

SAMMENHENGEN MELLOM FAKTORENE I JOBMATCHTALENT TESTEN OG PERSONLIGHETSTREKKENE I FEMFAKTOR MODELLEN SAMT EN EVALUERING AV TESTENE BENYTTET I ”PROSJEKT STYRKE”

PROSJEKT STYRKE

Prosjekt Styrke er et samarbeidsprosjekt mellom NTNU, Stjørdal kommune og JobMatch Sweden, Trondheim. Hensikten med denne rapporten er å beskrive sammenhengen mellom faktorene i JobMatchTalent analysen og personlighetstrekkene i fem faktor modellen målt ved NEO PI R. Det blir også gjort rede for sammenhengen mellom faktorene i JMT internt, samt en analyse av testene som ble benyttet i Prosjekt Styrke. Testene evalueres ved å fokusere på deres ”face-validitet”, dvs; oppfatter de som tar testen at den kan ha noe for seg, at den gir mening ved første øyekast, og den funksjonelle validiteten tar kort fortalt for seg hvorvidt resultatene faktisk er verdifulle for de som utfører den, og om resultatene kan brukes i yrkessammenheng.

Utvalget i Prosjekt Styrke

Utvalget består av 98 ansatte i Stjørdal kommune, 36 menn og 62 kvinner.

Gjennomsnittsalderen i utvalget er 47 år, den yngste som deltar er 27, den eldste er 67.

Respondentene jobber i enheter innenfor Teknisk drift (15), Omsorg (13), Oppvekst (30) og Organisasjonsenheten (11). 29 personer oppga ikke hvilken etat de jobbet innenfor.

JobMatchTalent

JMT testen består av 10 hovedfaktorer; Arbeidsstruktur, Personlig drivkraft, Stresstoleranse, Besluttsomhet, Energinivå, Streber ånd, Handlingskapasitet, Toleranse, Sosial interesse og Gjennomslagskraft. Nedenfor følger en kort beskrivelse av faktorene: Arbeidsstruktur: Viser i hvilken grad personen prioriterer struktur og orden.

Personlig drivkraft: Evnen til å være selvgående å holde motet oppe.

Stresstoleranse: Evnen til å være samlet og fokusert på tross av provokasjoner og stress.

Besluttsomhet: Evnen til å ta stabile beslutninger og holde seg til dem.

Energinivå: Personens nivå av energi og ork. Om han/hun er alerte.

Streber ånd: I hvilken utstrekning personen har mål og ønsker framgang i tilværelsen.

Handlingskapasitet: Personens ansvarspotensial, samt hvor mye han/hun ønsker å påvirke sine omgivelser

Toleranse: Index på hvor tolerant/kritisk en person oppfatter sine omgivelser.

Sosial interesse: Viser hvor interessert personen er i gode relasjoner og sosial omgang.

Gjennomslagskraft: Evnen til å påvirke med kommunikasjon.

Resultatindex: Hvor troverdig personens analyseresultat er

NEO PI r

NEO PI r måler personlighetstrekkene i Fem Faktor modellen om personlighet. I følge denne modellen er personlighetstrekk biologiske nedarvede disposisjoner, og man antar at ca 50 prosent av personligheten skyldes gener. Alle trekkene beskriver normale tilbøyeligheter til å tenke, føle eller oppføre seg på en bestemt måte. Trekkene i modellen er Nevrotisisme, Ekstraversjon, Åpenhet, Medmenneskelig og Planmessighet. Nedenfor følger en kort beskrivelse av trekkene:

Nevrotisisme: Dette trekket beskriver tendensen til å oppleve negative følelser som sorg og engstelse. De som skårer lavt på dette trekker er veldig motstandsdyktige for stress, og har evnen til å holde hodet kaldt. Høy skåre er relatert til pessimisme og tendens til å oppleve negativt stress, tristhet og engstelse.

Ekstraversjon: Hvorvidt du foretrekker ditt eget selskap foran å være blant andre er et av kjennetegnene ved dette trekket. Høy skåre indikerer at man er sosial, har behov for å markere seg og at man tolererer at det foregår mye rundt en. Introversjon, indikert ved lav skåre er relatert til å kunne arbeide selvstendig over tid uten å føle behov for sosiale stimuli.

Ekstroverte har oftere høyere tempo enn introverte og liker at det er aktivitet i nærheten.

