

De Implicit Association Test Als Meetinstrument voor Attitude in de Sociale Werkvoorziening.

Is de Implicit Association Test als meetinstrument geschikt om attitude bij medewerkers die werken bij de Sociale Werkvoorziening te meten?

Student: Jos de Jong (3062570)

Masterthesisbegeleiders: Frans Prins en Liesbeth Baartman
Master Onderwijskundig Ontwerp en Advisering, Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht

ABSTRACT

In dit artikel wordt verslaglegging gedaan van een onderzoek naar de bruikbaarheid en toepasbaarheid van de Implicit Association Test (IAT) als meetinstrument voor attitude in de Sociale Werkvoorziening. Verondersteld wordt dat er sprake is van een impliciete associatieve attitude welke wordt gevormd door onbewuste en impulsieve processen en een expliciete attitude welke wordt gevormd door beredeneerde processen. De IAT richt zich op de impliciete attitude door associaties te meten en is afgenomen bij werknemers die werkzaam zijn bij de Sociale werkvoorziening (N=19). De errorpercentages van de respondenten zijn ontoelaatbaar hoog. De interne consistentie van de IAT is redelijk hoog. Parallel aan de IAT is de expliciete attitude gemeten doormiddel van een observatie vier competenties gedurende de uitvoering van een werктаak. Hier werd een correlatie verwacht. Bij de competentie Proactief Informeren is een hoge correlatie ontdekt met een significant resultaat. Een mogelijke verklaring is dat de uitvoering van de taak daadwerkelijk wordt beïnvloed door impliciete attitude en meer ontvankelijk is voor onbewuste processen dan de andere competenties. Het hoge errorpercentage vertroebelt deze uitkomsten. Toch is het nut van de IAT voor de praxis van het onderwijskundige werkveld veelbelovend, want er is immers veel aandacht voor attitudeontwikkeling. Bijvoorbeeld binnen het competentiegericht onderwijs. Verder onderzoek is wenselijk om grip te krijgen op attitude en de ontwikkelbaarheid hiervan. Het praktisch nut van de benadering van impliciete attitude kan groot zijn wanneer gedrag hierdoor kan worden beïnvloed.

INLEIDING

Binnen bedrijven die de Wet Sociale Werkvoorziening uitvoeren, de zogenaamde SW-bedrijven, is al een aantal jaren aandacht voor arbeidsontwikkeling. De aandacht voor de arbeidontwikkeling is enerzijds ontstaan door de wetswijziging in 1998. Deze wetswijziging hield in dat SW-bedrijven, in plaats van een veilige plaats te bieden voor medewerkers met een arbeidsbeperking, zich moesten gaan richten op ontwikkeling van deze medewerkers. Dit komt voornamelijk tot uiting in de plicht die in CAO-afspraken aan werkgevers wordt gesteld om voor medewerkers een individueel ontwikkelplan op te stellen (Linders, 2007). Anderzijds is er bij SW-bedrijven een intrinsieke motivatie om medewerkers met een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt te begeleiden en ontwikkelen die dit op eigen kracht niet kunnen (Linders, 2007). Met deze gerichtheid op arbeidsontwikkeling kwam de aandacht voor het ontwikkelen van arbeidscompetenties. Dat zijn basiscompetenties en vakinhoudelijke competenties. Beide zijn nodig om als werknemer op de reguliere arbeidsmarkt te kunnen functioneren. Hierna richten we ons op de basiscompetenties. Verondersteld wordt dat de basiscompetenties de minimumeisen zijn die werkgevers stellen aan medewerkers. De arbeidscompetenties zoals opgesteld door het CLU (Centrum Leermiddelenontwikkeling Utrecht) zijn terug te vinden in Appendix 1 van dit artikel. Een voorbeeld van een arbeidscompetentie is 'Proactief informeren': het tijdig informeren van leidinggevende op het momenten dat dit nodig is. Deze competentie is uitgewerkt in twee gedragsindicatoren welke later in dit artikel uitvoerig wordt beschreven.

Een competentie is een integraal samenspel is van een kennis, vaardigheden en attitude (Hager en Gonczi, 1994). Ook in de arbeidscompetenties lijkt attitude een belangrijke functie te hebben. Het lijkt dan ook noodzakelijk handvatten te creëren om attitude te duiden, te meten en te ontwikkelen. Helaas lijkt men er tot dusver niet in geslaagd hier daadwerkelijk handen en voeten aan te geven. Het doel van dit onderzoek is om meer informatie te verwerven over het meten en ontwikkelen van attitude in de context van de Sociale Werkvoorziening. Dit ten einde concrete handreikingen te doen voor de toepassing van het meten en ontwikkelen van attitude en voor mogelijk vervolgonderzoek. Tevens lijkt de urgentie van het ontwikkelen van attitude niet alleen van toepassing op de Sociale Werkvoorziening, maar ook op andere onderwijskundige werkteerren, zoals onderwijs en

bedrijvenopleidingen. *Als eerste wordt nu een theoretisch uiteenzetting gegeven van het begrip attitude, attitudemeting en de relatie met arbeidscompetenties.*

Wat is attitude?

Attitude wordt in Van Dale vertaald als ‘gedrag of gedragslijn’. Verschillende invloedrijke onderzoekers hebben getracht vat te krijgen op wat attitude is en hoe het werkt. Een aantal definiëren het als een intentie tot gedrag, een neiging om in een gunstige of ongunstige manier te reageren ten opzichte van een bepaald object (Ajzen en Fishbein, 1975; Allport, 1957 in Wilson, Lindsey en Schooler, 2000). Dat wil zeggen een persoon, ding of subject. Er bestaat dus een attitude te aanzien van iets. De Block en Heene (1997) omschrijven attitude als een door waarde-ervaringen (opzettelijke of onbewuste leerprocessen) ontstane, vrij stabiele, maar dynamische en plastische dispositie (instelling, houding, gezindheid, gerichtheid) tot een positief of negatief waarden van situaties, wat tot uiting komt in overeenstemmende gedragspatronen en gedragingen. Critici vechten deze definitie aan omdat daarmee een hypothetisch construct wordt verondersteld, namelijk dat de attitude gedrag determineert. Uit onderzoek blijkt dat attitudes niet altijd tot gedragingen leiden (Fazio, 2007). Daarom moet attitude worden gedefinieerd als een evaluatie of een evaluatieve overtuiging van een bepaald object (Fazio, 2007; Zimbardo en Leipe, 1991). Attitude is een samenvattende beoordeling die helpt in het nemen van beslissingen ten aanzien van hoe iemand interacteert met de omgeving (Ranganath en Nosek, 2009). Met behulp van een attitude signaleert men wanneer objecten in hun omgeving goed of slecht zijn (Wilson e.a., 2000). Volgens Ranganath en Nosek (2009) is een attitude een evaluatie van een concept (ofwel object) welke wordt bepaald door associaties. Wilson et al. (2000) maken in hun artikel onderscheid tussen twee soorten van evaluatie die onafhankelijk van elkaar bestaan. Dit noemen zij een ‘model van duale attitude’. Deze duale attitude bestaat uit een impliciete en een expliciete attitude. De impliciete attitude vindt automatisch plaats, wordt gestuurd door onbewuste impulsieve processen en wordt gezien als de ‘originele attitude’. Hoewel deze niet makkelijk kan worden beïnvloed, is het wel mogelijk dat de impliciete attitude wordt overstemd door de expliciete attitude, welke wordt gezien als overdacht en beredeneerd. Het is dan ook dit beredeneerde proces dat de impliciete attitude kan overstemmen. Echter, de impliciete attitude verdwijnt niet als deze wordt overstemd. Hij blijft naast de expliciete attitude bestaan. Indien iemand dus niet via redenering zijn attitude stuurt, zal hij ‘terugvallen’ in de impliciete attitude. Iemand kan bijvoorbeeld negatieve impliciete associaties hebben met

moslims, maar beredeneerd vinden dat hij of zij onbevooroordeeld tegenover hen moet staan. Zo kan hij of zij de impliciete attitude overstemmen. Echter, in situaties waarin impulsief gereageerd moet worden, zoals naast iemand gaan zitten in de bus, en er dus niet beredeneerd wordt gehandeld kan iemand weer terugvallen op de impliciete attitude. Dit betekent dat hij of zij moslims dan toch negatief evalueert. Impliciete attitude doet dus een beroep op de impliciete cognitie en functioneert als een impulsief systeem.

Kamradt en Kamradt (1999) hebben een instructiemodel ontwikkeld waarin zij stellen dat attitude een psychofysische structuur heeft en een integraal samenspel is van affectieve, cognitieve en psychomotorische componenten die met elkaar interacteren. Deze drie componenten werken door een expliciete structuur en een expliciet proces. Kamradt en Kamradt zien attitude als een instrument dat iemand kan inzetten om zijn of haar doelen te bereiken en als een aan te leren object. Attitude wordt benaderd als een instrument om een unieke persoonlijke strategie te implementeren. Opvallend genoeg zien zij attitude ook als een onbewust proces. Zo kan men ook reageren op nieuwe situaties. We kunnen echter wel bewust toegang krijgen tot attitude. In het model van Kamradt en Kamradt ligt dus zowel de impliciete attitude als de expliciete attitude besloten. Zij benaderen attitude dus als een geheel. Volgens Wilson (2000) is dit onwaarschijnlijk, omdat impliciete en expliciete attitude matig correleren (Wilson, 2000; Greenwald et al. 2009). Er wordt gesteld dat bij verandering van attitude de expliciete attitude wordt aangesproken en de impliciete overstemd. Verandering van attitude komt volgens Kamradt en Kamradt (1999) voort uit een prikkeling van behoefte of een belang. Deze behoefte of dit belang komt binnen in het affectieve domein. Het gevoel wordt dus aangesproken. Vervolgens wordt daarmee het cognitieve domein aangesproken. Dit heeft twee doeleinden: de persoon gaat nadenken over zijn of haar gevoel en over een idee om de behoefte te bevredigen. Ten tweede kiest hij of zij een handelswijze uit de beschikbare alternatieven. Als laatste vindt de implementatie plaats. Dat is de uitvoering; het psychomotorische component. Een kracht die volgens Kamradt en Kamradt van invloed is op attitude is het belang van het subject. Deze kan het subject bewegen om zijn of haar attitude ten aanzien van een bepaald object te veranderen.

De theorie van Kamradt en Kamradt wordt voor dit onderzoek niet gebruikt omdat deze vooral uitgaat van de beredeneerde attitude. Tevens is er weinig theoretische ondersteuning voor deze theorie. Wel wordt voor dit onderzoek het belangenaspect van de theorie in ogenschouw genomen.

