



Universiteit
Leiden

EEN CROSS-SECTIONNEEL VALIDATIEONDERZOEK NAAR DE MEETKWALITEIT VAN DE ORGANISATIE IMMORALITEITSSCAN (OIS)

Bachelorscriptie

Yashika Daswani, s1105089

Afstudeeropdracht TPH(DU)48-03

Opdrachtgever: Dr. Edwin Boezeman

Organisatie: Universiteit Leiden - FSW - Sectie Sociale,

Economische en Organisationspsychologie

Docent-begeleider: Dhr. Jesse Roest, MSc

Examinator: Mw. Dafne Schutter

26 Augustus 2022

**“Door het inleveren van dit werkstuk verklaar ik dat het
werkstuk eigen werk is en dat het vrij is van plagiaat. Ruw
materiaal is desgewenst opvraagbaar.”**

INHOUDSOPGAVE

ABSTRACT	2
ACHTERGROND	3
INLEIDING	4
STUDIE 1	11
STUDIE 2	15
STUDIE 3	17
DISCUSSIE	19
LITERATUURLIJST	24
BIJLAGE 1: KENNISDOCUMENT	27
BIJLAGE 2: ORGANISATIE IMMORALITEITSSCAN (OIS-4)	28
BIJLAGE 3: CEV-MEETINSTRUMENT	29
BIJLAGE 4: UWB-MEETINSTRUMENT	33

ABSTRACT

Het doel van dit onderzoek was om de meetkwaliteiten van de Organisatie Immoraliteitsscan (OIS) te onderzoeken. De OIS is een nieuw screener-instrument met een afkappunt dat is ontwikkeld om organisaties te helpen met het signaleren van immoraliteit binnen de organisatie. Het onderzoek had een cross-sectioneel vragenlijst-design, bestond uit drie deelstudies, en de deelnemers aan het onderzoek waren werknemers van lokale overheidsinstanties (Studie 1: N = 687; Studie 2: N = 374; Studie 3: N=471). De vragenlijst bevatte algemene vragen over de demografische kenmerken van de onderzoeksdeelnemers, de OIS-screener, het *Corporate Ethics Values*-meetinstrument, het *Unethical Work Behavior* – meetinstrument, en meetinstrumenten waarmee de werktevredenheid en de affectieve (emotionele) betrokkenheid bij de organisatie werden gemeten. ROC-analyses, waarbij het *Corporate Ethics Values*-instrument en de *Unethical Work Behavior*-instrument als vergelijkingsinstrumenten werden gebruikt, toonden dat de OIS kan fungeren als immoraliteitstest (Studie 1: AUC=.859, AUC=.903; Studie 2: AUC=.659, AUC=.705). Medcalc-analyses toonden dat de OIS een goede negatieve voorspellende waarde heeft (Studie 1: NPV=98.88%, NPV=100.00%; Studie 2: NPV=95.51%, NPV=95.35%). Dit betekent dat wanneer een organisatie een negatieve score, ofwel een score onder het afkappunt, op de OIS scoort, er voor die organisatie zeer waarschijnlijk geen sprake is van immoraliteit binnen de organisatie. De Medcalc-analyses toonden ook dat de OIS een lage positieve voorspellende waarde heeft, en bij een positieve score, ofwel een score boven het afkappunt op de OIS, is immoraliteit binnen de organisatie aldus niet volledig zeker, maar in het geval van een positieve score op de OIS wordt vervolgonderzoek standaard geadviseerd voor nadere duiding. Regressieanalyses toonden dat de score van de OIS significant en negatief correleert met werktevredenheid en affectieve organisatiebetrokkenheid, en de OIS heeft aldus een goede predictieve validiteit. Samenvattend toonde het onderzoek dat de OIS goede meetkwaliteiten heeft en als screener-instrument organisaties kan helpen met het nagaan of immoraliteit binnen de organisatie kan worden uitgesloten. Theoretische en praktische implicaties, en beperkingen en suggesties voor verder onderzoek, worden besproken. Voor organisaties is er een kennisdocument ontwikkeld en beschikbaar gemaakt voor het gebruik van de OIS-screener. Op het congres van de Werkgemeenschap Arbeids- en Organisatiepsychologen (WAOP) aan de Universiteit Tilburg (november, 2022) worden de inzichten van het onderzoek gepresenteerd aan experts en wetenschappers.

Zoektermen: immoraliteit, integriteit, cross-sectioneel onderzoek, screener, meetinstrument, werktevredenheid, organisatiebetrokkenheid

ACHTERGROND

Het onderzoek is gedaan in de context van een afstudeerstage aan de Hogeschool Leiden. De opbrengsten van het project zijn inzichten voor de opdrachtgever uit het onderzoek, een kennisdocument voor organisaties waarmee organisaties praktisch gebruik kunnen maken van een screener-instrument om immoraliteit binnen de organisatie na te gaan, een afgeronde afstudeerstage (met inzichten in de eigen rol), en projectinzichten die zullen worden gepresenteerd aan wetenschappers en experts op de aankomende conferentie van de Werkgemeenschap Arbeids- en Organisationspsychologen (Universiteit Tilburg, november 2022) om de opbrengsten van de afstudeerstage ook zo vast te leggen en te delen.

De opdrachtgever had voor het onderzoek naar het detecteren van immoraliteit in organisaties een eerdere poging gedaan met een eigen set van veertien relevante items, genaamd de OMS. Dit moest verder ingekort worden om in aanmerking te komen voor een screener-instrument. Een nieuw onderzoek heeft geleid tot het huidige project waarin het screener-instrument verder is ingekort naar een set van vier items, genaamd de Organisatie Immoraliteitsscan (OIS).

CONTEXT EN RELEVANTIE ONDERZOEK

De opdrachtgever voor het onderzoek, en ontwikkelaar van het screener-instrument (de Organisatie Immoraliteitsscan) die behoefte had aan onderzoek naar de meetkwaliteiten van het screener-instrument, is de Universiteit Leiden (Faculteit der Sociale Wetenschappen, Sectie Sociale, Economische en Organisationspsychologie).

De Universiteit Leiden heeft als missie het ontwikkelen van theoretisch en/of praktisch toepasbare kennis, het verzorgen van WO-onderwijs voor studenten, en het met onder andere kennis en opleiding van professionals bijdragen aan de maatschappij. De Faculteit der Sociale Wetenschappen heeft vijf instituten waarbij er steeds meer interdisciplinair onderzoek wordt gedaan op zowel bachelor- als masterniveau. Dit zijn het Centrum voor Wetenschap- en Technologiestudies, Culturele Antropologie en Ontwikkelingssociologie, Pedagogische Wetenschappen, Politieke Wetenschap en Psychologie.

Binnen de Faculteit der Sociale Wetenschappen focussen onderzoekers zich op het vinden van oplossingen voor maatschappelijk relevante problemen die gerelateerd zijn aan het gedrag van mensen. De studenten aan de Universiteit Leiden worden aangemoedigd hun kennis en vaardigheden te gebruiken bij de innovatie en ontwikkeling van sociaalwetenschappelijke vraagstukken. Binnen het instituut Psychologie doet de Sectie Sociale, Economische en Organisationspsychologie onderzoek naar Sociale Psychologie en Groepsdynamica, Sociaal cognitieve processen, Sociale Psychologie in Organisaties, en Economische en Consumentenpsychologie.

Het onderwerp van het huidige onderzoek over immoraliteit van organisaties valt binnen het thema Sociale Psychologie in Organisaties van de Sectie Sociale, Economische en Organisationspsychologie.

Een van de onderwerpen waar de Universiteit Leiden momenteel onderzoek naar doet is het onderzoek naar immoraliteit in organisaties. Immoreel gedrag is gedrag dat als onethisch wordt gezien door de maatschappij (Jones, 1991). In dit onderzoek wordt de meetkwaliteit van een screener-instrument voor het detecteren van immoreel gedrag binnen organisaties onderzocht. Een dergelijk instrument is hoognodig voor organisaties, omdat immoreel gedrag van werknemers schadelijke gevolgen kan hebben voor organisaties. Wanneer organisaties de immoraliteit van de betrokkene(n) vroegtijdig opsporen, kan er schade voorkomen worden. Echter, een kort meetinstrument voor het

detecteren van immoraliteit is nog niet beschikbaar voor organisaties maar wel nog altijd hoognodig.

KENNISDOCUMENT

Het beroepsproduct van het afstudeeronderzoek is een kennisdocument ontwikkeld en beschikbaar gemaakt voor organisaties naar aanleiding van de onderzoeksresultaten. Het kennisdocument is onderbouwd door wetenschappelijk literatuur en ontwikkeld in overleg met de projectleider van het afstudeeronderzoek tijdens de bijeenkomsten voor projectoverleg waarin de inhoud en structuur in overeenstemming werden bepaald. Organisaties kunnen gebruik maken van het kennisdocument bij het uitvoeren en afnemen van de Organisatie Immoraliteitsscan (OIS) onder medewerkers. Het kennisdocument is bijgevoegd in de bijlage.

INLEIDING

Immoraliteit in een organisatie kan ernstige gevolgen hebben voor de leden van de organisatie, maar ook voor de organisatie als geheel en zelfs voor anderen die geen lid zijn van de organisatie maar die wel met de organisatie in verbinding staan (bijvoorbeeld klanten van de organisatie, omwonenden van de organisatie, et cetera). Regelmatig worden in de media gevallen van immoraliteit in organisaties belicht, waaruit ook negatieve consequenties van immoraliteit voor organisaties blijken. Een recent voorbeeld is de casus van The Voice of Holland (NOS, 2022). Daarbij was er sprake van een mediabedrijf (BOOS) welke een documentaire maakte over de 'The Voice of Holland' - talentenjacht, en waarbij mannelijke talentencoaches aangesteld door het mediabedrijf heimelijk grensoverschrijdend (immoreel) gedrag vertoonden richting negentien vrouwelijke deelnemers aan de talentenjacht. Negentien vrouwelijke participanten aan het programma dienden klachten in over seksueel overschrijdend gedrag vertoond door de mannelijke talentencoaches van het mediabedrijf, en voor het mediabedrijf had dit reputatieschade en het mislopen van inkomsten door een vroegtijdige stop van het televisieprogramma als gevolg. Indien de immoraliteit eerder aan het licht was gebracht, dan had het mediabedrijf wellicht vroegtijdig actie kunnen ondernemen en zou de ontstane schade voorkomen kunnen zijn. Immoraliteit binnen organisaties kan ook op andere manieren grote schade veroorzaken. Het is bijvoorbeeld zo dat mensen die worden geraakt door immoraliteit van leden van organisaties psychologische schade kunnen oplopen en rapporteren, zoals posttraumatische stress-stoornis (PTSS).

Grensoverschrijdend gedrag betreft slechts één vorm van immoraliteit die leden van organisaties (topbestuurders, leidinggevenden, medewerkers) kunnen vertonen. Er bestaan ook andere vormen van immoraliteit die leden van organisaties, individueel of groepsgewijs, zouden kunnen vertonen, zoals bijvoorbeeld het niet afkeuren van *greenwashing* (een bedrieglijke manier van adverteren waarbij het bedrijf zich meer milieubewust voordoet dan dat het daadwerkelijk is; Schmuck et al., 2018; Topal et al., 2020; Zhang et al., 2019), het plegen van fraude, pestgedrag, en destructief leiderschap (Shaw et al., 2011).

Het is dus van groot belang voor organisaties om immoraliteit in de organisatie tijdig op te kunnen sporen om schade te voorkomen. Het is echter niet gemakkelijk om immoraliteit binnen organisaties te detecteren. Er zijn verschillende redenen waarom immoraliteit in organisaties moeilijk is om op te sporen. Allereerst is het detecteren van immoraliteit in organisaties moeilijk, omdat daders er belang bij hebben om hun immorele gedrag zoveel mogelijk geheim te houden en sociaal wenselijk en ontkennend of bagatelliserend te antwoorden wanneer hen wordt gevraagd naar hun immorele gedrag. Daarnaast is het zo dat huidige meetinstrumenten mensen bevragen over zaken als integriteit en ethiek, om (im)moraliteit te kunnen uitvragen, maar dit kunnen te

abstracte begrippen zijn voor mensen om over te antwoorden. Ook is het zo dat bestaande meetinstrumenten lange (vragenlijst)meetinstrumenten zijn, en geen korte screener-meetinstrumenten met een duidelijk afkappunt om aan te geven of er binnen een organisatie immoraliteit aanwezig is (dat wil zeggen, score op of boven het afkappunt) of dat er geen indicatie is voor immoraliteit binnen de organisatie (dat wil zeggen, score onder het afkappunt). Screener-vragenlijstmeetinstrumenten worden veelvuldig gebruikt in de hoek van de geneeskunde door artsen en in de hoek van de gezondheids- en klinische psychologie door psychologen (o.a., Boezeman et al., 2016), maar zijn als aanwinst nog onbekend voor het veld van de toegepaste organisatiepsychologie. Het huidige thesis-onderzoek introduceert, en onderzoekt de meetkwaliteiten van, een screener-instrument bedoeld voor het detecteren en uitsluiten van immoraliteit in organisaties.

