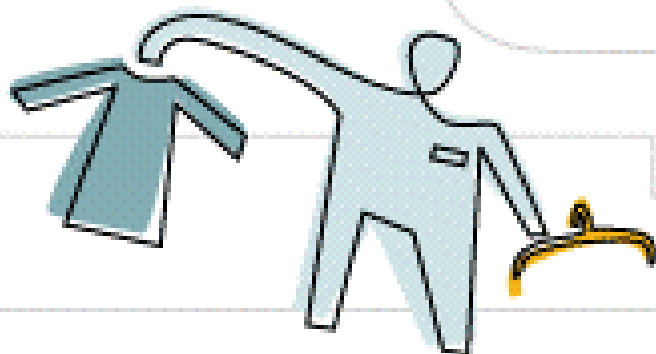


FASION STAFF PROFILE

VETENSKAPLIG
DOKUMENTATION

REFERENSSTUDIE
NORMDATA
RELIABILITET
VALIDITET



INNEHÅLL

BAKGRUND OCH SYFTE	4
GENOMFÖRANDE AV PROJEKTET	4
FAS I FÖRSTUDIE	4
FAS II HUVUDSTUDIE	4
FÖRSTUDIE	5
HUVUDSTUDIE	7
BAKGRUNDSFAKTA	7
BJUDNING AV TESTET	10
YTTERLIGARE INFORMATION OM TESTET	12
VETENSKAPLIG ANALYS	13
KVALITETSBEDÖMNING AV TESTET	13
CHEFENS BEDÖMNING AV PERSONALEN	13
TESTET - RESULTAT	18
SAMMANFATTNING FAKTORERNA	21
KORRELATION KOMPETENSKARTAN OCH FAKTORERNA	21
KAN TESTRESULTAT ANVÄNDAS SOM PREDIKTION FÖR FRAMGÅNG I YRKET?	23
ANALYS	24
CHEFER OCH BUTIKSSÄLJARE – FINNS DET NÅGON SKILLNAD?	26
RELIABILITET	31
VALIDITET	32
NORMDATA	32
APPENDIX	36

Mirrorgate AB vill framföra ett **stort tack** till all personal på
Lindex AB
som medverkat vid konstruktionen av testet.

*2003-11-30
Johny Alm
Vd Mirrorgate AB*

BAKGRUND och SYFTE

Mirrorgate AB har under våren och hösten 2003 utvecklat test för butikssäljare och butikshefer i modebranschen tillsammans med Lindex AB.

Utvecklingen har syftat till att ta fram ett skräddarsytt test för branschen baserat på kompetensanalys som genomförts i samverkan med projektledare och fokusgrupp från Lindex AB.

Resultatet av projektet skall vara ett **test** som kan **användas** vid **rekrytering och utveckling** av personal i mode butiker.

Detta dokument slutrapporterar utvecklingen, och redovisas vetenskapliga fakta om testet.

Mirrorgate AB utvecklar verktyg för bedömning, urval och utveckling av personal. Mirrorgate AB har för närvarande utvecklat drygt 30 tester inom en rad områden, och har under 2002 specialiserat sig på skräddarsydda tester. Vi har bl a ett test för Omsorgspersonal och arbetar med ett flertal andra yrkesspecifika eller branschspecifika test.

Genomförande av projektet

Fas I Förstudie

Projektet startade i november 2002. Under perioden november till januari 2003 har en fokusgrupp mötts vid tre tillfällen, under sammanlagt 8 timmar. De tre mötena har följt en arbetsmetod som är till för att skapa en kompetensprofil för en yrkesgrupp.

Mirrorgate Test Engine:s modul CMS – Concept Maps System har varit arbetsverktyget som använts vid dataanalyserna. Detta verktyg är ett integrerat system för analys av datamängder med hjälp av multidimensionell skalning och klusteranalys. Systemet hanterar indata i form av kompetenskomponenter, sorteringar i grupper samt vikter som ges de olika kompetenskomponenterna.

Systemet genomför analyser och producerar utdata i form av grafer och listningar av resultat i olika sorteringar.

Systemet är i grunden generellt och kan användas vid en rad olika situationer som t ex

- Strategisk planering
- Målsättningsarbete
- Konsensusmöten
- Visionsarbete
- Nuläges- & framtidsanalyser
- M fl

Fas II Huvudstudie

Huvudstudien har genomförts under hösten 2003 och har omfattat datainsamling från 138 anställda inom Lindex Västra regionen, samt analys av dessa data för att ta fram ett slutligt testförslag.

FÖRSTUDIE

Under våren 2003 genomfördes en förstudie

Denna förstudie har avrapporterats i rapporten "Kompetensprofil chefer och butikssäljare i modebranschen". Vi hänvisar till den nämnda rapporten men gör här helt kort en sammanfattning av de viktigaste delarna i den.

Arbetet gjordes i en fokusgrupp bestående av 2 regionchefer, 4 butikshefer samt 4 butikssäljare. Denna grupp leddes av Johny Alm, Mirrorgate AB samt rekryteringschef Jonas Björkman, Lindex AB.

Fokusgruppen fick ett flertal uppgifter som i stort gick ut på följande:

1. generera påståenden, meningar och nyckelord som beskriver kompetensen för butikspersonal/butikschefer i modebranschen
2. Sortera och vikta dessa påståenden
3. Skapa konsensus om namnsättning och innehåll i kompetensprofilen/kompetenskartan.

Arbetsmetoden innefattar ett antal statistiska analyser som görs på det data som skapas. De metoder som använts är dels multidimensionell skalning, dels klusteranalys.

Med hjälp av dessa analysmetoder skapades en kompetenskarta, som visar de nyckelord/meningar som man genererat i relation till varandra, samt en viktning av dessa. Vidare skapas en struktur ovanpå denna karta i form av kluster (grupper som naturligt hör ihop).

Slutresultatet redovisas som sagt i rapporten på flera olika sätt, men här visar vi en kompetenskarta som ger en fingervisning om hur slutresultatet såg ut.

HUVUDSTUDIE

Lindex AB har låtit personalen i Västa regionen ta testet i dess preliminära version. Avsikten med detta har varit att skapa data för vetenskaplig analys av testet.

Ca 200 personer har bjudits in att ta testet, och 138 tester har godkänts som underlag.

Studien har genomförts under hösten 2003, som ett anonymiserat test.

Mirrorgate AB har lagt upp inloggningsur på www.mirrorgate.se för studien för varje inbjuden. Mirrorgate har levererat dessa inloggningsur i form av koder av typen ROK12 eller YXC23, där bokstäverna avsett en butik, och siffrorna respektive anställd. Butikschefen har gett personalen var och sina egna unika nummer/inloggning. Mirrorgate AB vet inte vem som står bakom varje nummer i en butik, utan varje anställd är helt anonym i datamängden. Det enda som kan spåras är tillhörighet till butik.

Samtliga butikschefer har också bjudits in att ta test, i detta fall har regionchefen varit den som delat ut nummerserien till sina underställda butikschefer. Full anonymitet gäller alltså även där.

Regionchefen samt varje butikschef har fått 22 bedömningsfrågor som använts för att bedöma varje personal. På det sättet har vi skapat en referens till testet i form av subjektiv bedömning av personalen.

Regionchefen har gjort samma bedömning av sina butikschefer.

I denna del av rapporten

Bakgrundsfakta

När de anställda tog testet samlades följande bakgrundsinformation in:

1. Kön
2. Ålder
3. Utbildningsnivå
 - i. Grundskola/realskola
 - ii. Gymnasium
 - iii. Högskola/Universitet
 - iv. Högre Universitetsexamen
4. Anställningstid i år / månader

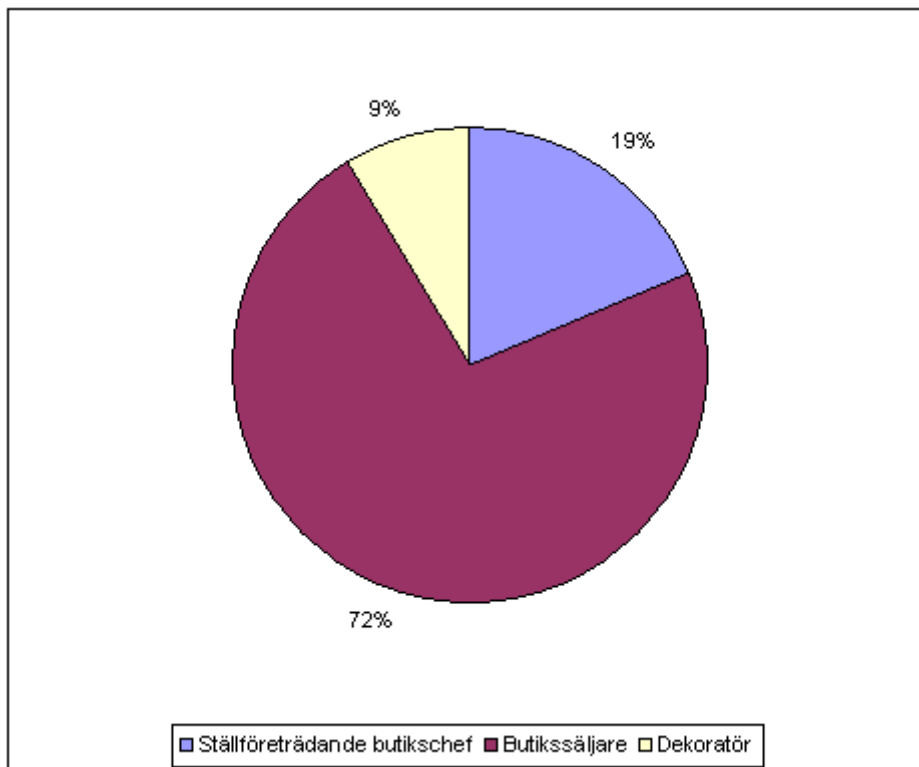
Dessa bakgrundsdata har inte använts i analysen av det preliminära testet på grund av att det finns så stark dominans för ett av alternativen i varje bakgrundsfaktor. Dock redovisar vi dessa fakta för att ge en uppfattning om referensgruppens sammansättning.

Roll

Rollerna i en modebutik kan delas in i säljare, chef/ställföreträdare och dekoratör. Dessa grupper har följande antal i referensgruppen.