Als het gaat om attitude is er dus sprake van een evaluatieve overtuiging ten aanzien van een object die al dan niet tot gedrag kan leiden. Deze evaluatieve overtuiging komt onder andere tot stand door associaties die het subject heeft met een object. Ook is er sprake van een impliciete en expliciete attitude. Dat wil zeggen een onbewuste en bewuste geregisseerde attitude. Er heerst nog onenigheid over het feit of deze in het verlengde van elkaar liggen en met elkaar in verbinding staan. In dit onderzoek wordt ervan uitgegaan dat deze twee attitudes los van elkaar staan. Het lijkt van waarde om in dit onderzoek in te gaan op de impliciete attitude omdat het waarschijnlijk is dat de doelgroep van de Sociale Werkvoorziening minder redenerend te werk gaat.

Arbeidscompetenties en de verhouding met attitude

Centraal in het programma voor WerkplekOpleiden voor SW-bedrijven staan de arbeidscompetenties. Zoals gezegd zijn dit algemene basiscompetenties die los staan van de vakinhoudelijke competenties. In het programma wordt gebruik gemaakt van een competentiemodel dat is ontworpen op basis van het KBB-kwalificatiedossier van de opleiding voor Arbeidsmarktgekwalificeerd Assistent (AKA). Het programma is gebaseerd op 20 componenten (arbeidscompetenties). Elke afzonderlijke component bestaat weer uit twee gedragsindicatoren. Elke gedragsindicator kan worden uitgeoefend in drie niveaus. Een competentie is een integraal geheel van kennis, vaardigheden, attitude en persoonseigenschappen die iemand in staat stelt een bepaalde taak in een bepaalde context uit te voeren. (Hager en Gonczi, 1994). In de competentie ligt de attitude dus besloten. De integratie komt tot uiting in het uitvoeren van een taak waarin deze elementen naar voren komen (Dall'alba en Sandberg, 1996). In het programma voor WerkPlekOpleiden ligt de nadruk op het laten zien van de competentie in zichtbaar gedrag (CLU, 2008). Volgens Sandberg (in Stoof, Martens en Merriënboer, 2000) is het aanleren van de specifieke attitude van de competentie, afhankelijk van de specifieke ervaring die iemand opdoet in een specifieke werksituatie. Sommige onderzoekers zeggen dat attitude een element is van een competentie, anderen zeggen dat het uitsluitend een element van een competentie is wanneer het tot gedrag leidt (Stoof et al., 2000).

Het differentieel aanleren van kennis, attitude en vaardigheden is volgens Dall'alba en Sandberg (1996) debet aan de traditionele benadering van competenties. Volgens hen krijgt de specifieke competentie, met bijbehorende kennis, vaardigheden en attitude als geheel betekenis in de specifieke ervaring van de praktijk en zijn dus geen kenmerken van een

persoon of een taak. Het geheel dat de basis vormt om de taak in de praktijk uit te voeren en de delen zijn onderling gerelateerd. Het geheel kan niet zonder de delen en andersom. Kort gezegd: de attitude wordt geïntegreerd toegepast samen met kennis en vaardigheden. Deze integratie vindt plaats door en krijgt betekenis in een bepaalde taak in een praktijksituatie. De praktijk van de SW-bedrijven kenmerkt zich veelal door eenvoudige taken zoals: montage, assemblage, verpakken en inpakken.

Dit onderzoek zal zich beperken tot twee arbeidscompetenties, zijnde: ‘*discipline tonen*’ en ‘*proactief informeren*’. De competentie ‘discipline tonen’ wordt zichtbaar in de gedragsindicatoren: ‘houdt zich aan de huisregels’ en ‘zet door als het werk minder leuk is’. Deze competentie is verdeeld in drie niveaus. Dit is te zien in tabel 1. De competentie ‘proactief informeren’ wordt zichtbaar in ‘informeert tijdig de leidinggevende over de afronding of resultaten van zijn werkzaamheden’ en ‘geeft afwijkingen in het (eind)product of productieproces aan’. Deze competentie en gedragsindicatoren zijn verdeeld in drie niveaus. Deze zijn te zien in tabel 2.

Doelgroep

Mensen die bij een SW-bedrijf werken vallen onder de Wet Sociale Werkvoorziening (WSW). Zij komen hiervoor in aanmerking omdat zij een arbeidshandicap hebben, dat wil zeggen: ‘Het vanwege lichamelijke, verstandelijke of psychisch beperkingen verminderd vermogen om arbeid te verrichten’ (Wet Sociale Werkvoorziening, 1997). Onder de doelgroep vallen dan ook ‘personen die nog niet de leeftijd van 65 hebben bereikt en die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot regelmatige arbeid in staat zijn’ (Wet Sociale Werkvoorziening, 1997). De minimale eisen die aan een SW-medewerker worden gesteld zijn dat hij of zij: niet meer dan 15% van de werktijd begeleiding nodig heeft, meer dan één functie kan vervullen en ten minste 15% van de gemiddelde werkprestatie kan leveren (www.kennisring.nl). In het ontwerp van het meetinstrument moet rekening gehouden worden met een laag verstandelijk niveau, fysieke beperkingen waaronder visueel, auditief en motorisch. Ook dient er rekening gehouden te worden met uiteenlopende psychische beperkingen, zoals verschillende psychiatrische aandoeningen, verslaving en depressiviteit. Dit betekent dat er zeer begrijpelijke en eenvoudige taal moet worden gebruikt. Tevens moet er zo veel mogelijk met symbolen en visuele afbeeldingen worden gewerkt. Omdat de doelgroep zeer uiteenlopende beperkingen heeft, is het van belang deze kenmerken in beeld te brengen.

Tabel 1 gedragsindicatoren en niveaus van de competentie Proactief Informeren.

Gedragsindicator	Niveau a	Niveau b	Niveau c
Houdt zich aan de huisregels	Kan de huisregels benoemen en is bij onduidelijkheid in staat deze te vinden.	Is doordrongen van de gevolgen van het wel of niet opvolgen van de huisregels.	Houdt zich aan de huisregels.
Werkt door als het werk minder leuk is	Kan aangeven welke factoren hem demotiveren;	Is in staat twee oplossingen te kiezen die aansluiten op deze factoren zodat hij zich kan motiveren;	Werkt door als het werk minder leuk is

Tabel 2 gedragsindicatoren en niveaus van de competentie Discipline Tonen.

Competentie	Niveau a	Niveau b	Niveau c
Informeert tijdig de leidinggevende over de afronding of resultaten van zijn werkzaamheden	Weet wanneer zijn of haar werkzaamheden zijn afgerond en met welk resultaat:	Is doordrongen van het effect en gevolgen van het leveren van kwaliteit en een efficiënte werkwijze.	Informeert tijdig de leidinggevende over de afronding of resultaten van zijn werkzaamheden
Geeft afwijkingen in het (eind)product of productieproces aan	Merkt afwijkingen in het (eind)product of in het productieproces op.	Is doordrongen van de gevolgen of mogelijk toekomstige gevolgen van deze afwijkingen.	Geeft afwijkingen in het (eind)product of in het productieproces aan.

Het is aannemelijk dat deze doelgroep meer vanuit impulsen handelt in plaats van beredeneerd. Het ligt dus in de lijn der verwachting dat de benadering vanuit impliciete attitude beter aansluit bij deze doelgroep.

Metten van attitude

Al decennia lang proberen onderzoekers grip te krijgen op het begrip attitude en dit meetbaar te maken. Een van de eerste die trachtte grip te krijgen op het meten van attitude was Thurstone (1928). Volgens hem kan attitude worden gezien als een abstractie van meetbare eenheden evenals bijvoorbeeld temperatuur. Deze eenheden vormen een schaal of lineair continuüm. Daarvan is sprake wanneer gezegd kan worden dat een object een hogere waarde heeft dan een ander. Volgens Thurstone (1928) wordt attitude zichtbaar door opinie en gedrag. Hij heeft dan ook een schaal ontwikkeld waarin attitude gemeten kan worden, de zogenaamde ‘Thurstonescale’ (Oppenheim, 1992). Een vereenvoudigde versie van de Thurstone’s schaal was de schaal van Likert (Jagodzinski en Clark, 1992). Dit is een schaal waarbij de uitkomsten van de verschillende items per respondent worden opgeteld. Verschillende onderzoekers onderschrijven dat attitude meetbaar kan worden gemaakt, maar zien attitude als een complexer construct. Dat heeft implicaties voor het meten ervan. Een van deze onderzoekers was Guttman (in Oppenheim, 1992). Hij stelt dat in tegenstelling tot de schalen van Likert en Thurstone, dat schalen van attitude uit verschillende dimensies bestaan. De items uit de verschillende dimensies worden cumulatief bij elkaar opgeteld. Een veelgebruikte schaal is de semantische schaal of Osgoodschaal (Robson, 2005). Deze schaal is gericht op de subjectieve mening van respondenten ten aanzien van een bepaald object. De respondenten worden semantische differentiaal voorgelegd in een continuüm van bijvoorbeeld warm en koud, standaard en uniek. Respondenten kunnen aangeven waar ze het object mee identificeren.

Metingen van attitudes zijn berucht vanwege hun onbetrouwbaarheid (Hager, Gonzi en Athanasou, 1994). Verschillende invloedrijke onderzoekers op dit vlak hebben verschillende kwesties opgeworpen ten aanzien van het meten van attitude.

Zo wordt beweerd dat de conceptconsistentie van attitude vaak ambigu is (Fishbein & Ajzen, 1975). Deze consistentie is te onderscheiden in drie soorten consistentie:

1. stimulus-responsconsistentie, de consistentie tussen stimulus en respons
2. respons-responsconsistentie, de consistentie tussen verschillende responsen
3. evaluatieve consistentie na verloop van tijd, consistentie in gedragingen gedurende een bepaalde periode.

Een meetinstrument moet gebaseerd zijn op ten minste één van deze drie kenmerken. Fishbein en Ajzen (1975) vinden dat attitude, naast de subjectieve norm en de verwachte

gedragcontrole, een factor is die de gedragsintentie beïnvloedt. Omdat attitude één van de factoren is die de gedragsintentie beïnvloedt, is het moeilijk te meten. Volgens hen kan attitude alleen gemeten worden aan de hand van het meten van overtuigingen ('beliefs'), gedragintenties of gedrag. 'Beliefs' zijn de cognitieve overwegingen en de kennis die iemand heeft ten aanzien van een object. De gedragsintentie, ofwel de conatie, is de waarschijnlijkheid dat de persoon het gedrag gaat uitvoeren. Het moeilijke van het meten van attitude is dat de uitkomsten van gedrag of intentie van gedrag niet hoeven te corresponderen met de cognitieve representaties van attitude (Fishbein en Ajzen, 1975). Fazio (2007) zegt dat niet kan worden uitgegaan van een consistente respons van gedrag op een attitude omdat deze niet altijd plaatsvindt.

