



# SAMBANDET MELLAN PERSONLIGHET OCH YRKESMÄSSIGA INTRESSEN:

EN BEGREPPSVALIDERING AV ETT  
PERSONLIGHETSTEST BASERAT PÅ  
FEMFAKTORTEORIN

Institutionen för psykologi  
PSY 142, C-uppsats, VT 2004

Rebecka Möberg

Helena Persson

Handledare: Martin Bäckström

## Abstract

The aim of this study was to conduct a construct validation of a personality test based on the Five-Factor Model, by investigating the relationship between the test scales and vocational interests. Fifty-three subjects (38 women and 15 men) participated in the study by filling in a personality test consisting of 300 items and an interest test consisting of 94 items. The results showed several significant correlations between the personality scales and vocational interests and were in line with the findings of previous studies, indicating support for the construct validity of the personality test.

*Key Words:* personality, vocational interest, construct validity

Uppsatsen tar upp personlighetsteori inriktad på "The Trait Concept", i synnerhet femfaktorteorin och de främsta teoretikerna inom området. Den tar även upp områdena yrkesmässiga intressen och arbetsanalys. Studien har använt sig av ett personlighetstest och ett intressetest för att mäta samband mellan personlighet och intressen och för att utreda den externa validiteten av personlighetstestet.

### *The Trait Concept*

Inom personlighetspsykologin finns flera olika förhållningssätt när det gäller hur personligheten tar sig i uttryck. Ett av dessa förhållningssätt är "The Trait Concept", *trait* är det engelska ordet för personlighetsdrag. Personlighetsdrag innebär fasta mönster i individers beteende, känslor och tankar. Till exempel, när man beskriver en person som känslig, så menar man att den personen oftast är känslig oberoende av situation och tidpunkt. Detta betyder att man kan använda personlighetsdrag för att sammanfatta, förutse och förklara hur en person uppför sig i olika situationer. (Matthews, Deary & Whiteman, 2003)

### *Gordon W. Allport*

Gordon W. Allport är en av de teoretiker som har ägnat sig åt att utveckla trait-psykologin. Allport gjorde skillnad på tre olika typer av personlighetsdrag, cardinal traits (huvudsakliga drag), central traits (centrala drag) och secondary dispositions (sekundär läggning). "Cardinal traits" är de mest genomgripande och utmärkande dragen i någons personlighet. Allport menade att de flesta människor har få sådana drag eller inga alls. "Central traits" är inte lika genomgående i alla situationer som "cardinal traits". "Secondary traits" är de minst konsekventa och generaliserbara dragen som finns hos personer. Han menade alltså att alla personlighetsdrag inte var synliga i alla situationer. (Pervin & John, 2001)

Allport är också känd för sin betoning på att varje person är unik. 1966 skrev Allport en artikel, "Traits revisited", där han gick igenom sina år av trait-forskning. Han tog upp viss kritik på trait-konceptet och började märkbart dra sig mer åt det subjektiva hållet i sin diskussion. (Allport, 1966) Allport ägnade sig åt ideografisk forskning, vilket innebär att man gör en djupgående studie av en enda person. Från början ville

han utifrån dessa ideografiska studier dra generella slutsatser, men kom senare fram till att han trodde att varje person har unika drag som inte kan fångas upp av en allmän personlighetsteori. (Pervin & John, 2001)

### *Hans J. Eysenck*

En annan teoretiker som haft stort inflytande inom trait-psykologin är Hans J. Eysenck. Han betonade behovet av att utveckla en teori som gick att mäta och den statistiska metod han använde sig av var faktoranalys, som förklaras längre fram. Han menade att personlighetsdrag som var relaterade till varandra kan kopplas samman till så kallade superfaktorer. T ex kan drag som social, aktiv och livlig grupperas under superfaktorn extraversion. (Matthews, Deary & Whiteman, 2003)

I sin tidigare forskning fann Eysenck två grundläggande dimensioner i personligheten, som han kallade introversion-extraversion och neuroticism (känslomässigt stabil eller instabil). Han lade sedan till en tredje personlighetsdimension, som han kallade psychoticism, efter att ha gjort mätningar för att se om den var lika betydelsefull som introversion-extraversion och neuroticism. Han använde sig av ett stort antal män och kvinnor, både studenter och arbetande. Testet bestod av 106 P, E och N items. Resultaten visade på att P också kan räknas som en relevant och självständig faktor, precis som E och N. (Eysenck & Eysenck, 1968)

Exempel på introverta personer, enligt Eysenck, är de som har egenskaper som passiv, eftertänksam, lugn och realistisk och extroverta personer är sociala, utåtriktade, pratsamma och tar lätt på saker och ting. Personer som ligger högt på den neurotiska skalan har humörsvängningar och är oroliga och aggressiva, medan personer som ligger lågt på skalan istället är lugna och stabila. Exempel på egenskaper hos de personer som ligger högt på skalan på den tredje dimensionen, psychoticism, är egoism och intensitet, de bryr sig inte om andra och har svårt att acceptera sociala normer. De tre faktorerna Psychoticism, Extraversion (- introversion) och Neuroticism bildar Eysencks så kallade trefaktorteori av personligheten, ”PEN”. (Matthews, Deary & Whiteman, 2003)

### *Raymond B. Cattell*

Raymond B. Cattell är ännu en teoretiker som har bidragit till forskningen inom trait-psykologin. Han skiljde mellan tre metoder av datainsamlingar inom personlighetspsykologin: bivariat, multivariat och klinisk. Det typiska *bivariata* experimentet följde den klassiska experimentdesignen med två variabler, en oberoende som manipulerade och en beroende som mätte effekten av den experimentella manipulationen. Den *multivariata* metoden studerade istället relationen mellan flera variabler samtidigt. I denna metod manipulerade forskaren inte variablerna. Istället användes statistiska metoder för att hitta meningsfulla dimensioner och kausala samband. Exempel på en *multivariat* metod är faktoranalys, som förklaras längre fram. Den stora skillnaden mellan de två metoderna är att i den *bivariata* metoden koncentrerade man sig på få variabler som man kunde manipulera på olika sätt medan man i den *multivariata* metoden inkluderade många variabler såsom de existerade i en naturlig situation. Cattell var kritisk mot den *bivariata* metoden, han menade att mänskligt beteende är komplext och innefattar många olika variabler. Den *kliniska* metoden har enligt Cattell fler fördelar än den *bivariata* metoden, såsom att leta efter lagbundenhet i hela organismen. I forskning ligger den *kliniska* och den *multivariata* metoden nära varandra, separerat från den *bivariata* metoden. (Pervin & John, 2001)

Cattell började sin trait-forskning genom att samla nästan 18,000 ord som var benämningar på personlighetsdrag från ordböcker och psykiatrisk och psykologisk litteratur. Listan reducerades först genom att kombinera uppenbara synonymer och sedan fortsatte han att arbeta med de ord som fanns kvar. Tusentals frågeformulär delades ut till olika grupper av försökspersoner. På dessa resultat användes sedan korrelationsanalys och faktoranalys för att få fram vad Cattell beskrev som ”de huvudsakliga personlighetsdragen”. Resultatet av denna forskning var ett frågeformulär nu känt som *Sixteen Personality Factor Questionnaire* (16PF), som första gången publicerades 1949. (Cattell, 1947; Cattell, 1950; Anastasi & Urbina, 1997)

Genom att använda faktoranalys har Cattell och hans kollegor utvecklat ett antal versioner av 16PF som nu nått sin femte upplaga och innehåller 185 items. Testet har

varit ett användbart redskap för forskning inom personlighetspsykologi. Trettiofyra separata faktoranalyser, som innehåller 25 000 stickprov med olika åldrar, utbildning och socioekonomisk bakgrund har visat god validitet på 16PF. (Cattell, 1995) Många forskare har använt Cattells 16PF som grund för vidare personlighetsforskning, men de flesta har inte kunnat replikera så många som sexton faktorer, utan oftast bara mellan fyra och sju stycken. Ett av de första försöken som gjordes för att replikera Cattells sexton personlighetsfaktorer, gjordes av D.W. Fiske och resulterade i en lösning med fem faktorer. Fiskes forskning citeras nu ofta som den tidigaste versionen av den så kallade femfaktor-modellen (Big Five) (Anastasi & Urbina, 1997) som nu ska diskuteras.

### *The Big Five*

Allport, Eysenck och Cattell delade synen på att traits var den fundamentala delen av personligheten, men de hade olika teorier om hur många faktorer som behövs för att beskriva den. Under de senaste 40 åren har antalet personlighetsdrag och frågeformulärsskalor för att mäta dessa drag ökat drastiskt. Att hitta ett sätt att organisera traits, har varit det viktigaste för forskarna inom området under 1980- till tidiga 1990-talet. Många forskare är nu överens om att traits kan vara användbara när de är indelade i fem dimensioner (t ex Costa & McCrae, 1992) som är vida kända som ”The Big Five”. (Pervin & John, 2001) De fem dimensionerna är:

Neuroticism (N), *neuroticism*: Handlar om emotionell instabilitet/stabilitet. Identifierar personer som lider av psykisk stress, har orealistiska idéer och starka begär eller lustar. Personer som ligger högt på den neurotiska skalan kan beskrivas som oroliga, nervösa, instabila, oberäknliga och hypokondriska. Personer som ligger lågt på skalan är lugna, avslappnade, säkra och nöjda med sig själva.

Extraversion (E), *extraversion*: Undersöker kvantitet och intensitet av personlig interaktion, aktivitetsnivå och kapacitet att känna glädje. Personer som ligger högt på extraversion-skalan kan beskrivas som sociala, aktiva, pratiga, människokännare, optimistiska, roliga och känslösvallande. Personer som ligger lågt på skalan är reserverade, lugna, håller folk på avstånd, är tysta och vill vara ifred.

Openness (O), *öppenhet*: Bedömer behovet av sökande, upplevelser och tolerans för och utforskandet av det okända. Personer som ligger högt på denna skala kan beskrivas som nyfikna, har breda intressen, är kreativa, originella, fantasifulla och okonventionella. Personer som har lågt på skalan är traditionella, har båda fötterna på jorden, har få intressen, är inte kreativa och har fasta åsikter om hur saker och ting ska vara.

Agreeableness (A), *vänlighet*: Undersöker personers förbarmande egenskaper när det gäller tankar, känslor och agerande. Personer med högt på skalan har ett mjukt sätt, är pålitliga, snälla, godhjärtade, hjälpsamma, förlåtande, naiva och tror gott om alla. Personer som ligger lågt på skalan är cyniska, otrevliga, misstänksamma, har svårt att jobba i grupp, är rotlösa och blir lätt irriterade och manipulativa.

Conscientiousness (C), *samvetsgrannhet*: Undersöker hur organiserade, ihärdiga och målinriktade personer är. Personer som ligger högt på skalan är organiserade, går att lita på, arbetar hårt, är självdisciplinerade, punktliga, håller rent omkring sig, är ambitiösa och har framförhållning. Personer som ligger lågt på skalan är lata, orealistiska, obetänksamma, har inga direkta mål, är slarviga och har ingen självdisciplin. (Matthews, Deary & Whiteman, 2003; Costa & McCrae 1992)

### *Lewis R. Goldberg*

Goldberg utvecklade 1981 ett sätt att mäta ovan nämnda faktorer på, nämligen att arbeta med personlighetsbeskrivande adjektiv, ofta som beskrev två motpoler ("bipolar inventory"). Han har gjort flera studier där människor har fått beskriva sig själva och andra, bland annat en från 1978 där han använde sig av 2800 personlighetsbeskrivande adjektiv. Han fann att människor gärna beskriver sitt eget beteende som beroende av situationen, medan de beskriver andras personlighet som konsekvent och oberoende av situation. Han menade att människor i alla tider har sett att det finns individuella skillnader i personligheten. "Traits" har använts för att beskriva och ge information till varandra om olika personer och hjälpt människan att förstå sig själv och andra. De har också hjälpt till att svara på frågan om hur en individ mest troligt kommer att agera under kommande situationer. (Goldberg, 1978; Pervin & John, 2001)

Goldberg har fortsatt sin trait-forskning genom att skapa något som heter "The International Personality Item Pool" (IPIP). Detta arbete har gått ut på att jämföra olika befintliga personlighetstest, t ex 16PF och NEO-PI-R (se nedan), och Goldberg har på detta sätt skapat egna items som mäter samma personlighetsdimensioner som i de befintliga testen. "IPIP" finns tillgänglig på hemsidan <http://ipip.ori.org> och skapar en allmän domän för forskning och utveckling av personlighetstest. Goldberg menar att de personlighetstest som finns idag inte utvecklas eftersom de som uppfunnit testen oftast har monopol på dem. Det är alltså hans mening att både allmänheten och forskare som arbetar med personlighetstest ska kunna ta del av den information som finns på hemsidan. Det är från Goldbergs hemsida som den här studien har tagit den engelska versionen av de frågor som studiens personlighetstest består av. (Goldberg, 1999; Goldberg, in press)

### *Costa & McCrae*

Sedan 1985 har Costa och McCrae konstruerat och utvecklat ett frågeformulär, *NEO-Personality Inventory* (NEO-PI), för att mäta "Big Five". Den allra första versionen inkluderade bara tre av faktorerna, N, E och O, därav namnet. I NEO Inventory, som det kallades först, använde Costa & McCrae åtta aspekter för varje faktor. Det nyaste NEO-PI-R (*Revised* = omarbetat) innehåller 240 frågor och består av sex egenskaper i varje Big Five-faktor, varje egenskap är sedan mätt i åtta frågor. Frågorna besvaras på en femgradig skala, från 'instämmer inte alls' (strongly disagree) till 'instämmer helt' (strongly agree). Responsen på personlighetstestet är baserat på självskattning, d.v.s. den synen en person har på sig själv. Testresultat från flera olika datainsamlingar har visat på god reliabilitet och validitet. Costa och McCrae talar starkt för användandet av strukturerade frågeformulär för att mäta personligheten och är kritiska till projektiva test och kliniska intervjuer. (Costa & McCrae, 1992; Costa & McCrae, 2004; Matthews, Deary & Whiteman 2003) För att NEO-PI skulle kunna accepteras som ett tillförlitligt sätt att mäta "Big Five", har Costa och McCrae gjort mätningar som visar att resultat från NEO-PI-R korrelerar som förväntat med resultat från andra personlighetstest. Detta gäller särskilt för andra test baserade på faktoranalys, t ex Eysencks "PEN" eller Cattells 16PF. (Pervin & John, 2001) Det personlighetstest som den här studien har använt sig av konstruerat på samma sätt som NEO-PI-R, förutom



att denna studies test har tio items på varje underliggande personlighetsdrag, alltså 300 frågor totalt.