Chef eller Ställföreträdande butikschef	26	18,84%
Butikssäljare	100	72,46%

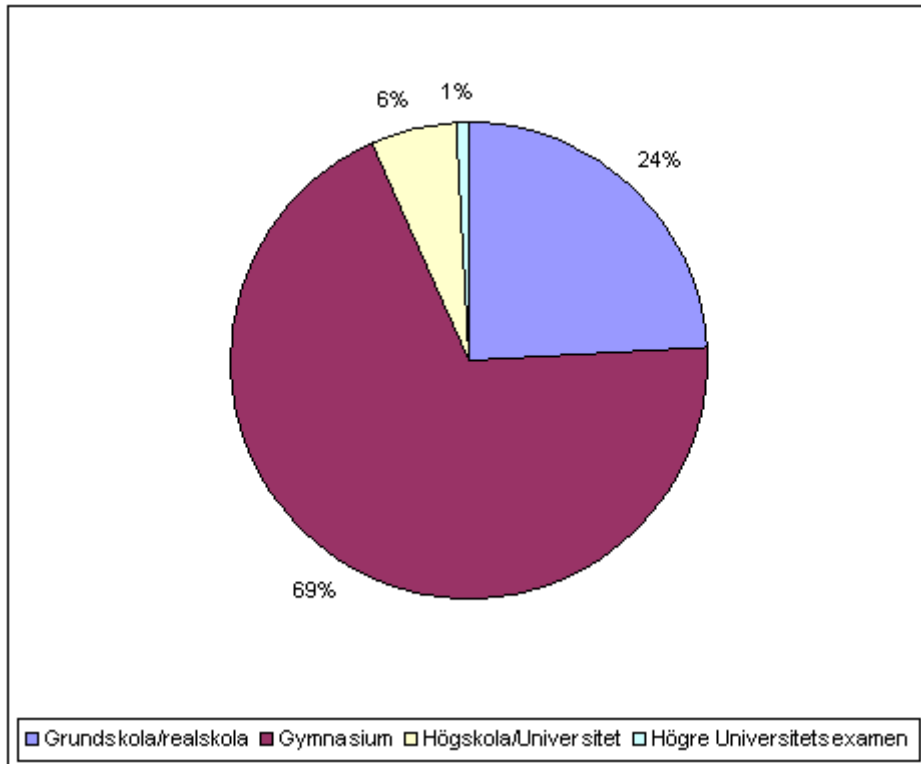
Dekorator	12	8,70%
<i>Totalt antal</i>	<i>138</i>	



Utbildningsnivå

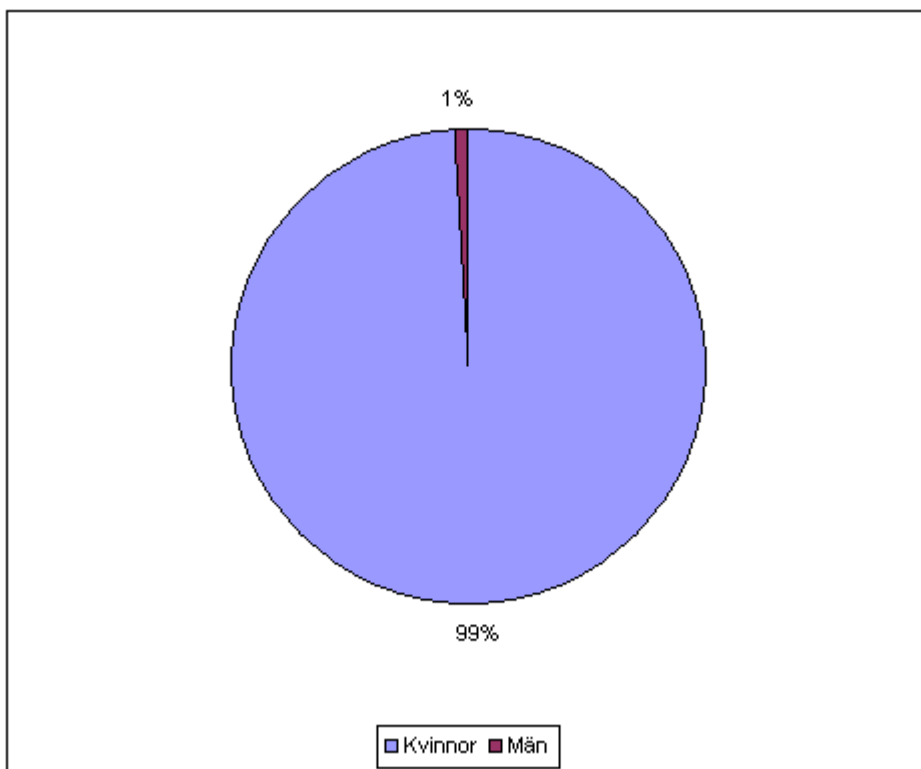
Det finns en stark dominans för utbildning på nivån gymnasium.

Grundskola/realskola	33	23,91%
Gymnasium	96	69,57%
Högskola/Universitet	8	5,80%
Högre Universitetsexamen	1	0,72%
<i>Totalt antal</i>	<i>138</i>	



Kön

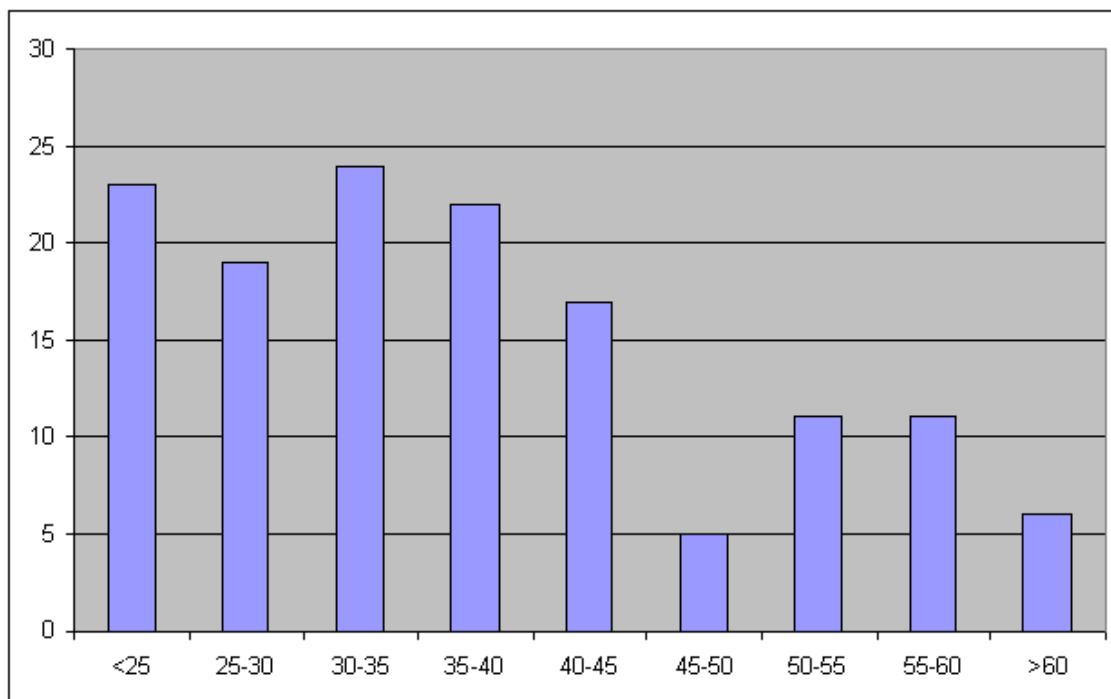
Det finns en total dominans i referensgruppen för kvinnor. Av de 138 anställda är det endast 1 man.



Åldersstruktur

Referensgruppens ålder redovisas i grupper nedan.

<25	23	16,67%
25-30	19	13,77%
30-35	24	17,39%
35-40	22	15,94%
40-45	17	12,32%
45-50	5	3,62%
50-55	11	7,97%
55-60	11	7,97%
>60	6	4,35%
Totalt antal	138	



Medelåldern för hela referensgruppen är 37 år och drygt 11 månader, alltså ca 40 år. Denna medelålder förklarar antagligen att det är förhållandevis många i referensgruppen som endast har grundskole/realskoleutbildning.

I analysen av testet under rubrik Vetenskaplig analys kommer ytterligare medelvärden och bakgrundsindelningar att redovisas.

Bjudning av testet

Testet har bjudits till referensgruppen över Internet. Mirrorgate AB:s testsystem MTE (Mirrorgate Test Engine) har laddats med testdefinition, samt konton upprättats för samtliga anställda enligt vår redovisning ovan. De anställda har tagit testet antingen i

hemmet eller på arbetstid över Internet. Testet har inletts med ett formulär som gällit
 backgroundsvariabler.

Sedan har testet omfattat 135 frågor. Instruktionen till testanden har getts via Internet
 på första sidan i testet på följande sätt.

TEST BUTIKSPERSONAL

Detta test utvecklas för närvarande av Mirrorgate AB för att eventuellt kunna användas vid
 rekrytering av butikspersonal. Projektledare för framtagning av testet är Johny Alm, Mirrorgate AB.
 Du når honom för eventuella frågor på 031-7481450 eller via [mejl](#).

Detta är INTE ett test av dig, utan helt enkelt ett **test av TESTET**. Genom att du hjälper oss med
 att ta testet får vi data som kan användas för att beräknatestets vetenskaplighet. Av denna
 anledning får du inte en feedback av testet, då syftet helt enkelt inte är att testa dig, utan att
 samla data om testet som skall användas för psykometrisk (vetenskaplig analys av ett tests
 konstruktion). Vidare kommer dina data att användas som så kallade normdata om testet
 uppfyller de vetenskapliga kraven. Dessa normdata är medelvärden av samtliga som tagit testet
 under denna testomgång. Dina personliga data är helt skyddade.

Vi använder en **anonymisering som innebär att ingen** - varken personal på Lindex eller Mirrorgate
 AB **kan identifiera dina data!** Så du kan känna dig helt säker på att dina data endast används för
 ovanstående syfte!

Du skall svara på 135 frågor genom att välja mellan alternativen:

- Tar avstånd helt och hållet
- Tar delvis avstånd
- Varken eller
- Stämmer delvis
- Stämmer helt och hållet

Du skall ta ställning till frågorna som om det gäller dig själv, som hur du är eller tycker!

Tack för att du hjälper till!

Sida 1/3

1	Har ett gott ord om alla	Välj
2	Vet hur jag skall få saker gjorda	Välj
3	Känner mig sällan dystert	Välj
4	Agerar säkert tillsammans med andra	Välj
5	Sympatiserar med andras känslor	Välj
6	Är ofta nere	Välj
7	Tycker om att drömma bort mig	Välj
8	Sätter igång att jobba med en gång	Välj

Testets frågor har valts ur Mirrorgates itempool (ca 2500 items/frågor ingår i denna pool)
 genom analys av förstudiens resultat i form av kompetenskartan som redovisats
 tidigare. Frågorna har plockats på basis av deras korrelationer till skalor som mäter
 liknande områden som kompetenskartan visar på.

Då testet nu utvecklas för en ny målgrupp har vi alltså selekterat ganska många frågor,
 för att sedan kunna välja de som bäst uppfyller syftet med testet.