Åpenhet: Dette trekket beskriver i hvilken grad man er åpen for endringer og opplevelser. Åpne personer setter pris på å få være kreative og drive med tankearbeid. Personer med lav skåre er ofte mer fokusert og foretrekker tradisjonelle verdier og søker i større grad etter å bevare foran å endre. Høy skåre indikerer en preferanse for og håndtering av kompleksitet.

Medmenneskelighet: Trekket forteller noe om i hvilken grad man samarbeider eller konkurrerer. Høy skåre indikerer en genuin interesse for andres ve og vell, en tiltro til at mennesker er gode, og et ønske om å søke enighet og for å megle. For høy skåre kan indikere en fare for at man gir seg og ikke står fram med sine ønsker og behov, mens veldig lav skåre indikerer sterk konkurranseinnsett og en fiendtlig mistro til andre mennesker.

Planmessighet: Mens Nevrotisisme beskriver evnen til å håndtere stress, sier Planmessighet noe om viljen. Høy planmessighet er assosiert med effektiv stresshåndtering og god arbeidsutførelse. Høy planmessighet er i tillegg assosiert med evnen til å lage langsiktige planer, sette seg høye mål og for deretter arbeide hardt for å nå de. Planmessighet sier også noe om behov for struktur og orden, og veldig høy skåre kan være relatert til lite fleksibilitet.

JobMatchTalent

Gjennomsnittsverdien på faktorene for alle som har tatt testen, er 60. Man ser av resultatene presentert i tabell 1. Samlet sett indikerer resultatene at streberånden er litt lavere enn generelt i populasjonen. De ansatte i Stjørdal kommune som deltok i Prosjekt Styrke skiller seg også litt fra resten av populasjonen med at de i gjennomsnitt har høyere Energinivå og mer Sosial interesse.

Tabell 1. Oversikt over JobMatchTalent faktorer

(n 96) Job Match Faktorer	Alle	Omsorg	Oppvekst	Organisasjon	
Arbeidsstruktur	61.3	62.2	55.8	60.3	63.9
Personlig drivkraft	57.2	56.2	64.6	52.1	60.1
Stresstoleranse	54.9	60.7	60.5	47.3	56.3
Besluttsomhet	61.5	64.4	62.7	56.8	68.2
Energivivå	67.0	52.5	79.8	66.7	74.0
Streber ånd	53.6	54.9	57.2	49.6	55.9
Handlingskapasitet	57.8	53.3	66.5	54.9	58.0
Toleranse	64.7	64.9	66.9	67.5	65.6
Sosial Interesse	66.8	65.4	70.8	65.5	62.9
Gjennomslagskraft	63.7	51.1	76.8	64.9	69.3
Resultatindex	77.4	77.4	67.1	82.9	78.2

Sammenhengen mellom faktorene i JMT testen

For å få en bedre forståelse av de indre relasjonene i testen, er det viktig å se på korrelasjonene mellom faktorene. Dette for å se om de gir teoretisk mening. Tabell 2. viser korrelasjonene mellom de ulike faktorene i JMT testen. Korrelasjonskoeffisienten er et mål på styrken på forholdet mellom to faktorer eller variabler. En korrelasjonskoeffisient på .0 antyder at det er ingen sammenheng, -.1 eller .1 indikerer perfekt sammenheng. Fortegnet indikerer retningen. Er det negativt fortegnet, betyr dette at høy skåre på en faktor henger sammen med lav skåre på den andre faktoren. Det er tydelig at Arbeidsstruktur er en faktor hvor høy skåre henger sammen med lav skåre på Energivivå og Gjennomslagskraft, men personer med høy skåre på Arbeidsstruktur har ofte høyere Stresstoleranse og mer Besluttsomhet. Personlig drivkraft er nært knyttet til Streber Ånd, Handlingskapasitet og Stresstoleranse. Vi finner sterke sammenhenger mellom Streber Ånd og Handlingskapasitet, og Gjennomslagskraft, mens disse faktorene lader negativt til Sosial interesse og Toleranse. Disse to sistnevnte faktorene er sterkt positivt relatert til hverandre. Resultatindex korrelerer signifikant negativt med Personlig drivkraft, Stresstoleranse og Sosial Interesse.