### *Personlighetstest*

Psykologiska test är verktyg vars användningsområden har ökat kraftigt under de senaste åren. Det vanligaste sättet att använda psykologiska test har varit för att undersöka skillnader mellan individer, eller för att undersöka skillnader i reaktioner hos samma individ men i olika situationer. Tidiga psykologiska test användes till exempel för att undersöka intellektuella skillnader mellan personer eller för att undersöka utbildningsbehov. Det är sådana test som senare utvecklades till det som idag kallas intelligenstest. (Anastasi & Urbina, 1997)

Urval och klassificering av personal är ett av de områden där psykologiska test används mest. Där används testen ofta - och bör användas - i kombination med professionella intervjuer så att testresultaten kan tolkas i samband med bakgrundsinformation om individen i fråga. Att använda psykologiska test i rekryteringssituationer härstammar från första världskriget då man började använda test för att välja ut militär personal. Under andra världskriget utvecklades dessa test och användandet av dem ökade kraftigt. Än idag utvecklas och används psykologiska test frekvent inom det militära. (Anastasi & Urbina, 1997)

Sedan 1980-talet har användningen av personlighetstest i rekryteringssituationer blivit allt mer populär. Personlighetstest som används inom rekrytering ska svara på fyra huvudfrågor:

1. Har den arbetssökande rätt personlighet för jobbet?
2. Har den arbetssökande den förmåga som krävs för att klara jobbet?
3. Hur kommer den arbetssökande att bete sig på jobbet?
4. Har den arbetssökande några problem som kommer att påverka jobbet?

(Cook, 2004)

När det gäller rekrytering och urval av personal används oftast två typer, eller en kombination, av två typer av test; intelligenstest och personlighetstest. Personlighet, i det här fallet, är en term som står för *personlighetsdrag*, även om begreppet

personlighet ibland används som ett bredare uttryck som även innefattar personlig *förmåga*. Personlighetstest används alltså oftast för att mäta personlighetsdrag som känslomässiga tillstånd, personliga relationer, motivation, intressen och attityder. Den vanligaste formen av personlighetstest är frågeformulär med skattningsskalor där personer bedömer sig själva, vilket även är utformningen på det test som denna studie använt sig av. Denna typ av personlighetstest har sitt ursprung i ”The Personal Data Sheet” som utvecklades av Woodworth under första världskriget. (Anastasi & Urbina, 1997)

Det finns även andra sätt att utvärdera personlighet, till exempel genom så kallade *prestations-* eller *situations-*test, där den som undersöks får utföra en uppgift vars egentliga mening ofta är dold. De flesta sådana test sker i vardagliga situationer. En annan typ av test är *projektiva* test, där försökspersonen får en uppgift som kan lösas på många olika sätt. Poängen är att sättet personen väljer att lösa uppgiften på ska avslöja dennes personlighetsdrag. Uppgifter som ofta förekommer i projektiva test kan till exempel vara att rita, att spela teater eller att tolka bilder. (Anastasi & Urbina, 1997)

Smith, Dickson & Hanges (2001) har gjort en undersökning som tar upp kritik riktad mot Big Five som mätinstrument av personligheten i rekryteringssituationer. Den första kritiken lyder: ”Den mesta personlighetsforskningen genomförs med frivilliga försökspersoner och när frivilliga personer fyller i ett personlighetstest (vanligtvis blivit lovade att det är anonymt) tenderar de att svara ärligt eftersom de inte har något att vinna eller förlora.” Detta är dock inte fallet om man fyller i ett personlighetstest till en jobbsökan, då tenderar man att överdriva sina bra egenskaper och dämpa eller ignorera sina sämre egenskaper och agera idealanställd, eftersom jobbet sätts på spel. Enligt detta argument är det inte troligt att ett personlighetstest baserat på Big Five kan beskriva den arbetssökandes personlighet. Den andra kritiken handlar om social önskvärdhet, vilket innebär att försökspersonerna inte svarar ärligt på frågorna och visar hur de verkligen är, utan istället svarar enligt hur de önskar att vara, d.v.s. att en idealpersonlighet framställs. Smith, Dickson & Hanges (2001) studie gick ut på att se om resultaten ser olika ut när arbetssökande och frivilliga försökspersoner gör ett personlighetstest. De använde sig av tre olika grupper, arbetssökande, arbetande och studenter, men hittade inga större skillnader. Femfaktormodellen passade,

förvånansvärt nog, de arbetssökande bättre än studenterna. Detta är ett tecken på att en del av kritiken av Big Five kan vara överdriven och att femfaktorteori kanske är en tillförlitligare teori än vad kritikerna trott. (Smith, Dickson & Hanges, 2001)

Eftersom självskattningsformulär är det som denna studie använt sig av är det den typen av test, och teorierna bakom dem, som har beskrivits närmare. Det finns olika utgångspunkter för utformandet av personlighetstest som självskattningsformulär, och bland de två största är faktoranalys och personlighetsteori. Det finns även andra utgångspunkter, till exempel så kallade ”innehållsrelaterade” procedurer. Ibland har två eller flera utgångspunkter kombinerats för att skapa ett personlighetstest. (Anastasi & Urbina, 1997) Det aktuella testet är huvudsakligen baserat på faktoranalys men även på den personlighetsteori som gått igenom ovan.

### *Faktoranalys*

För att försöka att systematiskt dela in personlighetsdrag i olika klasser eller kategorier, började forskare att använda sig av det som kallas faktoranalys. Faktoranalys innebär att man försöker att reducera antalet kategorier av beteenden genom att hitta konsekventa mönster bland dem. Ett visst mått av subjektivitet kan förekomma eftersom man, för att kunna dela in beteendena i olika faktorer, först måste bestämma namn på, och antal, faktorer. Alltså kan det bli svårt att jämföra separata undersökningar som använder olika benämningar på och antal faktorer. En av de första tillämpningarna av faktoranalys gjordes av Raymond B. Cattell, med ”The Sixteen Personality Factor Questionnaire” (16PF), som nämndes tidigare. (Anastasi & Urbina, 1997)

### *Begreppsvaliditet*

Begreppsvaliditet handlar om till hur stor del ett psykologiskt test mäter det teoretiska begrepp (t ex ett personlighetsdrag) som det avser att mäta. Begreppsvaliditet har dragit uppmärksamhet till vikten av psykologisk teori och behovet av att formulera hypoteser som kan accepteras eller förkastas när man konstruerar ett psykologiskt test. Begrepp som används i psykologiska test härstammar från etablerade förhållanden mellan olika mätta beteenden, och har utvecklats för att förklara och organisera

konsekventa testresultat. All data som kan stärka ett begrepps natur, talar också för begreppets validitet. (Anastasi & Urbina, 1997) Denna studie inriktar sig på en begreppsvalidering av det personlighetstest som har använts, genom att korrelera resultaten från personlighetstestet med resultat från ett intressetest och jämföra dessa resultat med tidigare studier.

Flera undersökningar som har använt femfaktorteorin har gjorts inom olika områden i yrkeslivet. Två av dessa tas upp här:

Barrick och Mount (1991) gjorde en studie av relationen mellan dimensionerna i femfaktorteorin (Extraversion, Neuroticism, Agreeableness, Conscientiousness och Openness) och tre kriterier relaterade till arbetsprestation. Man undersökte fem yrkesgrupper (professionella, poliser, chefer, säljare och yrkeskunniga) och använde sig av meta-analys, för att undersöka om människors personlighetsdrag är relaterade till deras beteende i arbetsmiljön. De resultat man fann var att en dimension av personligheten, Conscientiousness, konsekvent visade relationer med alla arbetskriterier i alla yrkesgrupper. För resten av personlighetsdimensionerna varierade korrelationerna mellan yrkesgrupperna och kriterierna. Extraversion var en signifikant prediktor för två av yrkesgrupperna, som innehåller sociala kontakter, chefer och säljare. Både Openness och Extraversion var signifikanta prediktorer till ett av kriterierna i alla yrkesgrupper. Dessa resultat visar på hur bra det är att använda sig av femfaktormodellen av personligheten för att hitta empiriska samband. (Barrick & Mount, 1991)

Judge, Heller och Mount (2002) har gjort en meta-analys över sambandet mellan ”Big Five” och arbetstrivsel, där de har använt en meta-analys gjord av Barrick och Mount som grund och sedan inkluderat alla liknande studier som fanns tillgängliga. Resultaten de fann av meta-analysen var att Neuroticism korrelerade starkast med arbetstrivsel, tätt följt av Conscientiousness och Extraversion. Extraversion, Conscientiousness och Neuroticism var alltså signifikanta prediktorvariabler till arbetstrivsel. Endast förhållandet mellan arbetstrivsel och de två faktorerna Neuroticism och Extraversion kunde generaliseras över alla studierna, men man hittade en multipel korrelation mellan arbetstrivsel och alla de fem faktorerna

tillsammans. Detta talar för validiteten av ”Big Five” som bra informationskälla när det gäller arbetstrivsel. (Judge, Heller & Mount, 2002)

### *Att mäta intressen*

Den här studien har använt sig av ett så kallat intressetest. De flesta intresseformulär är utformade för att bedöma individers intressen för olika arbetsområden. Det intressetest som denna studie använt sig av har delvis inspirerats av ”The Strong Interest Inventory”, men även av ett verktyg för arbetsanalys som heter PAQ, som tas upp under nästa rubrik. ”The Strong Interest Inventory” utformades från början av E. K. Strong och publicerades första gången 1927, då med namnet ”the Strong Vocational Interest Blank”. Det innehöll då två procedurer för att mäta yrkesmässiga intressen, först fick respondenten svara på frågor rörande vad han eller hon tyckte om eller inte tyckte om, till exempel när det gällde olika aktiviteter, saker och människor. Svaren tolkades sedan utifrån olika yrken. Man fann att människor inom ett visst yrke ofta hade gemensamma intressen som skiljde dem från människor inom ett annat yrke. De här skillnaderna i intressen handlade inte bara om yrken, utan även om andra intressen, till exempel skolämnen, fritidsaktiviteter, sport och annat.

Den nuvarande versionen av ”Strong Interest Inventory” består av åtta delar där de första fem är ’yrken’, ’skolämnen’, ’aktiviteter’ (t.ex. hålla tal, reparera en klocka) ’fritidsaktiviteter’, och ’kontakt med olika människor’ (t.ex. mycket gamla människor eller människor som lever i farliga miljöer). På dessa frågor svarar man utifrån en tregradig skala, där alternativen är ’tycker om’, ’likgiltig’ och ’tycker inte om’. Två delar av testet består av par av aktiviteter där respondenten ska svara vilket han föredrar av t.ex. ”hantera saker eller hantera människor”. Slutligen innehåller testet en del där respondenten svarar ’ja’, ’nej’ eller ’?’ på en rad självbeskrivande påståenden.

Resultaten presenteras på tre olika skalor: ’General Occupational Themes’ (allmänna yrkesteman), ’Basic Interest Scales’ (allmänna intressen) och ’Occupational Scales’ (yrkesskalor). Utöver dessa finns också en ny ”Personal Style”-skala som bedömer preferenser inom arbetsform, inlärningsmiljö, ledarskapsstil och risktagande. Klassificeringen av yrkesmässiga intressen bygger på John Hollands teoretiska modell som kallas RIASEC. Bokstäverna i RIASEC står för: Realistic (realistisk/praktisk)

(R), Investigative (undersökande) (I), Artistic (konstnärlig) (A), Social (social) (S), Enterprising (företagande) (E) och Conventional (konventionell) (C). Enligt Holland tillhör en person oftast inte bara en av de sex typerna, utan de kan tillhöra en kombination av två eller flera. Olika kombinationer av typer skapar ett mönster av koder som i sin tur är relaterade till olika yrken. (Anastasi & Urbina, 1997)

Det instrument för att mäta intressen som denna studie använt sig av har dels inspirerats av ”Strong Interest Inventory” och RIASEC, men också av arbetsanalysinstrumentet PAQ som diskuteras härnäst.

