt, ervaart, of genegen is te doen – naar zaken die zich van binnen afspelen dus. En die zijn niet direct te observeren. Een observator kan wel gevolgtrekkingen maken (‘als een persoon nagels bijt, zal hij zich wel nerveus voelen’), maar direct ‘een gevoel van nervositeit’ observeren is onmogelijk. Waardoor ook niet te controleren valt of individuen exact hetzelfde bedoelen als ze van zichzelf zeggen dat ze nerveus zijn. Persoonlijkheidswetenschappers werken dus met een vocabulaire dat principieel niet helemaal te ijken valt.

Psychologen zouden het zichzelf als wetenschappers een stuk gemakkelijker maken als ze zich konden beperken tot het waarnemen van gedrag. Maar dat zou volgens Rendel de Jong, organisatiepsycholoog aan de Universiteit Utrecht en parttime consultant, een te

schraal verhaal opleveren met te weinig voorspellende waarde. Het is volgens De Jong 'boerenkoolpsychologie' om te denken dat waargenomen gedrag zonder meer een goede voorspeller is van toekomstig gedrag. "Dat is gewoon niet zo. Kennis over iemands persoonlijkheid is een betere voorspeller van gedrag dan het gedrag wat een persoon op een bepaald ogenblik heeft laten zien. Het lijkt heel objectief om het gedrag van iemand te observeren en op grond daarvan tot voorspellingen te komen. Maar in elke situatie zit veel rommel en ruis – en je weet niet precies hoe die je voorspellingen beïnvloeden."

Zelfs een gecontroleerde situatie als de in assessmentland bekende postbakoefening, waarbij een kandidaat een stapel papieren op zijn bureau krijgt die hij onder tijdsdruk moet ordenen en prioriteren, heeft maar een beperkte voorspellende waarde. De Jong: "Iemand kan lekker zit plannen en organiseren, en dat wil je natuurlijk zien bij een manager. Maar een goede manager doet dat constant en ongevraagd. Of iemand de instelling heeft om uit zichzelf orde aan te brengen, meet je niet met de postbakoefening." Een persoonlijkheidstest kan meer licht laten schijnen op zo'n stabiele karaktertrek.

Succes voorspellen op basis van een persoonlijkheidstest is geen eenvoudige zaak, zegt Caroline van Eijsden, coach en als zelfstandig psycholoog gelieerd aan verschillende assessmentbureaus. "De cruciale vraag is: succes waarin. Je probeert een assessment zo in te richten dat je de persoonlijkheidsaspecten meet die voor een bepaalde functie belangrijk zijn. Dat is geen automatisme; een manager moet bij het ene bedrijf andere eigenschappen in huis hebben dan bij het andere. Jouw inschatting van wat relevant is, bepaalt voor een groot deel of je kwaliteit levert." De Jong beaamt dat je goed moet weten wát je wilt voorspellen. "Zonder scherpe kijk op de juiste vragen voor die context stelt je rapport geen bal voor. Dan verval je in het 'vuilnis in – vuilnis uit' principe."

Stel dat de vraag zorgvuldig wordt gesteld, hoe goed voorspelt iemands persoonlijkheid dan het succes dat iemand zal boeken? "Niet zo goed als intelligentie", zegt Hoekstra. Intelligentie is verreweg de beste voorspeller, met een validiteit tussen de 50 en 60 procent. Dat wil zeggen: 50 à 60 procent van de verschillen in succes tussen werknemers is terug te voeren op intelligentieverschillen. Persoonlijkheidstest geënt op de Big Five (zie kader) verklaren ongeveer 35 procent van de verschillen in succes tussen werknemers. Hoekstra: "Intelligentie en persoonlijkheidstrekken overlappen deels; samen verklaren ze 70 à 75 procent van de prestatieverschillen tussen mensen."

De overige 25 à dertig procent verschil in succes zijn op dit moment dus niet te verklaren. Vermoedelijk betreft het hier een amalgaam van een groot aantal subtielere persoonlijkheidsfactoren waar de wetenschap geen vat op heeft. Hoekstra: "We zouden onderzoek kunnen opzetten om ook die kleinere factoren in kaart te brengen. Wetenschappelijk gesproken zou dat wellicht interessant zijn. Maar het is te kostenintensief voor het doel. Organisaties gaan niet betalen voor kennis die zo weinig toegevoegde waarde heeft." En universiteiten doen dus nauwelijks meer zuiver onderzoek naar persoonlijkheid.