Voor een valide meting van attitude pleiten Hager en Gonczi (1994) voor een longitudinaal onderzoek met verschillende instrumenten, zoals directe observatie, assessment van een supervisor, metingen van voorgaande resultaten, vragenlijsten, geschreven tests, zelftesten en practicum. De genoemde methoden worden ook wel metingen van expliciete attitude genoemd. Dit brengt belemmeringen met zich mee, omdat attitude gemeten dient te worden uit gedrag of gedragintentie (Fishbein & Ajzen, 1975). Het gedrag of gedragintentie worden door meer dan alleen de attitude beïnvloedt, bijvoorbeeld de subjectieve norm. Het is dus moeilijk aan te tonen dat het zichtbare gedrag ook daadwerkelijk een representatie is van de attitude. Een ander bezwaar is de sociale gevoeligheid van expliciete metingen van attitude. In geval van bijvoorbeeld discriminatie op grond van ras, dat een hoge sociale gevoeligheid heeft, zijn respondenten geneigd zichzelf milder te beoordelen (Cunnigham, Preacher en Bajini, 2001).

Het is ook mogelijk om naast de expliciete, de impliciete attitude te meten. Een beproefde methode om de impliciete attitude te meten is door middel het meten van onderbewuste associaties (Cunnigham, Preacher en Bajini, 2001). Voorbeelden van instrumenten zijn 'priming evaluaties' waarin attitudeobjecten moeten worden beoordeeld met positieve of negatieve woorden. Het meest gebruikte en beproefde instrument is de Implicit Association Test. In verschillende theorieën wordt er een onderscheid gemaakt tussen de rol van automatische processen en overdachte processen als mogelijke determinanten, of oorzakelijke factoren van gedrag (Conner, Perugini, O'Gorman en Ayres, 2006). Er wordt door verschillende onderzoekers een relatie gelegd tussen de automatische processen en impliciete attitude en de overdachte processen en de expliciete attitude, alhoewel dit niet door iedereen wordt ondersteund (Conner et al., 2006). Rydell, McConnel, Mackie en Strain (2006)

vinden in hun onderzoek een relatie tussen impliciete attitude die gevormd wordt door onbewuste processen en expliciete attitude die gevormd wordt door bewuste processen. Ook vinden zij ondersteuning voor het feit dat de impliciete en expliciete attitude van dezelfde persoon ten aanzien van een object kan verschillen. Volgens Fazio (2007) kan dit worden verklaard doordat impliciete attitude kan worden gecorrigeerd door motivatie en de mogelijkheden van het moment. Daardoor wijkt gedrag af van de gedragsintentie of conatie tot gedrag. Impliciete attitudemeting heeft de naam een matige correlatie te hebben met expliciete attitude (Greenwald, Poehlman, Uhlmann en Bajani, 2008). Echter, er is naar dit onderwerp nog niet veel onderzoek verricht. Cunningham et al. (2001) beweren dat er wel degelijk een sterke correlatie is tussen de verschillende meetinstrumenten voor impliciete attitude en tussen meetinstrumenten voor impliciete en expliciete attitude. De correlatie blijkt robuust te zijn nadat correctie van meetresultaten heeft plaatsgevonden, waardoor de meetfout wordt verkleind. Deze correctie (Greenwald, Nosek en Banaji, 2003) houdt in dat de reactietijden van respondenten die te lang of te kort zijn, worden voorzien van strafmilliseconden in plaats van dat zij worden verwijderd uit het databestand. Ook Conner et al. (2006) stellen dat impliciete attitudemetingen zelfs een betere voorspeller van gedrag zijn dan expliciete.

De conclusie is dat attitude niet direct kan worden afgeleid van gedrag of gedragintentie. Tevens kan de respondent niet altijd verwoorden over welke attitude hij of zij beschikt. Er is sprake van een impliciete en een expliciete attitude die beide op verschillende wijze gemeten worden. De impliciete attitude wordt gezien als de originele attitude en werkt middels onderbewuste processen. De impliciete attitude kan worden afgeleid van associaties ten aanzien van het attitudeobject. Deze vorm van attitudebenadering in onderwijskundige context is nieuw. Voor dit onderzoek wordt daarom gekozen voor deze vorm van attitudemeting.

IAT

Een veel gebruikt instrument om de impliciete attitude te meten is de Implicit Association Test (IAT) (Greenwald et al., 2008, Conner et al., 2006, Ajzen & Gilbert, 2005). In hun meta-analyse zoeken Greenwald et al. (2008) de voorspellende waarde van IAT. Zij hebben over 122 onderzoeken vergeleken of de IAT een voorspellende waarde heeft voor andere expliciete attitudetesten. De IAT meet attitude naar aanleiding van associaties. De respondenten krijgen via een computerprogramma stimuli gepresenteerd, bijvoorbeeld foto's van zwarte mannen, blanke mannen, negatieve woorden en positieve woorden. Deze foto's en

woorden moeten zij in blokken indelen in twee categorieën. In het ene blok is dat de categorie blanke mannen en negatieve woorden, in de andere categorie is dat zwarte mannen en positieve woorden. In het volgende blok is dat de categorie zwarte mannen en negatieve woorden en de categorie blanke mannen en positieve woorden. De respondenten kunnen met twee verschillende knoppen de stimuli in de twee categorieën verdelen. De test is daarnaast omkleed met oefenblokken om de respondent te laten wennen aan het reageren op de stimuli. Zo doende worden de reactietijden niet beïnvloed omdat de respondent niet weet hoe hij de trials moet invullen. Het voordeel is dat deze test de impliciete, onderbewuste attitude meet en daarom moeilijk te manipuleren is door respondenten. Uit dit onderzoek blijkt dat er een matige voorspellende waarde is van de zowel impliciete attitudemetingen als expliciete attitudemetingen. De voorspellende waarde van expliciete metingen, zoals zelfrapportages, neemt af naarmate de sociale gevoeligheid toeneemt. Ook wordt in deze studie ondersteuning gevonden voor het feit dat de meting van impliciete attitude een voorspellende waarde heeft voor zowel gecontroleerde acties als ongecontroleerde acties, respectievelijk impliciete als expliciete attitude.

Binnen de onderwijskundige psychologie is een meetinstrument voor attitude door een associatietest, zoals de IAT, nagenoeg onbekend. Dit terwijl de aandacht en urgentie voor het meten en ontwikkelen van attitude erg groot is. In dit onderzoek zal worden gekeken of de IAT bruikbaar en toepasbaar is in de onderwijskundige context van de Sociale Werkvoorziening en wellicht daarbuiten.

De onderzoeksvraag luidt dan ook:

Is de Impliciete Associatie Test, als meetinstrument voor attitude, bruikbaar en toepasbaar om de attitude in de arbeidscompetenties van de door het CLU ontwikkelde werkplekopleiding voor medewerkers van de Sociale Werkvoorziening te meten?

Het begrip ‘bruikbaarheid en toepasbaarheid’ wordt geoperationaliseerd met behulp van verschillende criteria. De criteria hebben betrekking op de validiteit van het instrument. Hierin worden de volgende soorten validiteit betrokken:

- constructvaliditeit: is de IAT gericht op de factoren die het testgedrag verklaren en sluit het aan bij de heersende theorieën over attitude?
- Inhoudsvaliditeit: biedt het meetinstrument een adequate afspiegeling van het domein van attitude? Tevens wordt gekeken of de IAT discriminerende resultaten oplevert.
- intern consistentie: is er een correlatie tussen de verschillende onderdelen van de IAT?

- Congruente validiteit: Is er een correlatie tussen expliciete attitudemeting: observatie, en de impliciete attitudemeting: de IAT?
- Zijn de errorpercentages gemaakt door de respondenten, toelaatbaar en komen de percentages overeen met bestaande IAT-tests?

METHODE

Doelgroep

In totaal namen er 19 SW-medewerkers deel aan het onderzoek. Daarvan hebben twee respondenten een extreem hoge errorscore (50% error en 51,3% error). Van deze twee respondenten is tevens niet bekend wie de test heeft ingevuld. Deze twee respondenten zijn verwijderd uit de data. De overige 17 hebben de IAT wel ingevuld. De 17 respondenten waren afkomstig van drie Sociale Werkvoorzieningsbedrijven: SW-bedrijf A: Inclusief Groep in Nunspeet, SW-bedrijf B: Hameland in Groenlo en SW-bedrijf C: Wedeo in Doetinchem. Van de respondenten hebben zes personen een verstandelijke beperking, vier een psychische beperking, drie een lichamelijke beperking en vier een licht verstandelijke beperking. Het aantal respondenten in de steekproef is bij de observatie wisselend. De oorzaak hiervan is dat er twee competenties geobserveerd zijn op verschillende dagen bij drie SW-bedrijven. Tevens is de competentie ‘discipline tonen’ bij SW-bedrijf Inclusief Groep vanwege bijzondere omstandigheden niet geobserveerd.

Ontwerp

De onderzoeksopzet heeft een non-experimenteel ontwerp en was vergelijkend van aard. Er is gebruik gemaakt van enerzijds kwantitatieve data: de gemiddelde latentietijden en errorpercentages van de IAT en kwalitatieve data: observaties van werktaken die later zijn gekwantificeerd. De latentietijden en errorpercentages als uitkomst van de Impliciete Associatie Test betreffen kwantitatieve data en zijn verwerkt in SPSS. Het observatie-instrument verwerft kwalitatieve data. Deze data zijn opgenomen op video en vervolgens gekwantificeerd.

De variabelen die in het onderzoek zijn gebruikt zijn verschillend per meetinstrument. De afhankelijke variabele die in de IAT is gebruikt is de sterkte van de associatie van

eigenbelang en bedrijfsbelang met plezierige woorden en onplezierige woorden. In de observatie zijn de variabelen de competenties: *discipline tonen* en *proactief informeren*. Er is geen sprake van randomisatie, omdat er gebruik is gemaakt van de SW-bedrijven die meedoen aan het project voor WerkPlekOpleiden. In de selectie is bewust gekeken naar kandidaten die moeite hebben met beoogde competenties.

Meetinstrumenten

De meetinstrumenten die gedurende dit onderzoek zijn gebruikt hebben betrekking op de impliciete en expliciete wijze van meten van attitude. Het zijn de Implicit Association Test en het Observatie-instrument.

IAT. Het impliciete meetinstrument is de IAT, de Impliciete Associatie Test. Dit is een computergestuurde test gestuurd door het digitale programma Inquisit 3. De test bestaat uit vijf blokken met 20 of 40 trials. Blok een, twee en vier bestaan uit 20 trials. Blok drie en vijf bestaan uit 40 trials. In elke trial wordt een stimulus gepresenteerd die de respondent moet toekennen aan de juiste categorie. Het aantal milliseconden dat de respondent nodig heeft om de stimulus aan de categorie toe te kennen, wordt door het programma vastgelegd evenals of de stimulus aan de juiste categorie is toegekend. Als de respondent de stimulus niet aan de juiste categorie heeft toegekend, registreert en presenteert het systeem een 'error' voor deze trial.