### *Arbetsanalys*

PAQ (position analysis questionnaire) är ett av de verktyg för arbetsanalys som används mest i rekryteringssammanhang och arbetslivet i allmänhet. Trots titeln är det egentligen inte ett frågeformulär, utan ett schema för strukturerad intervju. Arbetsanalys är till för att bestämma naturen av ett specifikt arbete, till exempel för att kunna skriva korrekta arbetsbeskrivningar för att kunna rekrytera rätt medarbetare eller för att hjälpa intervjuaren vid en anställningsintervju så att denne vet exakt vad jobbet i fråga innehåller. PAQ består av frågor som behandlar olika stadier. Det första stadiet behandlar aspekter (arbetsuppgifter) som rör alla olika former av arbete och det andra handlar om personliga attribut (t ex intressen, temperament) för att utreda vilken typ av person som krävs för arbetet i fråga. Resterande stadier av PAQ har inte varit aktuella för det intressetest som denna studie använt sig av, men handlar till exempel om att välja lämpliga personlighetstest för rekrytering inom olika typer av arbeten. (Cook, 2004) Det instrument denna studie har använt sig av har fungerat som ett frågeformulär som besvarats på Internet, med frågor som har velat utreda vilken typ av arbetsuppgifter olika individer är intresserade av. Det har inspirerats av PAQ på det sätt att det beskriver olika arbetsuppgifter och intressen på samma sätt som i PAQ.

### *Relationen mellan personlighet och intressen*

Det har gjorts undersökningar om relationen mellan intressen och personligheten i över 50 år (Hogan & Blake, 1999). I en artikel av Hogan och Blake (1999), togs denna relation upp och då med utgångspunkt från John Hollands teori om yrkesmässiga intressen. Enligt Holland är yrkesmässiga intressen ett uttryck av personligheten. Hogan och Blake (1999) tog upp flera studier som har undersökt detta påstående och resultaten från dessa har varit konsekventa, de visade alla på små till moderata korrelationer mellan intresse- och personlighetsskalor. Enligt Hogan och Blake (1999), har Hollands RIASEC och femfaktorteorin ett gemensamt språk eftersom båda använder personlighetsbeskrivande termer. Hogan och Blake (1999), tog bland annat upp en studie av Blake och Sackett som undersökte relationen mellan RIASEC och femfaktorteorin. Man fann att Extraversion var negativt relaterat till Investigative (undersökande) och positivt till Enterprising (företagsam). Agreeableness (vänlighet) hade ett positivt samband med Social och Conscientiousness (samvetsgrannhet) med Conventional (konventionell). Openness (öppenhet) korrelerade positivt med Artistic (artistisk), Investigative (undersökande) och Social och negativt med Conventional. Neuroticism visade inte på några betydelsefulla korrelationer med någon av Hollands RIASEC. Slutligen, så menar Hogan och Blake (1999) att intressetest och moderna personlighetstest har den gemensamma avsikten att förutse yrkesmässig framgång och att de två typerna av test på det sättet är relaterade och bör användas tillsammans. (Hogan & Blake, 1999)

De Fruyt och Mervielde gjorde 1997 en av de första studierna om relationen mellan "The Big Five" och Hollands RIASEC. De använde sig av ett stort stickprov av flamländska sistaårs-studenter vid universitet, som hade olika huvudämnen. Enligt De Fruyt och Mervielde (1997) var detta den första undersökningen som använde sig av Costa & McCraes NEO-PI-R i en sådan här studie. De Fruyt och Mervielde (1997) var även intresserade av hur olika profiler av personlighet och intressen såg ut, till exempel förväntade de sig att extraverta och öppna personer skulle ha fler och skiftande intressen än neurotiska personer. Resultaten visade att alla "Big Five"-faktorer var signifikant relaterade till åtminstone en eller flera av RIASEC-faktorerna, men alla RIASEC-faktorer korrelerade inte alltid med "Big Five". Personlighetsfaktorn Neuroticism korrelerade negativt med RIASECs Enterprising

och Conventional. Extraversion korrelerade positivt med Social och Enterprising och Openness korrelerade positivt med Artistic och Social och negativt med Conventional. Agreeableness korrelerade positivt med Social och negativt med Enterprising och slutligen, Conscientiousness, korrelerade negativt med Artistic och positivt med Enterprising och Conventional. Även om det fanns en viss skillnad mellan dimensionerna "Big Five" och RIASEC, så verkade de överlappa varandra på ett speciellt sätt. Därför så rekommenderar De Fruyt och Mervielde att man använder sig av instrument både för att mäta personligheten och för att mäta yrkesmässiga intressen, inom utbildnings- och yrkesrådgivning. (De Fruyt & Mervielde, 1997)

Larson och Borgen gjorde 2002 en undersökning som också handlade om sambandet mellan yrkesmässiga intressen och personligheten. Undersökningen replikerade många av resultaten från studien av De Fruyt & Mervielde (1997) som nämndes ovan. De yrkesmässiga intressena mättes med "the Strong Interest Inventory", baserat på Holland's (1997) Big Six-modell av intressen (RIASEC). Det finns mycket litteratur som tar upp sambandet mellan intressen och personlighet på ett bredare plan, men Larson och Borgen (2002) argumenterar för att använda "Strong Interest Inventory" istället för endast Hollands RIASEC, eftersom "Strong" går in på mer specifika yrkesmässiga intressen. Vidare menar Larson och Borgen (2002) att man bör titta närmare på relationer mellan de underliggande personlighetsdragen av "Big Five" och intressen, eftersom underliggande drag från en huvudfaktor kan vara väldigt olika (Larson & Borgen, 2002). Baserat på tidigare litteratur förväntade sig Larson och Borgen (2002) att hitta fem relationer mellan "Big Five" och Hollands RIASEC; att Extraversion var relaterat till både Enterprising och Social, att Agreeableness var relaterat till Social och att Openness var relaterat till både Artistic och Investigative. Utöver detta valde Larson och Borgen (2002) själva ut tio specifika hypoteser för förhållanden som de ville undersöka mellan underliggande personlighetsdrag och intressen från "SII". Personligheten representerades av två olika teorier, dels Big Five, som mättes med NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992) och dels en teori som inte tas upp vidare i uppsatsen; "Big Three", som mättes med MPQ-skalor (Tellegen, 1982; Tellegen & Waller, in press). "Big Three" står för tre personlighetsfaktorer som kallas "Positive Emotionality" (PE), Negative Emotionality (NE) och Constraint (CT). Resultaten visade tydliga samband mellan olika personlighetsdrag och intressen. Strongs Social korrelerade med alla aspekter från Extraversion, högst med Positive



Emotions (glad, positiv) och Warmth (värme). Även intresset Business Management korrelerade positivt med alla aspekter från Extraversion, till exempel Assertiveness (bestämd) och Excitement Seeking (spänningssökande). Neuroticism visade på några negativa korrelationer, det underliggande draget Vulnerability (sårbar) hade svaga negativa samband med både Investigative (undersökande) och Science (forskning). Openness var relaterat till Artistic, Investigative och Social. Korrelationen ( $r = .62$ ) mellan Openness och Artistic var högre än i tidigare studier och man hittade även samband mellan Artistic och alla de underliggande dragen från Openness. Bland annat korrelerade Aesthetics (estetisk), Actions (aktiviteter) och Ideas (idéer, intellektuell) med Artistic. Det underliggande draget Ideas från Openness korrelerade även starkt med intressena Investigative (undersökande) och Science (forskning). Personlighetsfaktorn Agreeableness korrelerade starkast med Social, t ex draget Altruism, men visade även på några svaga negativa samband, t ex mellan Sales (försäljningsinriktat jobb) och Modesty (blygsam). Slutligen, det underliggande draget Order (ordningsam) från personlighetsfaktorn Conscientiousness, visade på positiva samband med intresset Conventional (konventionell, struktur) och intresset Office Practices (kontorsarbete), dessa korrelationer var dock ganska svaga. Man fann att det oftast är en specifik aspekt av en personlighetsfaktor som är mest relaterad till Hollands intresseskalor, t ex var det den estetiska aspekten av Öppenhet som var starkast relaterad till artistiska intressen ( $r = .69$ ). (Larson & Borgen, 2002)

### *Sammanfattning*

”The Trait Concept” har sitt ursprung hos flera olika teoretiker, bland andra de som har tagits upp ovan. Dessa ursprungliga teorier har lett fram till några som fortfarande används i dag, en av de mest kända är femfaktorteorin, eller ”The Big Five”, som den här studiens personlighetstest grundar sig på. Användningsområdena för personlighetstest har ökat under de senaste decennierna och ett av de största användningsområdena är idag inom rekrytering och arbetslivet i allmänhet. Även test som mäter yrkesmässiga intressen används inom arbetslivet och också i studievägledning och karriärrådgivning. Relationen mellan personlighet och yrkesmässiga intressen har undersökts flitigt och visat på flera tydliga samband.

### *Syfte*

Syftet med denna studie är att undersöka om det finns ett samband mellan yrkesmässiga intressen och det personlighetstest som studien använder sig av och att på det sättet undersöka personlighetstestets externa validitet, och då i synnerhet begreppsvaliditeten.

### Metod

#### *Undersökningsdeltagare*

Femtiofyra personer har deltagit i undersökningen, varav 38 kvinnor och 15 män, och de var i åldrarna mellan 20 och 54 år ( $M = 25.64$ ,  $SD = 6.73$ ). Det har inte funnits någon medveten fördelning av vare sig kön, ålder eller utbildningsinriktning. Några av undersökningsdeltagarna anmälde frivilligt sitt intresse för projektet medan andra blev kontaktade via e-post och ombads delta. De som spontant kontaktades via e-post var personer som redan fanns i författarnas kontaktnät, till exempel vänner, studiekamrater, arbetskolligor, släktingar, partners eller andra bekantskaper. Dessa personer ombads i sin tur att kontakta andra personer (till exempel vänner, studiekamrater, arbetskolligor, släktingar, partners eller andra bekantskaper) som kunde tänkas vara intresserade av att delta i projektet. Alla som kontaktades deltog inte i projektet, några föll bort på grund av bristande intresse eller tidsbrist, andra på grund av tekniska problem med den Internet-sida som användes för projektet.

#### *Material*

Undersökningen har använt sig av två olika test, ett personlighetstest och ett intressetest. Testen finns på Internet och har genom en adresslänk, som använts speciellt för detta projekt, kombinerats så att de har kunnat fyllas i direkt efter vartannat.

### *Personlighetstestet*

Personlighetstestet består av 300 frågor (se Appendix A) och är konstruerat för att mäta de fem stora faktorerna av personligheten (Big Five), d.v.s. Neuroticism, Öppenhet, Vänlighet, Samvetsgrannhet och Extraversion. Skolor med 10 items på varje användes för att mäta sex specifika personlighetsdrag för varje faktor, alltså sammanlagt 30 underregnskaper (se *tabell 1*). Frågorna besvarades på en fem-gradig skala från 'stämmer inte alls' till 'stämmer precis'. Frågorna är hämtade från en hemsida med adressen [www.ipip.ori.org](http://www.ipip.ori.org) som är konstruerad av professor Lewis R. Goldberg. Frågorna var i originalform på engelska och har översatts av Martin Bäckström tillsammans med Brita Ohlin och Anna Malmén.

### *Intressetestet*

Intressetestet består av 94 frågor (se Appendix B) och är inspirerat av "the Strong Interest Inventory" och arbetsanalysinstrumentet PAQ. Frågorna handlar om vad man är intresserad av i sitt kommande arbete, t ex rörande arbetsaktiviteter, kontakter med olika personer osv. Frågorna har delats in under 15 faktorer som representerar olika typer av arbeten. Frågor som inte passade in under någon av dessa faktorer samlades under en faktor som kallades "enskilda frågor". Se *tabell 2* för genomgång av faktorer och exempel på frågor. Frågorna besvarades på en sjugradig skala, som varierade beroende på frågorna. Började frågan t ex "Hur skulle du trivas med...", besvarades den på en skala från "inte alls" till "mycket bra, skulle vara en av arbetets mest positiva sidor", eller började frågan "Hur mycket av denna typ av aktiviteter...", besvarades den på en skala från "nästan inget alls" till "våldigt mycket, nästan hela tiden".

Tabell 1.

*De fem personlighetsfaktorerna med underliggande personlighetsdrag*

| Faktor          | Personlighetsdrag   |
|-----------------|---------------------|
| Extraversion    | Aktiv               |
| Extraversion    | Bestämd             |
| Extraversion    | Glad                |
| Extraversion    | Kamratlig           |
| Extraversion    | Spänningssökande    |
| Extraversion    | Sällskaplig         |
| Neuroticism     | Ilsken              |
| Neuroticism     | Nedstämd            |
| Neuroticism     | Omåttlig            |
| Neuroticism     | Självmedveten       |
| Neuroticism     | Sårbar              |
| Neuroticism     | Ångestfylld         |
| Samvetsgrannhet | Disciplinerad       |
| Samvetsgrannhet | Effektiv            |
| Samvetsgrannhet | Försiktig           |
| Samvetsgrannhet | Ordningsam          |
| Samvetsgrannhet | Plikttrogen         |
| Samvetsgrannhet | Prestationsinriktad |
| Vänlighet       | Altruistisk         |
| Vänlighet       | Blygsam             |
| Vänlighet       | Moralisk            |
| Vänlighet       | Samarbetsvillig     |
| Vänlighet       | Sympatisk           |
| Vänlighet       | Tillitsfull         |
| Öppenhet        | Artistisk           |
| Öppenhet        | Emotionell          |
| Öppenhet        | Fantasirik          |
| Öppenhet        | Intellektuell       |
| Öppenhet        | Liberal             |
| Öppenhet        | Äventyrlig          |

Tabell 2.