Hoekstra, Van Eijsden en De Jong zijn alledrie overtuigd van het nut van moderne persoonlijkheidstests. Van Eijsden: "De test garandeert dat we het als beroepsgroep over hetzelfde hebben. We weten wat we willen meten, en we weten ook dat we werkelijk onderscheidende kenmerken meten." Maar de kritiek kennen ze ook. Van Eijsden memoreert een beroemde uitspraak onder psychologen: 'Geef me je horloge en ik vertel je hoe laat het is'. Van Eijsden: "Daarmee wordt bedoeld dat mensen door een vragenlijst in te vullen in feite zichzelf inschatten. Iemand vult in dat hij extravert is, en de psycholoog

concludeert: 'u bent extravert'." De Jong lacht: "Het doctor Clavan-effect: je herhaalt wat iemand zelf heeft gezegd en presenteert het als een ontdekking. Maar daarmee doen psychologen zichzelf toch tekort. Het doel van een vragenlijst is niet zozeer het botweg bepalen van de mate van extraversie of wat dan ook, maar het voeden van een gesprek over de vraag of een functie je al dan niet gemakkelijk af zult gaan en of je er plezier aan zult beleven." Volgens Hoekstra ontstijgt een goede test bovendien het circuleren van synoniemen ('Bent u timide? Dan constateren we dat u verlegen bent.'). "De NEO-vragenlijst bijvoorbeeld maakt onderscheid tussen hartelijkheid (de warmte in het één op één contact) en sociabiliteit (de mate waarin iemand het gezelschap van een groep opzoekt). Mensen hoeven het verschil niet te kennen om zichzelf via de test toch te kunnen scoren in mate van hartelijkheid dan wel sociabiliteit, want de testvragen gebruiken deze woorden niet." De test vraagt ook niet direct naar extraversie, maar naar aspecten waarvan proefondervindelijk is vastgesteld dat die samenhangen met extraversie. Die relatie hoeft niet voor de hand te liggen. Zo zijn er aanwijzingen dat extraverten meer dan gemiddeld van pittig eten, vlees en alcohol houden. Als dit verband solide blijkt, zou dit tot een nieuwe testvraag kunnen leiden..

De Jong noemt een andere bekende bedenking: kunnen mensen zichzelf wel goed inschatten? "Aangezien tests zijn gebaseerd op zelfrapportage is dat wel een voorwaarde om te durven beweren dat een test éniġ nut heeft." Uit onderzoek blijkt dat mensen dit aardig kunnen. "We weten dat door tests af te nemen bij mensen die elkaar redelijk kennen. Zij geven van zichzelf aan of ze, bijvoorbeeld, een sombere natuur hebben, en doen dat ook voor alle groepsleden. Zo kun je zelfscores vergelijken met de scores die anderen jou geven. Die scores blijken niet zo uiteen te lopen." Toch zitten er wel gaten in het systeem. Van Eijdsen: "Je kunt als geteste gemakkelijk sociaal wenselijke antwoorden geven. De meeste mensen doen dat overigens niet; ze willen het doen met wie ze zijn." Als mensen de test naar waarheid invullen, zal een persoonlijkheidstest wel degelijk tot meer zelfkennis leiden, concludeert Hoekstra. "Zeker als je een goede psycholoog hebt die de scores voor jou in perspectief zet."

De personeelsafdelingen van bedrijven kunnen redelijk uit de voeten met de persoonlijkheidsprofielen die assessmentbureaus leveren. Betekent dit nu ook dat individuen zich via zo'n test gekend weten? Of schuilt hun uniciteit bij uitstek in dat gebied met de subtiele persoonlijkheidsverschillen waar de wetenschappelijk gevalideerde tests niet bijkomen?

Hoekstra: "In tal van opzichten is een mens zoals alle anderen; we delen onze biologie. Dan is er een aantal grove onderscheidingen te maken: denk aan verschillen tussen man en vrouw, verschillen in intelligentie, de verschillen in persoonlijkheidsstructuur die de Big Five beschrijft. In zeker opzicht is ieder mens ook uniek. Voor een roman of een biografie is het nodig om helemaal in die uniciteit te duiken. En dan nog zal geen enkele beschrijving u uitputten." De Jong: "Wat u exact waardeert in uw vrienden of uw geliefde zal geen enkele test bij hen waarnemen. Die meer fijnzinnige aspecten van een ander vang je niet in een model."

Zo bezien geeft de Big Five de 'psychologie van de vreemdeling'; de theorie vertelt je wat je van iemand zou willen weten als je hem nog niet kende, zo luidt een bekende kritiek van psycholoog Dan McAdams. Al heel snel worden andere aspecten van iemands persoonlijkheid belangrijk, zoals gevoel voor humor, gulheid, of vatbaarheid voor religiositeit. Voor Van Eijdsen tellen de beperkingen van de wetenschappelijk gevalideerde

tests zwaar. Om die reden maakt ze als coach gebruik van het enneagram, een omvangrijk model dat negen persoonlijkheidstypen beschrijft. Het enneagram gaat meer van innerlijke motivatie uit dan de Big Five of andere gevalideerde testen. Van Eijsden zegt dat dit haar vrijer maakt. "Ik kom meer tot de kern van iemand, en kan daardoor vragen stellen die tot een beter gesprek leiden." Zo'n 'dieper' begrip van persoonlijkheid is dan wellicht onwetenschappelijker, maar leidt mogelijk wel tot beter inzicht - en dus tot beter advies op individueel niveau. Het is dit spanningsveld waarin Van Eijsden zich een weg zoekt. "Ik besef dat de wetenschappelijke validiteit van het enneagram onvoldoende is aangetoond. Maar net zoals grote schrijvers mensen weten te treffen in hun drijfveren, zit er in het enneagram kennis van eeuwen over de verschillende manieren waarop mensen voelen, denken en relaties aangaan. Die beschrijvingen geven een integraler beeld dan de analyses die uit de persoonlijkheidstests rollen."