Het is een probleem voor organisaties en toegepaste organisatiepsychologen die organisaties willen helpen (HRM-medewerkers, organisatieadviseurs, et cetera) dat er vooralsnog geen screener-vragenlijstinstrument beschikbaar is voor het kunnen detecteren en/of uitsluiten van immoraliteit in organisaties (probleemstelling). Aansluitend is het de onderzoeksvraag of een dergelijk screener-vragenlijstinstrument goede meetkwaliteiten heeft en daarom de doelstelling om de meetkwaliteiten van een relevante nieuwe screener, de OIS, te onderzoeken.

THEORETISCH KADER

IMMORALITEIT IN ORGANISATIES

Binnen de sociale en organisatiepsychologie wordt er steeds meer onderzoek gedaan naar moraliteit van groepen en organisaties. Volgens Ellemers en collega's (2012) betreft moraliteit 'het goede doen'. Groepen en organisaties die hoog scoren op moraliteit worden bijvoorbeeld gezien als groepen en organisaties die eerlijk, betrouwbaar en oprecht zijn (Leach et al., 2007). Wat als goed wordt gezien kan binnen, en tussen, culturen verschillen (Sachdeva et al., 2011). Echter, er zijn ook zaken die universeel als 'goed' worden gezien door mensen. Het merendeel van de mensheid hecht bijvoorbeeld waarde aan eerlijkheid en een menswaardige behandeling. Vanuit evolutionair perspectief speelt moraliteit, het goede doen, een belangrijke rol bij de ontwikkeling en samenwerking binnen en tussen groepen en organisaties (Tomasello & Vaish, 2013). Groepen en organisaties die een goede reputatie hebben omdat zij als moreel bekend staan, zullen eerder een vruchtbare samenwerking hebben met relevante andere groepen en organisaties.

Aan de andere kant is het zo dat immoraliteit juist problemen kan geven en schadelijke effecten kan hebben. Er zijn verschillende manieren waarop leden van organisaties immoreel gedrag in de organisatie kunnen vertonen (bijvoorbeeld, stelen, pestgedrag, financiële fraude, seksueel grensoverschrijdend gedrag, destructief leiderschap et cetera). Immoreel gedrag kan negatieve gevolgen hebben voor mensen binnen de organisatie, maar ook voor de organisatie als geheel en zelfs voor mensen van buiten de organisatie, wat ook uit wetenschappelijke onderzoeken blijkt. Shaw en collega's (2011) toonden met hun onderzoek bijvoorbeeld aan dat een immorele destructieve leiderschapsstijl (i.e., consistent en frequent intimideren en onrechtvaardig straffen) vertoond door leidinggevend tegenover medewerkers ernstige gevolgen heeft voor medewerkers. Met hun vragenlijstonderzoek toonden Shaw en collega's (2011) aan dat destructief leiderschap in organisaties veelvoorkomend is, want 1064 van de 2000 deelnemers hadden aangegeven met destructief leiderschap te maken te hebben gehad als slachtoffer of getuige. Slachtoffers van destructief leiderschap in organisaties rapporteerden minder werktevredenheid, minder affectieve organisatiebetrokkenheid en minder levensvoldoening. Overeenkomstig toonde het onderzoek van Tepper (2000) dat destructief leiderschap bij werknemers psychologische schade kan veroorzaken, zoals angst, depressie, concentratieproblemen, en vermoeidheid. En door destructief

leiderschap vertoond door leidinggevend en gaan werknemers eerder naar ander werk zoeken, wat zorgt voor een stijging in *turnover* waardoor organisaties zowel financiële schade als ook reputatieschade kunnen oplopen (Shaw et al., 2011).

Uit ander onderzoek, naar pestgedrag als vorm van immoreel gedrag op de werkvloer, blijkt ook dat dergelijk immoreel gedrag negatieve gevolgen kan hebben voor werknemers en organisaties. Het onderzoek van Saunders en collega's (2007) heeft bijvoorbeeld aangetoond dat werknemers die op de werkvloer gepest worden stress, angst, depressie, verlies van zelfvertrouwen, verminderde werktevredenheid en verminderde organisatiebetrokkenheid rapporteren. Aanvullend toonde het wetenschappelijk onderzoek van Samnani en Singh (2012) dat pestgedrag in organisaties ook schadelijke gevolgen heeft voor de organisatie, omdat het volgens het onderzoek zorgt voor conflicten binnen werkgroepen en daardoor voor verminderde werkprestaties, verhoogd werkverzuim en een slechte organisatiecultuur.

Als het gaat om weer een andere vorm van immoreel gedrag in organisaties, namelijk *harassment* oftewel (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, dan tonen wetenschappelijke onderzoeken ook weer negatieve gevolgen voor werknemers en organisaties. Het wetenschappelijk onderzoek van Dionisi et al. (2012) toonde bijvoorbeeld dat seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk bij werknemers vaak zorgt voor negatieve persoonlijke gevolgen zoals PTSS, depressie, identiteitsproblemen, en verminderd zelfvertrouwen, en voor organisaties vaak zorgt voor verhoogd ziekteverzuim en verminderde productiviteit van werknemers. Samenvattend kan er dus geconcludeerd worden dat immoreel gedrag binnen **organisaties** *extreme* negatieve gevolgen kan hebben voor de leden van de organisatie en de organisatie als geheel, en dat het dus erg belangrijk is voor organisaties om immoraliteit binnen de organisatie te kunnen signaleren.

FACTOREN DIE IMMORALITEIT IN ORGANISATIES KUNNEN BEVORDEREN

Er zijn vier factoren die invloed hebben op de aan- en afwezigheid van immoreel gedrag in organisaties, namelijk: persoonlijkheidsfactoren, sociale factoren, organisatiefactoren, en organisatorische beleids- en regelgevingsfactoren.

Ten eerste kan immoreel gedrag van individuen veroorzaakt worden door persoonlijkheid. Dat wil zeggen, personen die sterker scoren op specifieke persoonlijkheidstrekken kunnen eerder immoreel gedrag gaan vertonen. Het HEXACO-persoonlijkheidsmodel bestaat uit zes dimensies die de persoonlijkheid van een persoon beslaan (Hilbig et al., 2014). De integriteitsdimensie van dit model verklaart moreel en sociaal gedrag en heeft een negatieve samenhang met immoraliteit. Individen die laag scoren op de integriteitsdimensie rapporteren minder integriteit en minder eerlijkheid (Hilbig et al., 2014). Het wetenschappelijk onderzoek van Medjedovic en Petrovic (2016) toonde aan dat mensen met narcistische karakteristieken zoals arrogantie, een laag empathisch vermogen, en een instrumentele benadering van andere mensen (i.e., het gebruik maken van mensen voor het behalen van persoonlijke doelen), een grotere kans hebben op het vertonen van immoreel gedrag. Het wetenschappelijk onderzoek van Pilch en Turska (2014) toonde dat machiavellisme als persoonlijkheidstrekk ook eerder kan zorgen voor immoreel gedrag, omdat personen die hoog scoren op machiavellisme een cynisch wereldbeeld hebben, het acceptabel vinden om anderen te manipuleren voor eigenbelang, en een egocentrische motivatie-oriëntatie hebben. Studies rapporteren dat mensen met machiavellistische persoonlijkheidstrekken de neiging hebben te liegen en te bedriegen, en om onethisch gedrag te tonen op de werkplek (Kashy & DePaulo, 1996).

Sociale factoren kunnen ook een rol spelen bij het ontstaan van immoraliteit in organisaties. Immoraliteit kan bijvoorbeeld ontstaan door het sociale aspect van *role modelling* (Bandura, 1986; Umphress et al., 2010), waarbij er sprake is van het nadoen

van gedrag van voorbeeldfiguren, maar bijvoorbeeld ook door de behoefte aan waardering (respect). Wanneer werknemers immoreel gedrag van leidinggevend nadoen omdat het gedrag van autoritaire figuren als norm binnen de organisatie wordt aangehouden, wat binnen veel organisaties het geval is, heeft *role modelling* een aandeel in het ontstaan van immoreel gedrag bij werknemers (Mesdaghinia et al., 2022). Werknemers kunnen ook eerder immoreel gedrag vertonen wanneer de leidinggevend immoreel gedrag vertonen en de werknemers respect als beloning verwachten te krijgen voor het nadoen en navolgen van de leidinggevend (Mesdaghinia et al., 2022).

Organisatiefactoren, zoals werkomgeving, destructieve leiderschapsstijl, organisatiecultuur en klimaat, en rol- of taakconflicten, spelen ook een rol bij het ontstaan van immoraliteit in organisaties (Bowling & Beehr, 2006; Matthiesen & Einarsen, 2010; Agervold, 2009; Harvey et al. 2008). Wanneer agressief gedrag instrumenteel wordt gebruikt als manier om ervoor te zorgen dat werknemers hun best doen om werkdoelen te behalen (Pilch & Turska, 2014) is er sprake van een werkklimaatfactor dat immoreel is. Ook tonen studies (onder andere, Wright & Smye, 1998) dat een hiërarchische en sterk formele cultuur op de werkplek een aandeel kan hebben in het ontstaan van pestgedrag. De overtuiging dat voor het halen van financiële doelen alles gedaan mag worden op de werkvloer (Wright en Smye, 1998) kan ook zorgen voor immoraliteit binnen de organisatie.

Als laatste factor van belang hebben de regelgeving en het beleid van organisaties ook sturende werking bij immoraliteit in organisaties. Organisaties die het gewenste gedrag van werknemers niet vastleggen in de vorm van omgangsnormen van goed gedrag zullen eerder met immoraliteit van leden van de organisatie te maken kunnen krijgen (Kaptein, 2008). Immoraliteit zal volgens Kaptein (2008) ook eerder kunnen ontstaan in organisaties waarin er minder toezicht op immoreel gedrag wordt gehouden, waarin er geen duidelijke regels worden aangehouden, waarin gewenst en ongewenst gedrag niet bespreekbaar worden gemaakt, en waarin er geen sanctiebeleid is voor wanneer immoreel gedrag wordt vertoond. Daarnaast kan het wervingsbeleid van de organisatie ook immoraliteit binnen de organisatie veroorzaken. Wanneer er bij de werving van nieuwe leden van de organisatie niet wordt gelet op persoonlijkheidskenmerken die een relatie hebben met immoraliteit en eerder functioneren, dan kan een organisatie de verkeerde mensen binnen halen als medewerker en een verhoogd risico verkrijgen op immoreel gedrag binnen de organisatie (Shaw et al., 2011).

Samenvattend kan er gezegd worden dat immoreel gedrag in organisaties verschillende oorzaken kan hebben. Omdat immoreel gedrag in organisaties negatieve consequenties kan hebben, is het belangrijk voor organisaties te weten te komen of er sprake van is binnen de organisatie of niet. Het detecteren en uitsluiten van immoraliteit in organisaties is echter geen gemakkelijke opgave. In organisaties vindt immoreel gedrag vaak stiekem plaats, en ouders zijn vaak niet eerlijk over hun gedrag in organisaties, en dat maakt het detecteren en uitsluiten van immoreel gedrag moeilijk. Wat zijn bestaande meetinstrumenten die kunnen helpen om immoreel gedrag in organisaties te detecteren?

BESTAANDE MEETINSTRUMENTEN

In de toegepaste organisatiepsychologie bestaan er reeds verschillende instrumenten relevant voor het meten van (im)moraliteit, waaronder het *Corporate Ethical Virtues*-meetinstrument (Kaptein, 1999, 2008) en het *Unethical Work Behavior*-meetinstrument (Wouters et al., 2014).