*Intressefaktorer med frågeexempel*

| Faktor                           | ex. fråga  |
|----------------------------------|--|
| artistiskt arbete                | Skulle du kunna tänka dig att ha ett arbete som är artistiskt - konstnärligt, musikaliskt, kreativt (journalistik, reklam)?  |
| fysiskt arbete                   | Hur mycket av denna typ av aktiviteter vill du ha i ditt arbete - nivå av fysisk ansträngning?   |
| informationsarbete               | Hur skulle du trivas med att i arbetet ta in information från följande källor - från skrivet material (böcker, rapporter, anteckningar, artiklar, arbetsinstruktioner)?  |
| komplexa arbetsuppgifter         | Hur skulle du trivas med dessa uppgifter - resonerande för problemlösning – med hänsyn till kunskap, erfarenhet och bedömning av problem?  |
| komplexa/sociala arbetsuppgifter | Hur mycket av denna typ av aktiviteter vill du ha i ditt arbete - intervju (göra intervjuer för att nå en specifik målsättning, t ex intervju arbetssökande)?  |
| kontorsarbete                    | Hur mycket av följande moment tycker du skulle finnas i ditt arbete - skriva av, transkribera (kopiera eller lagra data eller information för senare användning)?  |
| ledningsarbete                   | Hur skulle du trivas med att ha personer under dig - att ha personer som är direkt underställda dig och som själv har ledningsansvar?  |
| maskiner/verktyg                 | Hur intresserad är du av att hålla på med följande område i ditt arbete - motordrivna (manuellt kontrollerade och handhållna verktyg som använder en energikälla som elektricitet, bensin eller tryckluft)?  |
| regelbundet arbete               | Hur skulle du trivas med följande i ditt arbete - regelbundna arbetstider?   |
| serviceinriktat arbete           | Hur skulle du trivas med att ha kontakt med denna typ av personer i arbetet - kunder i affärer och restauranger?   |
| sociala problem                  | Hur skulle du trivas med följande i ditt arbete - spända personliga kontakter (handskas med personer eller grupper i obehagliga eller pressande situationer, t ex polisarbete, vissa typer av förhandlingar, arbete med vissa typer av psykiskt sjuka, att fungera som skatteindrivare eller att vråka människor)? |

Tabell 2. (forts.)

*Intressefaktorer med frågeexempel*

| Faktor                      | ex. fråga  |
|-----------------------------|--|
| strukturerat arbete         | Hur skulle du trivas med följande i ditt arbete - att hålla uppmärksamhet på detaljer (att vara grundlig och uppmärksam på olika detaljer i arbetet, vara säker på att inget lämnas ogjort)? |
| undersökande arbete         | Skulle du kunna tänka dig att ha ett arbete som är - undersökande - forskning, utveckling, utredningar (läkare ställer diagnos)?   |
| försäljningsinriktat arbete | Skulle du kunna tänka dig att ha ett arbete som är - försäljningsinriktat - sälja, driva företag, starta tillverkning, importera, exportera?   |
| praktiskt arbete            | Skulle du kunna tänka dig att ha ett arbete som är - praktiskt - bilmekaniker, hantverk, industriarbete?   |
| enskilda frågor             | Hur skulle du trivas med att i arbetet ta in information från följande källor - från känselsinnen (Tryck, smärta, temperatur eller struktur)?  |
| enskilda frågor             | Hur skulle du trivas med följande uppgifter i ditt arbete - ta emot ledning (bli ledd av andra)?   |
| enskilda frågor             | Hur mycket av följande moment tycker du skulle finnas i ditt arbete - resor. Använd skalan nedan för att ange proportionen av tid som behövs för resor.                                      |

*Procedur*

Datinsamlingen påbörjades med att författarna, med hjälp av två andra personer, samlade in e-postadresser från intresserade på en arbetsmarknadsdag som arrangerades av samhällsvetare vid Lunds universitet den 1 april 2004. Adresslänk och instruktioner till testet e-postades sedan ut till dessa adresser, samt till redan befintliga adresser i författarnas adresslistor. Alla som kontaktades uppmanades att vidarebefordra e-postmeddelandet till andra som kunde tänkas vara intresserade. Författarna fortsatte sedan under cirka en månads tid att samla in ytterligare e-postadresser från intresserade i deras bekantskapskretsar. Den 7 maj 2004 gick författarna till en föreläsning i arbetspsykologi som hölls för studenter på A-kursen i psykologi vid Lunds universitet. Här samlades ytterligare cirka 30 st. e-postadresser in från intresserade studenter, som erhöll instruktioner och adresslänk till testet

samma dag. De e-postmeddelanden som skickades ut till samtliga intresserade innehöll utförliga instruktioner om hur de skulle gå till väga för att självständigt fylla i testen på Internet samt information om anonymitet. Resultaten av varje färdigt ifyllt test sparades i en databas, deltagarna behövde alltså inte kontakta författarna när de hade gjort testet.

### *Databearbetning*

Till att börja med togs deskriptiva data för kön och ålder fram. Resten av databearbetningen gick ut på att utföra korrelationsanalyser för att hitta samband mellan underliggande personlighetsdrag samt huvudfaktorer och intressefaktorer.

## Resultat

Resultaten visade på flera signifikanta korrelationer mellan intressen och personlighet, som här presenteras i separata tabeller för varje faktor med underliggande personlighetsdrag. Endast de intressefaktorer (av 15 totalt) som korrelerade signifikant med aktuell personlighetsfaktor, eller underliggande personlighetsdrag, har tagits med i varje tabell. Av totalt 16 enskilda intressefrågor, tas endast de signifikanta korrelationer som av författarna ansågs intressanta, upp i en enskild tabell. De fyra enskilda intressefrågor som tas upp, ansågs intressanta för att de antingen fått stöd i tidigare forskning eller för att de enligt författarna var förväntade.

### *Extraversion*

I tabell 3 presenteras de intressefaktorer som korrelerade med Extraversion och dess underliggande personlighetsdrag. Både Aktiv och Bestämd korrelerade positivt med Komplexa/sociala arbeten, dock korrelerade denna intressefaktor inte med huvudfaktorn Extraversion. Även Sociala problem, Service, Kontorsarbete, Struktur och Artistiskt arbete korrelerade med underliggande personlighetsdrag men inte med själva huvudfaktorn. Fysiska jobb, Ledningsarbete, Regelbundenhet och Försäljningsinriktat jobb korrelerade alla med huvudfaktorn och underliggande personlighetsdrag. Ledningsarbete var den faktor som korrelerade flest gånger, här

fanns positiva samband med Aktiv, Bestämd, Glad, Spänningssökande samt huvudfaktorn Extraversion.

Tabell 3.

*Signifikanta korrelationer mellan arbetsintresse och personlighetsvariabeln Extraversion inklusive dess olika aspekter*

|                           |          | Aktiv | Bestämd | Glad | Kamratlig | Sällskaplig | Spänningssökande | Extraversion |
|---------------------------|----------|-------|---------|------|-----------|-------------|------------------|--------------|
| Komplexa/sociala          | <i>r</i> | .427  | .381    |      |           |             |                  |              |
|                           | <i>p</i> | .001  | .005    |      |           |             |                  |              |
| Sociala problem           | <i>r</i> | .299  |         |      |           |             | .275             |              |
|                           | <i>p</i> | .030  |         |      |           |             | .046             |              |
| Service                   | <i>r</i> |       |         |      | .314      |             |                  |              |
|                           | <i>p</i> |       |         |      | .022      |             |                  |              |
| Kontorsarbete             | <i>r</i> |       |         |      |           |             |                  | -.337        |
|                           | <i>p</i> |       |         |      |           |             |                  | .014         |
| Fysiska jobb              | <i>r</i> | .304  |         |      |           |             | .496             | .311         |
|                           | <i>p</i> | .027  |         |      |           |             | .000             | .024         |
| Ledningsarbete            | <i>r</i> | .495  | .490    | .396 |           |             | .384             | .478         |
|                           | <i>p</i> | .000  | .000    | .003 |           |             | .005             | .000         |
| Regelbundenhet            | <i>r</i> | -.311 |         |      |           |             | -.446            | -.301        |
|                           | <i>p</i> | .023  |         |      |           |             | .001             | .029         |
| Struktur                  | <i>r</i> |       |         |      |           |             | -.352            |              |
|                           | <i>p</i> |       |         |      |           |             | .010             |              |
| Artistiskt jobb           | <i>r</i> |       |         |      |           |             | -.322            |              |
|                           | <i>p</i> |       |         |      |           |             | .019             |              |
| Försäljningsinriktat jobb | <i>r</i> | .285  | .381    |      |           | .321        |                  | .381         |
|                           | <i>p</i> | .039  | .005    |      |           | .019        |                  | .005         |

### *Neuroticism*

I tabell 4 presenteras hur Neuroticism och underliggande personlighetsdrag korrelerade med intressefaktorerna. Samtliga korrelationer var negativa och även här korrelerade vissa intressefaktorer med flera underliggande drag utan att korrelera med huvudfaktorn Neuroticism. Till exempel Ledningsarbete korrelerade negativt med både Självmedveten och Sårbar men inte med Neuroticism. Komplexa jobb, Sociala



problem och Undersökande jobb korrelerade dock negativt både med flera underliggande personlighetsdrag samt med huvudfaktorn Neuroticism.

Tabell 4.

*Signifikanta korrelationer mellan arbetsintresse och personlighetsvariabeln Neuroticism inklusive dess olika aspekter*

|                                 |          | Nedstämd | Iltsken | Omåttlig | Själv-<br>medveten | Sårbar | Ångestfylld | Neuroticism |
|---------------------------------|----------|----------|---------|----------|--------------------|--------|-------------|-------------|
| Komplexa jobb                   | <i>r</i> |          | -.308   |          |                    | -.463  |             | -.358       |
|                                 | <i>p</i> |          | .025    |          |                    | .000   |             | .009        |
| Sociala problem                 | <i>r</i> |          |         |          |                    | -.358  | -.324       | -.314       |
|                                 | <i>p</i> |          |         |          |                    | .009   | .018        | .022        |
| Informations-<br>arbete         | <i>r</i> |          |         |          |                    | -.321  |             |             |
|                                 | <i>p</i> |          |         |          |                    | .019   |             |             |
| Ledningsarbete                  | <i>r</i> |          |         |          | -.315              | -.324  |             |             |
|                                 | <i>p</i> |          |         |          | .021               | .018   |             |             |
| Praktiska jobb                  | <i>r</i> |          |         |          | -.296              |        |             |             |
|                                 | <i>p</i> |          |         |          | .032               |        |             |             |
| Undersökande<br>jobb            | <i>r</i> |          |         |          |                    | -.553  | -.272       | -.318       |
|                                 | <i>p</i> |          |         |          |                    | .000   | .049        | .020        |
| Försäljnings-<br>inriktade jobb | <i>r</i> |          |         |          | -.325              |        |             |             |
|                                 | <i>p</i> |          |         |          | .018               |        |             |             |

### *Samvetsgrannhet*

Tabell 5 visar samband som hittades mellan huvudfaktorn Samvetsgrannhet med underliggande personlighetsdrag och olika intressefaktorer. Mellan intressefaktorerna Komplexa jobb, Kontorsarbete och Struktur, hittades endast positiva korrelationer, både med underliggande personlighetsdrag och huvudfaktorn Samvetsgrannhet. Komplexa jobb, Komplexa/sociala, Artistiskt jobb och Försäljningsinriktade jobb korrelerade alla negativt med ett eller flera underliggande personlighetsdrag, men inte med huvudfaktorn. I samband med intressefaktorn ledningsarbete hittades två negativa och en positiv korrelation, negativa samband hittades med personlighetsdragen Plikttrogen och Försiktig och ett positivt med prestationsinriktad.

Sociala problem och Undersökande jobb korrelerade båda positivt med intressefaktorn Effektiv.

Tabell 5.

*Signifikanta korrelationer mellan arbetsintresse och personlighetsvariabeln Samvetsgrannhet inklusive dess olika aspekter*

|                              |          | Plikttrogen | Försiktig | Ordningsam | Prestations-<br>inriktad | Disciplinerad | Effektiv | Samvets-<br>grannhet |
|------------------------------|----------|-------------|-----------|------------|--------------------------|---------------|----------|----------------------|
| Komplexa jobb                | <i>r</i> |             |           |            | .310                     |               | .497     | .317                 |
|                              | <i>p</i> |             |           |            | .024                     |               | .000     | .021                 |
| Komplexa/sociala             | <i>r</i> | -.302       |           |            |                          |               |          |                      |
|                              | <i>p</i> | .028        |           |            |                          |               |          |                      |
| Sociala problem              | <i>r</i> |             |           | -.290      |                          |               |          |                      |
|                              | <i>p</i> |             |           | .035       |                          |               |          |                      |
| Informations-<br>arbete      | <i>r</i> |             |           |            |                          |               | .352     |                      |
|                              | <i>p</i> |             |           |            |                          |               | .010     |                      |
| Kontorsarbete                | <i>r</i> | .360        | .276      | .394       |                          |               |          | .453                 |
|                              | <i>p</i> | .008        | .045      | .004       |                          |               |          | .001                 |
| Ledningsarbete               | <i>r</i> | -.302       | -.371     |            | .278                     |               |          |                      |
|                              | <i>p</i> | .028        | .006      |            | .044                     |               |          |                      |
| Regelbundenhet               | <i>r</i> |             |           | .281       |                          |               |          |                      |
|                              | <i>p</i> |             |           | .042       |                          |               |          |                      |
| Struktur                     | <i>r</i> | .350        | .289      | .405       |                          |               |          | .394                 |
|                              | <i>p</i> | .010        | .036      | .003       |                          |               |          | .004                 |
| Artistiskt jobb              | <i>r</i> |             |           | -.338      |                          |               |          |                      |
|                              | <i>p</i> |             |           | .013       |                          |               |          |                      |
| Undersökande jobb            | <i>r</i> |             |           |            |                          |               | .449     |                      |
|                              | <i>p</i> |             |           |            |                          |               | .001     |                      |
| Försäljningsinriktat<br>jobb | <i>r</i> | -.294       |           |            |                          |               |          |                      |
|                              | <i>p</i> | .032        |           |            |                          |               |          |                      |

### *Vänlighet*

I tabell 6 presenteras de intressefaktorer som korrelerade med Vänlighet och dess underliggande personlighetsdrag. I samband med Information och Komplexa/sociala hittades endast negativa korrelationer, både med underliggande personlighetsdrag och

huvudfaktorn Vänlighet. Komplexa jobb, Sociala problem, Ledningsarbete, Undersökande jobb och Försäljningsinriktade jobb korrelerade alla negativt med ett eller flera underliggande personlighetsdrag, men inte med huvudfaktorn. I samband med intressefaktorn Kontorsarbete hittades en negativ och tre positiva korrelationer, ett negativt samband hittades med Samarbetsvillig och positiva med Moralisk, Tillitsfull och huvudfaktorn Vänlighet. Intressefaktorn Regelbundenhet korrelerade positivt med Blygsam, Moralisk och huvudfaktorn Vänlighet och Struktur korrelerade positivt med personlighetsdraget Samarbetsvillig.