De Jong heeft bedenkingen bij het enneagram: "Wetenschap gaat over het vinden van samenhang. Je zoekt impliciete verbanden en test ze. Zolang die samenhang niet is aangetoond, moet je oppassen. Als u een wijze astroloog treft, kan uw sterrenteken best aanzet zijn tot een goed gesprek. Maar het wordt gevaarlijk als u astrologie te serieus neemt. In India mogen mensen die van elkaar houden soms niet trouwen omdat de sterren niet goed staan." Hoekstra's redenering is vergelijkbaar. "Als je een gesprek wilt openen, moet je sowieso je weg voelen. Dat kan via het enneagram, of welk model dan ook. Maar rapportages op grond waarvan een bedrijf beslissingen neemt, baseer ik niet op een theorie waarvan de wetenschappelijke waarde niet is aangetoond."

Zo blijft het schipperen. De prijs van het wetenschappelijk typeren van persoonlijkheden is een zekere grofmazigheid en oppervlakkigheid. Een niet-wetenschappelijke aanpak kan soms meer inzicht en diepte opleveren, maar zo'n blik kan ook dwalen en dogmatisch worden.

Zeg waaraan u de voorkeur geeft, en de psycholoog zegt u wie u bent.

[ Kader ]

### **De Big Five**

De meest gebruikte persoonlijkheidstest van dit moment, met de beste voorspellende resultaten, is gebaseerd op de zogenoemde 'Big Five'. Deze test onderscheidt vijf 'dimensies' of neigingen. De eerste dimensie behandelt de mate van **introversie dan wel extraversie**, de tweede **emotionele stabiliteit**, de derde **conventionaliteit dan wel openheid voor nieuwe ervaringen**, de vierde **nauwkeurigheid** en de vijfde **vriendelijkheid**. De pretentie is dat deze dimensies niet overlappen; een bepaalde score op de ene dimensie zegt dus niets over de score op een andere dimensie. Assessmentbureaus gebruiken verfijndere tests die de genoemde dimensies elk onderverdelen in enkele trekken.

Opmerkelijk aan de Big Five is de empirische basis. De meeste persoonlijkheidstests vinden hun oorsprong in het brein van een wetenschapper die bedenkt dat (bijvoorbeeld) mate van dominantie een essentieel persoonlijkheidskenmerk is. Vervolgens probeert deze wetenschapper zijn ideeën te staven aan de hand van systematische waarnemingen, en zoekt hij aansluiting bij waarnemingen van anderen. Dit proces van systematiseren en kalibreren kan na verloop van tijd leiden tot een persoonlijkheidstheorie met voorspellende waarde. De Big Five is anders tot stand gekomen. Eind negentiende eeuw opperde de Brit Sir Francis Galton dat sociaal relevante en opvallende verschillen tussen mensen ongetwijfeld hun neerslag zullen hebben in de taal; mensen hebben immers de neiging om voor hen

belangrijke zaken onder woorden te brengen. In de jaren dertig van de vorige eeuw hebben wetenschappers woordenboeken doorgelooid op termen die op een of andere manier persoonlijkheid beschrijven. De enorme hoeveelheid woorden (17.953) brachten ze terug tot 4500 bijvoeglijke naamwoorden die observeerbare en relatief stabiele karaktertrekken beschrijven. In de decennia daarna zijn deze verder gesystematiseerd en gecomprimeerd tot vijf grote clusters.

In 1981 startte de Amerikaanse psycholoog Lewis Goldberg opnieuw een lexicaal project en vond onafhankelijk van het eerdere onderzoek dezelfde vijf dimensies. De psychologen Costa & McCrae hebben vervolgens de zogenoemde NEO-vragenlijst opgesteld; deze lijst telt 240 vragen en verdeelt de dimensies in deelaspecten. Rond 1990 bevestigden verschillende metastudies de voorspellende waarde van deze lijst. Sindsdien is deze NEO-test aan een opmars begonnen.

Het feit dat de Big Five geen onderliggende theorie heeft maar berust op een empirische vondst is een kracht, maar ook een zwakte. Dat de test replicerbaar is, wil hier niets meer of minder zeggen dan dat bepaalde beschrijvingen stevast clusteren in dimensies als je er een (statistische) factoranalyse op loslaat. Die clustering levert op zichzelf nog geen inzicht op; daarvoor is en blijft duiding nodig.

*Gepubliceerd in de wetenschapsbijlage van NRC Handelsblad, 5 / 6 januari 2008.  
© Marjan Slob, overname alleen na toestemming van de auteur.*