Er bestaan twee keer twee categorieën waar de respondent de stimulus aan toe kan kennen: 'plezierig of onplezierig' en 'eigenbelang of bedrijfsbelang'. In blok één worden de stimuli ingedeeld in de categorieën plezierig of onplezierig. De stimuli die worden gepresenteerd zijn de volgende woorden: vrede, lachen, leuk, liefde, mooi, plezier, haat, kwaad, lelijk, oorlog, huilen en pijn. Blok twee bestaat uit de categorieën: eigenbelang en bedrijfsbelang. De stimuli die worden gepresenteerd bestaan uit de volgende woorden: afleiding hebben, gemak, pauze nemen, vrijheid, zelf beslissen, zelf bepalen, doorwerken, gehoorzamen, huisregels, op tijd komen, opdracht krijgen en plicht. In blok vier worden dezelfde stimuli gepresenteerd.

In blok drie en vijf worden de woorden uit de categorieën plezierig of onplezierig en eigenbelang of bedrijfsbelang door elkaar gepresenteerd. In blok drie moeten de stimuli worden toegekend aan de categorieën 'eigenbelang en plezierig' of 'bedrijfsbelang en onplezierig'. In blok vijf moeten de stimuli worden toegekend aan de categorieën bedrijfsbelang en plezierig of eigenbelang en onplezierig.

De reactietijden ofwel latentie en de errorpercentages van de verschillende stimuli in de verschillende blokken wijzen uit of de respondenten plezierige woorden associëren met eigen belang en onplezierige met bedrijfsbelang dan wel plezierige woorden en bedrijfsbelang en onplezierige woorden met eigenbelang.

Observatie-instrument. De observaties hebben, afgezien van één respondent, groepsgewijs plaatsgevonden. De respondenten zijn in een groep geplaatst en hebben van hun leidinggevende de opdracht gekregen om de werктаak uit te voeren. Gedurende de uitvoering van de werктаak werden de betrokken respondenten opgenomen met behulp van een videocamera. Een nadeel was dat slechts door de uiting van de respondent te zien is of de competentie behaald is. Op de video is slecht te zien of het product ook daadwerkelijk foutief is en of alle foutieve producten gezien en gecontroleerd zijn. Dit is de reden dat de tweede beoordelaar niet alle gedrag heeft kunnen duiden en vastleggen.

Het gaat om een observatie van een werктаak bij twee Sociale Werkvoorzieningbedrijven. De werктаak betreft bij de SW-bedrijven A en C eenvoudig productiewerk en bij SW-bedrijf B sorteer- en insteekwerk. In bedrijf C hebben er vijf mensen meegedaan aan het onderzoek, in bedrijf B hebben er vijf mensen meegedaan aan het onderzoek. In SW-bedrijf A is er één werктаak geobserveerd. Echter, deze is niet vastgelegd op video. De competenties die worden geobserveerd zijn: ‘proactief informeren’ en ‘discipline tonen’ en zijn twee van de competenties van de werkplekopleiding ontwikkeld door het CLU. De competentie ‘proactief informeren’ wordt zichtbaar in de gedragsindicatoren: ‘informeert tijdig de leidinggevende over de afronding of resultaten van zijn werkzaamheden’ en ‘geeft afwijkingen in het (eind)product of productieproces aan’. De competentie ‘discipline tonen’ wordt zichtbaar in de gedragsindicatoren ‘houdt zich aan de huisregels’ en ‘werkt door als het werk minder leuk is’.

De verschillende gedragsindicatoren zijn in het beoordelingsformulier van dit onderzoek beschreven in verschillende niveaus van gedrag. De gedragsindicator ‘informeert tijdig de leidinggevende over de afronding van zijn werkzaamheden’ is als eerste beschreven als: 1. Heeft geen inzicht wanneer zijn taak is afgerond, 2. Weet met behulp van hints van anderen aan te geven of hij zijn taak heeft afgerond, 3. Weet wanneer zijn taak is afgerond. Ten tweede is deze gedragsindicator beschreven als: 1. Informeert niet als hij zijn werkzaamheden heeft afgerond, 2. Informeert de leidinggevende nadat hij zijn

werkzaamheden heeft afgerond, 3. Informeert tijdig de leidinggevende over de afronding en de werkzaamheden.

De gedragsindicator ‘geeft afwijkingen in het (eind)product of productieproces aan’ is beschreven als: 1. Merkt afwijkingen in het product of werkproces niet op, 2. Merkt de afwijking op als het vaker voorkomt, 3. Merkt afwijkingen in het product of productieproces direct op. Ten tweede is het beschreven als: 1. Geeft de afwijkingen in het product niet aan, 2. Geeft de afwijkingen wel aan, maar te laat, 3. Geeft de afwijkingen in het product of het productieproces tijdig aan. De gedragsindicator ‘houdt zich aan de huisregels’ is ten eerste beschreven als: 1. Weet meerdere huisregels niet te noemen, 2. Weet behalve een huisregel allen te noemen, 3. Weet alle huisregels te noemen. Het is ten tweede beschreven als: 1. Houdt zich niet aan meerdere huisregels, 2. Houdt zich incidenteel niet aan een huisregel, 3. Houdt zich aan alle de huisregels. De gedragsindicator ‘Werkt door als het werk minder leuk is’ is in drie niveautrappen beschreven als: 1. Kan niet aangeven welke factoren hem demotiveren, 2. Kan met hulp aangeven welke factoren hem demotiveren, 3. Kan zelfstandig gedetailleerd aangeven welke factoren hem demotiveren. Ten tweede als: 1. Is niet in staat een oplossing te kiezen om zichzelf te motiveren, 2. Is met hulp in staat een oplossing te kiezen, 3. Is zelfstandig in staat uit meerdere oplossingen een te kiezen. Ten derde als: 1. Laat zich afleiden en geeft op als het werk minder leuk is, 2. Werkt door maar in een langzamer tempo wanneer het werk minder leuk is, 3. Werkt in zelfde tempo door als het werk minder leuk is. Met behulp van de beschrijvingen van gedrag zijn de respondenten geobserveerd en beoordeeld.

De competentie is geobserveerd gedurende een werктаak waarin deze competentie werd beproefd. Deze werктаak verschilt per SW-bedrijf. Bij SW-bedrijf B ging het om een taak waarin medewerkers een envelop moeten samenstellen met verschillende vellen en een etiket. De vellen moeten worden afgeteld en nageteld. De envelop moet worden dichtgeplakt. De werктаak bij SW-bedrijf C bestaat uit het monteren van verschillende kleine onderdelen aan metalen beugels. Alvorens de medewerkers de beugels monteren, controleren zij de beugels op fouten. Na de montage worden de beugels ingepakt. Beiden werktaken zijn niet voor het onderzoek gecreëerd, maar het werk dat op de gehele afdeling wordt gedaan. Voor de observatie van de werктаak is de werктаak gesaboteerd zonder dat de respondenten hierover zijn ingelicht.

De verschillende respondenten werden gedurende een half uur tot een uur geobserveerd. Respondenten bij SW-bedrijf C met de competentie ‘Proactief informeren’

gedurende 28 minuten, van SW-bedrijf B tijdens de competentie 'Proactief Informeren' 37 en 60 minuten, bij SW-bedrijf B gedurende de competentie 'Discipline tonen' 36,5 minuten geobserveerd. De werктаak bij SW-bedrijf B is gesaboteerd door verschillende onderdelen uit de envelop te halen, stickers foutief te bevestigen en dozen onjuist op een daarvoor bestemde pallet te plaatsen. De werктаak bij SW-bedrijf C is gesaboteerd door enkele afgekeurde producten, door krassen of misproductie, weer toe te voegen aan de te controleren beugels.

Procedure

IAT. De dataverzameling van de IAT heeft individueel plaats gevonden per respondent. De respondenten werden verzocht om de test op de computer in te vullen in een prikkelarme ruimte. Per testblok kregen zij een schriftelijke instructie in het computerprogramma welke was voorzien van een voorbeeld. Deze visuele instructie werd mondeling ondersteund door een begeleider. Onderdeel van deze instructie was tevens een oefenvoorbeeld van een trial. Na elke instructie is gecontroleerd of de respondent begreep hoe hij of zij de test moet invullen. Na de instructie heeft elke respondent de test ingevuld. Tijdens de uitvoering van de test is nauwelijks tot geen informatie gegeven door de begeleider.

Observatie-instrument. De observaties hebben, afgezien van één respondent, groepsgewijs plaatsgevonden. De respondenten zijn in een groep geplaatst en hebben de opdracht gekregen van hun leidinggevende om de werктаak uit te voeren. Gedurende de uitvoering van de werктаak werden de betrokken respondenten opgenomen met behulp van een videocamera. Een nadeel was dat slechts door de uiting van de respondent te zien is of de competentie behaald is. Op de video is slecht te zien of het product ook daadwerkelijk foutief is en of alle foutieve producten gezien en gecontroleerd zijn. Dit is de reden dat de tweede beoordelaar niet alle gedrag heeft kunnen duiden en vastleggen.

Analyse

De individuele reactietijd en het errorpercentage van de respondenten is per trial vastgelegd. Deze data zijn geaggregeerd tot één score voor de reactietijd en het errorpercentage van blok drie en vijf van de IAT. Dit zijn de vergelijkende blokken. Tevens is een nieuwe algoritme van Greenwald et al. (2003) gebruikt om de resultaten te berekenen. In dit algoritme worden 600 milliseconden toegekend aan te snelle of te langzame reactietijden. Dit geldt voor reactietijden korter dan 300 milliseconden of langer dan 10000

milliseconden. De toekenning van strafmilliseconden in tegenstelling tot verwijdering van deze data maakt het onderzoek robuuster (Greenwald e.a., 2003). De definitieve score van de IAT is een formule waarin de latentie van blok vijf wordt afgetrokken van blok drie en gedeeld door het de standaarddeviatie (Greenwald e.a., 2003). Het errorpercentage is dus niet in deze berekening betrokken. Een positieve uitkomst betekent een sterkere positieve associatie met bedrijfsbelang boven eigenbelang dan wel een negatieve associatie met eigenbelang boven bedrijfsbelang. Een negatieve uitkomst betekent een sterkere positieve associatie met eigenbelang boven bedrijfsbelang dan wel een negatieve associatie van bedrijfsbelang boven eigenbelang.

De observatie is vastgelegd op video en vervolgens door twee beoordelaars beoordeeld. Zij hebben gebruik gemaakt van het beoordelingsformulier dat te vinden is in appendix 1. Deze scores zijn vastgelegd in SPSS-databestand. De interbeoordelaarsbetrouwbaarheid is berekend met Cohes Kappa. Deze is bij de gedragsindicator ‘Merkt afwijkingen in het productieproces op’ .396 en bij de gedragsindicator ‘Geeft afwijkingen in het productieproces aan’ .782. Uiteindelijk is er met een eenzijdige toets de correlatie tussen de Impliciete Associatie Test en het observatie-instrument gemeten.