Tabell 2. Korrelasjoner mellom hovedfaktorene i JobMatchTalent

Job Match Faktorer	Arbeidsstruktur	Personlig drivkraft	Stresstoleranse	Besluttsomhet	Energivå	Streber ånd	Handlingskapasitet	Toleranse	Sosial Interesse	Gjennomslagskraft	Resultatindeks
AS	1.00										
PD	-.03	1.00									
ST	.29**	.54**	1.00								
B	.33**	.30**	.29**	1.00							
EN	-.42**	.32**	-.01	-.06	1.00						
SÅ	-.30**	.45**	.07	.36**	.37**	1.00					
HK	-.36**	.46**	.20	.25*	.55**	.71**	1.00				
T	.01	.34**	.32**	-.30**	.11	-.27**	-.17	1.00			
SI	.11	.00	.09	-.33**	.07	-.29**	-.33**	.61**	1.00		
GK	-.40*	.27**	-.18	.18	.48**	.49**	.50**	-.19	-.19	1.00	
Res. I	-.13	-.35**	-.53**	-.15	-.11	-.06	-.07	-.14	-.23*	.06	1.00

JobMatchTalent faktorenes sammenheng med personlighetstrekk

Tabell 3. viser oversikten over faktorene i JMTtesten og personlighetstrekkene i femfaktormodellen målt ved NEO PI r.

Nevrotisisme omhandler tilbøyelighet for å oppleve negative tanker og følelser som bekymring, pessimisme og tristhet. Ikke overraskende henger en høy skåre på dette trekket sammen med lav Personlig drivkraft, lav Stresstoleranse, lavt Energinivå, lav Handlingskapasitet og lav Toleranse. De som skårer høyt på trekket, har en tendens til å oppnå høyere skåre på Resultatindex sammenlignet med de som skårer lavt på dette trekket. Ekstraversjon omhandler positivitet, utadvendthet og aktivitet. De som skårer høyt på dette trekket, har en tendens til å skåre høyt på personlig drivkraft, Energinivå, Streberånd, Handlingskapasitet, Toleranse, sosial interesse og Gjennomslagskraft. De som skårer høyt på Ekstraversjon, har en tendens til å skåre lavt på Arbeidsstruktur.

Trekket Åpenhet omhandler visjoner, ideer, kommunikasjon og endringsvillighet. Trekket henger sammen med Streberånd, Handlingskapasitet Gjennomslagskraft og Energinivå. De som skårer høyt på Åpenhet, har en tendens til å skåre lavt på Arbeidsstruktur, noe som gir god teoretisk mening.

Trekket Medmenneskelighet beskriver sosialt fokus, samarbeidsvilje og omtanke. De som skårer høyt på dette trekket skårer ofte høyt på Arbeidsstruktur, Toleranse og Sosial interesse. De som skårer høyt på medmenneskelighet har ofte lavere skåre på Besluttsomhet, Streber ånd, Handlingskapasitet og Gjennomslagskraft sammenlignet med individer som skårer lavt på dette trekket.

Planmessighet er et trekk som beskriver behov for struktur og orden og motstandsdyktighet. Trekket henger nært sammen med Arbeidsstruktur, mens en høy skåre indikerer lavere Gjennomslagskraft.

Tabell 3. Oversikt over sammenhengen mellom JMT og NEO PI r faktorer (n 96)

	Nevrotisme	Ekstraversjon	Åpenhet	Med- menneskelighet	Planmessighet
Arbeidsstruktur	-.12	-.32**	-.25*	.25*	.47**
Personlig drivkraft	-.59**	.46**	.27**	.05	.09
Stresstoleranse	-.67**	.05	.03	.07	.16
Besluttsomhet	-.14	-.03	.12	-.24*	.19
Energinivå	-.24*	.63**	.23*	.04	.11
Streber ånd	-.17	.35**	.32**	-.41**	-.08
Handlingskapasitet	-.36**	.47**	.36**	-.27**	.04
Toleranse	-.34**	.27**	-.00	.55**	.04
Sosial Interesse	-.06	.26**	-.08	.41**	.17
Gjennomslagskraft	-.07	.52**	.39**	-.32**	-.21*
Resultatindeks	.36**	-.19	.02	-.06	-.31**