Felkällor vid bjudning av test

Inom testverksamhet finns en stark tradition att bjuda tester i mycket kontrollerade former. Man vill undvika så många felkällor som möjligt. Detta är viktigt.

Mirrorgates erfarenhet inom området personlighetstestning över Internet sträcker sig tillbaka till 1996. Vi har inte genomfört någon vetenskaplig studie av skillnader mellan bjudning över Internet eller i en kontrollerad form (lugn lokal, tydliga instruktioner av personal t ex). Vi kan dock konstatera efter ca 130 000 tagna tester över Internet att personer inte anser att man inte kan ta tester över Internet.

Vi vill dock påpeka för läsaren att bjudningen har skett så som den skett, och att läsaren har detta i åtanke vid den fortsatta läsningen och bedömningen av våra slutsatser!

Ytterligare information om testet

Svarsalternativen för frågorna har varit enligt denna bild:

1 Har ett gott ord om alla	Välj
2 Vet hur jag skall få saker gjorda	Välj
3 Känner mig sällan dystert	Tar avstånd helt och hållet
4 Agerar säkert tillsammans med andra	Tar delvis avstånd
5 Sympatiserar med andras känslor	Varken eller
	Stämmer delvis
	Stämmer helt och hållet
	Välj

Testets 135 frågor har varit riktade på olika "håll", vilket innebär att vissa frågor har varit negativt formulerade medan andra varit positivt formulerade. Detta sker för att söka undvika systematiska felkällor genom att bygga upp ett "normalt" svarsmönster hos testanden genom att alltid svara "positivt" eller negativt.

VETENSKAPLIG ANALYS

Huvudstudien har gett en databas bestående av 138 observationer bestående av testresultat samt bedömning av varje person, som gjorts av dennes chef.

Kvalitetsbedömning av testet

För att skapa en möjlighet att korrelera testet med en fristående bedömning av samtliga som tagit testet har vi genomfört en subjektiv bedömning av personalen. Vi för senare en diskussion avseende felkällor vid bedömarmetoder.

Chefens bedömning av personalen

Varje chef har genomfört en bedömning av sin personal. Denna bedömning har skett med hjälp av 21 påståenden (egentligen 22, men två av dem var samma påstående för att göra en kontroll av felkälla i bedömningen.).

Cheferna har fått följande instruktion vid bedömningen, här ses också de 22 påståendena.

BEDÖMNINGSFRÅGORNA

Alla dessa frågor börjar med "Denna person...." – tänk på dina anställda en och en och svara på dessa påståenden med skalan 1-7 enligt instruktionerna följande instruktion:

1 är LÄGST bedömning och 7 är HÖGST bedömning.

1 innebär alltså att du TAR AVSTÅND från påståendet/frågan, medan 7 innebär att du INSTÄMMER HELT OCH HÅLLET i frågan/påståendet.

Fyll i dina svar på personens egen rad i blanketten!

- 1 är mycket serviceinriktad
- 2 är mycket målinriktad
- 3 har mycket bra social kompetens
- 4 är mycket engagerad
- 5 är mycket effektiv
- 6 (kan) fungera(r) mycket bra i en ledarroll
- 7 har mycket bra förändringsförmåga
- 8 har mycket hög etik och moral
- 9 är mycket serviceinriktad
- 10 är en mycket bra på att flyta in i teamet
- 11 tar mycket ofta egna initiativ
- 12 är en mycket bra problemlösare
- 13 har mycket god kommunikationsförmåga
- 14 är mycket bra på att organisera
- 15 är mycket bra på att samarbeta
- 16 har mycket lätt för att "ta andra"
- 17 hanterar stress mycket bra
- 18 har starkt behov av att prestera
- 19 är mycket målmedveten
- 20 är mycket själsäker
- 21 är jämt mycket glad
- 22 har mycket god självdisciplin

Problem med bedömningar

När man genomför bedömningar av personer på detta sätt kommer man alltid att skapa en felkälla. Varje bedömare har sina egna kriterier, sina egna värdeskalor, sin egen uppfattning om vad som skall göras, hur man skall betrakta skalan, tidspress, ointresse etc kan göra bedömningar väldigt felaktiga.

Vi har i denna studie försökt balansera felkällan som handlar om att personer helt enkelt betraktar den skala som man skall använda vid bedömningen på **olika** sätt. Någon är "snål", någon annan är "generös i sin bedömning.

Vi har för att söka minska denna felkälla balanserat alla bedömningar genom att vikta upp eller ner bedömningarna i relation till medelvärdet på allas ursprungliga bedömning. Detta innebär att en person som varit "snål" mot sina underställda i relation till medelvärdet har fått sin bedömning uppjusterad med en faktor som matematiskt räknats fram.

Den som varit "generös" har fått dina bedömningar nedjusterade istället.

Redovisning av detta förfaringssätt kan ske om så önskas. Det är ett väldigt enkelt förfaringssätt som genomförts, och vi ser inte behov av att redovisa detta i detta sammanhang.

På detta sätt har vi normaliserat och i viss grad eliminerat felkällan "skillnad" i behandling av skalan för bedömning. Övriga felkällor kan vi inte råda över, och vill göra läsaren uppmärksam på detta vid bedömningen av vår redovisning.

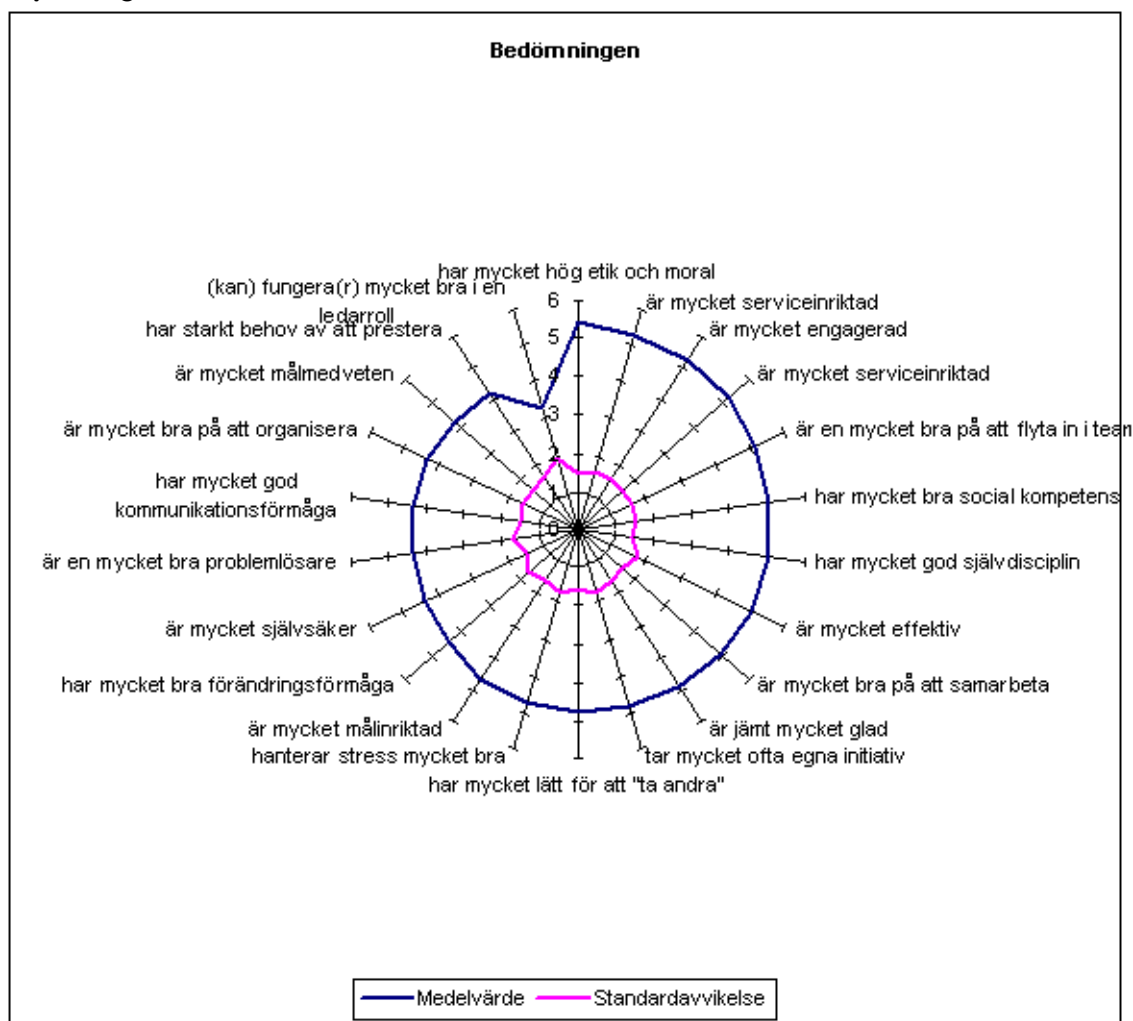
Resultatet av bedömningen påståande efter påståande är som följer. Medelvärde samt standardavvikelse avser samtliga 138 personer som bedömts.

#	FRÅGA/PÅSTÅENDE	MEDEL	STDAVV
8	har mycket hög etik och moral	5,398550725	1,487367022
9	är mycket serviceinriktad	5,231884058	1,539218946
4	är mycket engagerad	5,224637681	1,537929768
1	är mycket serviceinriktad	5,217391304	1,5174851
10	är mycket bra på att flyta in i teamet	5,115942029	1,584931156
3	har mycket bra social kompetens	5,065217391	1,52930747
22	har mycket god självdisciplin	5,02173913	1,401080872
5	är mycket effektiv	5,007246377	1,719346238
15	är mycket bra på att samarbeta	4,956521739	1,583996448
21	är jämt mycket glad	4,826086957	1,588797661
11	tar mycket ofta egna initiativ	4,789855072	1,736061902
16	har mycket lätt för att "ta andra"	4,717391304	1,566012792
17	hanterar stress mycket bra	4,688405797	1,712132425
2	är mycket målinriktad	4,637681159	1,547034031
7	har mycket bra förändringsförmåga	4,442028986	1,669905876
20	är mycket självsäker	4,405797101	1,458114377
12	är en mycket bra problemlösare	4,347826087	1,650711742
13	har mycket god kommunikationsförmåga	4,347826087	1,468164224
14	är mycket bra på att organisera	4,326086957	1,538617464

19	är mycket målmedveten	4,246376812	1,574484479
18	har starkt behov av att prestera	4,188405797	1,619005393
6	(kan) fungera(r) mycket bra i en ledarroll	3,268115942	1,920081564

Påstående 1 och 9 är samma påstående och vi har tagit med den två gånger för att se om stark avvikelse mellan bedömningarna skett. Detta är dock inte fallet, utan det finns en tillfredsställande korrelation mellan de poäng som satts på påstående 1 och 9.