Het *Corporate Ethical Virtues*-meetinstrument (CEV) is een lang en uitgebreid meetinstrument met 58 items ontwikkeld door Kaptein (1999) die gescoord worden op een 6-punt Likertschaal (zie bijlage). De theorie van Solomon over ethische

bedrijfsdeugden (1992a, 1992b, 1999, 2000, 2004) vormt de theoretische basis van het CEV-meetinstrument, waarin Kaptein (1999, 2008) stelt dat de deugdzaamheid van een organisatie bepaald kan worden door te kijken in hoeverre werknemers zich deugdzaam (ethisch) gedragen en in hoeverre zij terughoudend zijn om weinig deugdzaam (onethisch) te handelen. Het CEV-meetinstrument bevat acht subschalen, en wanneer er op alle subschalen sprake is van een hoge score is er volgens Kaptein (1999, 2008), in overeenstemming met Solomon (1992a, 1992b, 1999, 2000, 2004), sprake van een deugdzame ofwel ethische organisatiecultuur. De deugden van het CEV-meetinstrument zijn onderverdeeld in drie categorieën. De eerste categorie betreft het zelfreguleringsvermogen, en hierbij gaat het erom in hoeverre de medewerkers van de organisatie goede keuzes maken voor het eigen gedrag. Werknemers van een organisatie zullen in staat zijn om goede keuzes te maken wanneer richtlijnen voor gewenst gedrag binnen de organisatie duidelijk worden gesteld en wanneer deze duidelijk weergeven welk gedrag gewenst is. De drie subschalen binnen het CEV-meetinstrument die gaan over zelfreguleringsvermogen van de organisatie, zijn de *clarity*-subschaal (duidelijkheid), de *congruency of supervisors –subschaal* (congruentie van toezichthoudende) en de *congruency of management –subschaal* (congruentie van management) (Kaptein, 2008). De tweede categorie betreft het zelfvoorzienend vermogen van de organisatie, en hierbij gaat erom in hoeverre werknemers van de organisatie zelfstandig ethisch handelen. Wanneer werktaken haalbaar zijn, en wanneer er ondersteuning en hulp(bronnen) worden geboden door de organisatie, zal er voor werknemers eerder sprake zijn van zelfvoorzienend vermogen. De twee subschalen binnen het CEV-meetinstrument die gaan over zelfvoorzienend vermogen zijn de *feasibility*-subschaal (haalbaarheid) en de *supportability*-subschaal (ondersteuning) (Kaptein, 2008). De derde en laatste categorie betreft het zelfcorrigerend vermogen, ofwel in hoeverre de medewerkers van de organisatie fouten verbeteren of corrigeren en in hoeverre de organisatie sancties toepast voor ongeoorloofd gedrag. Om eigen fouten te kunnen herkennen en verbeteren is het belangrijk dat organisaties de gevolgen van fouten duidelijk maken, maar het is ook belangrijk dat het maken van fouten bespreekbaar wordt gemaakt. Wanneer fout gedrag binnen de organisatie wordt opgemerkt, kan de organisatie sancties opleggen zodat werknemers in staat zijn fout gedrag op te merken en de aandacht te krijgen voor de wetten of regels die worden overtreden. De drie subschalen binnen het CEV-meetinstrument die gaan over het zelfcorrigerend vermogen van de organisatie, zijn de *transparency*-subschaal (transparantie), de *discussability*-subschaal (bespreekbaarheid), en de *sanctionability*-subschaal (sanctiemogelijkheden) (Kaptein, 2008). Organisaties met een lage totaalscore op het CEV-meetinstrument kunnen worden aangeduid als organisaties met immoraliteit.

Het *Unethical Work Behaviour*-meetinstrument (UWB) is een tweede voorbeeld van een bestaand meetinstrument voor het meten van immoraliteit op de werkplek (zie bijlage). Dit instrument is ontwikkeld door onderzoekers van de Katholieke Universiteit Leuven van het Instituut Criminologie en Instituut Openbaar Bestuur in België (Delbeke et al., 2008; Wouters et al., 2014). Voor het meten van immoraliteit binnen de organisatie en binnen de context van het huidige onderzoek, is de *proxy report* over het onethische klimaat op de werkplek van belang. Bij deze meting van de UWB wordt medewerkers gevraagd om vragen te beantwoorden over verschillende soorten van onethisch gedrag die het afgelopen jaar zijn voorgekomen op de werkvloer. Specifiek bestaat de proxy-meting uit zeven items die gaan over het overtreden van wetten, regels, of procedures en worden gescoord op een 7-punt Likertschaal (Wouters et al., 2014). Het *proxy report* gaat over het beantwoorden van de vragen over collega's en/of over de organisatie die de wetten, regels, en procedures in het afgelopen jaar hebben overtreden. Een *proxy report* is het tegenovergestelde van een *self-report*, waarin vragen worden beantwoord over het gedrag van de werknemer zelf, dus eigen gedrag.

Dus, bestaande vragenlijsten zoals het CEV-meetinstrument (Kaptein, 2008) en het UWB-meetinstrument (Wouters et al., 2014) zijn nuttig voor een uitgebreid onderzoek

naar immoraliteit in organisaties. Deze instrumenten zijn ook gevalideerde meetinstrumenten met o.a. een goede constructvaliditeit. Deze instrumenten kunnen echter als lang worden ervaren om in te vullen, zeker het CEV-meetinstrument, en hebben geen afkappunt voor het snel inzichtelijk krijgen of de organisatie immoraliteit heeft of niet. Een screener-instrument kan organisaties nog goed uitkomst bieden, en is vernieuwend voor het veld van de toegepaste organisatiepsychologie.

DE OIS-SCREENER

Met een screener-vragenlijstinstrument zou immoraliteit in organisaties wellicht snel en inzichtelijk onderzocht kunnen worden. Screeners zijn korte vragenlijstmeetinstrumenten *met een afkappunt* (Singh, 2006) die een indicatie geven van de aan- of afwezigheid van een ziekte of aandoening bij individuen, maar kunnen ook worden ingezet voor het snel en gemakkelijk detecteren en/of uitsluiten van mogelijke problematiek voor organisaties zoals aanwezigheid van immoreel gedrag binnen de organisatie. Een screenerinstrument heeft goede meetkwaliteiten indien de score voorspellend is voor de score van grotere meer uitgebreide gevalideerde vragenlijsten. Daarnaast bestaat een screener over het algemeen uit één tot tien items (Boezeman et al., 2016). Met behulp van de volgende psychometrische kenmerken kan de effectiviteit van een screener worden bepaald: Sensitiviteit, specificiteit, negatieve en positieve voorspellende waarde en Area-under-the-Curve. De sensitiviteit en specificiteit zijn psychometrische kenmerken die de aan- of afwezigheid van de aandoening (immoraliteit) indiceren. Met name de negatieve voorspellende waarde en de Area-under-the-Curve zijn van belang voor het huidige onderzoek. De Area-under-the-Curve (AUC) geeft aan in hoeverre een screener-meetinstrument testwaarde heeft en bij een waarde tussen .50 en 1.00 is hier reeds sprake van (Streiner & Cairney, 2007). De negatieve voorspellende waarde geeft aan in hoeverre een negatieve score op het screener-instrument (dat wil zeggen een score onder het afkappunt: geen sprake van immoraliteit) correct is volgens vergelijkingsinstrumenten (*Corporate Ethics Values*-meetinstrument, *Unethical Work Behavior*-meetinstrument) en vervolgonderzoek aldus niet nodig zal zijn ("De patiënt heeft hoogstwaarschijnlijk niets en mag zonder vervolgonderzoek gewoon naar huis").

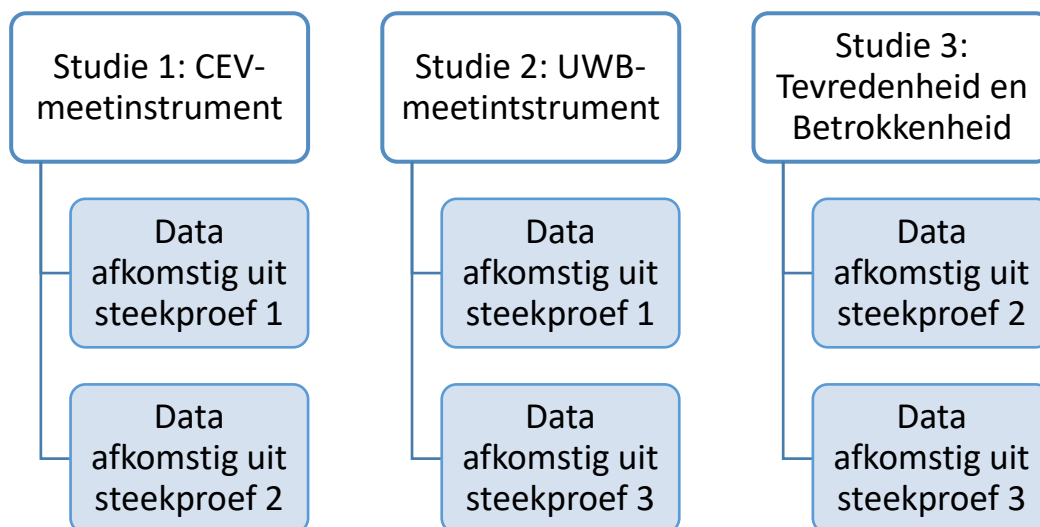
In 2015 is er door de Universiteit Leiden een veertien-item screener ontwikkeld voor het meten van immoraliteit in organisaties (de OMS). In het huidige onderzoek, in overeenstemming met de notie dat screener-instrumenten kort dienen te zijn (Boezeman et al., 2016), is de OMS verkort naar vier items en wordt er gekeken naar de meetkwaliteit van een nieuwe screener, namelijk de 4-item Organisatie Immoraliteitsscan (OIS). De vier items zijn als volgt: "Binnen mijn organisatie wordt er voor gewin niet altijd volgens de regels gespeeld", "Binnen mijn organisatie ben ik weleens bang", "Binnen mijn organisatie heeft goedbedoelde kritiek weinig zin", en "Binnen mijn organisatie gebeuren er dingen die volgens de maatschappij moreel fout zijn" (zie bijlage). Deze items zijn gekozen vanuit de psychologie die speelt bij immoreel gedrag in organisaties in het algemeen; Wanneer er sprake is van immoreel gedrag in organisaties worden formele en informele regels geschonden, wordt er angst veroorzaakt en ervaren en worden mensen tot zwijgen gemaand, en gaat het er anders aan toe dan er normaal ofwel maatschappelijk mag worden verwacht. Specifieker is het eerste item over dat er niet volgens de regels wordt gespeeld bijvoorbeeld ook van toepassing, omdat daders van immoreel gedrag in organisaties sneller de neiging hebben om anderen te gebruiken voor het behalen van persoonlijke doelen. Het tweede item is bijvoorbeeld ook van toepassing, omdat slachtoffers van immoreel gedrag, maar ook getuigen, angst rapporteren bij ervaren immoreel gedrag van anderen (Shaw et al., 2011). Dit item geeft antwoord over de algemene ervaren veiligheid binnen de organisatie en kan een indicator zijn van immoreel gedrag. Het derde item is bijvoorbeeld van toepassing, want wanneer werknemers slachtoffer zijn van immoreel gedrag, zoals seksueel grensoverschrijdend gedrag of pestgedrag, kunnen zij gedwongen worden de gebeurtenissen niet te delen, waardoor kritiek geen of weinig zin zou hebben. Ten slotte is het vierde item bijvoorbeeld ook van toepassing, want het gaat

over alle verschillende vormen van immoreel gedrag die onder 'universeel' slecht gedrag vallen, waardoor werknemers makkelijk antwoord kunnen geven over de aan- of afwezigheid van immoraliteit. De meetkwaliteiten van de OIS zijn nog niet onderzocht en onderwerp van het huidige onderzoek.

OVERZICHT VAN HET ONDERZOEK

Wat zijn de meetkwaliteiten van de Organisatie Immoraliteitsscan (OIS)? Het doel van het huidige onderzoek is om de meetkwaliteiten van de OIS te onderzoeken om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden. Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, en het doel van het onderzoek te behalen, heeft het project drie deelstudies met elk een cross-sectioneel vragenlijstdesign. Studie 1 richt zich op de testwaarde wanneer het CEV-meetinstrument als vergelijkingsinstrument wordt genomen. Studie 2 richt zich op de testwaarde wanneer het UWB-meetinstrument als vergelijkingsinstrument wordt genomen. Studie 3 richt zich op de correlatie van de scores van de OIS-screener met werktevredenheid en affectieve (emotionele) betrokkenheid bij de organisatie van medewerkers om te bezien of de OIS-screener predictieve validiteit heeft.