Tabell 6.

*Signifikanta korrelationer mellan arbetsintresse och personlighetsvariabeln Vänlighet inklusive dess olika aspekter*

|                           |          | Altruistisk | Blygsam | Moralisk | Samarbetsvillig | Sympatisk | Tillitsfull | Vänlighet |
|---------------------------|----------|-------------|---------|----------|-----------------|-----------|-------------|-----------|
| Komplexa jobb             | <i>r</i> |             | -.293   |          |                 |           |             |           |
|                           | <i>p</i> |             | .033    |          |                 |           |             |           |
| Komplexa/sociala          | <i>r</i> |             | -.441   |          | -.297           |           |             | -.311     |
|                           | <i>p</i> |             | .001    |          | .031            |           |             | .023      |
| Sociala problem           | <i>r</i> |             |         |          | -.294           |           |             |           |
|                           | <i>p</i> |             |         |          | .032            |           |             |           |
| Informationsarbete        | <i>r</i> | -.289       | -.391   |          | -.304           |           |             | -.315     |
|                           | <i>p</i> | .036        | .004    |          | .027            |           |             | .021      |
| Kontorsarbete             | <i>r</i> |             |         | .447     | -.357           |           | .361        | .354      |
|                           | <i>p</i> |             |         | .001     | .009            |           | .008        | .009      |
| Ledningsarbete            | <i>r</i> |             | -.433   |          | -.357           |           |             |           |
|                           | <i>p</i> |             | .001    |          | .009            |           |             |           |
| Regelbundenhet            | <i>r</i> |             | .439    | .357     |                 |           |             | .309      |
|                           | <i>p</i> |             | .001    | .009     |                 |           |             | .024      |
| Struktur                  | <i>r</i> |             |         |          | .278            |           |             |           |
|                           | <i>p</i> |             |         |          | .044            |           |             |           |
| Undersökande jobb         | <i>r</i> |             |         |          | -.404           |           |             |           |
|                           | <i>p</i> |             |         |          | .003            |           |             |           |
| Försäljningsinriktat jobb | <i>r</i> |             | -.309   |          |                 |           |             |           |
|                           | <i>p</i> |             | .025    |          |                 |           |             |           |

## Öppenhet

Tabell 7 presenterar samband mellan intressefaktorer och huvudfaktorn Öppenhet med underliggande personlighetsdrag. Både Struktur och Regelbundenhet korrelerade negativt med flera underliggande drag samt huvudfaktorn Öppenhet. Maskiner/verktyg, Kontorsarbete och Fysiska jobb korrelerade negativt och Komplexa jobb, Ledningsarbete samt Praktiska jobb korrelerade positivt, alla med varsitt personlighetsdrag. Positiva samband hittades mellan intressefaktorerna Artistiskt jobb och Undersökande jobb och huvudfaktorn Öppenhet samt några underliggande drag.

Tabell 7.

*Signifikanta korrelationer mellan arbetsintresse och personlighetsvariabeln Öppenhet inklusive dess olika aspekter*

|                      |          | Artistisk | Emotionell | Fantasi-<br>rik | Intellektuell | Liberal | Äventyrlig | Öppenhet |
|----------------------|----------|-----------|------------|-----------------|---------------|---------|------------|----------|
| Komplexa jobb        | <i>r</i> |           |            |                 | .275          |         |            |          |
|                      | <i>p</i> |           |            |                 | .046          |         |            |          |
| Maskiner/<br>verktyg | <i>r</i> |           | -.364      |                 |               |         |            |          |
|                      | <i>p</i> |           | .007       |                 |               |         |            |          |
| Kontors-<br>arbete   | <i>r</i> |           |            |                 |               | -.333   |            |          |
|                      | <i>p</i> |           |            |                 |               | .015    |            |          |
| Fysiska<br>jobb      | <i>r</i> |           | -.304      |                 |               |         |            |          |
|                      | <i>p</i> |           | .027       |                 |               |         |            |          |
| Lednings-<br>arbete  | <i>r</i> |           |            | .272            |               |         |            |          |
|                      | <i>p</i> |           |            | .049            |               |         |            |          |
| Regelbunden-<br>het  | <i>r</i> |           |            | -.301           | -.357         |         | -.628      | -.402    |
|                      | <i>p</i> |           |            | .029            | .009          |         | .000       | .003     |
| Struktur             | <i>r</i> | -.271     |            | -.297           |               |         | -.469      | -.363    |
|                      | <i>p</i> | .050      |            | .031            |               |         | .000       | .008     |
| Praktiska<br>jobb    | <i>r</i> | .293      |            |                 |               |         |            |          |
|                      | <i>p</i> | .033      |            |                 |               |         |            |          |
| Artistiskt<br>jobb   | <i>r</i> | .389      |            |                 | .313          |         | .370       | .364     |
|                      | <i>p</i> | .004      |            |                 | .023          |         | .006       | .007     |
| Undersökande<br>jobb | <i>r</i> |           |            |                 | .548          |         | .323       | .357     |
|                      | <i>p</i> |           |            |                 | .000          |         | .018       | .009     |

*Enskilda intressefrågor*

Tabell 8 visar fyra enskilda frågor och hur de korrelerade med de fem stora personlighetsfaktorerna. ”Speciella talanger (t ex konst, nöjen, uppträdande och idrott)” korrelerade positivt med Öppenhet. Ett negativt och ett positivt samband fanns mellan intressefrågan ”Att vara precis och noggrann” och två av de fem personlighetsfaktorerna, ett negativt med Extraversion och ett positivt med Samvetsgrannhet. ”Att råka ut för tidspress” korrelerade positivt med Extraversion och negativt med Neuroticism. Intressefrågan ”Att ta emot ledning” visade på flest korrelationer, den korrelerade positivt med Vänlighet och Samvetsgrannhet och negativt med Öppenhet.

Tabell 8.

*Signifikanta korrelationer mellan enskilda intressefrågor och de fem huvudsakliga personlighetsvariablerna*

|  | Extraversion | Vänlighet | Samvetsgrannhet | Öppenhet | Neuroticism |
|--|--------------|-----------|-----------------|----------|-------------|
| Speciella talanger <i>r</i>                                |              |           |                 | .458     |             |
| (t ex konst, nöjen, <i>p</i><br>uppträdande och<br>idrott) |              |           |                 | .001     |             |
| Att vara precis <i>r</i>                                   | -.298        |           | .345            |          |             |
| och noggrann <i>p</i>                                      | .030         |           | .011            |          |             |
| Att råka ut för <i>r</i>                                   | .312         |           |                 |          | -.315       |
| tidspress <i>p</i>   | .023         |           |                 |          | .021        |
| Ta emot ledning <i>r</i>                                   |              | .325      | .314            | -.328    |             |
| <i>p</i>   |              | .017      | .022            | .016     |             |

Sammanfattningsvis kan sägas att flera av intressefaktorerna var relaterade till ett stort antal personlighetsdrag, fördelade på de fem huvudegenskaperna. Komplexa jobb var relaterat till Ilsken och Sårbar från Neuroticism, Prestationsinriktad och Effektiv från Samvetsgrannhet, Blygsam från Vänlighet och Intellektuell från Öppenhet.

Kontorsarbete var negativt relaterat till Liberal från Öppenhet och Spänningssökande från Extraversion och positivt relaterat till Plikttrogen, Försiktig och Ordningssam från

Samvetsgrannhet. Från Vänlighet var Kontorsarbete positivt relaterat till Moralisk och Tillitsfull och negativt relaterat till Samarbetsvillig.

Vidare visade intressefaktorn Ledningsarbete på positiva eller negativa samband med personlighetsdrag på varje huvudfaktor. Ledningsarbete korrelerade negativt med Självmedveten och Sårbar från Neuroticism och Blygsam och Samarbetsvillig från Vänlighet, och även med Plikttrogen och Försiktig från Samvetsgrannhet. Positiva samband hittades mellan Ledningsarbete och Fantasierik från Öppenhet, Aktiv, Bestämd, Glad och Spänningssökande från Extraversion och Prestationsinriktad från Samvetsgrannhet.

Intressefaktorn Regelbundenhet korrelerade negativt med Fantasierik, Intellectuell och Äventyrlig från Öppenhet och Aktiv och Spänningssökande från Extraversion. Samma intressefaktor korrelerade positivt med Blygsam och Moralisk från Vänlighet och Ordningssam från Samvetsgrannhet.

Positiva samband hittades mellan intressefaktorn Artistiskt jobb och Artistisk, Intellectuell och Äventyrlig från Öppenhet och samma intressefaktor korrelerade negativt med Spänningssökande från Extraversion och Ordningssam från Samvetsgrannhet.

Intressefaktorn Undersökande jobb var negativt relaterad till Sårbar och Ångestfylld från Neuroticism och Samarbetsvillig från Vänlighet och positivt relaterad till Intellectuell och Äventyrlig från Öppenhet och Effektiv från Samvetsgrannhet.

Slutligen, var intressefaktorn Försäljningsinriktade jobb negativt relaterad till Självmedvetenhet från Neuroticism, Blygsam från Vänlighet och Plikttrogen från Samvetsgrannhet och positivt relaterad till Aktiv, Bestämd och Sällskaplig från Extraversion.

## Diskussion

Den aktuella studien har använt sig av ett personlighetstest och ett intressetest för att undersöka relationen dem emellan, och handlar i första hand om en begreppsvalidering av personlighetstestet. Resultaten av denna studie visar på flera signifikanta samband mellan testen. Studien fann flest korrelationer med intressen på personlighetsfaktorn Extraversion, tätt följt av Samvetsgrannhet, Öppenhet och Vänlighet. Personlighetsfaktorn Neuroticism visade på något färre korrelationer. Flera intressefaktorer visade på signifikanta korrelationer, bland annat Ledningsarbete, Undersökande jobb och Försäljningsinriktade jobb.

I den studie av Blake och Sackett som tas upp av Hogan och Blake (1999), fann man bland annat att Extraversion var positivt relaterat till RIASECs Enterprising (företagsam). Liknande resultat fanns i denna studie, där flera underliggande personlighetsdrag från Extraversion, samt huvudfaktorn, var positivt relaterat till Ledningsarbete och Försäljningsarbete, två intressefaktorer som enligt författarna passar in under RIASECs Enterprising. Vidare fann Blake och Sackett (Hogan & Blake, 1999) att Conscientiousness korrelerade positivt med Conventional (konventionell), och även denna studie fann positiva samband mellan Samvetsgrannhet och intressefaktorerna Kontorsarbete, Regelbundenhet och Struktur, vilket tycks kunna passa in under RIASECs Conventional. Denna studie fann negativa samband mellan Öppenhet och intressefaktorerna Regelbundenhet och Struktur och positiva samband mellan samma personlighetsfaktor och Artistiskt och Undersökande jobb. Blake och Sackett (Hogan & Blake, 1999) fann liknande resultat; positiva samband mellan RIASECs Artistic och Investigative (undersökande) och personlighetsfaktorn Openness och negativa med Conventional.

De Fruyt och Mervielde (1997) fann att personlighetsfaktorn Neuroticism korrelerade negativt med RIASECs Enterprising. Denna studie fann liknande resultat; negativa samband mellan samma personlighetsfaktor och intressefaktorerna Ledningsarbete och Försäljningsinriktade jobb. Denna studie fann även att underliggande personlighetsdrag från Extraversion korrelerade positivt med Komplexa/Sociala jobb och Sociala problem, vilket är i linje med De Fruyts och Mervieldes (1997) resultat, nämligen att Extraversion var positivt relaterat till RIASECs Social. De Fruyt och

Mervielde (1997) fann negativa samband mellan Agreeableness och RIASECs Enterprising, vilket stämmer överens med den aktuella studiens resultat där underliggande drag från huvudfaktorn Vänlighet korrelerar negativt med intressefaktorerna Ledningsarbete och Försäljningsinriktade jobb.