Följande grafiska bild sammanfattar denna tabell.



Faktoranalys av bedömningarna

Vi har också genomfört en faktoranalys på bedömningen och den har gett följande resultat.

Varimax factor loadings

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Communality
är mycket målmedveten	0,854186551	0,044162014	0,178333485	0,76338778

är mycket målinriktad	0,812856728	0,101955152	0,207017539	0,713987176
har starkt behov av att prestera	0,766116037	0,016956705	-0,010489481	0,587331343
är en mycket bra problemlösare	0,765015332	0,400511502	0,021380304	0,746115039
tar mycket ofta egna initiativ	0,742413429	0,363524815	0,211050405	0,727870265
är mycket bra på att organisera	0,737482657	0,285018278	0,010954717	0,625236095
är mycket effektiv	0,675807	0,231130919	0,20799534	0,553398665
är mycket engagerad	0,668538954	0,318221751	0,388349897	0,69902506
har mycket god självdisciplin	0,559222465	0,224908816	0,213412417	0,408858601
(kan) fungera(r) mycket bra i en ledarroll	0,534344806	0,352082989	0,091054046	0,417777643
är mycket självsäker	0,480094591	0,301561492	0,044411855	0,323402563
har mycket hög etik och moral	0,406114957	0,372717723	0,281455518	0,383065068
har mycket lätt för att "ta andra"	0,174759267	0,85907756	0,168535028	0,796959112
har mycket bra social kompetens	0,16252836	0,758766024	0,231922802	0,655929534
är mycket bra på att samarbeta	0,251413444	0,758073577	0,239356772	0,695175933
är jämt mycket glad	0,215908644	0,729259937	0,266815303	0,649627004
är mycket bra på att flyta in i teamet	0,081110537	0,723091296	0,34495771	0,648435765
har mycket god kommunikationsförmåga	0,316134108	0,686783358	0,081104036	0,57819002
har mycket bra förändringsförmåga	0,528095681	0,550244579	0,042814359	0,583487215
hanterar stress mycket bra	0,278003358	0,347638733	0,028120521	0,19892932
är mycket serviceinriktad	0,190918374	0,3540525	0,882506562	0,940620831
är mycket serviceinriktad	0,207323745	0,3487214	0,877992399	0,935460404
Sum of Squares	6,263850183	5,030868376	2,337551861	13,63227042
Percent of Variance	28,47204628	22,86758353	10,62523573	61,96486555

Varje fråga/påstående som ingår i en faktor laddar bra på faktorn. Påståendet "har mycket bra förändringsförmåga" laddar högt med båda faktorerna. Tydligt visar denna faktoranalys att det finns tre faktorer i de 22 frågorna.

Om man tar bort från 9 ("en av kontroll-/dubbelfrågorna") framträder det en bild av två huvudfaktorer.

En genomläsning av de nyckelord som finns i de två grupperna visar:

Factor 1	Factor 2
målmedveten	lätt att "ta andra"

målinriktad	social kompetens
prestationsbehov	samarbeta
problemlösare	glad
egna initiativ	flyter in i teamet
organisera	kommunikationsförmåga
effektiv	förändringsförmåga
engagerad	hanterar stress
självdisciplin	serviceinriktad
ledarroll	
själsäker	
etik	
moral	

Man kan formulera de två faktorerna som

Faktor 1 "HÅRDA" UPPGIFTSORIENTERADE FAKTORER

Faktor 2 "MJUKA" SOCIALA FAKTORER

Vi kommer längre fram i analysen att använda denna bedömning som en grund för att dela upp referensgruppen och sedan se på hur detta slår.

Testet - resultat

Testet har som sagt tagits av 138 anställda, och data från testet har genomgått en form av validering genom att faktoranalysera data.

Faktoranalysen handlar om att korrelationer mellan varje fråga skapas iterativt och en matris tas fram som visar "släktskap" (= god korrelation) mellan frågorna.

Faktoranalysen har visat att de 135 frågorna kan delas in i 29 faktorer, varav 9 är relevanta.

Detta innebär att av ursprungliga 135 frågor är det 73 (drygt hälften alltså) som laddar tillfredsställande i en faktoranalys med varimax rotering. I senare analyser kommer vi med all sannolikhet att kunna minska detta frågeantal ytterligare.

De frågor som alltså laddar relevant på de nio faktorerna är:

#	Fråga	Riktning	Faktor
20	Pratar mycket med andra på partyn	+	1
24	Har lite att säga	-	1
27	Pratar inte mycket	-	1
37	Är partyts centrum	+	1
40	Har inget emot att vara centrum för andras uppmärksamhet	+	1
41	Håller mig i bakgrunden	-	1
63	Föredrar att hålla mig till sådant jag vet något om och kan	-	1
85	Gör saker enligt planen	+	1
93	Föredrar att vara ensam	-	1
53	Tycker om att hjälpa andra	+	2
73	Skaffar fördelar på andras bekostnad	-	2

74	Respekterar andra	+	2
80	Är för det mesta avspänd	+	2
82	Älskar överraskningspartyn	+	2
104	Arbetar hårt	+	2
123	Tror att människor i grunden är moraliska	+	2
125	Misstror andra	-	2
126	Blir lätt vän med andra	+	2
46	Fullföljer mina planer	+	3
49	Ger minimalt av min tid och kraft för jobbet	-	3
55	Fuskar för att nå mina mål	-	3
72	Vet hur jag kan gå runt reglerna	-	3
94	Tycker inte om att dra uppmärksamheten till mig	-	3
110	Är lätt att tillfredsställa	+	3
112	Tycker inte om idén om att förändras	-	3
114	Säger emot andra	-	3
115	Har svårt att sätta igång	-	3
52	Tar ledningen	+	4
61	Ger mig in i uppgiften med hela mig	+	4
70	Gör saker på ett konventionellt sätt	-	4
76	Förstår andras behov	+	4
78	Förrirar mig sällan in i mina tankar	-	4
4	Agerar säkert tillsammans med andra	+	4
6	Är ofta nere	-	5
10	Känner mig ofta dystert	-	5
26	Känner mig lätt hotad	-	5
28	Känner mig komfortabel med mig själv	+	5
7	Tycker om att drömma bort mig	+	6
77	Tycker om att starta nya projekt	+	6
96	Tillbakadragen	-	6
99	Har en livlig fantasi	+	6
8	Sätter igång att jobba med en gång	+	7
12	Behöver en knuff för att gå igång	-	7
57	Ser till att planer förverkligas	+	7
65	Gör sysslorna omedelbart	+	7
15	Tror på människans godhet	+	8
33	Tror att andra har goda intentioner	+	8
39	Litar på vad folk säger	+	8
50	Litar på andra	+	8

Varje faktors laddningar (varimax rotation) ser ut så här:

#	Fråga	FAKTOR_1
20	Pratar mycket med andra på partyn	0,621541316
24	Har lite att säga	0,541897097
27	Pratar inte mycket	0,630262626
37	Är partyts centrum	0,672219463
40	Har inget emot att vara centrum för andras uppmärksamhet	0,657740763
41	Håller mig i bakgrunden	0,567272136
63	Föredrar att hålla mig till sådant jag vet något om och kan	0,613014984
85	Gör saker enligt planen	0,511494255

93	Föredrar att vara ensam	0,551979622
#	Fråga	FAKTOR_2
53	Tycker om att hjälpa andra	0,609952798
73	Skaffar fördelar på andras bekostnad	0,689667748
74	Respekterar andra	0,448254588
80	Är för det mesta avspänd	0,610442863
82	Älskar överraskningspartyn	0,636276892
104	Arbetar hårt	0,625388859
123	Tror att människor i grunden är moraliska	0,489576872
125	Misstror andra	0,555118591
126	Blir lätt vän med andra	0,749489977
#	Fråga	FAKTOR_3
46	Fullföljer mina planer	0,455791326
49	Ger minimalt av min tid och kraft för jobbet	0,541932327
55	Fuskar för att nå mina mål	0,439864483
72	Vet hur jag kan gå runt reglerna	0,638112486
94	Tycker inte om att dra uppmärksamheten till mig	0,692362997
110	Är lätt att tillfredsställa	0,636485287
112	Tycker inte om idén om att förändras	0,527618341
114	Säger emot andra	0,601039019
115	Har svårt att sätta igång	0,527266551
#	Fråga	FAKTOR_4
52	Tar ledningen	0,696144854
61	Ger mig in i uppgiften med hela mig	0,665214876
70	Gör saker på ett konventionellt sätt	0,487464913
76	Förstår andras behov	0,625294055
78	Förrirrar mig sällan in i mina tankar	0,539117511
4	Agerar säkert tillsammans med andra	0,380126522
#	Fråga	FAKTOR_5
6	Är ofta nere	0,754252068
10	Känner mig ofta dystert	0,790481773
26	Känner mig lätt hotad	0,588089482
28	Känner mig komfortabel med mig själv	0,445085088
#	Fråga	FAKTOR_6
7	Tycker om att drömma bort mig	0,483951836
77	Tycker om att starta nya projekt	0,442435784
96	Tillbakadragen	0,719097793
99	Har en livlig fantasi	0,716576997
#	Fråga	FAKTOR_7
8	Sätter igång att jobba med en gång	0,566208388
12	Behöver en knuff för att gå igång	0,443409091
57	Ser till att planer förverkligas	0,377309072
65	Gör sysslorna omedelbart	0,489787732
#	Fråga	FAKTOR_8
15	Tror på människans godhet	0,614042542
33	Tror att andra har goda intentioner	0,559763962
39	Litar på vad folk säger	0,581404126
50	Litar på andra	0,615022384

Resultatet visar på 8 faktorer där varje item laddar på en rimlig nivå.

Sammanfattning faktorerna

Genom analys av de frågor som laddar på var och en av faktorerna har vi skapat följande nyckelord för faktorerna. Vi kommer i den fortsatta rapporten använda orden skala eller dimension som synonymer till dessa faktorer som testomgångens faktoranalys pekat ut.