RESULTATEN

Aan de hand van de deelvragen zal in het volgende onderdeel de resultaten van het onderzoek worden beschreven. Als eerste zullen de resultaten ten aanzien van de interne consistentie van de afzonderlijke impliciete en expliciete meetmethode worden gepresenteerd.

IAT

Uiteindelijk was de definitieve score gemiddeld $-.051$ met een standaarddeviatie van $.514$. De score met de sterkste positieve associatie met eigenbelang ten opzichte van bedrijfsbelang is -1.14 en de score met het sterkste positieve associatie met bedrijfsbelang is $.60$. De gemiddelde latentie van de IAT was $2391,96$ milliseconden met een standaarddeviatie van $1301,38$ milliseconden. In blok drie was de gemiddelde latentie $2359,27$ milliseconden met een standaarddeviatie van $1209,26$ milliseconden. In blok vijf was de gemiddelde latentie $2371,33$ milliseconden met een standaarddeviatie van $1008,88$ milliseconden.

Het gemiddelde errorpercentage dat door de respondenten over alle trials is behaald is 31,17%. In de categorie eigenbelang-bedrijfsbelang was het gemiddelde errorpercentage 36,90% en in de categorie plezierig-onplezierig 24,85%. In de tabellen 3 en 4 staan de errorpercentages van de verschillende stimuli per categorie gepresenteerd. Tabel 4 laat zien dat 36,26% van de trials waarbij de stimulus 'Vrede' wordt getoond aan de verkeerde categorie wordt toegekend. Ook is te zien dat het gemiddelde errorpercentage van de IAT bij respondenten met een psychische beperking (16,35%) lager is dan de andere categorieën (verstandelijke beperking: 33,33%; lichamelijke beperking: 37,76%; licht verstandelijke beperking: 31,1%). Het errorpercentage van respondenten met een psychische beperking is significant tot marginaal significant lager dan de andere categorieën. Het verschil tussen respondenten met een psychische beperking en een verstandelijke beperking is significant ($s=.036$), tussen respondenten met een psychische beperking en lichamelijke beperking is marginaal significant ($s=.064$) en tussen respondenten met een psychische beperking en een licht verstandelijke beperking tevens marginaal significant ($s=.087$).

Interne Consistentie IAT

De ingevulde trials zijn geaggregeerd tot één uitkomst per blok per respondent. De correlatie tussen de verschillende blokken van de IAT zegt iets over de interne consistentie van het instrument. Daarom is de correlatie tussen de twee vergelijkende blokken (blok drie en 5) in de Impliciete Associatie Test gepresenteerd in tabel 5. De correlatie tussen de latentie van blok drie en 5 is .842 met een significantie van .00. Het resultaat is dus significant. De verklaarde variantie is 71%. Ook is er een correlatie van .708 te zien tussen het errorpercentage van blok drie en het errorpercentage van blok vijf. Ook dit resultaat heeft een hoge significantie (.00). De verklaarde variatie is 50%. De correlatie tussen de latentie van blok drie en het errorpercentage van blok drie en 5 is negatief en laag; -.181 en -.189. Deze correlatie is eveneens niet significant; .458 en .439. De verklaarde variantie is 3% respectievelijk 3,5%.

Wel is er een matige correlatie van -.325 tussen het errorpercentage van blok drie en de latentie van blok vijf. Dit resultaat is marginaal significant: .087. De verklaarde variantie is 11%. De correlatie tussen het errorpercentage van blok vijf en de latentie van blok vijf is .297 met een significantie van .109. De verklaarde variatie is 9%

Tabel 3 errorpercentages van de verschillende stimuli in de categorie ‘eigenbelang-bedrijfsbelang’

Stimuli	Errorpercentage
Afleiding hebben	45
Gemak	36,97
Pauze nemen	57,02
Vrijheid	27,87
Zelf beslissen	39,84
Zelf bepalen	41,53
Doorwerken	31,03
Gehoorzamen	27,31
Huisregels:	42,9
Op tijd komen	34,42
Opdracht krijgen	27,97
Plicht:	35,0

Tabel 4 errorpercentages van de verschillende stimuli in de categorie ‘plezierig-onplezierig’

Stimuli	Errorpercentage
Vrede	36,26
Lachen	24,18
Leuk	22,22
Liefde	23,08
Mooi	22,47
Plezier	19,35
Haat	8,6
Kwaad	18,09
Lelijk	17,98
Oorlog	22,47
Huilen	12,2
Pijn	19,3

Tabel 5 correlaties en errorpercentages vergelijkende blokken IAT

		Gemiddelde Latentie. blok 3	Gemiddelde Latentie. blok 5	Error % blok 3	Error % blok 5
Gemiddelde Latentie. Blok 3	Pearson Correlatie	1,000	,842	-,181	-,189
	Sig. (1-zijdig)		,000	,229	,220
	N	19	19	19	19
Gemiddelde Latentie. blok 5	Pearson Correlatie	,842	1,000	-,325	-,297
	Sig. (1-zijdig)	,000		,087	,109
	N	19	19	19	19
Error % blok 3	Pearson Correlatie	-,181	-,325	1,000	,708
	Sig. (1-zijdig)	,229	,087		,000
	N	19	19	19	19
Error % blok 5	Pearson Correlatie	-,189	-,297	,708**	1,000
	Sig. (1-zijdig)	,220	,109	,000	
	N	19	19	19	19

Interne consistentie observatie

Er zijn verschillende correlaties te ontdekken in de onderdelen van het observatie-instrument. De correlaties tussen de verschillende onderdelen van de observatie zijn te vinden in tabel 6.

De Implicit Association Test als meet-instrument voor attitude

Tabel 6 correlaties tussen de verschillende geobserveerde gedragsindicatoren

	Geeft afwijkingen in het productieproces aan	Weet wat de huisregels zijn	Houdt zich aan de huisregels	Heeft inzicht wanneer zijn taak is afgerond	Informeert tijdig de leidinggevende over de afronding van werkzaamheden 2	Merkt afwijkingen in het productieproces op	Weet waardoor hij zich laat demotiveren	Weet een oplossing te bedenken om zich te motiveren.
Geeft afwijkingen in het productieproces aan								
Weet wat de huisregels zijn	r= -,179 s= ,523 N=15							
Houdt zich aan de huisregels	r= ,066 s=,815 N=15	r= ,033 s=,902 N=16						
Heeft inzicht wanneer zijn taak is afgerond	r= ,052 s=,895 N=9	r= ,000 s=1,000 N=8	r= ,522 s=,184 N=8					
Informeert tijdig de leidinggevende over de afronding van werkzaamheden	r= ,577 s=,104 N=9	r= -,067 s=,875 N=8	r= ,078 s=,855 N=8	r= ,629 s=,070 N=9				
Merkt afwijkingen in het productieproces op	r= ,738** s=,001 N=16	r= ,077 s=,786 N=15	r= ,264 s=,342 N=15	r= ,518 s=,153 N=9	r= ,577 s=,104 N=9			
Weet waardoor hij zich laat demotiveren.	r= ,077 s=,870 N=7	r= ,302 s=,468 N=8	r= ,455 s=,258 N=8	r= -,612 s=,272 N=5	r= -,375 s=,534 N=5	r= ,101 s=,830 N=7		
Weet een oplossing te bedenken om zich te motiveren.	r= -,378 s=,460 N=6	r= ,000 s=1,000 N=7	r= ,000 s=1,000 N=7	r= ,577 s=,423 N=4	r= -,333 s=,667 N=4	r= -,643 s=,168 N=6	r= -,367 s=,418 N=7	
Werkt door als het werk minder leuk is	r= ,000 s=1,000 N=6	r= ,510 s=,243 N=7	r= ,572 s=,180 N=7	r= ,577 s=,423 N=4	r= -,333 s=,667 N=4	r= -,131 s=,804 N=6	r= ,462 s=,297 N=7	r= ,367 s=,418 N=7

Observatie

Twee competenties zijn geobserveerd, proactief informeren en discipline tonen. Beide competenties zijn uiteengezet in verschillende gedragsindicatoren. De competentie proactief informeren is verdeeld in de gedragsindicatoren: Proactief informeren en informeert de leidinggevende. De competentie Discipline Tonen is verdeeld in de gedragsindicatoren: houden aan de huisregels en discipline tonen.

De verschillende steekproeven kunnen verklaard worden vanwege het ontbreken van observaties uit SW-bedrijf C en het niet kunnen beoordelen van respondenten. Bij sommige observaties was niet te zien of de respondent de competentie wel of niet laat zien. In tabel 5 staan de verschillende correlaties gepresenteerd. In de tabel staan de verschillende onderdelen van de observatie en de mate waarin zij correleren met de definitieve score van de IAT. De correlatie tussen de score van de IAT en het onderdeel 'Proactief informeren' is de enige die een hoge correlatie (.447) heeft en tevens de enige score die een significant resultaat heeft (.041). De verklaarde variantie is 20%. Tussen de overige onderdelen is geen correlatie en tevens geen significante resultaten te zien.

CONCLUSIES EN DISCUSSIE

De toepassing van de IAT in een onderwijskundige context is nieuw, evenals de benadering van attitude als impliciete cognitie en als een impulsief systeem. Dit experiment is opgezet om te onderzoeken of deze Impliciete Associatie Test (IAT) bruikbaar is om attitude in een onderwijskundige context te meten en handvatten aan te reiken voor verder onderzoek in de richting van deze benadering. In de benadering en de vergelijking van de onderzoeksresultaten moet in ogenschouw worden genomen dat, zoals Greenwald et al. (2008) aangeven, elke IAT domeinspecifiek is. Deze specificiteit heeft betrekking op het construct, de stimuli, de omgevingsfactoren en de doelgroep waarvoor de IAT is ontwikkeld.

Tabel 5 correlatie onderdelen van observatie met de definitieve uitkomst van de IAT

	Correlatie met IAT	Sig. (eenzijdig)	N
Proactief informeren	.447	.041	16
Houd zich aan de huisregels	-.099	.358	16
Informeert de leidinggevende	-.099	.358	16
Discipline tonen	.123	.397	7

Daarmee zijn de meetresultaten van elke specifieke IAT, dus relatieve scores en slechts beperkt vergelijkbaar met andere IAT's. Aan de hand van de deelvragen wordt geconcludeerd of de ontwikkelde IAT bruikbaar is. Deze deelvragen hebben vooral betrekking op de validiteit van dit instrument. Uiteindelijk wordt hiermee een antwoord gegeven op de onderzoeksvraag:

Is de Impliciete Associatie Test, als meetinstrument voor attitude, bruikbaar en toepasbaar om de attitude in de arbeidscompetenties van de door het CLU ontwikkelde werkplekopleiding voor medewerkers van de Sociale Werkvoorziening te meten?