Studie 1, studie 2 en studie 3 hebben elk meerdere steekproeven met verzamelde data. Deze data zijn in 2015 onder supervisie van de projectleider (dr. Edwin Boezeman, Universiteit Leiden) verzameld bij lokale overheidsorganisaties (gemeenten, waterschappen) voor eerder en ander onderzoek (14-item screener), maar in het huidige afstudeeronderzoek staat de nieuwe 4-item OIS centraal als onderwerp van onderzoek. Voor het overzicht toont Figuur 1 de drie deelstudies met de voor het huidige onderzoek geanalyseerde steekproeven.



Figuur 1. Overzicht van studies met de bijbehorende steekproeven

Steekproef 1 bevat tweehonderd vijfennegentig (N=295) werknemers (respondenten). Er hebben meer mannen (60%) dan vrouwen (40%) deelgenomen aan deze studie. Het grootste deel van de participanten (90.5%) heeft een permanent dienstverband bij de organisatie, 6.8% heeft een inhuurcontract als ZZP'er, 1.4% heeft een tijdelijk dienstverband en de rest (1.4%) is op een andere manier verbonden aan de organisatie. De jongste deelnemer was 23 jaar, de oudste deelnemer was 66 jaar, en de gemiddelde leeftijd van de groep deelnemers was 48 jaar. Het aantal jaar werkzaam bij de

organisatie begint bij een minimum van twee maanden en loopt tot een maximum van 47 jaar, en het gemiddelde aantal jaren werkzaam bij de organisatie van de groep deelnemers was vijftien. Deelnemers waren gemiddeld 34 uur per week werkzaam bij de organisatie, met een minimum van 28 uur en een maximum van 40 uur per week. Van de 295 participanten is 14.6% leidinggevende bij de organisatie en is het grootste deel, 85.4%, geen leidinggevende bij de organisatie. Wat betreft opleiding heeft 41.7% van de participanten het HBO afgerond, 29.8% MBO afgerond, 20.0% WO afgerond en 8.5% heeft een ander soort opleiding afgerond.

Steekproef 2 bevat driehonderd tweeënnegentig (N=392) werknemers (respondenten). Er hebben evenveel mannen als vrouwen aan de studie deelgenomen. Het geboortjaar van de participanten begint bij 1950 en loopt door tot 1994. Het aantal jaar werkzaam bij de organisatie varieert van minimaal twee maanden tot een maximum van 48 jaar. Het aantal uur betaald werk bij de organisatie begint bij een minimum van twaalf uur en loopt tot een maximum van 44 uur per week werkzaam bij de organisatie. Van de 392 participanten is 16.6% leidinggevende bij de organisatie en is het grootste deel, 83.4%, geen leidinggevende bij de organisatie. Wat betreft de hoogst genoten opleiding heeft 37.8% van de participanten WO afgerond, heeft 35.5% HBO afgerond, heeft 20.2% MBO afgerond en heeft 6.6% een ander soort opleiding afgerond.

Steekproef 3 bevat negenenzeventig (N=79) werknemers (respondenten). Er waren meer vrouwelijke participanten (64.6%) dan mannen (35.4%) die hadden meegedaan aan het onderzoek. De meeste participanten (88.6%) hadden geen leidinggevende rol. Het aantal uur werkzaam per week varieerde tussen zestien en 40 uur, en iets meer dan een derde van de respondenten werkte 36 uur per week (36.7%). Van de participanten heeft 26.6% het MBO afgerond, heeft 36.7% HBO afgerond en heeft 20.3% WO afgerond. De participanten waren tussen één en 35 jaar in dienst, en de meeste gaven aan zes jaar in dienst bij de organisatie te zijn (30.4%).

STUDIE 1

Studie 1 richt zich erop of de OIS testwaarde heeft wanneer het *Corporate Ethics Values* – meetinstrument (Kaptein, 1999, 2008) als vergelijkingsinstrument (gouden standaard) wordt genomen. De eindconclusie van Studie 1 is dat de OIS-screener testwaarde heeft en met name goed is in het kunnen uitsluiten van immoraliteit binnen organisaties.

STEEKPROEVEN 1 EN 2: METHODE

DESIGN EN PARTICIPANTEN

De data zijn afkomstig uit cross-sectioneel vragenlijstonderzoek gedaan door de Universiteit Leiden. Deelnemers waren werknemers van een lokale overheidsorganisatie, zoals beschreven in steekproeven 1 en 2 in de sectie Overzicht van de Inleiding.

PROCEDURE

Voor het onderzoek is in de context van het eerdere cross-sectioneel vragenlijstonderzoek gedaan door Universiteit Leiden ethische toestemming gekregen van de Commissie Ethiek Psychologie van de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Leiden. Via hun intranet (een privénetwerk binnen een organisatie gebruikt om op een veilige manier informatie te delen) werd het vragenlijstonderzoek aangekondigd bij de medewerkers van de organisatie en een week later werden alle medewerkers van de organisatie via een email uitgenodigd om deel te nemen aan het vragenlijstonderzoek. De email bevatte een informatiebrief, een instemmingsformulier (informed consent) en een internetlink naar de digitale vragenlijst in Qualtrics. Na instemming met het onderzoek vulden de deelnemers de vragenlijst in en retourneerden

zij deze via het Qualtrics-systeem naar de onderzoekers. De deelnemers werden bedankt voor hun deelname en kregen een debriefing (een brief met een nadere bespreking van het doel van de studie en vervolgonderzoek, en de contactgegevens van de hoofdonderzoeker voor vragen e.d.) over het onderzoek.

METINGEN

De demografische kenmerken van de deelnemers werden gemeten met algemene vragen, bijvoorbeeld 'Wat is uw leeftijd?'.

De vragenlijst bevatte de 4-item OIS als meetinstrument voor het screenen op immoraliteit binnen de organisatie. De items van de OIS zijn als volgt: (1) 'Binnen mijn organisatie wordt er voor gewin niet altijd volgens de regels gespeeld', (2) 'Binnen mijn organisatie ben ik weleens bang', (3) 'Binnen mijn organisatie heeft goedbedoelde kritiek weinig zin' en (4) 'Binnen mijn organisatie gebeuren er dingen die volgens de maatschappij moreel fout zijn'. De items worden gescoord op een 7-punt Likertschaal lopend van '0 = helemaal niet mee eens' tot en met '6 = helemaal mee eens'.

Het Corporate Ethical Virtues - meetinstrument van Kaptein (2008) is als vergelijkingsinstrument gebruikt (gouden standaard). Het CEV-meetinstrument meet de ethische cultuur van organisaties, en heeft 58 items verdeeld over 8 subschalen en worden gescoord op een 6-punt Likertschaal. De subschalen zijn *clarity*, *congruency of supervisors*, *congruency of management*, *feasibility*, *supportability*, *transparency*, *discussability*, en *sanctionability*.

STATISTISCHE ANALYSE

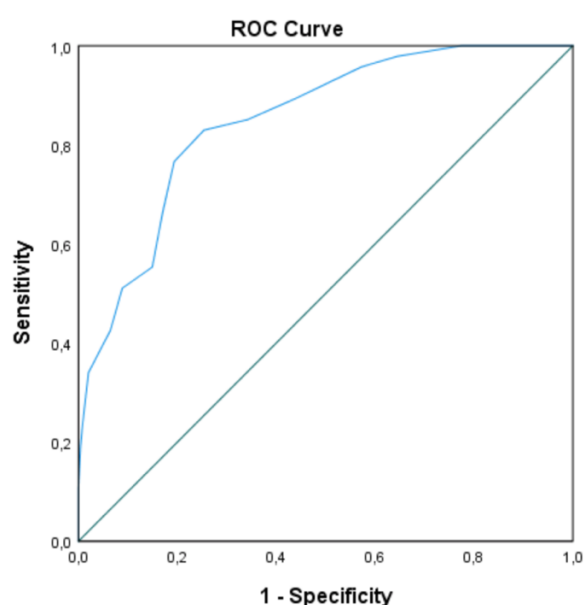
Voor de statistische analyse werden er Receiver Operating Characteristic Analyse (ROC-analyse) en MedCalc-analyse (MedCalc's Diagnostic Test Evaluation Calculator, 2022) gedaan.

De ROC-analyse werd gedaan om de Area-under-the-Curve (AUC) en een afkappunt voor de OIS te vinden, met het CEV-instrument als vergelijkingsinstrument (gouden standaard). Zoals benodigd voor de ROC-analyse werd er eerst een afkappunt bepaald voor het CEV-meetinstrument van Kaptein (2008). Daarna is er een ROC-analyse uitgevoerd in SPSS om het afkappunt van de OIS te kunnen bepalen en om de AUC-waarde te verkrijgen. De AUC-waarde loopt van 0 tot 1 waarin een diagnostisch meetinstrument beter werkt wanneer de AUC-waarde dichterbij de 1 ligt. Volgens Streiner en Cairney (2007) betekent een AUC-waarde van lager dan 0.50 geen testwaarde, een AUC-waarde van tussen de 0.50 en 0.70 een lage testwaarde, een AUC-waarde van tussen de 0.70 en 0.90 een middelmatige testwaarde, en een AUC-waarde van tussen de 0.90 en 1.00 een hoge testwaarde.

De MedCalc-analyse werd gedaan om de Negative Predictive Value (NPV) en Positive Predicted Value (PPV) van de OIS te verkrijgen. Om de NPV en de PPV te berekenen, zijn er ten eerste met de kruistabel functie in SPSS de 'true negatives', 'true positives', 'false negatives' en 'false positives' berekend (waarbij het CEV-meetinstrument het vergelijkingsinstrument was voor de ware scores: True positives, true negatives). De TN-, TP-, FN- en FP-waarden zijn in MedCalc ingevoerd om een NPV en PPV te berekenen. De waarden van NPV en PPV lopen van 0% tot 100%, de NPV geeft de correctheid van een negatieve score op de OIS aan (dat wil zeggen, score onder het afkappunt op de OIS: Immoraliteit kan worden uitgesloten), terwijl de PPV de correctheid van een positieve score op de OIS aangeeft (dat wil zeggen, score boven het afkappunt op de OIS: Immoraliteit is gedetecteerd).

STEEKPROEVEN 1 EN 2: RESULTATEN

In steekproef 1 toonde de ROC-analyse uitgevoerd in SPSS als uitkomst een middelmatige tot bijna hoge AUC-waarde ($AUC=0.849$) voor de OIS-screener. Dit betekent dat de OIS-screener volgens het CEV-meetinstrument testwaarde heeft. De ROC-analyse gaf ook meerdere suggesties voor afkappunten voor de OIS-screener. Voor deze afkappunten zijn er in SPSS kruistabellen aangemaakt om de TN-, TP-, FN- en FP-waarden te verkrijgen. Bij een afkappunt van 9 (TN=88, TP=46, FN=1, FP=160) is met behulp van MedCalc een NPV van 98.88% en PPV van 22.33% gevonden. Zo toonde de MedCalc-analyse dat de OIS een goede meetkwaliteit heeft om immoraliteit binnen organisaties uit te sluiten. Een negatieve score op de OIS (dat wil zeggen, score onder het afkappunt: Geen sprake van immoraliteit) betekent volgens het CEV-meetinstrument als vergelijkingsinstrument dat immoraliteit binnen de organisatie zeer onwaarschijnlijk is. De Medcalc-analyse toonde met de gevonden PPV-waarde ook dat de OIS minder correct kan zijn in het detecteren van immoraliteit binnen organisaties. Een positieve score op de OIS (dat wil zeggen, score boven het afkappunt) betekent aldus enkel dat er wellicht sprake is van immoraliteit binnen de organisatie (maar is altijd een signaal voor de organisatie om vervolgonderzoek te gaan doen om nader te duiden). Voor een overzicht zie ook Figuur 2 en Tabel 1.



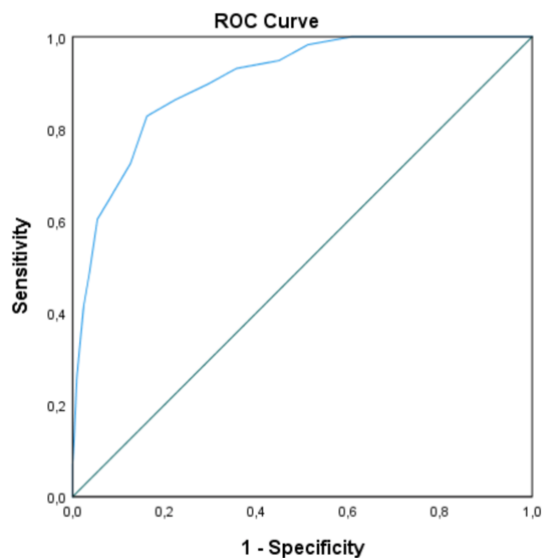
Figuur 2. ROC-analyse, het gedeelte onder de curve is de AUC

Tabel 1. Voorspellende waarden van de 4-item Organisatie Immoraliteitsscan volgens het CEV-meetinstrument als vergelijkingsinstrument (Studie 1, Steekproef 1).