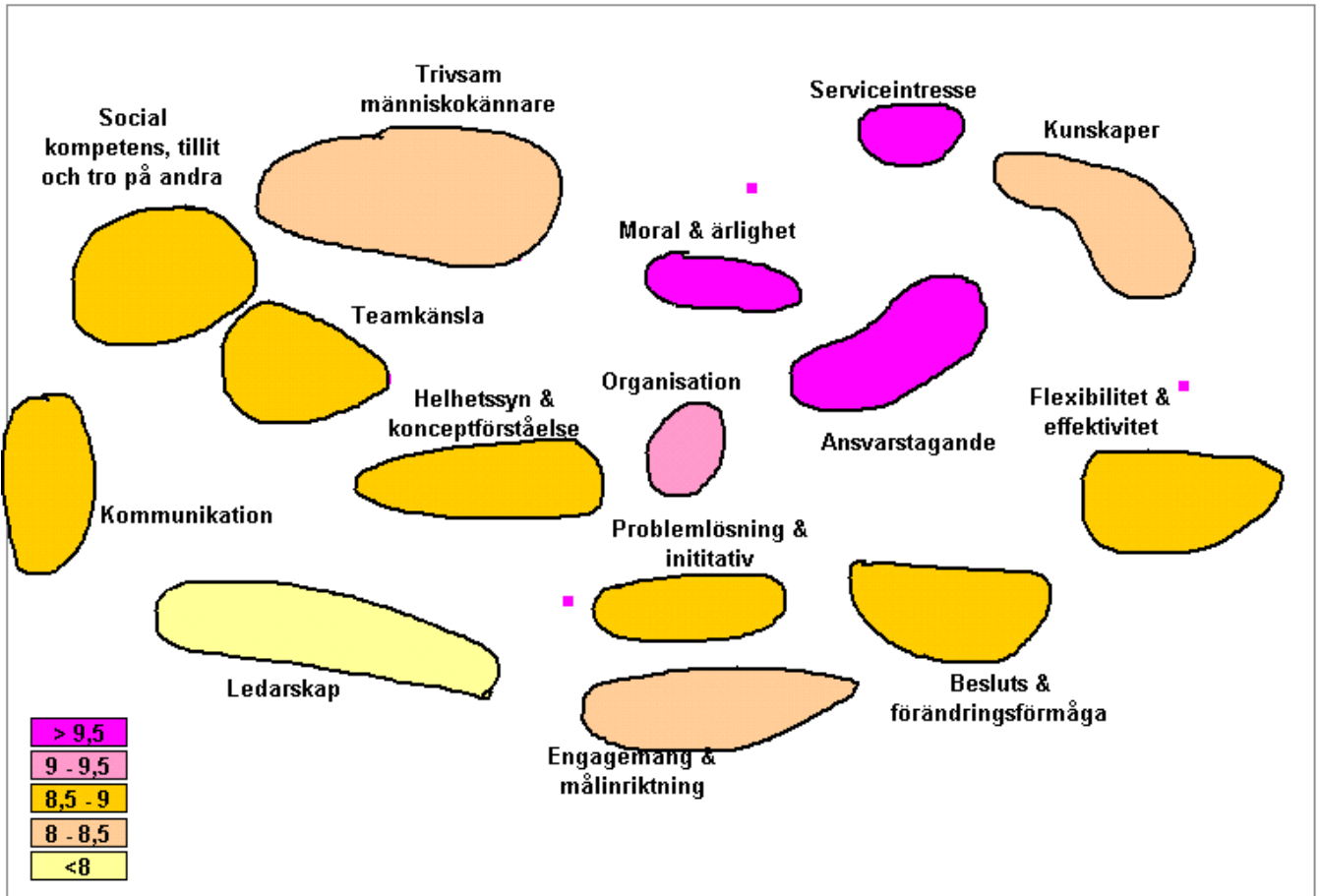
- 1 - UTÅTGÅENDE / SOCIAL KOMPETENS**
- 2 - SERVICE / RESPEKT / VÄNLIGHET**
- 3 - MÅLMEDVETEN / PLANERING / FÖRÄNDRINGSFÖRMÅGA**
- 4 - PERSONLIG SÄKERHET / LEDNING / UPPGIFTSORIENTERING**
- 5 - DEPRESSION / NERVOSITET / STRESS**
- 6 - FANTASI / UPPSTARTARE**
- 7 - EFFEKTIVITET / GENOMFÖRANDE**
- 8 - TILLIT TILL ANDRA / TEAMWORK**

Korrelation kompetenskartan och faktorerna

Vi har inte genomfört en statistisk analys av korrelationen mellan den tidigare presenterade kompetenskartan och testets faktorer.

Vi för dock följande diskussion som är en form av subjektiv bedömning.

Den kompetenskartan som förstudien visade på har följande utseende.



Denna karta revideras vid konsensumöte och det skapades följande kluster av förstudiens resultat.

KLUSTER	Antal komponenter
Social kompetens	21
Engagemang	10
Kunskaper	7
Effektivitet	6
Ledarskap	9
Besluts- och förändringsförmåga	7
Etik & moral	8
Serviceinriktad	5
Helhetssyn & konceptförståelse	2
Teamkänsla	4
Problemlösning och initiativ	3
Kommunikation	4
Organisation	2

Vid en jämförelse med vår sammanfattande beskrivning av faktorerna ser vi en god överensstämmelse mellan testets 9 faktorer och de kluster vi fann i förstudien.

KLUSTER		FAKTORER
Social kompetens	<>	UTÅTGÅENDE / SOCIAL KOMPETENS
Engagemang	<>	EFFEKTIVITET / GENOMFÖRANDE
Kunskaper		EJ RELEVANT - MÄTES EJ MED PERSONLIGHETSTEST
Effektivitet	<>	PERSONLIG SÄKERHET / LEDNING / UPPGIFTSORIENTERING
Ledarskap	<>	MÅLMEDVETEN / PLANERING / FÖRÄNDRINGSFÖRMÅGA
Besluts- och förändringsförmåga	<>	MÅLMEDVETEN / PLANERING / FÖRÄNDRINGSFÖRMÅGA
Etik & moral	<>	TILLIT TILL ANDRA / TEAMWORK
Serviceinriktad	<>	SERVICE/ RESPEKT / VÄNLIGHET
Helhetssyn & konceptförståelse		EJ RELEVANT - MÄTES EJ MED PERSONLIGHETSTEST
Teamkänsla	<>	TILLIT TILL ANDRA / TEAMWORK
Problemlösning och initiativ	<>	FANTASI / UPPSTARTARE
Kommunikation	<>	UTÅTGÅENDE / SOCIAL KOMPETENS
Organisation	<>	EFFEKTIVITET / GENOMFÖRANDE

Kan testresultat användas som prediktion för framgång i yrket?

Denna fråga är givetvis mycket komplex att svara på rakt och ner, men i följande analys söker vi föra ett resonemang om vi kan använda testet för att tillförlitligt kunna rangordna kandidater vid rekryteringar t ex.

Analys

I detta avsnitt redovisas hur testet slår vid en "polarisering" av referensgruppen. Vi har tagit ut flera grupper baserat på deras poäng på bedömningen de fått av sin chef.

Hypotesen som används vid analysen är:

*Kan testet predicera en framtida
positiv bedömning
av personen från chefens sida?*

Med andra ord är vår fråga om testet på ett signifikant sätt kan skilja personer som har HÖGA poäng av bedömaren från dem som har LÅGA poäng vid bedömningen. Detta är egentligen den fråga som man vill ha positivt svar på vid testkonstruktion.

Observera att vi INTE kan uttala oss om sambandet mellan verkligt resultat en anställd levererar för Lindex och testresultat. Vi har bara en subjektiv bedömning av de anställdas chef som jämförelse. Verkligt resultat skulle i en studie bestå i ett mått på hur starkt ekonomiskt bidrag en anställd ger. Detta låter sig omöjligt genomföras, då det är ett mycket komplext begrepp att sätta mått på. Därför har vi valt den subjektiva bedömningen som cheferna gett. Det är därför relevant att göra läsaren återigen uppmärksam på att subjektiva bedömningar är subjektiva bedömningar och skall hanteras som sådana.

Erfarenhet visar dock att de flesta chefer i de sammanhang vi talar om här – en modebutik – har god insikt om sina anställdas förmåga i olika dimensioner.

Det kallas "predikativ validitet" och innebär att om testet har hög predikativ validitet så kan de skilja personer åt i grupper om de som har hög prestation (i detta fall har en hög bedömning av sin chef) från dem som har låg prestation. Vid rekrytering vill man hitta de som tillhör den högre gruppen.

Detta är syftet och målet med denna testkonstruktion – att kunna med god validitet säga att testet har god predikativ validitet.

I bästa fall har man mätt predikativ validitet för ett test genom att genomföra longitudinella studier, som innebär att man använder testet vid tidpunkt A på nyrekryterad personal, låter tiden gå, mäter prestation vid tidpunkt B. Sedan korrelerar man testresultat vid A med prestationsresultat vid B.

I detta fall har vi inte kunnat göra den typen av studie, utan tagit en snabbare väg, vilket innebär att allt sker endast vid tidpunkt A, och med den personal man redan har. Detta är en väl så god metod då den snabbar upp processen.

Vi har alltså delat in personalen i en grupp som har fått hög bedömning (de 30 med högst poäng), samt en grupp med lägst bedömningspoäng (även 30 i denna grupp).

Då det är resultatet av chefens bedömning som avgör vem som kommer med i dessa grupper har de också olika indelning rollmässigt enligt denna tabell.

	GRUPP HÖGST POÄNG	GRUPP LÄGST POÄNG
Chefer / ställföreträdare	7	3

Säljare	16	26
Dekoratörer	7	1
Summa	30	30

En hypotes som kan formuleras från denna indelning är att chefer och dekoratörer **generellt sett har starkare bedömningar** än butikspersonal. Detta kan med förnufts hjälp också antas vara sakernas tillstånd, då man normalt väljer chefer efter prestation.