Resultater av Testevalueringen

Tre tester ble benyttet i Prosjekt Styrke. JobMatchTalent, Neo PI og TeamRolle testen. Det var ønskelig å evaluere testene på bakgrunn av de som hadde fylt ut testene. Respondentene skulle vurdere utførelsen av testen, deretter tilbakemeldingen. På denne delen av prosjektet var dessverre responsen relativt lav. Ca 35 personer deltok i evalueringen av gjennomføringen av testen, 27 evaluerte tilbakemeldingen. Evalueringsskjemaene bestod av både positive og negative utsagn, for eksempel ” ”Testen hadde et fornuftig antall spørsmål” og ”det var vanskelig å svare på spørsmålene i denne testen”. Dette for å forhindre ”ja-siing”, som er en tendens mennesker har som gjør at de i større grad sier seg enig i utsagn. I fremstillingen av resultatene er disse utsagnene reversert, dvs., snudd slik at ”det var vanskelig å svare på spørsmålene i denne testen”, blir ”Det var *lett* å svare på spørsmålene i denne testen”. Svarresponsen er selvfølgelig også reversert.

Evaluering av gjennomføringen og førsteinntrykk av testen

Tabell 4. viser respons til utsagn vedrørende førsteinntrykk og gjennomføring av de tre testene i Prosjekt Styrke. I parentes står antall som har svart på spørsmålet. Det varierer fra test til test og fra spørsmål til spørsmål. Det er derfor hensiktsmessig å benytte seg av prosentvis beregning. I parentes står antall respondenter. Man ser blant annet at 69.5 prosent er enige i at JMT testen vil kunne si noe om hvordan de utfører jobben sin. Færre, (25 prosent) mener testen har stor relevans i forbindelse med konflikter. Testen kommer best ut sammenlignet de andre testene når det gjelder hvorvidt det ville vært fornuftig og benyttet denne testen til ansettelse på deres arbeidsplass. Det er delte meninger hvorvidt respondentene følte det var vanskelig å svare på spørsmålene i JMT testen, men sammenlignet med de andre testene, kommer JMT veldig godt ut.

Tabell 4. Evaluering av respons til utsagn om gjennomføringen av testen

Utsagn (n)	SværtUenig /Uenig		Nøytral		Enig/ Svært Enig	
	%	(n)	%	(n)	%	(n)
”Denne testen vil kunne si noe om hvordan jeg utfører jobben min”						
JobMatchTalent (36)	11.1	(4)	19.4	(7)	69.5	(25)
NEO PI (33)	6.1	(2)	21.2	(7)	72.7	(24)
TeamRoller (32)	12.5	(4)	31.3	(10)	56.3	(18)
”Det ville vært fornuftig å bruke denne testen når man skal ansette folk på min arbeidsplass”						
JobMatchTalent (36)	19.5	(7)	36.1	(13)	44.4	(16)
NEO PI (33)	21.2	(7)	36.4	(12)	42.4	(14)
TeamRoller (32)	25.0	(8)	37.5	(12)	31.3	(10)
”Testen har stor relevans i forhold til konflikter mellom medarbeidere”*						
JobMatchTalent (36)	36.1	(13)	38.9	(14)	25.0	(9)
NEO PI (33)	27.3	(9)	28.1	(9)	46.9	(15)
TeamRoller (32)	28.1	(11)	37.5	(12)	31.3	(10)
”Få vil føle seg fristet til å lyve på denne testen om den var benyttet i jobbsammenheng”*						
JobMatchTalent (35)	31.4	(11)	37.1	(13)	31.4	(11)
NEO PI (33)	36.4	(12)	30.3	(10)	33.4	(11)
TeamRoller (32)	25.0	(8)	40.6	(13)	34.4	(11)
”Testen kan brukes til å identifisere hvem som jobber bra sammen med andre”						
JobMatchTalent (36)	22.2	(8)	38.9	(14)	38.9	(14)
NEO PI (33)	21.2	(7)	39.4	(13)	39.4	(13)
TeamRoller (32)	15.6	(6)	40.6	(13)	40.6	(13)
”Det var lett å svare på spørsmålene i denne testen”*						
JobMatchTalent (36)	38.9	(14)	16.7	(6)	44.5	(16)
NEO PI (33)	33.3	(11)	27.3	(9)	39.4	(13)
TeamRoller (32)	31.3	(10)	28.1	(9)	40.7	(13)
”Testen hadde et fornuftig antall spørsmål”						
JobMatchTalent (35)	20.0	(7)	22.9	(8)	57.1	(20)
NEO PI (33)	21.2	(7)	27.3	(9)	51.6	(17)
TeamRoller (32)	12.5	(4)	28.1	(9)	59.4	(19)

* = utsagnene og respons var i utgangspunktet snudd

Evaluering av resultat og tilbakemelding

Tabell 5. viser respons til utsagn som omhandler resultatet av og tilbakemelding fra testene. Kun 1 person syntes tilbakemeldingen var unyttig, 70.4 prosent er enig i at resultatene stemmer overens med egen oppfatning av seg selv, og 70 prosent mener resultatene av testen var lette å forstå. Hele 74 prosent av de som tok testen mener den kan brukes i personellutvelgelse. Minst andel rapporterer at resultatene av testen har relevans i forhold til konflikter.