Afkappunt OIS-4	AUC	NPV	PPV
9	.849	98.88%	22.33%

Note. $p < .05$, AUC=Area under The Curve, NPV=Negative Predictive Value, PPV=Positive Predictive Value.

In steekproef 2 toonde de ROC-analyse uitgevoerd in SPSS als uitkomst een hoge AUC-waarde ($AUC=0.903$) voor de OIS-screener. Dit betekent dat de OIS-screener volgens het CEV-meetinstrument hoge testwaarde heeft. De ROC-analyse gaf ook weer meerdere suggesties voor afkappunten voor de OIS-screener. Voor deze afkappunten zijn er in SPSS kruistabellen aangemaakt om de TN-, TP-, FN- en FP-waarden te verkrijgen. Bij een afkappunt van 9 (TN=104, TP=58, FN=0, FP=230) is met behulp van MedCalc een NPV van 100% en PPV van 20.14% gevonden. Zo toonde de MedCalc-analyse dat de OIS een goede meetkwaliteit heeft om immoraliteit binnen organisaties uit te sluiten. Een negatieve score op de OIS (dat wil zeggen, score onder het afkappunt: Geen sprake van immoraliteit) betekent volgens het CEV-meetinstrument als vergelijkingsinstrument dat immoraliteit binnen de organisatie zeer onwaarschijnlijk is. De Medcalc-analyse toonde met de gevonden PPV-waarde weer dat de OIS minder correct kan zijn in het detecteren van immoraliteit binnen organisaties. Er werd weer gevonden dat een positieve score op de OIS (dat wil zeggen, score boven het afkappunt) enkel suggereert dat er wellicht sprake is van immoraliteit binnen de organisatie (wat vervolgonderzoek vereist om de situatie nader te duiden). Voor een overzicht zie ook Figuur 3 en Tabel 2.



Figuur 3. ROC-analyse, het gedeelte onder de curve is de AUC

Tabel 2. Voorspellende waarden van de 4-item Organisatie Immoraliteitsscan met het CEV-meetinstrument als vergelijkingsinstrument (Studie 1, Steekproef 2).

Afkappunt OIS-4	AUC	NPV	PPV
9	.903	100.00%	20.14%

Note. $p < .05$, AUC=Area under The Curve, NPV=Negative Predictive Value, PPV=Positive Predictive Value.

STUDIE 2

Studie 2 richt zich erop of de OIS testwaarde heeft wanneer het *Unethical Work Behavior* – meetinstrument (Wouters, 2014) als vergelijkingsinstrument (gouden standaard) wordt genomen. De eindconclusie van Studie 2 is dat de OIS-screener testwaarde heeft en met name goed is in het kunnen uitsluiten van immoraliteit binnen organisaties.

STEEKPROEVEN 1 EN 3: METHODE

DESIGN EN PARTICIPANTEN

De data zijn afkomstig uit cross-sectioneel vragenlijstonderzoek gedaan door de Universiteit Leiden. Deelnemers waren werknemers van een lokale overheidsorganisatie, zoals beschreven in Steekproeven 1 en 3 in de sectie Overzicht van de Inleiding.

PROCEDURE

De procedure voor Studie 2 betreft dezelfde stappen genomen als bij Studie 1 waarbij er met toestemming van de Commissie Ethiek Psychologie van de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Leiden een cross-sectioneel vragenlijstonderzoek is gedaan.

METINGEN

De demografische kenmerken van de deelnemers werden gemeten met algemene vragen bijvoorbeeld 'Wat is uw leeftijd?'. De OIS werd afgenomen met het meetinstrument eerder besproken bij Studie 1. (Zie Metingen, Studie 1 voor een toelichting op de items van de OIS).

Het UWB-meetinstrument, in de vorm van de 7-item proxy-meting over een onethisch klimaat en het overtreden van regels op de werkvloer door collega's, werd als vergelijkingsinstrument gebruikt (gouden standaard). Items van dit meetinstrument zijn bijvoorbeeld 'Hoe vaak is het volgende binnen uw directe werkomgeving voorgekomen in het afgelopen jaar? Wetten, regels, of procedures overtreden uit eigenbelang (bv. corruptie, fraude, diefstal, et cetera.)'. De items zijn op een 5-punt-Likertschaal gescoord van '1= nooit' tot en met '5= vaak' (Wouters et al., 2014).

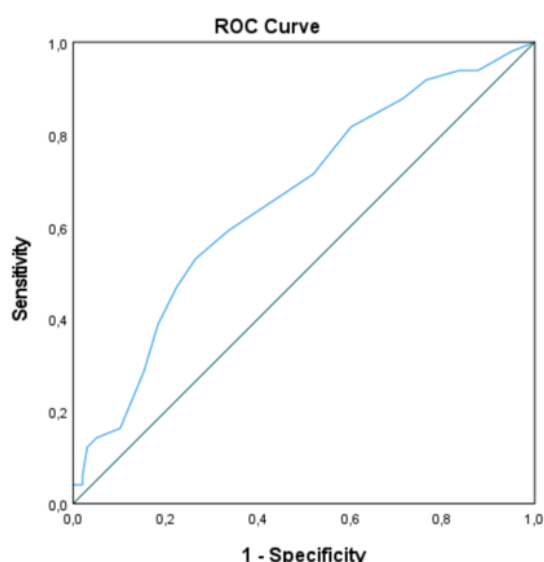
STATISTISCHE ANALYSE

Voor de statistische analyse werden er, net als bij Studie 1, ROC-analyse en MedCalc-analyse (MedCalc's Diagnostic Test Evaluation Calculator, 2022) gedaan. De analyses werden uitgevoerd met het UWB-meetinstrument als vergelijkingsinstrument (gouden standaard). Zie Statistische Analyse, Studie 1 voor een toelichting op de analyses.

STEEKPROEVEN 1 EN 3: RESULTATEN

Wat betreft Steekproef 1 toonde de Receiver Operating Characteristic Analyse (ROC-analyse) uitgevoerd in SPSS als uitkomst een middelmatige AUC-waarde ($AUC = 0.659$) voor de OIS-screener. Dit betekent dat de OIS-screener volgens het UWB-meetinstrument middelmatige testwaarde heeft. De ROC-analyse gaf ook meerdere suggesties voor afkappunten voor de OIS-screener. Voor deze afkappunten zijn er in SPSS kruistabellen aangemaakt om de TN-, TP-, FN- en FP-waarden te verkrijgen. Bij een afkappunt van 9 (TN=85, TP=45, FN=4, FP=161) is er met behulp van MedCalc een NPV van 95.51% en PPV van 21.84% gevonden. Zo toonde de MedCalc-analyse dat de OIS een goede meetkwaliteit heeft om immoraliteit binnen organisaties uit te sluiten. Een negatieve score op de OIS (dat wil zeggen, score onder het afkappunt: Geen sprake

van immoraliteit) betekent volgens het UWB-meetinstrument als vergelijkingsinstrument dat immoraliteit binnen de organisatie zeer onwaarschijnlijk is. De Medcalc-analyse toonde met de gevonden PPV-waarde ook dat de OIS minder correct kan zijn in het detecteren van immoraliteit binnen organisaties. Een positieve score op de OIS (dat wil zeggen, score boven het afkappunt) betekent aldus enkel dat er wellicht sprake is van immoraliteit binnen de organisatie (maar is altijd een signaal voor de organisatie om vervolgonderzoek te gaan doen om nader te duiden). Voor een overzicht zie ook Figuur 4 en Tabel 3.



Figuur 4. ROC-analyse, het gedeelte onder de curve is de AUC

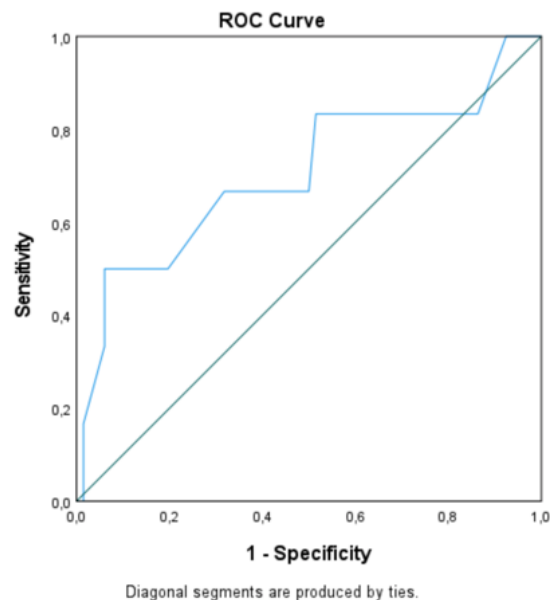
Tabel 3. Voorspellende waarden van de 4-item Organisatie Immoraliteitsscan met het UWB-meetinstrument als vergelijkingsinstrument (Studie 2, Steekproef 1).

Afkappunt OIS-4	AUC	NPV	PPV
9	.659	95.51%	21.84%

Note. $p < .05$, AUC=Area under The Curve, NPV=Negative Predictive Value, PPV=Positive Predictive Value.

Wat betreft Steekproef 3 toonde de Receiver Operating Characteristic Analyse (ROC-analyse) uitgevoerd in SPSS als uitkomst wederom een middelmatige AUC-waarde ($AUC=0.705$) voor de OIS-screener. Dit betekent wederom dat de OIS-screener volgens het UWB-meetinstrument middelmatige testwaarde heeft. De ROC-analyse gaf ook weer meerdere suggesties voor afkappunten voor de OIS-screener. Voor deze afkappunten zijn er in SPSS kruistabellen aangemaakt om de TN-, TP-, FN- en FP-waarden te verkrijgen. Bij een afkappunt van 9 ($TN=41$, $TP=4$, $FN=2$ $FP=25$) is met behulp van MedCalc een NPV van 95.35% en PPV van 13.79% gevonden. Zo toonde de MedCalc-analyse wederom dat de OIS een goede meetkwaliteit heeft om immoraliteit binnen organisaties uit te sluiten. Een negatieve score op de OIS (dat wil zeggen, score onder het afkappunt: Geen sprake van immoraliteit) betekent volgens het UWB-meetinstrument als vergelijkingsinstrument dat immoraliteit binnen de organisatie zeer onwaarschijnlijk is. De Medcalc-analyse toonde met de gevonden PPV-waarde ook weer dat de OIS minder correct kan zijn in het detecteren van immoraliteit binnen

organisaties. Er werd weer gevonden dat een positieve score op de OIS (dat wil zeggen, score boven het afkappunt) enkel suggereert dat er wellicht sprake is van immoraliteit binnen de organisatie (wat vervolgonderzoek vereist om de situatie nader te duiden). Voor een overzicht zie ook Figuur 5 en Tabel 4.



Figuur 5. ROC-analyse, het gedeelte onder de curve is de AUC

Tabel 4. Voorspellende waarden van de 4-item Organisatie Immoraliteitsscan met het UWB-meetinstrument als vergelijkingsinstrument (Studie 2, Steekproef 3).

Afkappunt OIS-4	AUC	NPV	PPV
9	.705	95.35%	13.79%

Note. $p < .05$, AUC=Area under The Curve, NPV=Negative Predictive Value, PPV=Positive Predictive Value.

STUDIE 3

Studie 3 gaat over de predictieve validiteit van de OIS en richt zich erop of de score van de OIS een relatie heeft met scores op belangrijke uitkomsten voor organisaties, namelijk werktevredenheid van werknemers en affectieve (emotionele) betrokkenheid bij de organisatie van werknemers. De eindconclusie van Studie 3 is dat de OIS-screener goede predictieve validiteit heeft.

STEEKPROEVEN 2 EN 3: METHODE

DESIGN EN PARTICIPANTEN

De data zijn afkomstig uit cross-sectioneel vragenlijstonderzoek gedaan door de Universiteit Leiden. Deelnemers waren werknemers van een lokale overheidsorganisatie, zoals beschreven in steekproeven 2 en 3 in de sectie Overzicht van de Inleiding.