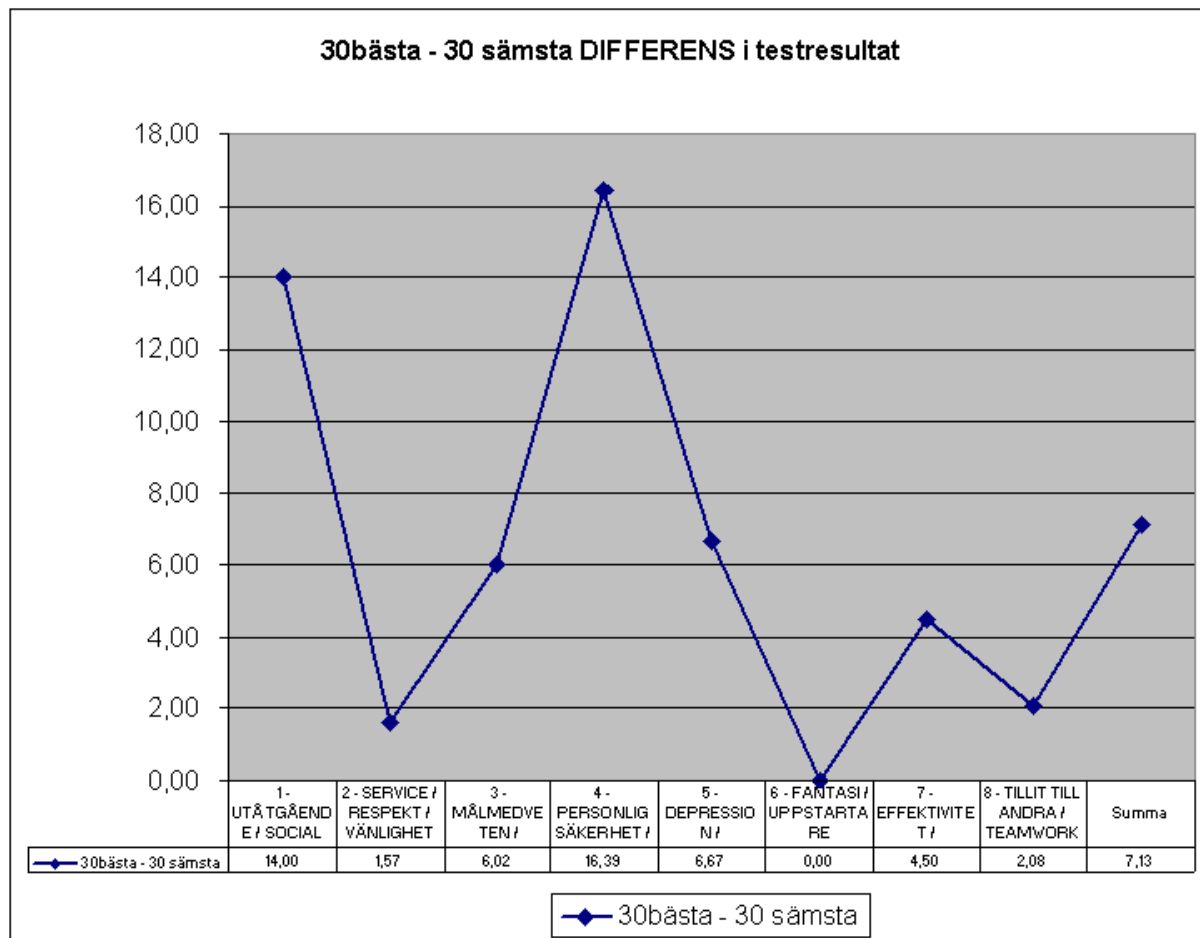
De två gruppernas resultat vid bedömningen ger klara besked om att det verkligen ÄR skillnad mellan dessa grupper. I följande tabell finns medelvärden på bedömningen för de två grupperna för varje påstående i bedömningen, samt en summering av samtliga påståenden.

	GRUPP HÖGST	GRUPP LÄGST	Diff H-L
1 är mycket serviceinriktad	6,30	4,00	2,29
2 är mycket målinriktad	5,96	3,17	2,79
3 har mycket bra social kompetens	6,36	3,74	2,63
4 är mycket engagerad	6,66	3,60	3,06
5 är mycket effektiv	6,20	3,30	2,89
6 (kan) fungera(r) mycket bra i en ledarroll	4,86	1,77	3,09
7 har mycket bra förändringsförmåga	6,23	2,97	3,26
8 har mycket hög etik och moral	6,30	4,34	1,96
9 är mycket serviceinriktad	6,33	3,90	2,43
10 är en mycket bra på att flyta in i teamet	6,23	3,90	2,33
11 tar mycket ofta egna initiativ	6,36	2,84	3,53
12 är en mycket bra problemlösare	5,96	2,54	3,43
13 har mycket god kommunikationsförmåga	5,80	3,20	2,59
14 är mycket bra på att organisera	5,70	2,80	2,89
15 är mycket bra på att samarbeta	6,40	3,57	2,83
16 har mycket lätt för att "ta andra"	6,30	3,47	2,83
17 hanterar stress mycket bra	5,86	3,84	2,03
18 har starkt behov av att prestera	5,03	2,87	2,16
19 är mycket målmedveten	5,40	2,74	2,66
20 är mycket självsäker	5,53	3,44	2,09
21 är jämt mycket glad	6,16	3,60	2,56
22 har mycket god självdisciplin	5,86	3,70	2,16
Summa bedömning	131,79	73,30	58,49

Totalpoängen av medelvärdena är alltså 131,79 för HÖGT BEDÖMDA samt 58,49 för de 30 med LÄGST BEDÖMNING.

Detta talar för sig själv, det är en verkligt markant skillnad mellan grupperna.

Nu är då frågan, kan TESTET visa på skillnader av denna art? I kommande diagram redovisas testets diskrimineringsförmåga mellan de två redovisade grupper som en differens i procent mellan de två grupperna.



Vår tolkning av denna analys är att skala 1 och 4 har en stark differentieringsförmåga mellan grupperna. Skalorna 3 och 5 har en mindre stark, medan 7 har en lägra grad av differentieringsförmåga.

Skala 2, 6 och 8 har överhuvudtaget ingen differentieringsförmåga mellan grupperna.

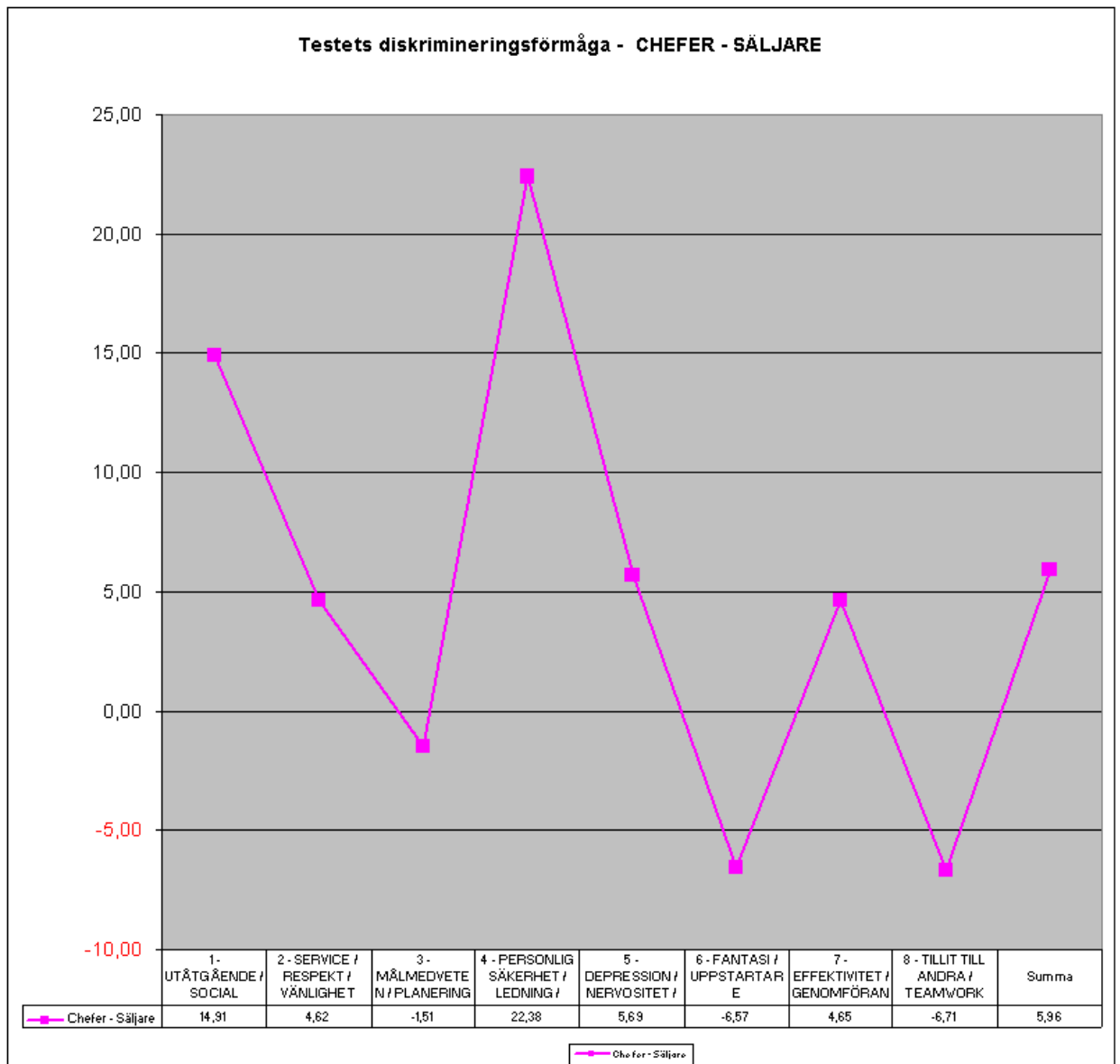
Testets totalresultat har också en god differentieringsförmåga mellan personer som bedömts högt och lågt av sina chefer.

Vi har förutom analyser av dessa två grupper gått vidare och tittat på fler grupper, varav det var en viktig fråga att ställa till data om det finns någon diskrimineringsförmåga hos testet mellan chefer och säljare.

Chefer och butikssäljare – finns det någon skillnad?

En hypotes som ställts upp var att testet kan diskriminera gott mellan de två grupperna chefer och säljare.

Personlighetsprofiler för chefer brukar normalt vara mer prestations- och prestationsinriktade för chefer än för personal inom andra kategorier. I följande diagram finns differensen mellan chefer och säljare i procent för samtliga skalor.



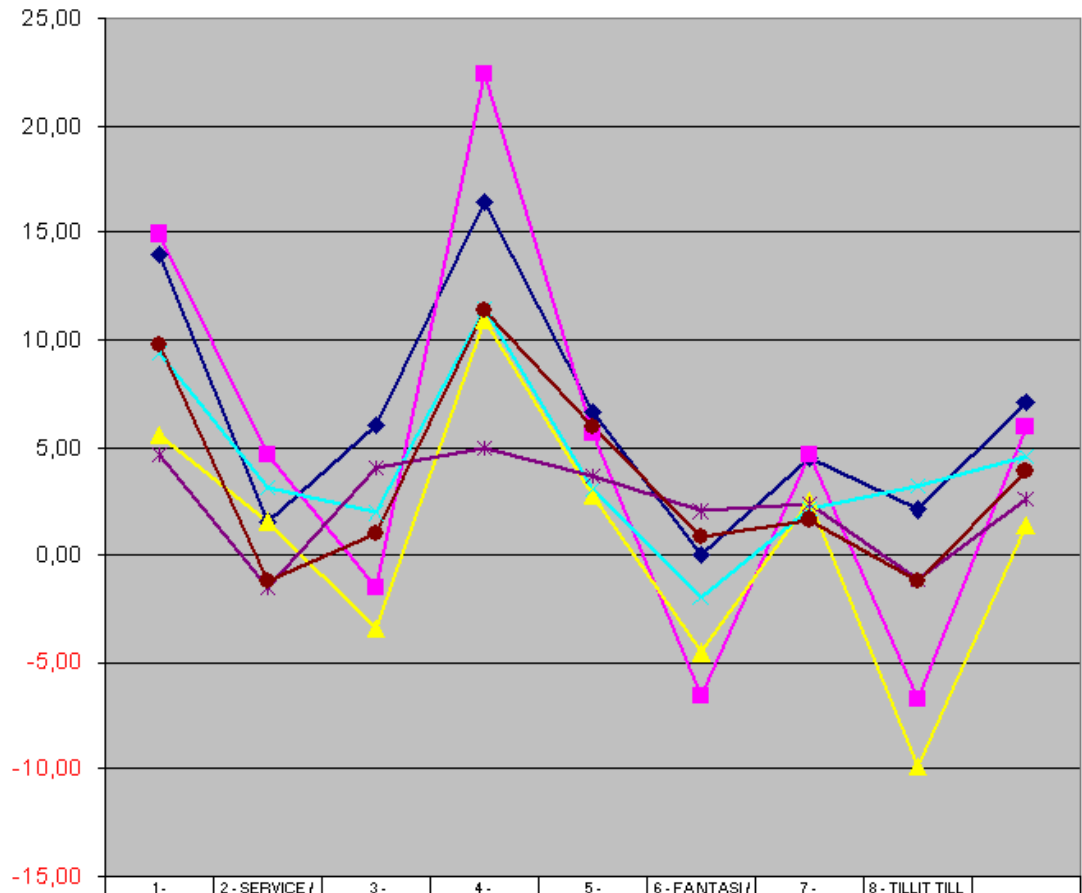
Det framgår mycket tydligt att testet diskriminerar mycket väl för dessa två jämförda grupper. Helt klart framstår skala 4 – Personlig säkerhet / ledning som en mycket god chefsindikator.

