

Personlighetstesters träffsäkerhet.

Hur vet man om ett test fungerar?

Göteborg - Oktober 2018

Den som ska anställa en person och överväger att testa kandidater har anledning att fråga sig hur man kan jämföra olika psykologiska tester och deras träffsäkerhet. Anledningen till att man vill testa är ju att ett test (i bästa fall) kan säga något om hur en person agerar i arbetslivet. I tekniska termer heter det att ha en så god **prediktiv validitet** som möjligt.

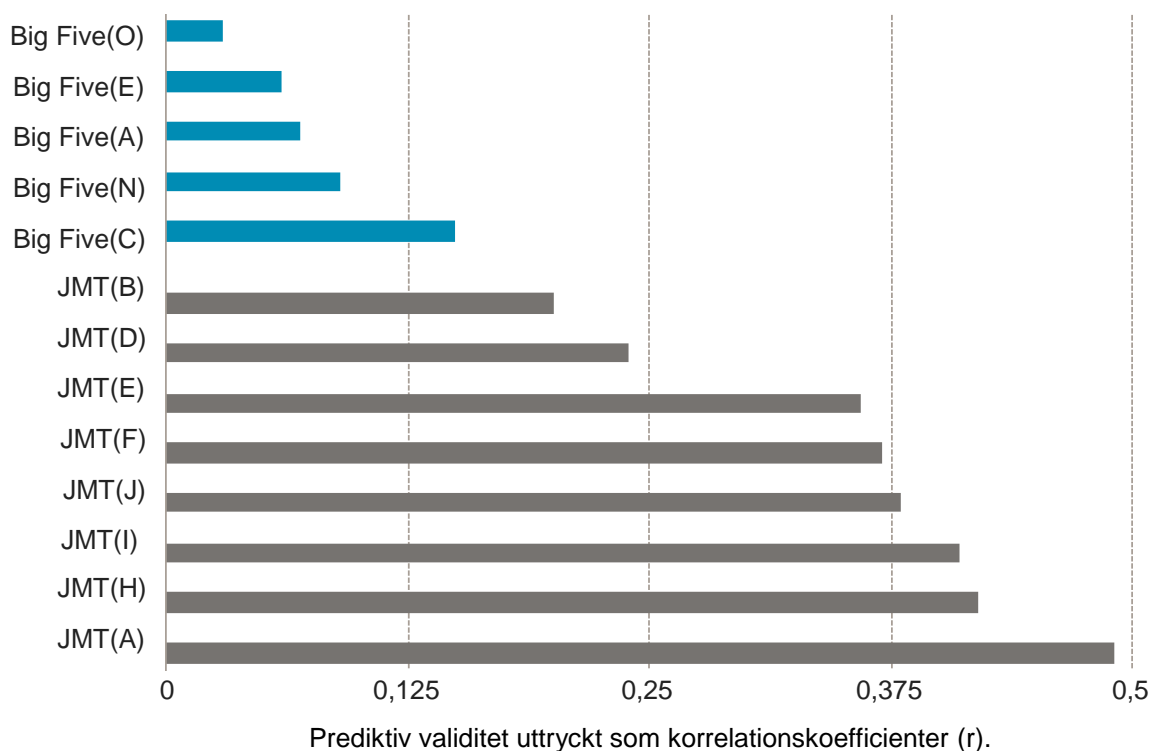
Den prediktiva validiteten kan undersökas vetenskapligt genom att studera samband mellan testresultat och prestationer i arbetslivet. Man beräknar alltså korrelationskoefficienter där en tumregel är att man gärna vill ha koefficienter på över 0.3. (Mabon, 2014) Högst validitet har intelligenstest med en validitet på 0.51. (Schmidt & Hunter, 1998)

Bland personlighetstester är de som bygger på femfaktormodellen ("Big Five") sannolikt de mest studerade och anses av många forskare som träffsäkrast. Träffsäkerheten lämnar dock en del övrigt att önska. Nedanstående tabell visar korrelationskoefficienter från tre studier. I inget fall överstiger estimaten 0.15! Andra forskare har kommit till högre validitetstal som 0.30 (Sjöberg, 2012) men även det är långt under validiteten hos intelligenstest och knappast tillfredsställande.

Personality Measure	Hurtz and Donovan (2000)	Salgado (1997)	Barrick and Mount (1991)
Conscientiousness	.15	.10	.13
Extraversion	.06	.06	.06
Agreeableness	.07	-.00	.04
Emotional Stability	.09	.08	.04
Openness to Experience	.03	.00	-.02

JobMatchTalents prediktiva validitet (prognosförmåga) har studerats i en stor chefskattningsstudie där chefer fick betygsätta medarbetare som testats med JobMatchTalent. Resultaten var mycket intressanta – forskarna fann att den prediktiva validiteten uppgick till 0.37 för hela gruppen och 0.46 för chefsgruppen vilket är en indikation på att JobMatch Talent har en väldigt hög träffsäkerhet. (Jansson & Winge, 2013; MORGESON et al., 2007)

Prognosförmåga hos skalorna i Big Five och JobMatch Talent.



Diagrammet visar att det inte finns någon överlappning. JobMatchTalents "sämsta" skala B (=Inre drivkraft) har högre samband med arbetsprestation än Big Fives bästa skala C (=Conscientiousness) och detta gäller hela gruppen medarbetare. För chefer är estimaten ännu högre. Alla testleverantörer gör inte systematiska studier av prediktiv validitet. Använder man ett sådant test finns det risk att man "köper grisen i säcken".

JobMatch Talent är inte bara utvecklat med hjälp av forskare vid Göteborgs universitet, det är även granskat och certifierat av DNV enligt den senaste standarden¹. DNV har vid två tillfällen, 2015 och 2018, noggrant gått igenom hur testet är konstruerat och beläggen för att det verkligen fungerar. DNV:s granskare skriver i den första genomgången av JobMatch Talent:

*"Sambanden är förmodligen underskattade...I jämförelse med den övergripande forskningslitteraturen är detta nära på **sensationella** resultat, tex så har ett personlighetstest en validitet på ca .20 - .30 enligt forskningslitteraturen. JMT har på vissa kriterier en validitet på nära .50, detta ligger i paritet med intelligenstest vid jämförelse med gängse metaanalyser på området."*

Vill Du läsa mer om prediktiv validitet, gå gärna in på vår hemsida www.jobmatchtalent.com.

¹ TEST REVIEW FORM AND NOTES FOR REVIEWERS, VERSION 4.2.6

Bibliografi

Jansson, B. and H. Winge (2013). "Prediktiv kriterievaliditet hos JobMatch Talent genom chefsskattningar: En korrelationsbaserad ansats."

Mabon, H. (2014). Arbetspsykologisk testning, Assesio.

MORGESON, F. P., et al. (2007). "RECONSIDERING THE USE OF PERSONALITY TESTS IN PERSONNEL SELECTION CONTEXTS ."
." PERSONNEL PSYCHOLOGY(60): 683-729 .

Schmidt, F. L. and J. E. Hunter (1998). "The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 years of research findings." Psychological Bulletin **124**(2): 262-274 .

Sjöberg, A. (2012). Ny forskning om personlighet och arbetsprestation; sammanhang och vem som bedömer avgör validiteten. <http://psychometrics.se>. **2016**.