De eerste deelvraag luidt: is de IAT gericht op de factoren die het testgedrag verklaren en sluit het aan bij de heersende theorieën over attitude? De factoren die het testgedrag verklaren zijn de impliciete associaties met objecten die een rol spelen in de uitvoering van een werktaak. In het geval van dit onderzoek is gekozen voor de categorieën 'bedrijfsbelang' en 'eigenbelang'. Deze twee categorieën zijn gekozen met het oog op de belangentheorie van Kamradt en Kamradt (1999) en de evaluatieve benadering van twee tegenovergestelde objecten van Greenwald et al. (2008). De vraag is of deze begrippen ook daadwerkelijk als zodanig te interpreteren zijn. Om deze vraag te beantwoorden is het interpretatievermogen van de doelgroep van groot belang. De errorpercentages van de IAT geven goed weer in hoeverre de respondenten de begrippen begrijpen en ze op een juiste manier interpreteren. Een belangrijke conclusie van dit onderzoek is dat het errorpercentage van de respondenten die de IAT heeft ingevuld ontoelaatbaar hoog is. In vergelijkbare onderzoeken worden respondenten met een errorpercentage hoger dan 40% verwijderd uit het databestand (Houben, Nosek en Wiers, 2010). Het betreft hier data die via IAT's op het internet verzameld zijn. Dat is anders dan in dit onderzoek. Bezoekers van een site kunnen vrijwillig de test invullen. Bij een test in een laboratoriumsetting is het toelaatbare errorpercentage nog lager. Naar aanleiding van het artikel van Houben, Nosek en Wiers (2010) is dit percentage

mondeling toegelicht door een van de onderzoekers van dit artikel. In het eerste blok zijn dat vijf van de negentien respondenten (26,31%), in het tweede blok gaat het om negen van de 19 respondenten (47,37%). Een norm van 20% en hoger zou in blok drie verwijdering van tien van de 19 respondenten ten gevolge hebben (52,63%) en in blok vijf 18 van de 19 (94,74%). Ondanks dat er een uitgebreide instructie heeft plaatsgevonden voordat de respondenten de test maakten, kennen veel respondenten woorden aan de verkeerde categorie toe. Mogelijk is er sprake van te abstracte en te ambigue begrippen die worden gebruikt als stimuli. De categorieën 'eigenbelang' en 'bedrijfsbelang' zijn niet erg tegengestelde en concrete begrippen in vergelijking met begrippen zoals 'blanke en negroïde mensen' of 'heteroseksueel en homoseksueel' die in veel onderzoeken worden gebruikt. De begrippen ten aanzien van plezierige en onplezierige woorden hebben een lager errorpercentage, dan de begrippen ten aanzien van 'bedrijfsbelang' en 'eigen belang'. Dit zou kunnen betekenen dat deze woorden als minder abstract en ambigu worden ervaren. De begrippen met betrekking tot 'eigenbelang' en 'bedrijfsbelang' zouden meerduidelijk kunnen zijn. De stimuli 'afleiding hebben' en 'pauze nemen' kennen de respondenten vaker aan de verkeerde categorie toe dan de andere stimuli. Deze begrippen kunnen dan ook beter worden vervangen door andere begrippen. Een associatie kan zijn dat pauze nemen ook in het belang van het bedrijf is, wat in zeker zin ook zo is. De stimulus 'afleiding hebben' zou in verband kunnen worden gebracht met 'afgeleid zijn', waardoor de respondent in verwarring kan zijn geraakt. Een uitspraak van een respondent, die in het verleden verslaafd was aan drugs is kenmerkend voor de ruime interpretatie: 'ik heb in het verleden geleerd gehoorzaam te zijn aan mijzelf, vandaar dat ik gehoorzamen toeken aan eigenbelang'. De stimuli 'vrijheid' en 'opdracht krijgen' hebben een lager errorpercentage. Blijkbaar kunnen respondenten deze begrippen beter associëren. Het kan dus nog niet aannemelijk worden gemaakt, dat de IAT geschikt is voor de doelgroep van de Sociale Werkvoorziening. Dit is niet zozeer te wijten aan het concept van de IAT, maar aan de moeilijkheidsgraad van de gekozen stimuli.

Het instrument sluit theoretisch aan bij de heersende theorieën van attitude, echter het verklaart vanwege het te hoge errorpercentage een te klein gedeelte van het testgedrag van de respondenten. Het errorpercentage is het deel wat het testgedrag niet kan verklaren. In vergelijking met andere onderzoeken is dit dus te hoog.

De tweede deelvraag heeft betrekking op inhoudsvaliditeit en luidt: biedt het meetinstrument een adequate afspiegeling van het domein van attitude? Het domein van

attitude waar het in dit onderzoek om gaat is de attitude die van invloed is op de uitvoering van een werктаak in de Sociale Werkvoorziening. In dit onderzoek is voor de IAT gekozen voor attitude ten aanzien van 'eigenbelang' en 'bedrijfsbelang'. Voor het observatie-instrument is gekozen voor de uitvoering van een werктаak die plaatsvindt op de Sociale Werkvoorziening. De vraag is of deze instrumenten betrekking hebben op hetzelfde domein. Op basis van de correlatie tussen deze twee instrumenten is te zeggen dat de gedragindicator proactief informeren en de uitkomsten van de IAT hetzelfde meten en dus beiden een adequate afspiegeling zijn van attitude. Bij de andere gedragindicatoren kan niet worden aangetoond dat zij een afspiegeling zijn van attitude. Later in deze conclusie wordt op dit aspect uitvoerig ingegaan. Uit andere onderzoeken blijkt dat de validiteit en betrouwbaarheid sterk afhankelijk is van de variëteit van het ontwerp van de IAT (Greenwald et al., 2008).

De derde deelvraag luidt: is er een correlatie tussen de verschillende onderdelen van de IAT? De interne consistentie is hoog. Er bestaat zowel een sterke correlatie tussen de latenties van blok drie en blok vijf als tussen de errorpercentages van blok drie en blok vijf. Blok drie en 5 zijn de vergelijkende blokken. In blok drie dient de respondent de stimuli in te delen in de categorieën 'eigenbelang' en 'positieve woorden' of 'bedrijfsbelang' en 'negatieve woorden'. In blok vijf dient de respondent de stimuli te verdelen in de categorieën 'eigenbelang' en 'negatieve woorden' en 'bedrijfsbelang' en 'positieve woorden'. De correlatie tussen de latentie van blok drie en 5 is .842 met een significantie van .00. Het resultaat is dus significant. Er is dus een relatie tussen de reactietijden van de twee blokken. Dit betekent dat wanneer de reactietijd van de respondenten hoog is in blok drie, deze in blok vijf ook hoog is. Ook is er een correlatie van .708 tussen het errorpercentage van blok drie en het errorpercentage van blok vijf. Ook dit resultaat heeft een hoge significantie (.00). Wanneer het errorpercentage in blok drie hoog is, is hij dit ook in blok vijf en wanneer hij laag is in blok drie is hij dat ook in blok vijf.

Het antwoord op de deelvraag is daarom dat de interne consistentie van de IAT in dit onderzoek hoog is. Opvallend is wel dat er een matige negatieve correlatie is tussen de latentie van blok vijf en het errorpercentage van blok drie en 5. Dat betekent dat wanneer de latentie van blok vijf laag is, het errorpercentage van blok drie en 5 hoog is en andersom. Deze correlaties hebben een marginale significantie, maar zouden met een grotere steekproef tot significante resultaten kunnen leiden. Dit zou erop kunnen duiden dat het errorpercentage van blok drie marginale impact heeft op de invulling en reactietijd van blok vijf. Een

verklaring hiervoor is dat respondenten door het verschijnen van ‘error’ of het errorpercentage in de war raken en daardoor zich laten beïnvloeden. De interne consistentie bij IAT’s is over het algemeen genomen goed, refererend aan de meta-analyse van Greenwald et al. (2008) die een gemiddelde correlatie laat zien van $r = .70$. Wel moet worden gezegd dat dit nog altijd lager is dan de interne consistentie van zelfreports ($r = .79$). Test-retest betrouwbaarheid, afgeleid van de correlatie van test en hertest, van IAT’s ligt in dit onderzoek tussen .26 - .69. Ook geven Greenwald et al. (2008) de noodzaak van het formuleren van duidelijk verschillende stimuli aan. Dit zal uiteindelijk meer discriminerende resultaten op te leveren. Zij pleiten voor een klein aantal onderling sterk verschillende stimuli, ten opzichte van een groot aantal die ten opzichte van het continuüm minder verschillen. Als de stimuli in de twee verschillende categorieën duidelijk onderscheidend zijn zal dit ook onderscheidende resultaten opleveren. Dat komt omdat een respondent bij een duidelijke stimulus niet hoeft na te denken in welke categorie hij behoort. Indien hij of zij dit wel moet doen kost dit extra tijd in milliseconden en vertroebelt de uiteindelijke latentie van de trial. Dit is het beste uit te leggen aan de hand van het voorbeeld van het onderzoek voor attitude ten aanzien van negers en blanken. Een donkere zwarte man kent men sneller toe aan de categorie negers dan een halfbloedneger. Tevens zal men een blonde blanke man sneller aan de categorie blanken toekennen dan een donkere blanke, bijvoorbeeld een Italiaan. De presentatie van donkerzwarte negers en hoogblonde blanken zullen sterkere discriminerende resultaten opleveren dan een test met meer stimuli met ook halfbloed negroïde mensen en donkere blanke mensen. Hetzelfde mechanisme geldt voor stimuli met betrekking tot ‘eigenbelang’ en ‘bedrijfsbelang’. Het aantal stimuli (zes) per categorie die gebruikt zijn voor dit onderzoek is voldoende. Er kan echter voor duidelijk onderscheidende stimuli gekozen worden, zoals: productie, vakantie, weekend, werken, winst, chef en overwerken.

De vierde deelvraag heeft betrekking op de congruente validiteit en luidt: Is er een correlatie tussen de expliciete attitudemeting: observatie, en de impliciete attitudemeting: de IAT? Er is een correlatie tussen een van de onderdelen van het observatie-instrument, ‘proactief informeren’, en de uitkomsten van de IAT. Voor de andere onderdelen is geen correlatie te ontdekken. Proactief informeren laat een positief resultaat zien, een hoge r waarde (.447) en significantie (.041). Het is opvallend dat slechts deze competentie een correlatie vertoont. Wellicht betekent dit dat deze competentie de grootste overeenkomst vertoont met associaties ten aanzien van ‘bedrijfsbelang’ en eigen belang. Een andere

verklaring is dat bij het laten zien van de competentie proactief informeren de impliciete attitude een grotere rol speelt dan bij het laten zien van de andere competenties. Dat wil zeggen bij het signaleren van misproducten of fouten en dit aangeven aan een leidinggevende zijn onbewuste en associatieve processen van grotere invloed dan propositionele, beredeneerde processen (Ranganath en Nosek, 2009).