Tabell 5. Respons til utsagn vedrørende tilbakemeldingen og resultatene av testene

Utsagn (n)	Svært Uenig /Uenig	Nøytral	Enig/ Svært Enig
”Tilbakemeldingen ga meg ny innsikt om meg selv”			
JobMatchTalent (27)	14.8 (4)	29.6 (8)	55.5 (15)
NEO PI (27)	22.2 (6)	40.7 (11)	37.0 (10)
TeamRoller (25)	28.0 (7)	32.0 (8)	40.0 (10)
”Tilbakemeldingen fra dette instrumentet var nyttig”*			
JobMatchTalent (27)	3.7 (1)	29.6 (8)	66.6 (18)
NEO PI (27)	3.7 (1)	33.3 (9)	62.9 (17)
TeamRoller	16.0 (4)	28.0 (7)	56.0 (14)
”En slik profil/et slikt testresultat, kan benyttes i personellutvelgelse”			
JobMatchTalent (27)	14.8 (4)	11.1 (3)	74.1 (20)
NEO PI (27)	25.9 (7)	18.5 (5)	55.5 (15)
TeamRoller	24.0 (6)	28.0 (7)	48.0 (12)
”Resultatene stemmer overens med hvem jeg mener jeg er”*			
JobMatchTalent (27)	18.5 (5)	11.1 (3)	70.4 (19)
NEO PI (26)	11.5 (3)	11.5 (3)	76.9 (20)
TeamRoller	12.0 (3)	20.0 (5)	68.0 (17)
”Resultatene av testen kan brukes til å identifisere hvem som jobber bra sammen med andre”			
JobMatchTalent (27)	22.3 (6)	22.3 (6)	55.5 (15)
NEO PI (28)	14.3 (4)	32.1 (9)	53.6 (15)
TeamRoller (25)	16.0 (10)	36.0 (9)	48.0 (12)
”Resultatene var lette å forstå”			
JobMatchTalent (27)	18.5 (5)	11.1 (3)	70.4 (19)
NEO PI (27)	25.9 (7)	18.5 (5)	55.5 (15)
TeamRoller (27)	32.0 (8)	8.0 (2)	60.0 (15)
”Resultatene har stor relevans i forhold til konflikter mellom medarbeidere”*			
JobMatchTalent (26)	30.8 (8)	26.9 (7)	42.3 (11)
NEO PI (27)	22.2 (6)	33.3 (9)	44.4 (12)
TeamRoller (25)	16.0 (4)	40.0 (10)	44.0 (11)

OPPSUMMERING AV RESULTATENE

Denne rapporten tar for seg ulike aspekt ved JobMatchTalent testen. Den ser på den indre sammenhengen mellom faktorene som inngår i testen, den ser på faktorene og deres relasjon til etablerte personlighetsmål som kartlegger stabile vedvarende tendenser, og den vurderer det som innenfor akademia omtales som face-validitet og funksjonell validitet. En oppsummering og diskusjon av resultatene blir derfor diskutert først hver for seg, deretter forsøkt integrert med hverandre.

Faktorene i JobMatchTalent

Personlig drivkraft er en faktor som ser ut til å være relatert til alle faktorene med unntak av Sosial Interesse og Arbeidsstruktur. Det ser ut til å være et forhold mellom faktorer som går på aktivitet, markering, konkurranse og personlig driv. Uavhengig og i motsetning til disse faktorene finner vi faktorer som omhandler struktur og fasthet, som for eksempel besluttsomhet og arbeidsstruktur. Den tredje dimensjonen som markerer seg i analysen er klyngen av faktorer som omhandler sosial interesse, toleranse som en motsetning til selvmarkering. Denne dimensjonen av faktorer inneholder element av samarbeid, tilbakeholdenhet og sosialt fokus.