Undersökningen av Larson och Borgen (2002) korrelerade intresseskalor från Strong Interest Inventory med bland annat "Big Five" med underliggande drag från Costa & McCraes (1992) NEO-PI-R. De fann flera signifikanta korrelationer och många av dem var i linje med den aktuella studiens resultat. Till exempel fann Larson och Borgen (2002) att sociala intressen korrelerade positivt med alla aspekter från Extraversion, bland annat Assertiveness (bestämd) och Activity (aktiv), vilket är helt i enlighet med den här studiens resultat där komplexa/sociala och Sociala problem visade på positiva samband med de två underliggande personlighetsdragen Aktiv och Bestämd. De fann även att intresset Business Management korrelerade positivt med alla aspekter från Extraversion, denna studie fann liknande resultat, nämligen att intressefaktorn Ledningsarbete var positivt relaterat till flera underliggande drag samt huvudfaktorn Extraversion. Denna studie fann negativa samband mellan intressefaktorerna Komplexa jobb och Undersökande jobb och det underliggande personlighetsdraget Sårbar från Neuroticism. Larson och Borgen (2002) fann liknande resultat, det underliggande draget Vulnerability (sårbarhet) från Neuroticism korrelerade negativt med både med Investigative (undersökande) och Science (forskning).

Larson och Borgen (2002) fann också att underliggande drag från Openness var relaterade till flera av Strong's intresseskalor, bland annat korrelerade Aesthetics (estetisk), Actions (aktiviteter) och Ideas (idéer, intellektuell) positivt med Artistic och Ideas korrelerade även positivt med Investigative och Science (forskning). Även denna studie fann positiva samband mellan de underliggande dragen Artistisk, Intellektuell och Äventyrlig, samt huvudfaktorn Öppenhet, och Artistiskt jobb. Det underliggande draget Intellektuell korrelerade också positivt med både Komplexa och Undersökande jobb. Denna studie fann även ett negativt samband mellan det underliggande personlighetsdraget Blygsam från Vänlighet och Försäljningsinriktat jobb, i likhet med Larson och Borgen (2002) som fann att Modesty (blygsamhet) från Agreeableness var negativt relaterat till Sales (försäljning). Slutligen, fann Larson och



Borgen (2002) att Order (ordning) från Conscientiousness korrelerade positivt med intresset Conventional (konventionell, struktur) och Office Practices (kontorsarbete) och denna studie fann liknande samband; det underliggande draget Ordningssam var positivt relaterat till Kontorsarbete, Regelbundenhet och Struktur. Att denna studie fann så många resultat som fick stöd i tidigare undersökningar, anser författarna tyder på bra begreppsvaliditet på det personlighetstest som har använts.

Blake och Sackett (Hogan & Blake, 1999) fann att Extraversion var negativt relaterat till Investigative (undersökande), att Agreeableness och Openness hade positiva samband med Social, vilket även hittades av De Fruyt och Mervielde (1997), samt att Neuroticism inte visade på några betydelsefulla korrelationer med någon av RIASEC. De Fruyt och Mervielde hittade också att Conscientiousness korrelerade positivt med Enterprising (företagsam) och att Neuroticism korrelerade negativt med Conventional. Dessa resultat fick inget stöd i den aktuella undersökningen, här fanns inga signifikanta korrelationer mellan Extraversion och Undersökande jobb. Öppenhet visade heller inte på några signifikanta samband med sociala intressen och några underliggande drag från Vänlighet var till och med negativt relaterade till sociala intressen. Vidare fann den aktuella studien flera signifikanta negativa korrelationer mellan Neuroticism och dess underliggande drag och olika intressen, dock inte med de ”konventionella” intressena. På Samvetsgrannhet korrelerade de underliggande dragen Plikttrogen och Försiktig negativt med Ledningsarbete och Plikttrogen korrelerade även negativt med Försäljningsinriktat jobb. Att den aktuella studien inte har funnit resultat liknande de som funnits i tidigare studier, skulle bland annat kunna bero på att begreppsvaliditeten på personlighetstestet skulle kunna förbättras. Det skulle också kunna bero på att det intressetest som har använts i den aktuella studien inte mäter riktigt samma typ av intressen som Hollands RIASEC eller ”The Strong Interest Inventory”.

Den aktuella studien hittade flera resultat som av författarna anses intressanta, i synnerhet negativa samband, men som inte hittat stöd i de undersökningar som tas upp i inledningen. Till exempel intressefaktorn Regelbundenhet korrelerade negativt med huvudfaktorn Extraversion samt de underliggande dragen Aktiv och Spänningssökande. Spänningssökande korrelerade även negativt med Struktur. Huvudfaktorn Neuroticism med underliggande drag visade i den aktuella studien

enbart på negativa samband med intressen. Komplexa jobb, Sociala problem och Undersökande jobb korrelerade alla negativt både med huvudfaktorn Neuroticism och underliggande drag, resultat som endast till viss del fann stöd i tidigare studier (Larson & Borgen, 2002). Även intressefaktorerna Ledningsarbete och Försäljningsinriktat jobb var negativt relaterade till underliggande personlighetsdrag från Neuroticism. De underliggande dragen Prestationsinriktad och Effektiv samt huvudfaktorn Samvetsgrannhet korrelerade i den aktuella studien positivt med Komplexa jobb, något som inte heller fann stöd i de tidigare studier som tagits upp. På huvudfaktorn Öppenhet hittades flera intressanta resultat, bland annat att flera underliggande drag samt huvudfaktorn var negativt relaterade till Regelbundenhet och Struktur. Särskilt Äventyrlig visade på starka negativa samband med Regelbundenhet och Struktur ( $r = -.628$  respektive  $r = -.469$ ). Slutligen fann den aktuella studien att det underliggande personlighetsdraget Blygsam från Vänlighet korrelerade negativt med fler intressefaktorer än vad som hittats i tidigare studier (Larson & Borgen, 2002); Komplexa jobb, Komplexa/Sociala jobb, Informationsarbete, Ledningsarbete samt Försäljningsinriktat jobb. Även om dessa resultat inte finner stöd i de studier av relationen mellan personlighet och intresse som tagits upp, så anser författarna att resultaten kunde förväntas och verkar rimliga. De finner även ett visst stöd i femfaktorteorin som togs upp i inledningen, vilket talar för begreppsvaliditeten av det personlighetstest som använts.

I den aktuella studien kunde några intressefrågor inte delas in under någon intressefaktor, utan togs upp enskilt. Författarna valde ut fyra som de ansåg var intressanta och korrelerade dem med de fem huvudsakliga personlighetsfaktorerna. Man fann att ”Speciella talanger (t ex konst, nöjen, uppträdande och idrott)” korrelerade positivt med Öppenhet. Detta får bland annat stöd i Larsons och Borgens (2002) undersökning, där man fann att alla aspekter av Artistic (artistisk) korrelerade starkt positivt med Openness. Intressefrågan ”Att vara precis och noggrann” korrelerade negativt med Extraversion och positivt med Samvetsgrannhet. Conscientiousness var positivt relaterat till RIASECs Conventional både i Blakes och Sacketts (Hogan & Blake, 1999) undersökning samt i De Fruyts och Mervioldes (1997), vilket stöder detta resultat. Att Extraversion var negativt relaterat till ”Att vara precis och noggrann” får inget stöd i de tidigare undersökningar som tagits upp, men författarna anser ändå att detta resultat kunde förväntas. Vidare korrelerade

intressefrågan ”Att råka ut för tidspress” positivt med Extraversion och negativt med Neuroticism. Författarna anser att intressefrågan ”Att råka ut för tidspress” kan passa in under RIASECs Enterprising och då får den positiva korrelationen mellan den intressefrågan och Extraversion stöd av alla tidigare undersökningar som tagits upp (Hogan & Blake, 1999; De Fruyt & Mervielde, 1997; Larson & Borgen, 2002). Även den negativa korrelationen mellan intressefrågan och Neuroticism får stöd i De Fruyts och Mervieldes undersökning (1997). Slutligen, intressefrågan ”Ta emot ledning”, korrelerade positivt med Vänlighet och Samvetsgrannhet och negativt med Öppenhet. Dessa resultat får inget direkt stöd i tidigare undersökningar, men ansågs ändå av författarna som förväntade och intressanta.

Sammanfattningsvis kan sägas att den aktuella studien funnit stöd från tidigare undersökningar för flera av de resultat som hittats, vilket talar för personlighetstestet begreppsvaliditet. Alla de resultat som hittats i tidigare undersökningar återfanns dock inte i den aktuella undersökningen, vilket skulle kunna betyda att begreppsvaliditeten på personlighetstestet kanske kan förbättras. Detta skulle dock också kunna bero på andra anledningar som tas upp i den kritiska diskussionen nedan.

### *Kritisk diskussion*

Författarna skulle vilja påpeka vissa saker i undersökningen som kunde ha gjorts bättre. Till att börja med kan sägas att antalet försökspersoner var i minsta laget. Detta berodde i första hand på att författarna från början försökte få kontakt med ett företag som var intresserade av att låta sina anställda göra personlighetstestet samt en arbetsanalys. Detta visade sig tyvärr vara mycket svårt och författarna fick istället vända sig till studenter, och då med ett intressetest istället för arbetsanalysen. Ändringen av målgrupp medförde en viss tidspress. Ett visst bortfall berodde också på problem med den Internetsida som personlighetstestet och intressetestet låg på.

Vad gäller intressetestet, så hade begreppsvalideringen varit mer tillförlitlig och lättare att genomföra, om det hade varit mer välutvecklat. Det hade varit bättre om intressetestet varit mer likt ”The Strong Interest Inventory” och Hollands RIASEC, men på grund av att det kostar pengar att få tillgång till dessa test var författarna tvungna att, med hjälp av sin handledare Martin Bäckström och med

arbetsanalysinstrumentet PAQ som grund, själva utforma intressetestet och då under viss tidspress.

Det finns möjligheter att göra mer avancerade statistiska beräkningar av relationen mellan testen. Man kunde till exempel ha tittat på så kallade ”profiler” av enskilda personer, det vill säga sett hur personlighetsdrag och intressen hos olika personer hängde ihop. Anledningen till att det inte gjordes var att författarna från början inte såg något behov för det, men upptäckte under vägens gång att det kunde ha varit intressant. Uppsatsen innehåller heller varken regressionsanalys eller reliabilitetsanalys. Anledningen till att det inte gjorts någon regressionsanalys är att eftersom huvudsyftet med undersökningen var att genomföra en begreppsvalidering av personlighetstestet, fanns det enligt författarna inget behov av någon sådan analys. Reliabilitetsanalys har utelämnats eftersom det finns en annan uppsats som har undersökt den interna validiteten av samma personlighetstest (Ohlin & Malmén, in press). Denna uppsats visade att homogeniteten i skalorna var mycket tillfredställande.

Det finns några faktorer som kan verka inskränkande på validiteten när självskattningstest används, till exempel social önskvärdhet. Social önskvärdhet innebär att respondenterna, medvetet eller omedvetet, besvarar frågor på ett sätt som de tror förväntas av dem, eller på ett sätt som visar hur de önskar att vara snarare än hur de verkligen är. (Anastasi & Urbina, 1997) Som togs upp i inledningen, så gjorde Smith, Dickson & Hanges (2001) en undersökning för att utreda kritik på personlighetstest som mätinstrument i rekryteringssituationer. Denna kritik gällde just social önskvärdhet och även att de personer man testar instrumenten på oftast är frivilliga och därför ärligare än de som söker ett jobb. De menade att i rekryteringssammanhang är det större chans att personer svarar så som de önskar att vara eftersom det i dessa situationer finns något att vinna. Smith, Dickson & Hanges (2001) fann dock inga större skillnader mellan arbetssökandes, arbetandes eller studenters självskattningar, utan drog slutsatsen att kritiken mot personlighetstest som mätinstrument var överdriven. (Smith, Dickson & Hanges, 2001)

Avslutningsvis kan sägas att, trots vissa svagheter i genomförandet av projektet, hittades många resultat som enligt författarna verkade rimliga och som fick stöd i

tidigare forskning. Syftet med studien uppfylldes och resultaten visade på god begreppsvaliditet av personlighetstestet.

## Referenslista

- Allport, G. W. (1966). Traits revisited. *American Psychologist*, 21, 1-10.
- Anastasi, A. & Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-27.
- Cattell, R. B. (1947). Confirmation and Clarification of Primary Personality Factors. *Psychometrika*, 12, 197-220.
- Cattell, R. B. (1950). The main personality factors in questionnaire, self-estimate material. *The Journal of Social Psychology*, 31, 3-38.
- Cattell, R. B. & Cattell, H. E. P. (1995). Personality Structure and the new fifth edition of the 16PF. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 926-938.
- Cook, M. (2004). *Personnel selection, adding value through people* (4<sup>th</sup> ed.). Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- De Fruyt, F. & Mervielde, I. (1997). The Five-Factor Model of Personality and Holland's RIASEC Interest Types. *Personality and Individual Differences*, 23, 87-103.
- Eysenck, S. B. G. & Eysenck, H. J. (1968). The Measurement of Psychoticism: a Study of Factor Stability and Reliability. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 7, 286-294.
- Goldberg, L. R. (1999). A Broad-Bandwidth, Public-Domain, Personality Inventory Measuring the Lower-Level Facets of Several Five-Factor Models. *Personality Psychology in Europe*, 7, 7-28.

Goldberg, L. R. (1978). Differential Attribution of Trait-Descriptive Terms to Oneself as Compared to Well-Liked, Neutral, and Disliked Others: A Psychometric Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 9*, 1012-1028.

Goldberg, L. R. (In press) The Comparative Validity of Adult Personality Inventories: Applications of a Consumer-Testing Framework. In S. R. Briggs, J. M. Cheek & E.M. Donahue (Eds.). *Handbook of Adult Personality Inventories*. New York: Plenum Publishing Corp.

Hogan, R. & Blake, R. (1999). John Holland's Vocational Typology and Personality Theory. *Journal of Vocational Behavior, 55*, 41-56.

Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 530-541.

Larson, L. M. & Borgen, F. H. (2002) Convergence of Vocational Interests and Personality: Examples in an Adolescent Gifted Sample. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 91-112.

Matthews, G., Deary, I. J. & Whiteman, M. C. (2003) *Personality traits* (2<sup>nd</sup> ed.). Cambridge: University Press.

McCrae, R. R. & Costa Jr, P. T. (2004) A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences, 36*, 587-596.

McCrae, R. R. & Costa Jr, P. T. (1992). Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment, 4*, 5-13.

Pervin, L. A. & John, O. P. (2001). *Personality theory and research* (8<sup>th</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Smith, D. B., Dickson, M. W. & Hanges, P. J. (2001). Personnel Selection and the Five-Factor Model: Reexamining the Effects of Applicant's Frame of Reference. *Journal of Applied Psychology, 86*, 304-315.

## Huvudfaktorer, dess underliggande personlighetsdrag och tillhörande frågor.

## VÄNLIGHET ALTRUISTISK.

Ser ner på andra. Är likgiltig inför andras känslor. Får människor att känna sig obekväma. Vänder ryggen åt andra. Ger inte någon tid för andra. Får människor att känna sig välkomna. Förutser behoven hos andra. Älskar att hjälpa andra. Är bekymrad över andra. Har något gott att säga om alla..

## VÄNLIGHET SAMARBETSVILLIG.

Har en skarp tunga. Motsäger andra. Älskar ett bra slagsmål. Skriker på människor. Förolämpar folk. Tar revansch på andra. Klagar inte på andra. Är lätt att tillfredställa. Står inte ut med konfrontationer. Ogillar att verka påstridig.

## VÄNLIGHET BLYGSAM

Tror att jag är bättre än andra. Har höga tankar om mig själv. Har en positiv uppfattning om mig själv. Vet svaret på många frågor i livet. Skryter om mina fördelar. Gör mig själv till centrum för uppmärksamheten. Tycker illa om att vara i centrum för andras uppmärksamhet. Tycker inte om att prata om mig själv. Ser mig själv som en medelmått. Låter sällan min egen röst höras.

## VÄNLIGHET MORALISK

Använder smicker för att komma fram. Använder andra för mina egna behov. Vet hur man kommer runt reglerna. Fuskar för att bli bäst. Ställer människor under press. Låtsas vara bekymrad över andra. Drar nytta av andra.

Lägger hinder i vägen för andras planer. Skulle aldrig fuska med skatten. Håller mig till reglerna.

## VÄNLIGHET SYMPATISK

Är ointresserad i andra människors problem. Tenderar att ogilla godhjärtade människor. Tror på öga för öga, tand för tand. Försöker att inte tänka på de behövande. Tror på att människor skall försörja sig själv. Står inte ut med svaga personer. Sympatiserar med de hemlösa. Känner sympati med de som har det sämre än jag själv. Värderar samarbete framför konkurrens. Lider under andras sorger

## VÄNLIGHET TILLITSFULL

Tvivlar på människor. Misstänker dolda motiv hos andra. Är varsam med andra. Tror att människor i huvudsak är ondskefulla. Litar på andra. Tror att de flesta har goda avsikter. Litar på vad folk säger. Tror att människor i grunden är moraliska. Tror på mänsklig godhet. Tror att allt kommer gå bra.

## SAMVETSGRANNHET PRESTATIONSINRIKTAD

Är lågt motiverad att lyckas. Gör bara så mycket som jag måste. Läger lite tid och kraft i mitt arbete. Går rakt mot målet. Arbetar hårt. Gör planer till handlingar. Kastar mig in i en uppgift med hela mitt hjärta. Gör mer än vad som förväntas av mig. Sätter upp höga mål för mig själv och andra. Kräver kvalitet.

## SAMVETSGRANNHET FÖRSIKTIG

Kastar mig över saker utan att tänka efter. Tar överilade beslut. Tycker om att följa ett infall. Kastar mig över saker. Gör galna saker. Handlar utan att tänka. Planerar ofta i sista minuten. Undviker misstag. Väljer mina ord med omsorg. Håller mig till min valda plan.

## SAMVETSGRANNHET PLIKTTROGEN

Bryter regler. Bryter mina löften. Får andra att göra mitt jobb. Gör motsatsen till vad man frågar om. Förvränger hur saker är. Försöker att hålla mig till reglerna. Håller min löften. Betalar mina räkningar i tid. Talar sanning. Lyssnar till mitt samvete.

## SAMVETSGRANNHET ORDNINGSAM

Glömmer ofta att lägga tillbaka saker på sin plats. Lämnar mitt rum i en enda röra. Lämnar mina saker liggande överallt. Störs inte av stökiga personer. Besväras inte av oordning. Tycker om ordning. Tycker om att städa upp. Vill att allt ska vara precis rätt. Älskar ordning och regelbundenhet. Gör saker enligt planen.

## SAMVETSGRANNHET DISCIPLINERAD

Tycker det är bevärligt att komma till saken. Slösar bort min tid. Behöver en knuff för att komma igång. Har svårt att sätta igång med saker. Skjuter upp beslut. Gör hushållsarbete genast. Är alltid förberedd. Börjar med en uppgift meddetsamma. Börjar arbeta meddetsamma. Genomför mina planer.

## SAMVETSGRANNHET EFFEKTIV

Missbedömer situationer. Har svårt för att förstå saker. Har lite att komma med. Ser inte konsekvensen av vad som händer. Fullföljer mina uppgifter framgångsrikt. Är bäst på det jag gör. Handskas smidigt med uppgifter. Är säker på motiven till mina handlingar. Kommer med bra lösningar. Vet hur man får saker gjorda.

## EXTRAVERSION AKTIV

Tycker om att ta det lugnt. Tycker om att ta tid på mig. Gillar en lugn och maklig livsstil. Låter saker framskrida i sin egen takt. Reagerar långsamt. Är alltid upptagen. Är alltid på gång. Gör massor på min fritid. Kan hantera många saker på en gång.

Reagerar snabbt.

## EXTRAVERSION BESTÄMD

Väntar på att andra ska visa vägen. Håller mig i bakgrunden. Har lite att säga. Tycker inte om att dra uppmärksamhet till mig. Håller tillbaka mina åsikter. Tar kommandot. Försöker att leda andra. Kan övertala andra att göra saker. Försöker påverka andra. Tar kontroll över situationen.



## EXTRAVERSION GLAD

Är svår att roa. Är sällan skämtsam gentemot andra. Sprider glädje. Gör en massa roliga saker. Uttrycker barnslig glädje. Skrattar mig igenom livet. Älskar livet. Ser livet från den ljusa sidan. Skrattar högt. Underhåller mina vänner.

## EXTRAVERSION SPÄNNINGSSÖKANDE

Skulle aldrig ägna mig åt hängflygning eller bungee-jumping. Tycker illa om hög musik. Älskar spänning. Söker äventyret. Älskar när det händer något. Gillar att vara en del av en högljudd folkmassa. Tycker om att vara obetänksam. Agerar vilt och galet. Är villig att prova vad som helst en gång. Söker faran.

## EXTRAVERSION KAMRATLIG

Är svår att lära känna. Känner mig ofta obehaglig till mods bland andra. Undviker kontakten med andra. Är egentligen inte intresserad av andra. Håller andra på avstånd. Har lätt för att få vänner. Kommer snabbt på god fot med andra. Känner mig positiv gentemot människor som finns omkring mig. Agerar bekvämt tillsammans med andra. Muntrar upp människor.

## EXTRAVERSION SÄLLSKAPLIG

Föredrar att vara ensam. Vill lämnas ifred. Gillar inte ställen där det är fullt av folk. Undviker folksamlingar. Söker tystnaden. Älskar stora fester. Pratar med en massa olika människor under en fest. Gillar att vara en del av en grupp. Drar med andra människor i det jag håller på med. Älskar överraskningsparty.

## NEUROTICISM ILSKEN

Blir sällan irriterad. Blir sällan förbannad. Är svår att förarga. Håller mig kall och oberörd. Klagar sällan. Blir lätt arg. Blir lätt irriterad. Blir upprörd lätt. Är ofta på dåligt humör. Tappar humöret.

## NEUROTICISM ÅNGESTFYLLD

Är inte lättstörd av saker. Är avslappnad för det mesta. Är inte lättstörd av händelser. Oroar mig inte för sådant som redan inträffat. Anpassar mig lätt till nya situationer. Fruktar det värsta. Är rädd för mycket. Blir lätt stressad. Fastnar i mina problem. Oroar mig över saker.

## NEUROTICISM NEDSTÄMD

Känner mig sällan nere. Känner mig trygg med mig själv. Är mycket nöjd med mig själv. Känner mig ofta nere. Tycker illa om mig själv. Är ofta nere (deppig). Har låga tankar om mig själv. Har ofta förekommande humörsvängningar. Känner mig desperat. Känns som om mitt liv saknar inriktning.

## NEUROTICISM OMÅTTLIG

Sällan ger fritt utlopp för mina behov. Kan lätt motstå frestelser. Kan hålla mina laster i styr. Spenderar aldrig mer än jag har råd med. Unnar mig aldrig något. Äter ofta för mycket. Vet inte varför jag gör vissa saker. Gör saker som jag sedan ångrar. Går ut och festar. Älskar att äta.

## NEUROTICISM SJÄLVMEDVETEN

Är svår att genera. Är bekväm i obekanta situationer. Blir inte störd av besvärliga sociala situationer. Har förmågan att hävda mig själv. Är lätt att skrämna. Är rädd för att jag skall göra fel. Tycker det är svårt att ta kontakt med andra. Är rädd för att dra uppmärksamhet mot mig själv. Känner mig bara tillfreds bland vänner. Snubblar över orden.

## NEUROTICISM SÄRBAR

Håller mig lugn under stress och tidspress. Kan hantera komplexa problem. Vet hur man klarar sig. Kommer snabbt över bakslag. Är lugn till och med i spända situationer. Blir lätt panikslagen. Blir överväldigad av händelser. Tycker att jag har svårt att handskas med saker. Kan inte bestämma mig. Blir överväldigad av känslor.

## ÖPPENHET ÄVENTYRLIG

Föredrar att hålla mig till saker jag känner till. Tycker illa om förändringar. Gillar inte tanken på förändring. Är en vanemänniska. Ogillar nya maträtter. Är upphängd på konventionella metoder. Föredrar variation framför rutin. Tycker om att besöka nya platser. Är intresserad av många olika saker. Tycker om att påbörja nya saker.

## ÖPPENHET ARTISTISK

Gillar inte konst. Gillar inte poesi. Gillar inte att gå på konstmuseum. Gillar inte konserter. Gillar inte att se på dansframträdande. Tror på betydelsen av konst. Gillar musik. Ser skönhet i sådant andra inte märker. Älskar blommor. Uppskattar naturens skönhet. Blir sällan emotionell.

## ÖPPENHET EMOTIONELL

Är inte lättpåverkad av känslor. Läger sällan märke till mina emotionella reaktioner. Upplever mycket få känslomässiga svängningar. Förstår inte människor som blir känsllosa. Upplever mina känslor intensivt. Känner andra människors känslor. Är passionerat engagerad i frågor. Tycker om att undersöka mig själv och mitt liv. Försöker att förstå mig själv.

## ÖPPENHET FANTASIRIK

Dagdrömmer sällan. Har inte god fantasi. Förlorar mig sällan i tankar. Har svårt att föreställa mig saker. Har en vild fantasi. Uppskattar vild fantasiflykt. Älskar att dagdrömma. Tycker om att förlora mig i tankar. Ger utlopp för mina fantasier. Ägnar tid åt att fundera på saker.

## ÖPPENHET INTELLEKTUELL

Är ointresserad av abstrakta idéer. Undviker filosofiska diskussioner. Har svårt att förstå abstrakta idéer. Är ointresserad av teoretiska diskussioner. Undviker svårlästa artiklar och böcker. Tycker om att lösa komplexa problem. Älskar att läsa tankeväckande skrifter. Har ett rikt ordförråd. Kan hantera mycket information. Gillar att tänka på saker.

## ÖPPENHET LIBERAL

Tror på en sann religion. Brukar rösta på de konservativa partierna. Tycker att för stor del av skatten går till att stödja konstnärer. Tror på att lagar skall upprätthållas strikt med maktmedel. Tycker att vi daltar med kriminella för mycket. Tycker att vi skall vara tuffa mot brottslighet. Får en positiv känsla när nationalsången spelas. Brukar rösta på partier som bryr sig om människor. Tror inte att det finns något som är absolut rätt och fel. Tror att kriminella borde få hjälp hellre än straff. Oroar mig över saker.