Samtliga gruppjämförelser

De fem grupper som vi har delat in data i jämförs i kommande diagram med varandra avseende diskrimineringsförmågan. Detta diagram svarar på hur väl testets skolor diskriminerar mellan de olika grupperna. Som framgår av diagrammet är det främst skala 1, 4, 5 och 8 som har hög diskrimineringsförmåga.

Detta innebär att huvudfokus bör läggas på resultatet en kandidat får på dessa skolor.

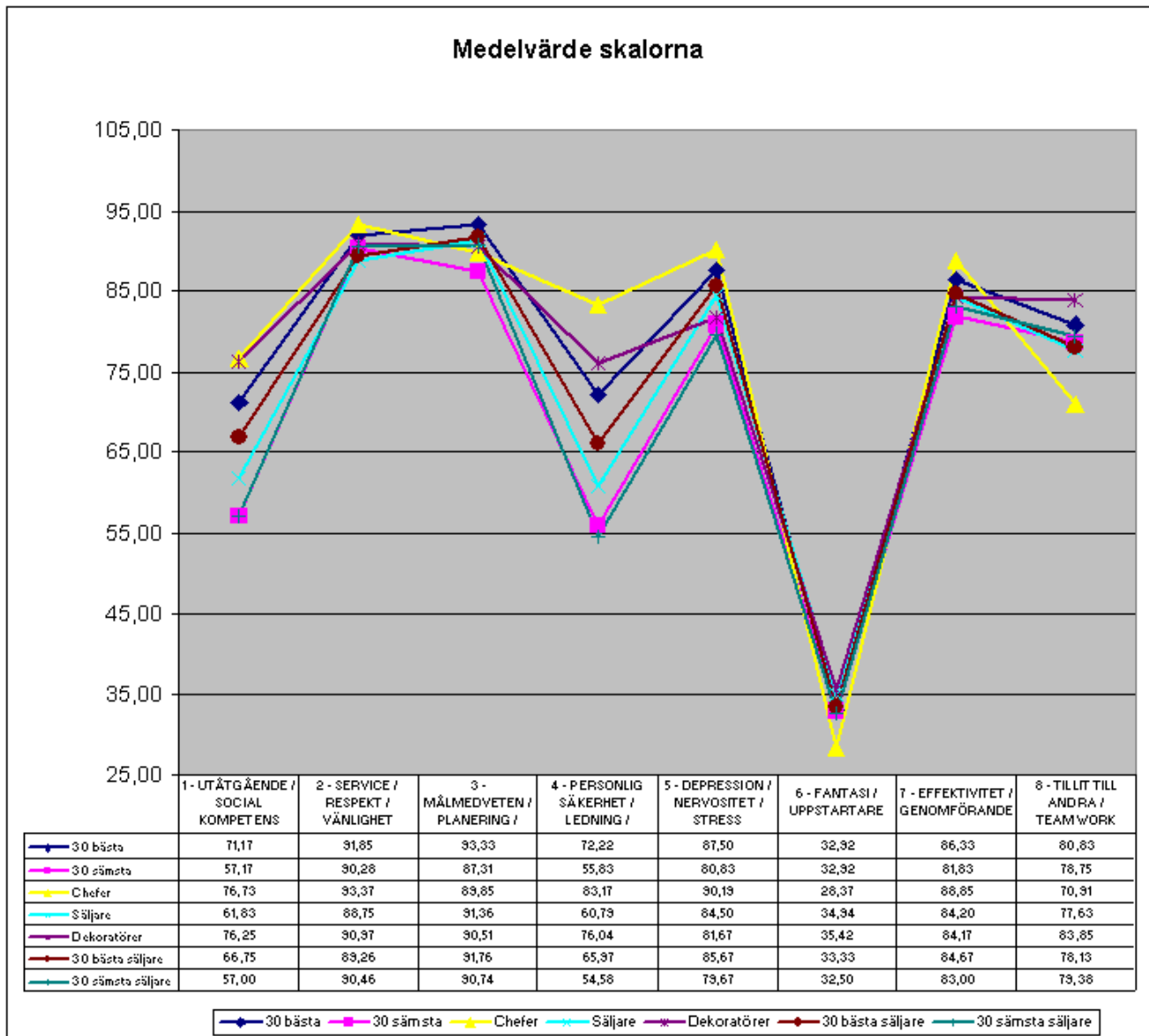
Testets diskrimineringsförmåga



	1- UTÅTGÅENDE / SOCIAL	2- SERVICE / RESPEKT / VÄNLIGHET	3- MÅLMEDEVETEN /	4- PERSONLIG SÄKERHET /	5- DEPRESSION /	6- FANTASI / UPPSTARTARE	7- EFFEKTIVITET /	8- TILLIT TILL ANDRA / TEAMWORK	Summa
30 bästa - 30 sämsta	14,00	1,57	6,02	16,39	6,67	0,00	4,50	2,08	7,13
Chefer - Säljare	14,91	4,62	-1,51	22,38	5,69	-6,57	4,65	-6,71	5,96
Chefer - 30 bästa	5,56	1,52	-3,48	10,95	2,69	-4,55	2,51	-9,32	1,38
30 bästa - Säljare	9,34	3,10	1,97	11,43	3,00	-2,02	2,13	3,21	4,58
Säljare - 30 sämsta	4,66	-1,53	4,05	4,96	3,67	2,02	2,37	-1,13	2,55
30 bästa säljare - 30 sämsta säljare	9,75	-1,20	1,02	11,39	6,00	0,83	1,67	-1,25	3,86

Diagrammet visar skillnaden som en procentsats.

Vi redovisar här ett diagram som visar medelvärdet i procent för olika skalorna för samtliga grupper som vi delat in data i.

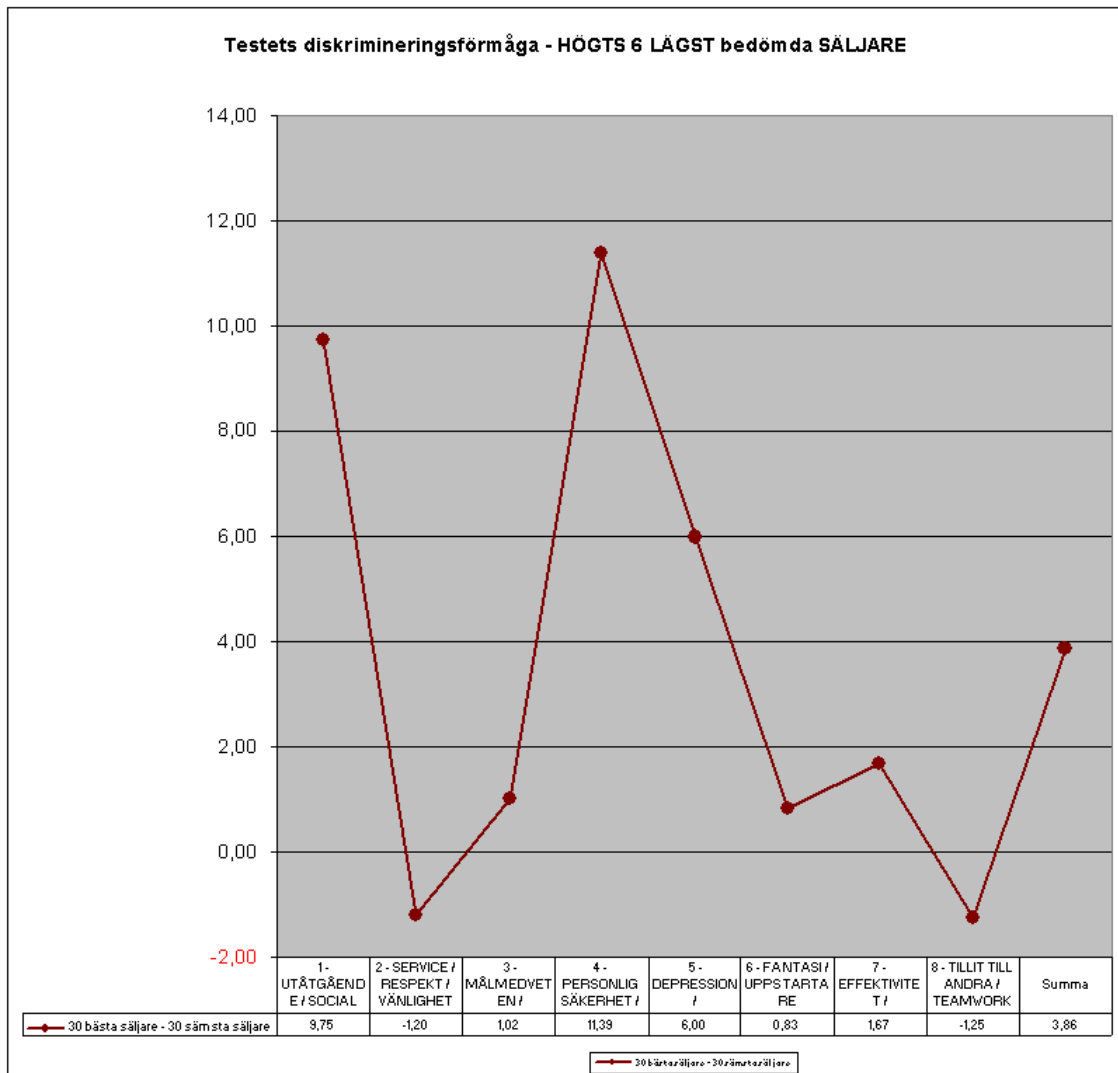


De slutsatser man kan dra från ovanstående diagram är:

- Testet diskriminerar bäst mellan de olika grupperna i skala 1, 4, 5 och 8
- Gruppen **Chefer** visar mycket starka värden på samtliga skalor utom 6 och 8 där man placerar sig lågst.