Uit verschillende onderzoeken blijkt, zoals in de inleiding van dit artikel al is beschreven, dat gevoeligheid van het betreffende thema een rol kan spelen en de correlatie tussen het impliciete en expliciete meetinstrument negatief kan beïnvloeden (Greenwald et al., 2008; Lane et al., 2008; Ranganath en Nosek, 2006). Een mogelijke verklaring zou dus kunnen zijn dat de andere onderdelen van de competenties door hun sociale gevoeligheid niet correleren met de uitkomsten van de IAT. Het lijkt in dit onderzoek onwaarschijnlijk dat de resultaten zijn beïnvloed door sociale gevoeligheid. Hiervoor zijn twee argumenten. Het expliciete meetinstrument dat in dit onderzoek gebruikt is, is een observatie van een taak. In tegenstelling tot bijvoorbeeld een zelfreport is een uitvoering van een taak ongevoeliger voor sociale wenselijkheid. Een zelfreport is een instrument (vragenlijst) waarmee de respondent zelf zijn attitude test. Het is moeilijk aan te tonen waarom een competentie als proactief informeren in een observatie minder sociaal gevoelig is dan de andere competenties. Een laatste mogelijke verklaring is toeval. Het feit dat de correlatie tussen de IAT-resultaten en de observatie van de competentie proactief informeren significant is (.041) spreekt dit tegen. Omdat er gebruik is gemaakt van een kleine steekproef is er toch een kleine kans dat de resultaten op toeval berusten. Tevens zijn deze resultaten erg vertroebeld door de hoge errorpercentages. De correlaties zeggen enkel iets over de latentie van blokken van de IAT, niet over de errorpercentages en dus of de antwoorden goed of fout zijn. De berekening van de definitieve score is namelijk het verschil tussen de latenties van de twee vergelijkbare blokken gedeeld door de standaarddeviatie. Het is dus op basis van enkel de correlatie moeilijk te zeggen of er daadwerkelijk een correlatie is tussen de impliciete attitude en gedrag. In de meta-analyse van Greenwald et al. (2008) wordt uit 122 onderzoeken tevens duidelijk dat de relatie tussen impliciete en expliciete attitude niet kan worden aangetoond. De gemiddelde correlaties worden gevonden tussen .15 en .75. De vraag is eerder onder welke omstandigheden en met welke mensen impliciete en expliciete meetresultaten een relatie hebben. Door een meerderheid van de onderzochte onderzoeken wordt beweerd dat als expliciete en impliciete meetresultaten correleren, het gaat om verschillende constructen (Greenwald et al., 2008; Wilson et al., 2000; Greenwald en Farnham, 2000; Cunningham et

al., 2001). Als meetinstrument voor expliciete attitude wordt vaak een zelfreport gebruikt en kan daarom niet gelijk worden gesteld met dit onderzoek. In verschillende onderzoeken wordt duidelijk dat er een onderscheid bestaat in de correlatie tussen de resultaten van de IAT en expliciete meting van attitude en de resultaten van de IAT als voorspeller van gedrag. Uit het metaonderzoek van 86 steekproeven van Poehlman, Uhlman, Greenwald en Banaji (2005) blijkt dat de IAT een goede voorspeller is van gedrag. De correlatie is het sterkst bij stereotypering, vooroordelen, voedingskeuze, gebruik van alcohol en het rookgedrag.

Samenvattend leiden de antwoorden op de deelvragen op een beantwoording van de onderzoeksvraag. Op grond van dit onderzoek is geen overtuigend bewijs te geven dat de IAT een geschikt instrument is om de impliciete attitude van medewerkers in de Sociale Werkvoorziening te meten. Het errorpercentage is te hoog en verklaard daardoor een te groot deel van het testgedrag van de respondenten niet. De correlatie tussen de uitkomsten van de IAT en de observatie van de competentie Proactief Informeren geven echter wel aanleiding om vervolgonderzoek door te zetten en daardoor meer duidelijkheid te krijgen over de bruikbaarheid van het instrument. Ook de hoge interne consistentie maakt het zeer waarschijnlijk dat de uitkomsten van de twee vergelijkende blokken hetzelfde meten. Ook de resultaten van onderzoeken naar de bruikbaarheid van de IAT in andere werkvelden geven aanleiding om door te gaan met vervolgonderzoek. De resultaten van dit onderzoek zijn vooral vertroebeld door het hoge errorpercentage. Als deze lager uitvallen is het gedeelte van de IAT, dat het testgedrag van de respondenten verklaart, groter. Op basis hiervan en het mogelijke nut voor de praxis van het onderwijskundige werkveld en het succes hiervan in andere werkvelden is het aan te bevelen onderzoeken betreffende dit instrument voort te zetten.

Toekomstig onderzoek IAT

Voor toekomstig onderzoek is het raadzaam om te blijven experimenteren ten einde de bruikbaarheid van de IAT en de benadering van attitude in onderwijskundige context te onderzoeken. Voor het onderwijskundige werkveld van de Sociale Werkvoorziening is het tevens van waarde om op zoek te blijven naar een bruikbare toepassing van de IAT als meetinstrument van impliciete attitude. Juist voor de doelgroep van de Sociale Werkvoorziening kan deze benadering van attitude erg interessant zijn. Enerzijds omdat de ontwikkeling van arbeidscompetenties vooral is gericht op attitudeontwikkeling, anderzijds

omdat het aannemelijk is dat deze doelgroep vooral impulsief te werk gaat. Juist deze doelgroep is tevens het zwakke punt geweest van dit onderzoek. De doelgroep is erg divers en verschillende intermedierende variabelen kunnen een rol spelen, zoals verschillende psychische stoornissen, analfabetisme, verstandelijke beperkingen en allerlei persoonlijke problemen. Een substantieel percentage van de trials is onjuist ingevuld. Voor een volgend onderzoek is het dus van belang dat het construct van de IAT en de keuze voor de stimuli beter dient aan te sluiten bij de doelgroep van de Sociale Werkvoorziening. Zo is er in dit onderzoek voor gekozen om de stimuli toe te kennen aan de categorieën 'eigenbelang' en 'bedrijfsbelang'. Dit om aansluiting te vinden bij verschillende attitudetheorieën en de competenties voor WerkPlekOpleiden. De verklaringen voor het hoge errorpercentage hebben onder andere betrekking op de abstractie en ambiguïteit van de categorieën 'eigenbelang' en 'bedrijfsbelang' en de daarbij behorende stimuli. Wellicht is het mogelijk om te zoeken naar categorieën die meer een concreet object zijn. Bijvoorbeeld 'ik' en 'het bedrijf' of 'werk' en 'niks doen' of 'leidinggevende' en 'medewerker'. De verschillende stimuli kunnen ook worden aangepast. Het ligt voor de hand om eenvoudige woorden met een meer eenduidige en minder abstracte betekenis te kiezen voor de stimuli die een hoog errorpercentage hebben. Ook kan er in plaats van woorden, gebruik worden gemaakt van symbolen en of afbeeldingen. Een respondent heeft bijvoorbeeld niet aan het onderzoek kunnen deelnemen omdat hij analfabeet was en de stimuli niet kon lezen. Iets dat met het gebruik van symbolen of afbeeldingen voorkomen had kunnen worden.

Zoals beschreven is het aannemelijk dat de diversiteit van de doelgroep van invloed is geweest op het hoge errorpercentage. Het is daarom aan te raden te onderzoeken of een dergelijk construct van de IAT ook bij andere doelgroepen zo'n hoog errorpercentage oplevert. Opvallend is wel dat het errorpercentage van de respondenten met een psychische beperking significant lager is dan de andere categorieën. Toch blijft het errorpercentage te hoog. Hetzelfde construct zou dus bij andere, meer homogene doelgroepen kunnen worden uitgetoet. Gedacht kan worden aan jongeren in MBO-opleidingen, vooral op lager niveau zoals een opleiding voor Arbeidsmarkt Gekwalificeerd Assistent. Natuurlijk zijn er ook andere doelgroepen mogelijk.

Uit de resultaten blijkt tevens dat met een grotere steekproef duidelijker kan worden of de IAT bruikbaar is als meetinstrument voor attitude in de Sociale Werkvoorziening. Gezien het experimentele karakter van dit onderzoek en de beperkte tijd, is ervoor gekozen om een klein aantal respondenten te betrekken. Met een groter aantal respondenten wordt de kans dat

de resultaten op toeval berusten kleiner. Tevens kan het voor een aantal resultaten betekenen dat zij wel significant worden. Dit geldt vooral voor twee resultaten met betrekking tot interne consistentie. Die hebben in dit onderzoek een marginale significantie.

Toekomst IAT in onderwijskundig werkveld

De IAT is een beproefde methode die in verschillende disciplines wordt gebruikt voor het meten van impliciete attitude (Greenwald et al., 2003; Lane et al., 2007). Echter in de onderwijskundige discipline heeft het nog geen aansluiting gevonden. Achter de IAT schuilt een benadering die van nut zou kunnen zijn voor de praxis van het onderwijskundige werkveld. Niet alleen meetkundig, maar zeker ook in de ontwikkeling van attitude. Deze benadering van attitude als deels onbewust proces zou kunnen betekenen dat attitude deels te beïnvloeden is door deze onbewuste processen te beïnvloeden. Dat kan bijvoorbeeld door operante conditionering. Ranganath en Nosek (2009) spreken dit tegen. Uit hun onderzoek blijkt dat impliciete attitudes vooral gevormd worden door de evaluatie en daarmee de inschatting van de covariatie van objecten, in dit geval karakters van personen. Dit wil niet zeggen dat de frequentie van informatieverschaffing en de evaluatie hiervan geen invloed heeft op de vorming van attitudes. Beiden processen spelen dus in meer of mindere mate een rol in de ontwikkeling van impliciete attitude. Dus beïnvloeding van impliciete attitude middels operante conditionering is mogelijk.

Het meer grip krijgen op het meten en ontwikkelen van attitude heeft een maatschappelijke waarde. We zijn er tot nu toe in geslaagd om mensen vaardigheden en kennis aan te leren om bepaalde taken uit te voeren, zoals het monteren van een beugelklem of het insteken van een envelop. De attitude is voorwaardelijk om deze kennis en vaardigheden op een goede manier ten uitvoer te brengen. Als iemand bijvoorbeeld het belang van het bedrijf belangrijk vindt, zal hij of zij een grotere inzet tonen om de kennis en vaardigheden in het belang van het bedrijf in te zetten. Wanneer er meer duidelijkheid en grip is op de werking van attitude wordt het mogelijk de ontwikkeling van attitude te beïnvloeden. Daarmee kan de inzet van kennis en vaardigheden nog effectiever zijn.

DANKBETUIGING

Mijn dank gaat allereerst uit naar Frans Prins, Corrie de Width en Liesbeth Baartman voor de begeleiding gedurende dit onderzoek. Daarnaast wil ik mijn dank betuigen aan alle medewerkers van de Sociale Werkvoorzieningen: Wedeo, Inclusief Groep en de Hameland Groep die zich hebben laten observeren en de IAT's hebben ingevuld. Tenslotte bedank ik alle P&O-medewerkers en werkleiders van de genoemde SW-bedrijven die betrokken waren in de organisatie van de dataverzameling.