PROCEDURE

De procedure voor studie 3 zijn dezelfde stappen genomen als bij Studie 1 en 2 waarbij er met toestemming van de Commissie Ethiek Psychologie van de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Leiden een cross-sectioneel vragenlijstonderzoek is gedaan.

METINGEN

Voor de metingen van Studie 3 is ook gebruik gemaakt van vragen over demografische kenmerken en de 4-item OIS. Zie Metingen, Studie 1 voor verdere toelichting.

De werktevredenheid van de werknemers werd gemeten met een 2-item schaal, waarvan de items 'Over het algemeen ben ik tevreden met mijn baan' en 'Over het algemeen werk ik graag voor mijn organisatie' waren. De antwoorden bij de items werden gescoord met een 7-punt Likertschaal waarin een score mogelijk was van '1= helemaal niet mee eens' tot en met '7= helemaal mee eens'.

De affectieve (emotionele) betrokkenheid bij de organisaties van de werknemers werd gemeten met een 3-item schaal, eerder gebruikt door o.a. Boezeman en Ellemers (2007), waarvan de items 'Bij mijn werk voel ik mij als 'een deel van de familie'', 'Ik voel mij emotioneel verbonden met mijn organisatie' en 'Ik heb een sterk gevoel van verbondenheid met mijn organisatie' waren. De antwoorden bij de items werden gescoord met een 7-punt Likert-schaal waarin een score mogelijk was van '1= helemaal niet mee eens' tot en met '7= helemaal mee eens'.

STATISTISCHE ANALYSE

Voor de statistische analyse werden er enkelvoudige regressieanalyses uitgevoerd in SPSS. De gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (β), p -waarden en R-kwadraat als indicator van hoeveelheid verklaarde variantie, werden zo berekend en worden gerapporteerd.

STEEKPROEVEN 2 EN 3: RESULTATEN

In Steekproef 2 werd er gekeken of een hogere score op het OIS-screeningsinstrument zorgt voor een lagere gerapporteerde werktevredenheid en lagere organisatiebetrokkenheid bij werknemers. Dit bleek volgens de data het geval te zijn. De resultaten van de regressieanalyses toonden dat immoraliteit in organisaties zoals gemeten met de OIS een negatieve en significante relatie heeft met werktevredenheid ($R^2=.14$, $\beta = -.38$, $t=-7.98$, $p<0.001$) en affectieve organisatiebetrokkenheid ($R^2=.17$, $\beta = -.41$, $t=-8.86$, $p<0.001$). Dit betekent dat er bij een positieve score op de Organisatie Immoraliteitsscan (OIS), dus een score boven het afkappunt, er een verminderde werktevredenheid en verminderde affectieve organisatiebetrokkenheid door werknemers wordt gerapporteerd. Zie Tabellen 5 en 6 voor een overzicht van de resultaten.

Tabel 5. Regressieanalyse resultaten met werktevredenheid als uitkomst (Steekproef 2).

Predictor	Beta	p-waarde	R ²
OIS-screener score	-.38	<.001	.14

Tabel 6. Regressieanalyse resultaten met betrokkenheid als uitkomst (Steekproef 2).

Predictor	Beta	p-waarde	R ²
OIS-screener score	-.41	<.001	.17

In Steekproef 3 werd er ook gekeken of een hogere score op het OIS-screeningsinstrument zorgt voor een lagere gerapporteerde werktevredenheid en lagere organisatiebetrokkenheid. Dit bleek volgens de data enkel het geval te zijn voor wat betreft werktevredenheid. De resultaten van de regressieanalyses toonden dat immoraliteit in organisaties zoals gemeten met de OIS een negatieve en significante relatie heeft met werktevredenheid ($R^2=.12$, $\beta= -.34$, $t=-3.06$, $p<0.05$), maar niet met affectieve organisatiebetrokkenheid ($R^2=.04$, $\beta= -.21$, $t=-1.76$, $p=.083$). Dit betekent dat er bij een positieve score op de Organisatie Immoraliteitsscan (OIS), dus een score boven de afkappunt, er in ieder geval een verminderde werktevredenheid door werknemers wordt gerapporteerd. Zie Tabellen 6 en 7 voor een overzicht van de resultaten.

Tabel 7. Regressieanalyse Resultaten met werktevredenheid als uitkomstvariabele (Studie 3, Steekproef 3).

Predictor	Beta	p-waarde	R ²
OIS-screener score	-.34	<.05	.12

Tabel 8. Regressieanalyse Resultaten met affectieve organisatiebetrokkenheid als uitkomstvariabele (Studie 3, Steekproef 3).

Predictor	Beta	p-waarde	R ²
OIS-screener score	-.21	.083	.04

DISCUSSIE

Het doel van dit onderzoek was om de meetkwaliteiten van de OIS-screener te onderzoeken, om de onderzoeksvraag van 'Wat zijn de meetkwaliteiten van de Organisatie Immoraliteitsscan (OIS)?' te kunnen beantwoorden. Het antwoord op de onderzoeksvraag is dat de OIS-screener goede meetkwaliteiten heeft (acceptabele testwaarde, goede negatieve voorspellende waarde, goede predictieve validiteit). De testwaarde van de OIS-screener is gebleken door twee bestaande gevalideerde instrumenten (CEV-meetinstrument, UWB-meetinstrument) als vergelijkings-

instrumenten (gouden standaard) te nemen, en hieruit blijkt voor de OIS meermaals een acceptabele AUC ($> .50$) als indicator van testwaarde. De goede negatieve voorspellende waarde (NPV) van de OIS-screener blijkt uit hoge percentages voor de NPV, die aangeven dat een negatieve score op de OIS (score onder het afkappunt, geen sprake van immoraliteit binnen de organisatie) hoogstwaarschijnlijk een correcte score is (geen immoraliteit binnen de organisatie). De lagere gevonden positieve voorspellende waardes (PPV) geven aan dat een positieve score op de OIS voor organisaties enkel aangeeft dat er wellicht sprake is van immoraliteit binnen de organisaties, maar een positieve score op de OIS betekent altijd dat de organisatie vervolgonderzoek dient te doen waardoor de situatie altijd verder zal worden belicht en geduid. Organisaties die een negatieve score behalen op de OIS kunnen er dus met grote mate van zekerheid vanuit gaan dat er geen signalen zijn voor immoraliteit binnen de organisatie, terwijl organisaties die een positieve score op de OIS behalen sowieso verdere onderzoeks aandacht aan het punt van immoraliteit binnen de organisatie dienen te besteden. De OIS-screener heeft goede predictieve validiteit, omdat de OIS-score negatief relateert aan de werktevredenheid van werknemers. Ook was er een indicatie dat de score van de OIS negatief relateert aan de organisatiebetrokkenheid van werknemers. Werknemers tonen in ieder geval minder werktevredenheid bij een hogere OIS-score van immoreel gedrag in organisaties.

THEORETISCHE EN PRAKTISCHE BIJDRAGE

In de hoek van de toegepaste organisatiepsychologie, en de wetenschappelijke literatuur hierover, zijn er tot nu toe geen korte screeningsinstrumenten voor het detecteren en/of uitsluiten van problemen, zoals immoraliteit, beschikbaar voor organisaties. Screeners zijn voor de toegepaste organisatiepsychologie nieuw, terwijl screenerinstrumenten in andere velden, zoals de geneeskunde en klinische psychologie, juist veel gebruikt worden en uitkomst bieden bij het signaleren en uitsluiten van mogelijke problemen en de aanpak ervan.

Een bekende screener in de hoek van de geneeskunde en klinische psychologie is bijvoorbeeld de vraag 'Heeft u zich het afgelopen jaar vaak depressief of verdrietig gevoeld?' (Williams et al., 1999) waarmee artsen en psychologen depressie kunnen detecteren versus uitsluiten. Het huidige onderzoek maakt duidelijk dat screenerinstrumenten ook voor organisaties bruikbaar kunnen zijn voor het signaleren en/of uitsluiten van (organisatie)problemen, en dit inzicht is nieuw voor de hoek van de toegepaste organisatiepsychologie en de wetenschappelijke literatuur over de organisatiepsychologie. Wat betreft het specifieke organisatieprobleem van immoraliteit is het wel zo dat er reeds bestaande instrumenten zijn die aandacht besteden aan meting van (im)moraliteit, zoals het Corporate Ethics Values – meetinstrument (Kaptein, 2008) en het Unethical Work Behavior – meetinstrument (Wouters et al., 2014). Deze, en andere, meetinstrumenten hebben echter geen afkappunt om snel inzicht te krijgen of er niet of wel sprake is van problematiek. Doordat de OIS-screener wel een afkappunt heeft, is de OIS als instrument ook een vernieuwende bijdrage voor de wetenschappelijke literatuur en onderzoekers. Als het gaat om de praktische bijdrage van het onderzoek, dan is het zo dat de OIS-screener ook een praktisch toepasbaar instrument is voor organisaties. De Organisatie Immoraliteitsscan bestaat uit vier vragen en kan gemakkelijk toegevoegd worden aan jaarlijkse of halfjaarlijkse medewerkersonderzoeken in organisaties. Organisatiepsychologen of Human Resources Management (HRM)-medewerkers binnen de organisatie kunnen met behulp van het beknopte kennisdocument in de bijlage het doel, de instructies, en de vervolgstappen nagaan, en de OIS gaan toepassen en scores op de screener interpreteren. Aan de hand van de screenercores kunnen de Organisatiepsychologen of HRM-medewerkers kiezen om verder onderzoek te doen binnen de organisatie (naar bijvoorbeeld specifieke afdelingen). Zij kunnen bij een negatieve score de OIS laten blijven invullen in periodieke medewerkersonderzoeken ter preventie van immoreel gedrag in organisaties.

BEPERKINGEN EN SUGGESTIES VAN HET ONDERZOEK

Het onderzoek heeft twee voornaamste beperkingen. De eerste beperking is dat er geen regressieanalyse is gedaan om te onderzoeken of de score van de OIS-screener een relatie heeft met daadwerkelijke vormen van immoreel gedrag in organisaties (van roddelen tot financiële fraude). De OIS is wel gekoppeld aan de UWB waarin wel sprake is van items die gaan over een immorele gedraging (wetten, procedures en regels overtreden) en heeft volgens de UWB testwaarde, maar toekomstig onderzoek dient zich nog uitgebreid te richten op de relatie tussen de OIS-score en daadwerkelijke immorele gedragingen van leden van organisaties. Dit zou onderzocht kunnen worden door de OIS-score te nemen als voorspeller van scores op meetinstrumenten die concrete immorele gedragingen van leden in organisaties meten, zoals roddelen, financiële fraude, discriminatie et cetera. De tweede beperking is dat het onderzoek enkel is afgenomen onder medewerkers die in overheidsorganisaties werken (i.e., gemeenten en waterschappen), dus onder medewerkers in de publieke sector. De resultaten van het onderzoek zijn hierdoor niet te generaliseren naar medewerkers die voor andere typen organisaties werken. Daarom zou een vervolgonderzoek onder medewerkers in andere organisaties inzicht bieden in de generaliseerbaarheid van de onderzoeksbevindingen en de toepasbaarheid van de OIS. Tegelijkertijd is het volgens een rapport van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2012) wel zo dat een groot deel van de Nederlandse bevolking werkt voor de overheid, want in 2012 betrof het 1 miljoen werknemers. Hoewel de resultaten van het onderzoek, en de toepasbaarheid van de OIS, wel van toepassing op een grotere groep werknemers, zijn er nog meer suggesties voor verder onderzoek te geven.