## Intressefrågor och vilken intressefaktor de tillhör.

| <b>Intressefrågor</b>  | <b>Intressefaktor</b>    |
|--|--------------------------|
| Artistiskt - konstnärligt, musikaliskt, kreativt (journalistik, reklam)  | Artistisktjobb           |
| Från känselsinnen (Tryck, smärta, temperatur eller struktur)   | EnskildaFrågor           |
| Stå  | EnskildaFrågor           |
| Rutinmässigt informationsutbyte (ge eller få rutinmässig arbetsrelaterad information, t ex konduktör, receptionist)  | EnskildaFrågor           |
| Icke rutinmässigt informationsutbyte (ge eller få icke-rutinmässig eller ovanlig arbetsrelaterad information, t ex deltaga i kommittéer eller diskutera ny produktdesign)  | EnskildaFrågor           |
| Chefer, föreståndare och förmän  | EnskildaFrågor           |
| Studenter/elever/praktikanter  | EnskildaFrågor           |
| Att handleda eller leda ej anställda personer (studenter, patienter eller campare)   | EnskildaFrågor           |
| Koordinerande aktiviteter (koordinera, övervaka eller organisera andras aktivitet för att nå vissa mål, men utan chefsposition, socialarbetare eller kommitté ledamot)   | EnskildaFrågor           |
| Ta emot ledning (bli ledd av andra). Använd skalan nedan för att ange i vilken utsträckning du vill bli ledd av andra  | EnskildaFrågor           |
| Att råka ut för tidspress (rusningstid på restauranger, hålla tidsgränser, jäktiga arbete)   | EnskildaFrågor           |
| Att vara precis och noggrann   | EnskildaFrågor           |
| Igenkänning (behovet av att identifiera, känna igen, eller uppmärksamma vissa objekt, händelser, processer, beteende, drag eller egenskaper hos ett objekt/person; sådant som uppfattats med sinnena, t ex identifiera ett fel på en TV eller bil genom att se och lyssna) | EnskildaFrågor           |
| Vaksamhet: kontinuerligt föränderliga händelser (behov av att vara ständigt vaksam på variation i kontinuerligt eller ofta föränderlig situation, t ex köra bil, kontrollera flygtrafik, ständigt uppmärksamma instrument som oftast ändrar sig)                           | EnskildaFrågor           |
| Speciella talanger (att använda en väldigt ovanlig eller kreativ talang, speciellt relevant för konst, nöjen, uppträdande och idrott;även i andra sammanhang när det krävs unika mentala eller fysiska egenskaper)   | EnskildaFrågor           |
| Resor. Använd skalan nedan för att ange proportionen av tid som behövs för resor   | EnskildaFrågor           |
| Ansvar för materiella tillgångar.  | EnskildaFrågor           |
| Kroppsaktivitet (hela kroppen)   | Fysiska                  |
| Nivå av fysisk ansträngning  | Fysiska                  |
| Utomhusmiljön (t ex utsatthet för olika vädertyper)  | Fysiska                  |
| Fysiska risker   | Fysiska                  |
| Ansvar för andras säkerhet.  | Fysiska                  |
| Försäljningsinriktat - sälja, driva företag, starta tillverkning, importera, exportera   | Försäljningsinriktatjobb |
| Från händelser (Händelser som man är del i t ex trafikflödet, flygövervakning, övervakning av material i industriell process)  | InformationsArbete       |
| Från verbala källor (verbala instruktioner, order, förfrågningar, konversationer, intervjuer, diskussioner, eller formella möten [bara sådan verbal kommunikation som är arbetsrelaterad])   | InformationsArbete       |
| Från tillstånd och kvalitet (uppskatta tillstånd, kvalitet och/eller värde på objekt, t ex som hos antikhandlare, juvelerare, mynhandlare, försäljare av begagnade bilar)  | InformationsArbete       |
| Från att syna och inspektera (att syna produkter eller material, antingen eget eller andras i relation till etablerad standard, t ex att upptäckta defekter eller att klassificera kvaliteten)   | InformationsArbete       |
| Från en uppskattning av tid (Uppskatta tid för förgångna eller kommande händelser eller arbetsaktiviteter, t ex uppskatta tiden för en leverans, för att   | InformationsArbete       |

| Intressefrågor  | Intressefaktor  |
|---|-----------------|
| serva en maskin, för att ändra en produktionslinje)   |                 |
| Från skrivet material (böcker, rapporter, anteckningar, artiklar, arbetsinstruktioner)  | Komplexa        |
| Från kvantitativt material (grafer, ekonomisk redovisning, teknisk specifikation, tabeller av siffror)  | Komplexa        |
| Beslutsfattande   | Komplexa        |
| Resonerande för problemlösning – med hänsyn till kunskap, erfarenhet och bedömning av problem   | Komplexa        |
| Planering och tidplanering – sådan som påverkar eget arbete eller andras arbete.  | Komplexa        |
| Kombinera information (Kombinera, syntetisera eller integrera information eller data från två eller flera källor för att etablera nya fakta, hypoteser, teorier, t ex en ekonom som förutsäger ekonomiska villkor, en pilot, eller en domare som bedömer ett mål.   | Komplexa        |
| Analysera information eller data (identifiera den underliggande principen genom att bryta ner information i dess delar, t ex tolka finansiella rapporter, diagnostisera mekaniska fel på en maskin eller medicinska symptom)  | Komplexa        |
| Använda sådant man måste komma ihåg från utbildning eller tidigare erfarenheter (hur mycket specifik arbetsrelaterad kunskap eller information som samlats genom utbildning, erfarenhet eller träning, till skillnad från fysiska färdigheter.  | Komplexa        |
| Att hålla på med matematik  | Komplexa        |
| Skriva och författa (skriva eller diktera brev och rapporter, skriva annonstexter, skriva nyhetsartiklar.   | Komplexa        |
| Underhålla (Underhålla eller roa andra, t ex på scen, TV, nattklubbar)  | Komplexa        |
| Personalfunktioner (råda, fungera som konsult eller assistera linjechefer, t ex juridisk rådgivare eller administrationsassistent)  | Komplexa        |
| Uppdatera arbetskunskap (att hålla sig a jour med arbetsrelevant kunskap och ny utveckling inom arbetet)  | Komplexa        |
| Struktur i arbetet eller till vilken grad arbetsaktiviteterna bestäms, för den arbetande, av arbetets natur, procedurer eller andra karaktäristika  | Komplexa        |
| Ge råd (fungera som rådgivare när individer har problem inom olika professionella områden, t ex juridiska, finansiella, vetenskapliga, tekniska, kliniska, spirituella)   | KomplexaSociala |
| Förhandla (kontakt med andra för att komma fram till lösningar eller överenskommelser, t ex fackförhandlingar eller vid diplomatiska relationer)  | KomplexaSociala |
| Övertyga (påverka andra i riktning mot en speciell handling eller synvinkel, sälja eller sköta politisk kampanj)  | KomplexaSociala |
| Instruera (undervisa i kunskap eller en färdighet, antingen formellt eller informellt, t ex lärare eller handledare [även inom industri och hantverk])  | KomplexaSociala |
| Intervjua (göra intervjuer för att nå en specifik målsättning, t ex intervjua arbetsökande)   | KomplexaSociala |
| Mellanmänskliga konfliktsituationer (arbetssituationer som innehåller oönskade skillnader i mål, åsikt eller synvinklar mellan den arbetande och andra personer, skillnader som kan orsaka konflikt, t ex personer som är involverade i fackliga förhandlingar eller arbetsledare som måste genomföra en impopulär policy eller strategi) | KomplexaSociala |
| Ställa samman (samla ihop, gruppera, klassificera, arrangera information eller data på ett meningsfullt sätt, t ex förbereda rapporter, katalogisera korrespondens baserat på innehåll eller att välja vilka data som skall samlas in)  | Kontorsarbete   |
| Koda eller tolka (koda information eller konvertera information tillbaka till originalform, t ex läsa Morsekod, översätta utländskt språk, eller använda annat kodningssystem såsom matematiska symboler, dataspråk eller använda skrivkoder)   | Kontorsarbete   |
| Skriva av, transkribera (kopiera eller lagra data eller information för senare användning)  | Kontorsarbete   |
| Tangentbord (t ex ordbehandlare, kalkylatorer, datatangentbord, terminaler, skrivmaskiner och piano).   | Kontorsarbete   |

| Intressefrågor   | Intressefaktor  |
|--|-----------------|
| Sitta  | Kontorsarbete   |
| Kontorsinriktat - som kontorist, sekreterare, revisor  | Kontorsarbete   |
| Att ha personer som är dig direkt underställda. Dessa skall vara sådana som är involverade i produktion eller service och inte sådana som leder andra.   | Ledningsarbete  |
| Att ha personer som är direkt underställda dig och som själv har ledningsansvar.   | Ledningsarbete  |
| Att ha personer som du både direkt och indirekt har ansvaret för, alltså även dem som befinner sig längre ner i hierarkin och leds av andra  | Ledningsarbete  |
| Generellt ansvar. Sådant som direkt kan associeras till arbetet vad gäller organisationen, andra människor eller för arbetets resultat   | Ledningsarbete  |
| Positionens betydelse. Graden för vilken prestationer och arbetsaktiviteter är kritiska för organisationens funktion, dess tillgångar eller rykte inför allmänheten eller andra människor  | Ledningsarbete  |
| Från mekaniska instrument (verktyg och maskiner som är en källa till visuell information)  | MaskinerVerktyg |
| Från ickeverbala ljud (oväsen, motorljud, visslor, musikinstrument, signaler)  | MaskinerVerktyg |
| Från hastigheten hos en process (uppskatta hastigheten hos en pågående process eller en serie händelser, t ex kemiska reaktioner, sammansättningsoperationer, tidsåtgång för ett visst arbete)   | MaskinerVerktyg |
| Använda reglage kontroll- eller styranordning till utrustning. Aktiveringskontroller<br>Fasta kontroller   | MaskinerVerktyg |
| Manuellt drivna verktyg  | MaskinerVerktyg |
| Motordrivna (manuellt kontrollerade och handhållna verktyg som använder en energikälla som elektricitet, bensin eller tryckluft)   | MaskinerVerktyg |
| Manuella aktiviteter utan verktyg. Ställa, justera, manuellt förändra, montera och plocka isär, arrangera, fysiskt hantera (t ex maskiner, djur eller personer)  | MaskinerVerktyg |
| Praktiskt - bilmekaniker, hantverk, industriarbete   | Praktiskajobb   |
| Regelbundet arbete   | Regelbundenhet  |
| Oregelbundet arbete (avhängigt väder, säsong eller produktionsförutsättningar)   | Regelbundenhet  |
| Regelbundna arbetstider  | Regelbundenhet  |
| Variabla arbetsskift   | Regelbundenhet  |
| Oregelbundna arbetstider   | Regelbundenhet  |
| Dagarbete  | Regelbundenhet  |
| Nattarbete   | Regelbundenhet  |
| Att ha en viss arbetstakt (t ex vid ett löpande band)  | Regelbundenhet  |
| Att ha repetitiva aktiviteter på arbetet (att utföra samma fysiska eller mentala aktivitet repetitivt, utan avbrott för en viss tid)   | Regelbundenhet  |
| Korttidsminne (Lära sig och komma ihåg arbetsrelaterad information för att ta fram denna information vid ett lite senare tillfälle, t ex servitör som tar beställning eller telefonoperatör)   | Service         |
| Gå och springa   | Service         |
| Servera (att uppmärksamma andras behov, t ex servera vid bord, vara frisör, ta hand om sjukhuspatienter)   | Service         |
| Arbetsrelaterad kontakt med andra människor, individuellt eller i grupp, t ex kontakt med kunder, patienter, studenter, allmänheten, chefer, arbetsledare, kollegor, sökande, besökande, sådan kontakt som är del i jobbet   | Service         |
| Kunder i affärer och restauranger  | Service         |
| Social kontakt som ligger utanför arbetsuppgiften. Använd skalan nedan för att ange i vilken utsträckning du vill engagera dig i informell konversation eller social interaktion med andra på arbetet, t ex frisörer, taxichafförer, receptionister, hantverkare, handledare till lärling) | Service         |
| Arbete under distraktion (telefonsignaler, avbrott eller störningar från andra)  | Service         |
| Från beteende (Observera människors eller djurs agerande, t ex i undervisning, handledning, sportträning, där beteendet är källan till arbetsinformationen)  | SocialaProblem  |
| Socialt - vårdande, omhändertagande, hjälpande   | SocialaProblem  |
| Frustrerande situationer (arbetsituationer där försök att handskas med problem   | SocialaProblem  |

| Intressefrågor  | Intressefaktor  |
|---|-----------------|
| eller att nå arbetsmål förhindras vilket resulterar i arbetsfrustration   |                 |
| Spända personliga kontakter (handskas med personer eller grupper i obehagliga eller pressande situationer, t ex polisarbete, vissa typer av förhandlingar, arbete med vissa typer av psykiskt sjuka, att fungera som skatteindrivare eller att vräka människor)         | SocialaProblem  |
| Personliga offer (Villigheten att personligen offra sig för att hjälpa eller tjäna andra individer eller en organisation, t ex upprätthålla lag och ordning, arbete på departement, socialarbete [ta ej med fysiska risker])  | SocialaProblem  |
| Vaksamhet: ovanliga händelser (att ständigt leta efter ovanligt förekommande men relevanta händelser i arbetssituationen, t ex skogsarbetare som letar skogsbrand eller att avsöka en vara/produkt för att upptäcka onormala tillstånd)                                 | SocialaProblem  |
| Att ha cykliska arbetsaktiviteter (att utföra sekvenser eller schematiserade arbetsaktiviteter som vanligtvis inträffar varje vecka, dag eller timme, som ger den arbetande en viss frihet så länge de håller sig till schemat, t ex brevbärare eller företagsvakt)     | Struktur        |
| Att följa färdiga procedurer (att följa specificerade procedurer eller rutiner för att uppnå tillfredställande resultat, t ex användande av checklistor för att inspektera utrustning eller fordon, följa viss procedur för att byta däck, utföra visa laboratorietest) | Struktur        |
| Att hålla uppmärksamhet på detaljer (att vara grundlig och uppmärksam på olika detaljer i arbetet, vara säker på att inget lämnas ogjort)   | Struktur        |
| Undersökande - forskning, utveckling, utredningar (läkare ställer diagnos)  | Undersökandjobb |