REFERENTIES

Ajzen, I., Gilbert Cote, N., (2008). In: Crano, W.D., Prislin, R., (2008). *Attitude and Attitude Change* (pag. 289-311), New York, Psychology Press

Block, A. de, Heene J. (1997). *Attitudes en eindtermen*. Antwerpen: Standaard uitgeverij

Conner, M.T., Perugini, M., O'Gorman, R., Ayres, K., Prestwich, A., (2007). *Relations of Explicit and Implicit Measures of Attitude and Measures of Behavior: Evidence of Moderation by Individual Difference Variables*. Personality and Social Psychology Bulletin, Vol. 33, No. 12

Cuningham, W.A., Preacher, K.J. Preacher, Bajini, M.R. (2001). *Implicit Attitudes Measures: Consistency, Stability, Convergent Validity*. Psychological Science, Vol. 12, No. 2

Dall'alba, G., Sandberg, J., (1996). *Educating for Competence in Professional Practice*. Instructional Science vol. 24 pag. 411-437

Fazio, R.H., (2007). *Attitude As Object Evaluation Association of Varying Strength*. Social Cognition, Vol. 25, No. 5, pag. 603-6037

Fishbein, M., Ajzen, I.(1975). *Beliefs, Attitude, Intention and Behavior, an introduction to theory and research*. Reading, M.A: Addison-Wesley

Greenwald, A.G., Farnham, S.D., (2000). *Using the Implicit Association Test to Measure Self-Esteem and Self-Concept*. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 79. No. 6, 1022-1038.

Greenwald, A.G, Nosek, B.A., Banaji, M.R., (2003). *Understanding and Using The Implicit Association Test: 1 An Improved Scoring Algorithm*. Journal of Personality and Social Psychology. Vol 85(2), Aug 2003, 197-216.

Greenwald, A.G., Poehlman, T.A., Uhlmann, E.L., Banaji, M.R., (in Press). Concept op 30 december 2008, *Understanding and Using the Implicit Association Test 3. Meta-analysis of Predictive Validity*. Journal of Personality and Social Psychology.

Hager, P., Gonczi, A., Athanasou, J. (1994). *General Issues About Assessment of Competence*. Assessment & Evaluation in Higher Education 19 (1), 3-16

Houben, K. Nosek, B.A., Wiers, R.W., (2010) *Seeing the forest through the trees: A comparison of different IAT variants measuring different alcohol associations*. Drug and Alcohol Dependence vol. 106, pag 204-211.

CLU Utrecht, (2008) *Methodiek WerkPlekLeren Inclusief Groep Nunspeet*. In opdracht van: Inclusief Groep Nunspeet

Jagodzinski, A.P. , Clarke, D.D., (1984). *A Review Of Methods for Measuring and Describing Users' Attitudes as an Essential Constuent of Systems Analysis and Design*. The Computer Journal, Vol. 29, No. 2

Kamradt, T.F., Kamradt, E.J., (1999) *Structured Design for Attitudinal Instruction*. In Reigeluth, C.M. (Ed.), *Instructional-Design Theories and Models, Volume 2*, (pp. 563-590). Mahwa, NJ, LEA.

Lane, K.A., Banaji, M.R., Nosek, B.A. , Greenwald, A.G. , (2007) *Understanding and Using the Implicit Association Test: 4 What We Know (So Far) about the Method, Implicit Measures of Attitude*, edited by B. Wittebrink and N. Schwarz, Guilford Press.

Linders, A., (2007) *Arbeidsontwikkeling en SBCM 2008-2010*, Den Haag. Eindhoven september 2007
In opdracht van SBCM.

Lingefjård, T., Holmquist, M., (2005) *To Assess Students' Attitudes Skills and Competencies in Mathematical Modeling*. Teaching Mathematics and Its Applications, Vol. 24, No. 2-3

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, (1997), *Wet van 11 september 1997 houdende nieuwe regeling inzake de Sociale Werkvoorziening* (Wet Sociale Werkvoorziening)

Oppenheim A.N. (1992) *Questionnaire Design, Interviewing and Attitude Measurement*. Londen: Pinter; New York: Basic.

Ranganath, K., Nosek, B.A., (2009) *Creating Distinct Implicit and Explicit Attitude With an Illusory Correlation Paradigm*. Ongepubliceerd Manuscript

Robson, C., (2005) *Real World Research*. Second Edition. Oxford: Blackwell Publishing

Rydell, R.J., McConnell, A.R., Mackie, D.M., Strain, L.M., (2006). *Research Report Of Two Minds, Forming and Changing Valence-Inconsistence Implicit and Explicit Attitude*. Association for Psychological Science, Vol. 17 nr. 11

Stoof, A., Martens, R.L., van Merriënboer, J.J.G., (2000) *What is Competence? A Constructivist Approach As A Way Out Of Confusion*. Open University Of The Netherlands.

Thurstone, L.L., (1928). *Attitudes Can Be Measured*. The American Journal of Sociology, Vol. 33, No. 4, p529-554

Wilson, T.D., Lindsey, S., Schooler, T.Y., (2000) *A Model of Dual Attitudes*. Psychology Review, Vol. 107, No. 1 p101-126

Zimbardo, P.G., Leipe, M.R., (1991). *The psychology of attitude and change and social influence*. USA: McGraw-Hill.

www.kennissenkring.nl (binnengehaald op 6 maart 2009)

Appendix 1: Arbeidscompetenties zoals ontwikkeld door het CLU

WPO-component	Gedragsindicator
	De medewerker
1. anderen raadplegen en betrekken	a. vraagt advies aan anderen.
	b. voorkomt stagnatie met hulp van anderen.
2. Afstemmen	a. overlegt over de te verrichten werkzaamheden.
	b. houdt rekening met van anderen.
3. aanpassen aan de groep	a. geeft een collega passende hulp.
	b. kan omgaan met sociale druk in de groep.
4. openhartig en oprecht communiceren	a. geeft aan wat in het werkproces goed en wat niet goed ging.
	b. geeft aan wat zijn eigen aandeel was in het werk.
5. proactief informeren	a. informeert tijdig de leidinggevende over de afronding of resultaten van zijn werkzaamheden.
	b. geeft afwijkingen in het (eind)product of productieproces aan.
6. goed zorgdragen voor materialen en middelen	a. verzamelt van te voren de benodigde materialen en gereedschappen.
	b. bergt materialen en (hulp)middelen veilig en schoon op.
7. materialen en middelen doeltreffend gebruiken	a. gebruikt materialen en middelen op de voorgeschreven wijze.
	b. gaat efficiënt en kostenbewust om met materialen, gereedschappen, tijd en energie.
8. activiteiten plannen	a. plant zijn werkzaamheden in een logische volgorde.

	b. verdeelt eenvoudige werkzaamheden in logische stappen.
9. instructies opvolgen	a. geeft na een ontvangen opdracht aan wat hij gaat doen.
	b. doet wat is afgesproken.
10. werken conform veiligheids- en gezondheidsvoorschriften.	a. past de geldende veiligheids- en gezondheidsregels toe.
	b. reageert alert en actief op (het ontstaan van) gevaarlijke situaties.
11. Discipline tonen.	a. houdt zich aan de huisregels.
	b. zet door als het werk minder leuk is.
12. Werken volgens voorgeschreven procedures.	a. voert alle procedurestappen uit.
	b. volgt de juiste aanwijzingen per procedurestap.
13. Aanpassen aan veranderde omstandigheden.	a. past het eigen tempo aan de situatie en de omgeving aan.
	b. past de werkwijze, de materialen of het gewenste resultaat aan.
14. Inleven in andermans gevoelens.	a. behandelt anderen met respect.
	b. gedraagt zich volgens zijn rol in een organisatie.
15. Interesse tonen.	a. schenkt aandacht aan het welzijn van anderen.
	b. toont interesse in de werkomgeving.
16. Vakspecifieke vaardigheden tonen.	a. toont vakspecifieke fysieke en manuele vaardigheden.
	b. hanteert passende technieken.
17. Aansluiten bij behoeften en verwachtingen van klanten	a. benadert klanten vriendelijk.
	b. helpt klanten adequaat passend binnen zijn taakopdracht.
18. Een positieve kijk houden.	a. gaat uit van mogelijkheden in plaats van beperkingen.

	b. motiveert zichzelf na tegenslag of teleurstelling.
19. Constructief omgaan met complimenten en kritiek.	a. ontvangt op adequate wijze complimenten en kritiek.
	b. verwerkt complimenten of kritiek in zijn houding.
20. Leren van fouten en feedback.	a. stelt het eigen handelen of de aanpak bij na een werkfout.
	b. experimenteert met suggesties voor nieuwe werkvormen.

Appendix 2: Observatieformulier

Houdt zich aan de huisregels:

1	2	3
Weet meerdere huisregels niet te noemen.	Weet behalve een huisregel allen te noemen.	Weet alle huisregels te noemen.

1	2	3
Houdt zich niet aan meerdere huisregels.	Houdt zich incidenteel niet aan een huisregel.	Houdt zich aan alle de huisregels.

Werkt door als het werk minder leuk is:

1	2	3
Laat zich afleiden en geeft op als het werk minder leuk is.	Werkt door maar in een langzamer tempo wanneer het werk minder leuk is	Werkt in zelfde tempo door als het werk minder leuk is

1	2	3
Kan niet aangeven welke factoren hem demotiveren.	Kan met hulp aangeven welke factoren hem demotiveren.	Kan zelfstandig gedetailleerd aangeven welke factoren hem demotiveren.

1	2	3
Is niet in staat een oplossing te kiezen om zichzelf te motiveren.	Is met hulp in staat een oplossing te kiezen	Is zelfstandig in staat uit meerdere oplossingen een te kiezen.

Informeert tijdig de leidinggevende over de afronding of resultaten van zijn werkzaamheden

1	2	3
Heeft geen inzicht wanneer zijn taak is afgerond.	Weet met behulp van hints van anderen aan te geven of hij zijn taak heeft afgerond.	Weet wanneer zijn taak is afgerond.
1	2	3
Informeert niet als hij zijn werkzaamheden heeft afgerond	Informeert de leidinggevende nadat hij zijn werkzaamheden heeft afgerond.	Informeert tijdig de leidinggevende over de afronding en de werkzaamheden

geeft afwijkingen in het (eind)product of productieproces aan

1	2	3
Merkt afwijkingen in het product of werkproces niet op.	Merkt de afwijking op als het vaker voorkomt.	Merkt afwijkingen in het product of productieproces direct op.

1	2	3
Geeft de afwijkingen in het product niet aan.	Geeft de afwijkingen wel aan, maar te laat.	Geeft de afwijkingen in het product of het productieproces tijdig aan.