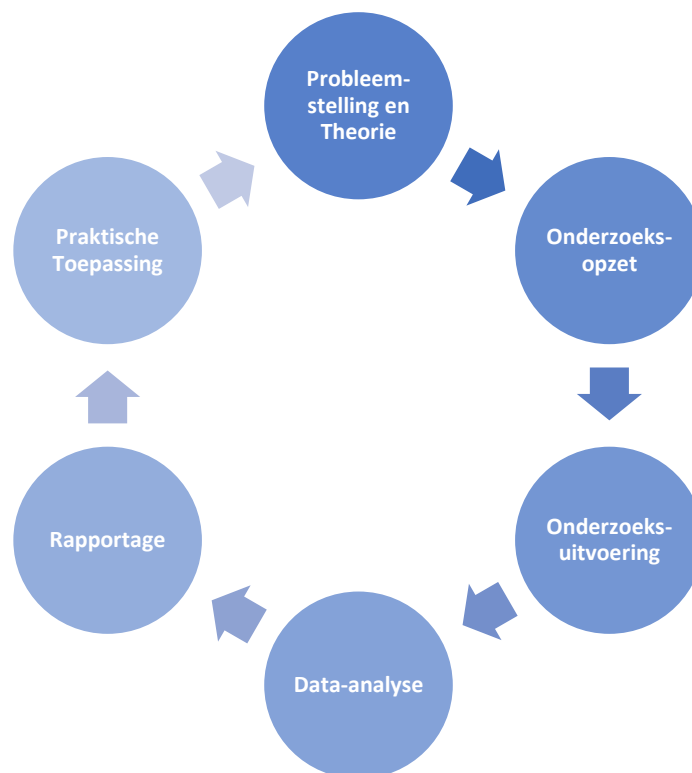
Een suggestie voor een vervolgonderzoek zou ook onderzoek kunnen zijn naar de haalbaarheid en gebruikersvriendelijkheid van de OIS-screener voor organisatiepsychologen en/of HRM-medewerkers als eindgebruikers. Dergelijk onderzoek kan inzicht bieden in voorwaarden voor goed en veelvuldig gebruik van de OIS voor eindgebruikers, en suggesties opleveren om eindgebruikers te helpen bij het gebruik de OIS. Zo kan er bij eindgebruikers bijvoorbeeld behoefte zijn aan een training of video-instructies naast het beknopte kennisdocument (zie bijlage). Een andere suggestie is om verder onderzoek te doen naar manieren om vervolgonderzoek te doen naar immoraliteit binnen organisaties. Bij een positieve score op de OIS wordt er aan de eindgebruikers die de OIS afnemen aangeraden om verder onderzoek te doen naar specifieke incidenten of gedragingen door kwalitatief onderzoek te doen. Dit kan op verschillende manieren gedaan worden, bijvoorbeeld door het afnemen van interviews, maar ook door medewerkers de langere vragenlijsten zoals het *Corporate Ethics Values*-instrument alsnog te laten invullen. De ontwikkeling van relevante aanvullende onderzoeksmethoden voor vervolgonderzoek, zoals benodigd voor na een positieve score op de OIS-screener, zou organisaties extra handvatten kunnen bieden om inzicht te verkrijgen in immoraliteit binnen de organisatie na een positieve score op de OIS. Ook is het een suggestie voor onderzoekers om ter aanvulling op de OIS andere middelen te ontwikkelen, en de effectiviteit daarvan te onderzoeken, voor de preventie van immoraliteit in organisaties. Aan de ontwikkeling en inzet van gedragsrichtlijnen voor huidige medewerkers (welk moreel gedrag is gewenst, welk immoreel gedrag is ongewenst), en sollicitatieprocedures waarin er ook op (im)moraliteit van personen die bij de organisatie wensen te werken wordt gelet, kunnen onderzoekers nog aandacht besteden omdat zulke middelen organisaties wellicht kunnen helpen bij het voorkomen van immoraliteit binnen de organisatie.

Een laatste suggestie voor vervolgonderzoek is om de OIS-screener in te korten naar een nog kortere versie, bijvoorbeeld een 1-item screener, en de meetkwaliteiten van de verkorte OIS-screener te gaan onderzoeken. Een 1-item screener zou bijvoorbeeld een globale vraag kunnen zijn over fout gedrag in organisaties, zoals het vierde item van de OIS, namelijk 'Binnen mijn organisatie gebeuren er dingen die volgens de maatschappij moreel fout zijn'. Een onderzoek naar een 1-item OIS-screener kan aangeven of zo'n

screeners ook goede meetkwaliteiten heeft en wellicht nog gemakkelijker is voor organisaties om te gebruiken, of dat juist de 4-item OIS beter presteert omdat deze veelzijdiger zou zijn.

ROL ALS ONDERZOEKER

Bij dit project heb ik geleerd om de rol van onderzoeker te vervullen. Dat is mij goed afgegaan en het project is ontzettend leerzaam geweest. Het onderzoek is succesvol afgerond voor de Universiteit Leiden en het doen van het project heeft mij geleerd om de rol van onderzoeker op het gebied van de Toegepaste Organisationspsychologie te vervullen. Bij het kwantitatieve onderzoeksproject heb ik de verschillende fases van onderzoek doorlopen (zie Figuur 6).



Figuur 6. Een schematisch overzicht van de onderzoekscyclus.

- Probleemstelling en theorie: De probleemstelling werd gegeven door de opdrachtgever. Om het probleem te duiden en aan te kunnen pakken heb ik mij als onderzoeker ingelezen in de literatuur over het onderwerp en over het eerder gedane onderzoek door de Universiteit Leiden. De belangrijkste en meest relevante informatie werd in wekelijkse vergaderingen met de opdrachtgever besproken en bijgehouden in een document ter voorbereiding op het rapporteren. De sterke kant van mij als onderzoeker, was de nieuwsgierigheid om meer te leren over het onderwerp.
- Onderzoeksofzet: Voor het plannen van de uitvoering van het onderzoek besprak ik tijdens vergaderingen met de opdrachtgever hoe het onderzoek eruit zou kunnen gaan zien, daarbij had ik een proactieve rol met de inbreng van eigen ideeën (bijvoorbeeld over itemselectie voor de verkorte screener, inrichting van de studies met deelsteekproeven, etc.).
- Onderzoeksuitvoering: Voor het analyseren van de data was het belangrijk om de bestaande drie datasets na te lopen en op te schonen. Dit vereiste een kritisch blik en geduld van mij bij het nalopen van de datasets. Hierna werden de analyses stapsgewijs door mij uitgevoerd. De ROC-analyse was voor mij in het

begin van het onderzoek een onbekende analyse. In de eerste studie heb ik alle stappen van de ROC-analyse ook uitgeschreven. Tijdens het proces heb ik de opdrachtgever de reden achter elk stap van de ROC-analyse duidelijk gemaakt. Gedurende het uitvoeren van de analyses heb ik de stappen, uitkomsten en uitleg opgeschreven om dit op een later stadium te kunnen controleren. Het uitvoeren van het onderzoek vereiste nauwkeurigheid van mij. Ik heb geleerd om nauwkeurig te werken, omdat dat de efficiëntie ten goede komt en het opnieuw doen van werk voorkomt. Na de eerste studie kreeg ik de complimenten van de opdrachtgever voor mijn uitwerkingen, en heb ik het onderzoek ook verder zelfstandig kunnen uitvoeren, en de erkenning en waardering voor het werk was fijn, ook omdat het mij bevestigde dat ik op de juiste manier aan de slag was.

- Data-analyse: Bij de onderzoeksopzet werden de mogelijke uitkomsten voor meetkwaliteiten al besproken, zoals de criteria van de AUC-waarde. Het analyseren van de data gebeurde vrij snel en gemakkelijk. Als onderzoeker heb ik geleerd over het uitvoeren en interpreteren van een ROC-analyse. Daarnaast heb ik een bekende analysemethode, de regressieanalyse, zelfstandig kunnen uitvoeren en interpreteren. Hier herkende ik dat ik voorafgaand kennis had van de regressieanalyse, en dat was als onderzoeker fijn om te herkennen.
- Rapportage: Op dit punt in het proces was de theorie verzameld in een document en was het onderzoek uitgevoerd en de data geanalyseerd. Het rapporteren van alle gegevens liep niet zo makkelijk als de eerdergenoemde stappen. Om te beginnen, hielp het lezen van andere voorbeeldstudies mij om structuur te creëren, maar het hielp mij ook om die te gebruiken als inspiratie om een eigen structuur te creëren voor het rapport. Daarnaast hielp het mij ook om mijn theoriestukken te laten nakijken door de opdrachtgever en docentbegeleider. Door de feedbackpunten heb ik consistent betere stukken kunnen inleveren. Voor de volgende keer zal ik als onderzoeker meer aandacht willen besteden in het leren van schrijven op academisch niveau voor bijvoorbeeld wetenschappelijke rapporten. Dit zal mij helpen om in de toekomst beter te kunnen rapporteren.
- Praktische toepassing: Het onderzoek heeft geleid tot de ontwikkeling van een 4-item screener en tot een kennisdocument voor organisaties. Naast de benoemde beroepsproducten zijn er ook mogelijkheden gecreëerd voor nieuwe (vervolg)onderzoeken over immoraliteit in organisaties, waardoor er steeds nieuwe producten bijdragen aan de ontwikkelingen binnen de toegepaste organisatiepsychologie en de veiligheid van medewerkers. Als toegepaste psychologie studente had ik een uitgebreid implementatieplan voor organisaties kunnen maken voor het afnemen van de OIS. Aan de andere kant lijkt het kennisdocument mij op deze stadium van het onderzoek een mooi passend bijproduct voor de screener. Een uitgebreid implementatieplan zou bijvoorbeeld ontwikkeld kunnen worden voor het doel om organisaties met een positieve score op de OIS te begeleiden met vervolgonderzoek en vervolgstappen.

SLOTCONCLUSIE

De OIS-screener heeft goede meetkwaliteiten en biedt organisaties en toegepaste organisatiepsychologen als praktisch instrument hopelijk uitkomst bij de aanpak van organisatie-immoraliteit in het kader van Organisatiepsychologie en HRM.

LITERATUURLIJST

- Boezeman, E. J., Nieuwenhuijsen, K., & Sluiter, J. K. (2016). Predictive value and construct validity of the work functioning screener-healthcare (WFS-H). *Journal of occupational health*, 58(2), 163–169. <https://doi.org/10.1539/joh.15-0056-OA>
- Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (2016). Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199-224
- Dionisi, A. M., Barling, J., & Dupré, K. E. (2012). Revisiting the comparative outcomes of workplace aggression and sexual harassment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 398–408. <https://doi.org/10.1037/a0029883>
- Ellemers, N., Kingma, L., Van de Burgt, J., & Barreto, M. (2011). Corporate Social Responsibility as a source of organizational morality, employee commitment and satisfaction. *Journal of organizational moral psychology*, 1, 97 -124.
- Employee Retention: Are diversity climate perceptions the key? *Personnel Psychology*, 60(1), 35-62
- Hilbig, B. E., Moshagen, M., & Zettler, I. (2014). Truth Will Out. *Social Psychological and Personality Science*, 6(2), 140–147. <https://doi.org/10.1177/1948550614553640>
- Hultman, Ken. (2020). The Moral Organization. *Organization Development Journal*. 37. 9.
- Kaptein, M. (1999). Integrity management. *European Management Journal*, 6, 625- 634.
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 923-947.
- Lindebaum, D., Geddes, D. & Gabriel, Y. (2017). Moral Emotions and Ethics in Organisations: Introduction to the Special Issue. *Journal of Business Ethics* 141, 645–656.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2010). Examining the link between ethical leadership and employee misconduct: The mediating role of ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 95(1), 7-16
- MedCalc Statistical Software version 19.2.6 (MedCalc Software bv, Ostend, Belgium; <https://www.medcalc.org>; 2020)
- Medjedovic, J., & Petrovic, B. (2016). Can there be an immoral morality? Dark personality traits as predictors of moral foundations. *Psihologija*, 49(2), 185–197. <https://doi.org/10.2298/psi1602185m>
- Mesdaghinia, S., Eisenberger, R., Wen, X., Liu, Z., Lewis, B. A., Qiu, F., & Shapiro, D. L. (2022). How Leaders Drive Followers' Unethical Behavior. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/01492063221104031>

- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2012). Werken in de publieke sector. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-176105.pdf>
- NOS. (2022). Dit weten we nu over de situatie bij The Voice. *NOS Stories*.
<https://stories.nos.nl/artikel/2413432-dit-weten-we-nu-over-de-situatie-bij-the-voice>
- Over ons. (2022). Issuu. <https://issuu.com/universiteit-leiden/docs/over-ons-2022>
- Pilch, I., & Turska, E. (2014). Relationships Between Machiavellianism, Organizational Culture, and Workplace Bullying: Emotional Abuse from the Target's and the Perpetrator's Perspective. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 83–93.
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2081-3>
- Reichers, A. E., & Schneider, B. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. *Organizational Climate and Culture*, 1, 5-39, p. 22.
- Robinson, D. (2021). *10 Companies and Corporations Called Out For Greenwashing*. Earth.Org - Past | Present | Future. <https://earth.org/greenwashing-companies-corporations/>
- Samnani, A. K., & Singh, P. (2012). 20 Years of workplace bullying research: A review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17(6), 581–589. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.08.004>
- Saunders, P., Huynh, A., & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4–5), 340–354.
<https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.007>
- Schminke, M., Ambrose, M. L., & Neubaum, D. O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 135-151.
- Shaw, J. B., Erickson, A., & Harvey, M. (2011). A method for measuring destructive leadership and identifying types of destructive leaders in organizations. *Leadership Quarterly*, 22(4), 575-590.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.05.001>
- Shein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management review*, 25(2), 3-16. (Quotation on p. 3.)
- Singh, G. (2006). Determination of cut-off score for a diagnostic test. *The Internet Journal of Laboratory Medicine*, 2, 1-6.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434–443. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.3.434>

- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., & Smith, P. C. (2002). Issues and strategies for reducing the length of self report scales. *Personnel Psychology*, 55(1), 167-194. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00108.x>
- Streiner, D. L., & Cairney, J. (2007). What's under the ROC? An Introduction to Receiver Operating Characteristics Curves. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 52(2), 121-128. <https://doi.org/10.1177/070674370705200210>
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of Abusive Supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190. <https://doi.org/10.5465/1556375>
- Universiteit Leiden. (n.d.-a). *Onderzoek*. <https://www.universiteitleiden.nl/sociale-wetenschappen/psychologie/sociale-economische-en-organisatiepsychologie/onderzoek>
- Universiteit Leiden. (n.d.-b). *Welkom bij de Faculteit der Sociale Wetenschappen*. <https://www.universiteitleiden.nl/sociale-wetenschappen/over-ons>
- Universiteit Leiden. (n.d.-c). *Welkom bij de Faculteit der Sociale Wetenschappen*. <https://www.universiteitleiden.nl/sociale-wetenschappen/onderzoek>
- WAOP Conference 2022. (2022, 18 november). Tilburg University. <https://www.tilburguniversity.edu/about/schools/socialsciences/news/waop-conference>
- Williams, J. W., Mulrow, C. D., Kroenke, K., Dhanda, R., Badgett, R. G., Omori, D., & Lee, S. (1999). Case-finding for depression in primary care: A randomized trial. *American Journal of Medicine*, 106(1), 36-43.
- Wright, L., & Smye, M. D. (1998). *Corporate abuse : how "lean and mean" robs people and profits*. Simon & Schuster.

BIJLAGE 1: KENNISDOCUMENT

DE ORGANISATIE IMMORALITEITS- SCAN (OIS)

een screener voor het uitsluiten
van immoreel gedrag in
organisaties



WAAROM DE OIS?

De Organisatie Immoraliteitsscan (OIS) is een screener ontwikkeld om immoreel gedrag in organisaties te kunnen uitsluiten. Onder immoraliteit wordt 'fout gedrag' verstaan, want waar mensen werken kunnen fouten worden gemaakt maar kunnen mensen ook de fout ingaan. Voorbeelden van 'fout gedrag' dat voor kan komen in organisaties zijn pestgedrag, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, financiële fraude, passief-agressief leiderschap van leidinggevenden, etc. Immoreel gedrag kan negatieve gevolgen hebben voor de organisatie, zoals reputatieschade of financiële schade, maar ook voor de mensen verbonden aan de organisatie (bijv., de medewerkers van de organisatie) en zelfs voor anderen buiten de organisatie (bijv., klanten van de organisatie, de omgeving zoals de buurt of de natuur). Het is dus belangrijk is om uit te kunnen sluiten dat er binnen de organisatie sprake is van immoraliteit. De OIS-screener biedt organisaties de mogelijkheid om snel en kort inzichtelijk te krijgen of immoraliteit binnen de organisatie uitgesloten kan worden.

GEBRUIK VAN DE OIS

De Organisatie Immoraliteitsscan bestaat uit 4 stellingen en elke stelling kan een score of uitkomst hebben tussen de 0 en 6:

1. Binnen mijn organisatie wordt er voor gewin niet altijd volgens de regels gespeeld.
2. Binnen mijn organisatie ben ik weleens bang.
3. Binnen mijn organisatie heeft goedbedoelde kritiek weinig zin.
4. Binnen mijn organisatie gebeuren er dingen die volgens de maatschappij moreel fout zijn.

- Stap 1: Laat de Organisatie Immoraliteitsscan invullen door de medewerkers van de organisatie;
- Stap 2: Bereken de totaalscore op de screener (optellen van de scores op alle 4 items is de totaalscore);
- Stap 3: Interpreteer de totaalscore op de screener. Dit kan gedaan worden m.b.v. de onderstaande schaal. Is de totaalscore onder of boven een score van 9?
- Stap 4: Is de totaalscore boven de 9, dan is er behoefte aan aanvullend onderzoek onder de medewerkers om specifieke informatie achter te halen en passende actie te ondernemen. Hiervoor kan er contact worden opgenomen met het projectteam (zie onderstaande contactgegevens).



WAT ZIJN DE MEETKWALITEITEN VAN DE OIS?

Er is een cross-sectioneel validatieonderzoek gedaan naar de meetkwaliteiten van de Organisatie Immoraliteitsscan, waarvan er bleek dat de Organisatie Immoraliteitsscan goede meetkwaliteiten heeft. Het onderzoek toonde o.a. dat een negatieve score op de OIS een hoge waarschijnlijkheid geeft dat er geen sprake is van immoraliteit binnen de organisatie op het punt van meting.

Voor meer informatie over het onderzoek naar de Organisatie Immoraliteitsscan kan er contact opgenomen worden met:
Dr. Edwin Boezeman: eboezeman@fsw.leidenuniv.nl
Yashika Daswani: y.h.daswani@umail.leidenuniv.nl

BIJLAGE 2: ORGANISATIE IMMORALITEITSSCAN (OIS-4)

Appendix. Organisatie Immoraliteitsscan (OIS-4)

Antwoord opties: 0= 'helemaal niet mee eens', 1= 'niet mee eens', 2= 'enigszins niet mee eens', 3= 'neutraal', 4= 'enigszins mee eens', 5= 'mee eens', 6= 'helemaal mee eens'

1. Binnen mijn organisatie wordt er voor gewin niet altijd volgens de regels gespeeld.
 2. Binnen mijn organisatie ben ik weleens bang.
 3. Binnen mijn organisatie heeft goedbedoelde kritiek weinig zin.
 4. Binnen mijn organisatie gebeuren er dingen die volgens de maatschappij moreel fout zijn.
-

Note. De totaalscore van de OIS loopt van 0 naar 24.

BIJLAGE 3: CEV-MEETINSTRUMENT

Uit: Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 923–947

ITEMS CEV-CLARITY SCALE

- 1.1. The organization makes it sufficiently clear to me how I should conduct myself appropriately toward others within the organization
- 1.2. The organization makes it sufficiently clear to me how I should obtain proper authorizations
- 1.3. The organization makes it sufficiently clear to me how I should use company equipment responsibly
- 1.4. The organization makes it sufficiently clear to me how I should use my working hours responsibly
- 1.5. The organization makes it sufficiently clear to me how I should handle money and other financial assets responsibly
- 1.6. The organization makes it sufficiently clear to me how I should deal with conflicts of interests and sideline activities responsibly
- 1.7. The organization makes it sufficiently clear to me how I should deal with confidential information responsibly
- 1.8. The organization makes it sufficiently clear to me how I should deal with external persons and organizations responsibly
- 1.9. The organization makes it sufficiently clear to me how I should deal with environmental issues in a responsible way
- 1.10. In my immediate working environment, it is sufficiently clear how we are expected to conduct ourselves in a responsible way

ITEMS CEV-CONGRUENCY OF SUPERVISORS SCALE

- 2.1. My supervisor sets a good example in terms of ethical behavior
- 2.2. My supervisor communicates the importance of ethics and integrity clearly and convincingly
- 2.3. My supervisor would never authorize unethical or illegal conduct to meet business goals
- 2.4. My supervisor does as he says
- 2.5. My supervisor fulfills his responsibilities
- 2.6. My supervisor is honest and reliable

ITEMS CEV-CONGRUENCY OF MANAGEMENT SCALE

- 3.1. The conduct of the Board and (senior) management reflects a shared set of norms and values
- 3.2. The Board and (senior) management sets a good example in terms of ethical behavior
- 3.3. The Board and (senior) management communicates the importance of ethics and integrity clearly and convincingly
- 3.4. The Board and (senior) management would never authorize unethical or illegal conduct to meet business goals

ITEMS CEV-FEASIBILITY SCALE

- 4.1. In my immediate working environment, I am sometimes asked to do things that conflict with my conscience
- 4.2. In order to be successful in my organization, I sometimes have to sacrifice my personal norms and values
- 4.3. I have insufficient time at my disposal to carry out my tasks responsibly
- 4.4. I have insufficient information at my disposal to carry out my tasks responsibly
- 4.5. I have inadequate resources at my disposal to carry out my tasks responsibly
- 4.6. In my job, I am sometimes put under pressure to break the rules

ITEMS CEV-SUPPORTABILITY SCALE

- 5.1. In my immediate working environment, everyone is totally committed to the (stipulated) norms and values of the organization
- 5.2. In my immediate working environment, an atmosphere of mutual trust prevails
- 5.3. In my immediate working environment, everyone has the best interests of the organization at heart
- 5.4. In my immediate working environment, a mutual relationship of trust prevails between employees and management
- 5.5. In my immediate working environment, everyone takes the existing norms and standards seriously
- 5.6. In my immediate working environment, everyone treats one another with respect

ITEMS CEV-TRANSPARENCY SCALE

- 6.1. If a colleague does something which is not permitted, my manager will find out about it

6.2. If a colleague does something which is not permitted, I or another colleague will find out about it

6.3. If my manager does something which is not permitted, someone in the organization will find out about it

6.4. If I criticize other people's behavior, I will receive feedback on any action taken as a result of my criticism

6.5. In my immediate working environment, there is adequate awareness of potential violations and incidents in the organization

6.6. In my immediate working environment, adequate checks are carried out to detect violations and unethical conduct

6.7. Management is aware of the type of incidents and unethical conduct that occur in my immediate working environment

ITEMS CEV-DISCUSSABILITY SCALE

7.1. In my immediate working environment, reports of unethical conduct are handled with caution

7.2. In my immediate working environment, I have the opportunity to express my opinion

7.3. In my immediate working environment, there is adequate scope to discuss unethical conduct

7.4. In my immediate working environment, reports of unethical conduct are taken seriously

7.5. In my immediate working environment, there is adequate scope to discuss personal moral dilemmas

7.6. In my immediate working environment, there is adequate scope to report unethical conduct

7.7. In my immediate working environment, there is ample opportunity for discussing moral dilemmas

7.8. If someone is called to account for his/her conduct, it is done in a respectful manner

7.9. In my immediate working environment, there is adequate scope to correct unethical conduct

7.10. If reported unethical conduct in my immediate working environment does not receive adequate attention, there is sufficient opportunity to raise the matter elsewhere in the organization

ITEMS CEV-SANCTIONABILITY SCALE

8.1. In my immediate working environment, people are accountable for their actions

- 8.2. In my immediate working environment, ethical conduct is valued highly
- 8.3. In my immediate working environment, only people with integrity are considered for promotion
- 8.4. If necessary, my manager will be disciplined if s/he behaves unethically
- 8.5. The people that are successful in my immediate working environment stick to the norms and standards of the organization
- 8.6. In my immediate working environment, ethical conduct is rewarded
- 8.7. In my immediate working environment, employees will be disciplined if they behave unethically
- 8.8. If I reported unethical conduct to management, I believe those involved would be disciplined fairly regardless of their position
- 8.9. In my immediate working environment, employees who conduct themselves with integrity stand a greater chance to receive a positive performance appraisal than employees who conduct themselves without integrity

BIJLAGE 4: UWB-MEETINSTRUMENT

Uit: Wouters et al., (2014). Methodological Issues in the Design of Online Surveys for Measuring Unethical Work Behavior: Recommendations on the Basis of a Split-Ballot Experiment. *Journal of Business Ethics*, 120, 275-289

ITEMS UWB (PROXY-REPORT) SET 2

1. Violating laws, rules or procedures because you do not agree with them by your own personal beliefs.
2. Ignoring important goals to work efficiently.
3. Violating laws, rules or procedures to protect your own interest.
4. Violating laws, rules or procedures to help a friend.
5. Violating laws, rules or procedures to protect colleagues from the same team or group.
6. Violating laws, rules or procedures to help a citizen in the course of your occupation.
7. Hiding unethical issues from people outside the organization to protect the image of the organization.