Personlighetstrekk og JobMatchTalent faktorer

Nevrotisisme omhandler tendensen til rapportering av stress og ubehag, pessimisme og negativ evaluering av seg selv og omgivelsene. Det er derfor naturlig at det er en sterk negativ sammenheng mellom dette trekket og faktoren Stresstoleranse, Personlig drivkraft, Toleranse og Handlingskapasitet. Det som er interessant, er at trekket korreler positivt med resultatindeks. Det er i litteraturen som omhandler affekt blitt hevdet at de som har mer negativ affekt er mer nøyaktig og nøktern i sine vurderinger. Dette kan forklare denne relasjonen. Resultatene kan indikere at de som skårer høyt på nevrotisisme har i mindre grad tendensen til å presentere seg selv på en urealistisk positiv måte, og de følger instruksjoner mer nøye.

Ekstraversjon er på den andre siden assosiert med positiv selvrapporing og markeringsbehov. Dette kan bidra til å forklare den sterke sammenhengen mellom dette trekket og mange av faktorene i JobMatch analysen. Sterkest er sammenhengen mellom Ekstraversjon og Energinivå, Gjennomslagskraft, Handlingskapasitet og Streberånd. Dette er sammenhenger man ville forvente å få, tatt i betraktning den felles begrepsmessige og teoretiske bakgrunnen for disse elementene. Det er også en klar sammenheng som omhandler at Ekstraversjon henger sammen med lav skåre på Arbeidsstruktur. Åpenhet er et trekk som omhandler visjoner, kompleksitet og kommunikasjon, og det er derfor som forventet at trekket henger sammen med Gjennomslagskraft, Streberånd, Personlig drivkraft og at det de som skårer høyt på trekket skårer lavt på struktur.

Medmenneskelighet er et trekk som inneholder elementer av fleksibilitet, samarbeid og fokus på sosiale forhold og relasjoner og. Som forventet korrelerer trekket med Sosial Interesse og Toleranse som det deler begrepsmessig bakgrunn med, og det korrelerer negativt med dominerende faktorer som Gjennomslagskraft, handlingskapasitet og Streberånd. Planmessighet er et personlighetstrekk som er forbundet med behov for struktur, evne til stresshåndtering og arbeidsintegritet. Det hadde vært forventet at trekket korrelerte med flere av faktorene i JobMatch, men kun arbeidsstruktur gir en sterk signifikant sammenheng. Denne sammenhengen gir stor teoretisk mening. Det hadde vært forventet at stresstoleranse hadde vært signifikant relatert til trekket, det samme gjelder for besluttsomhet. Årsaker som kan forklare at vi ikke finner denne relasjonen kan være knyttet til at Planmessighet ikke deler teoretisk bakgrunn med disse faktorene, eller det kan skyldes årsaker ved dette utvalget. Det er begrenset spredning på planmessighetskårene i dette utvalget, de fleste skårer over middels, og det vil av denne grunn være vanskeligere å avdekke slike forhold.

Evaluerer av Testene

JobMatchTalent testen kommer godt ut sammenlignet med de andre testene i utvalget. Når det gjelder tilbakemelding og bytteverdien av resultatene, kommer JobMatch testen best ut. Resultatene av testevalueringen, rettferdiggjør videre bruk av testen i yrkessammenhenger, men ikke i like stor grad i situasjoner hvor interpersonlige konflikter og teamarbeid er fokus.

OPPSUMMERING

Evalueringen av testene viser at testen kommer meget godt ut. Sammenhengen mellom faktorene i JobMatch testen gir teoretisk mening og grovt oppsummert kan man dele de inn i Dominans og Driv; Samarbeid og Sosialt ansvarlig, og Strukturert og Besluttssom. Deres relasjon til personlighetstrekk viser at de har forankring i stabile personlighetstrekk, men siden det ikke er perfekt korrelasjon, og ofte lave, tilsier dette at testen måler noe mer og/eller annet enn NEO PI R.

Resultatene kan brukes til å kunne vurdere faktorene opp mot personlighetstrekk, noe som vil kunne gi en tileggsinformasjon og en bredere forståelse. Kunnskap om forholdene innad i JobMatch bidrar også til en økt forståelse av resultatene. Selv om responsen til testevalueringen var begrenset, er de sistnevnte resultatene basert på en relativt stor gruppe. I fremtiden ville det likevel vært interessant å se på disse forholdene i en mer heterogen gruppe enn det som er tilfellet i utvalget fra Prosjekt Styrke.