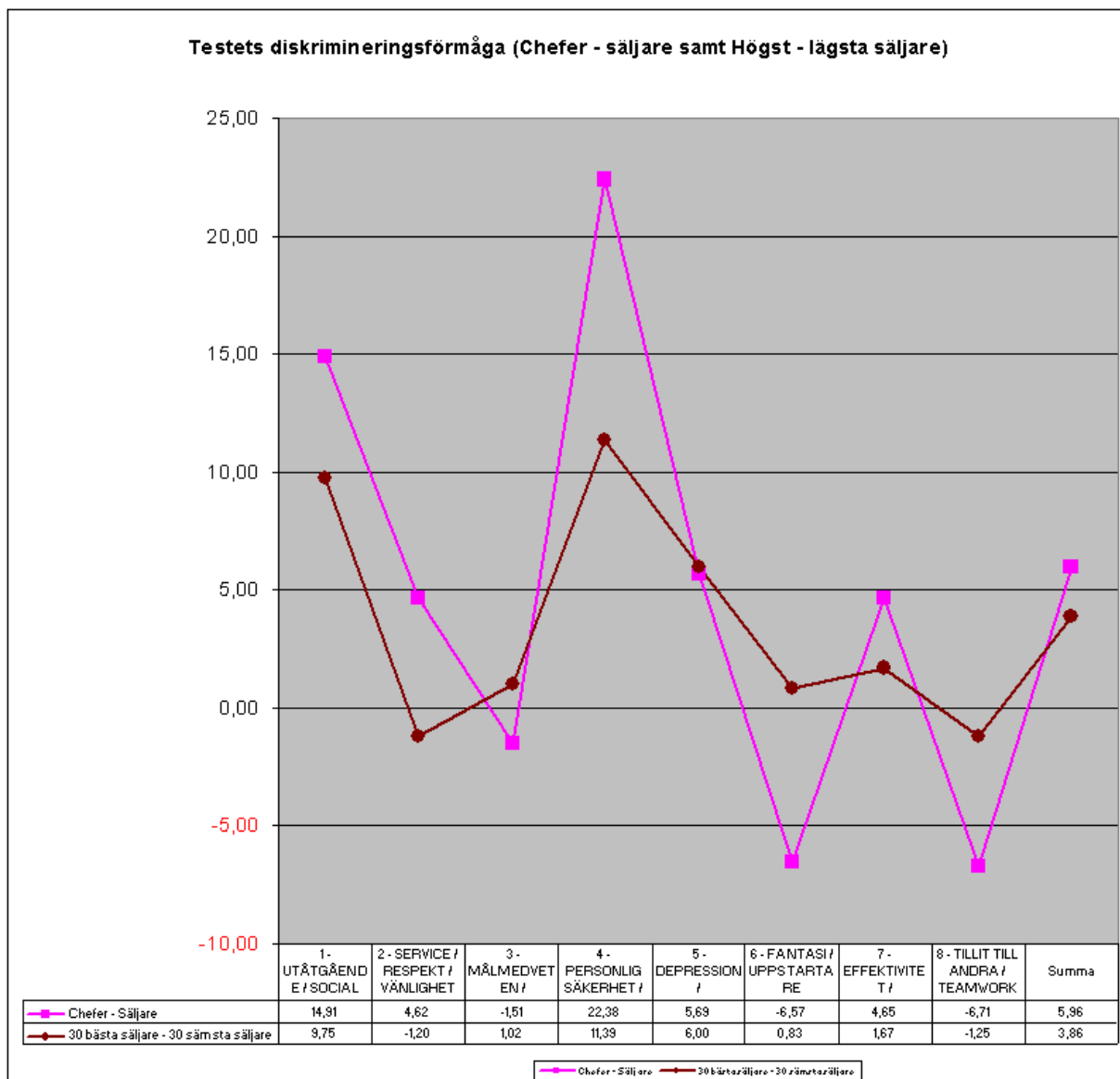
Säljare – finns det skillnader mellan högt och lågt bedömda?

Vi ställde oss också frågan om testet skulle kunna differentiera väl mellan olika grupper inom säljargruppen. Vi delade därför in säljarna i de 30 bästa och de 30 sämst bedömda.



Vi ser här att testet inte har samma styrka i differentieringsförmåga som för jämförelsen chefer -. Säljare, men ger ändå en signifikant skillnad mellan högst / lägst bedömda.

Sammanfattningsvis redovisar vi ett diagram som innehåller dessa två jämförelser för att läsaren skall kunna se denna skillnad.



Reliabilitet

Vi avser redovisa reliabilitet för den slutliga testkonstruktionen i nästa version av denna dokumentation. Det återstår en del arbete med att välja de faktorer/dimensioner och vilka items som skall ingå i dem. Givet de frågor/faktorer som redovisats ovan kan vi dock redovisa Cronbach Alphavärden (reliabilitet/homogenitet) för faktorerna/dimensionerna i testet enligt följande:

	Cronbach Alpha
1 - UTÅTGÅENDE / SOCIAL KOMPETENS	0,86256
2 - SERVICE / RESPEKT / VÄNLIGHET	0,84528
3 - MÅLMEDVETEN / PLANERING / FÖRÄNDRINGSFÖRMÅGA	0,82388
4 - PERSONLIG SÄKERHET / LEDNING / UPPGIFTSORIENTERING	0,80641
5 - DEPRESSION / NERVOSITET / STRESS	0,78376
6 - FANTASI / UPPSTARTARE	0,72128
7 - EFFEKTIVITET / GENOMFÖRANDE	0,65991

8 - TILLIT TILL ANDRA / TEAMWORK
TOTALT HELA TESTET

0,69648
0,85416

De värden som redovisas ligger alltså mellan 0,66 och 0,87 vilket är en helt adekvat och mycket god reliabilitet.

Validitet

Vi hänvisar till ovan redovisade analys av testets **predikativa validitet** samt den genomförda faktoranalysen avseende validiteten.

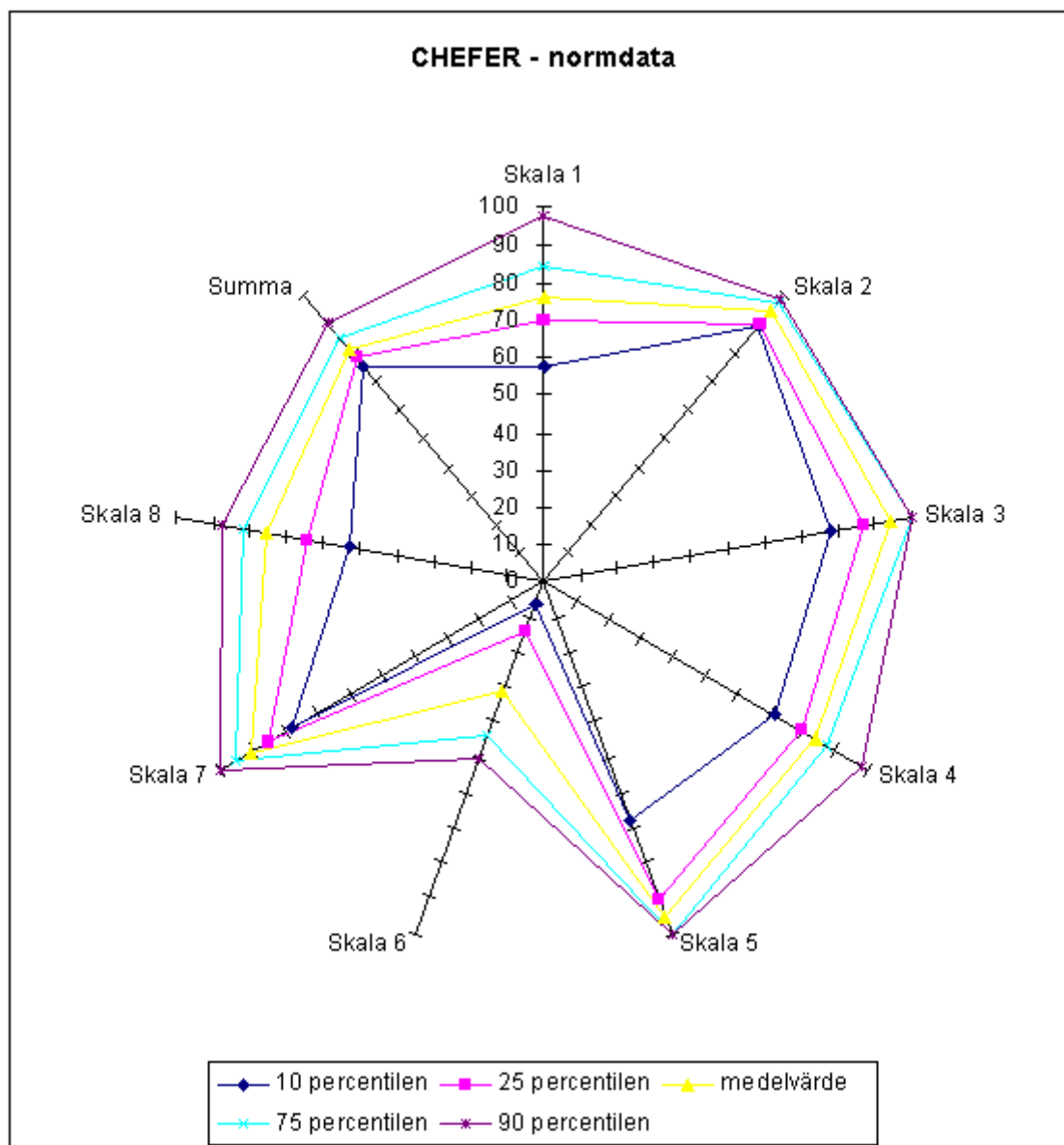
Normdata

I testet finns följande två normprofiler:

1. **Chefsprofil** – samtliga chefer
2. **Bästa säljareprofil** – gruppen 30 bästa säljare

Normprofilerna kommer att presenteras som kvartiler samt 10:e lägsta och 10:e högsta percentilen, vilket innebär att resultatet från en kandidat kan ställas i relation till normgruppens resultat som visas med värdena 10%, 25 %, 50% och 75% och 90% utplottade på en jämförelseskala.

Normdata - CHEFSPROFIL

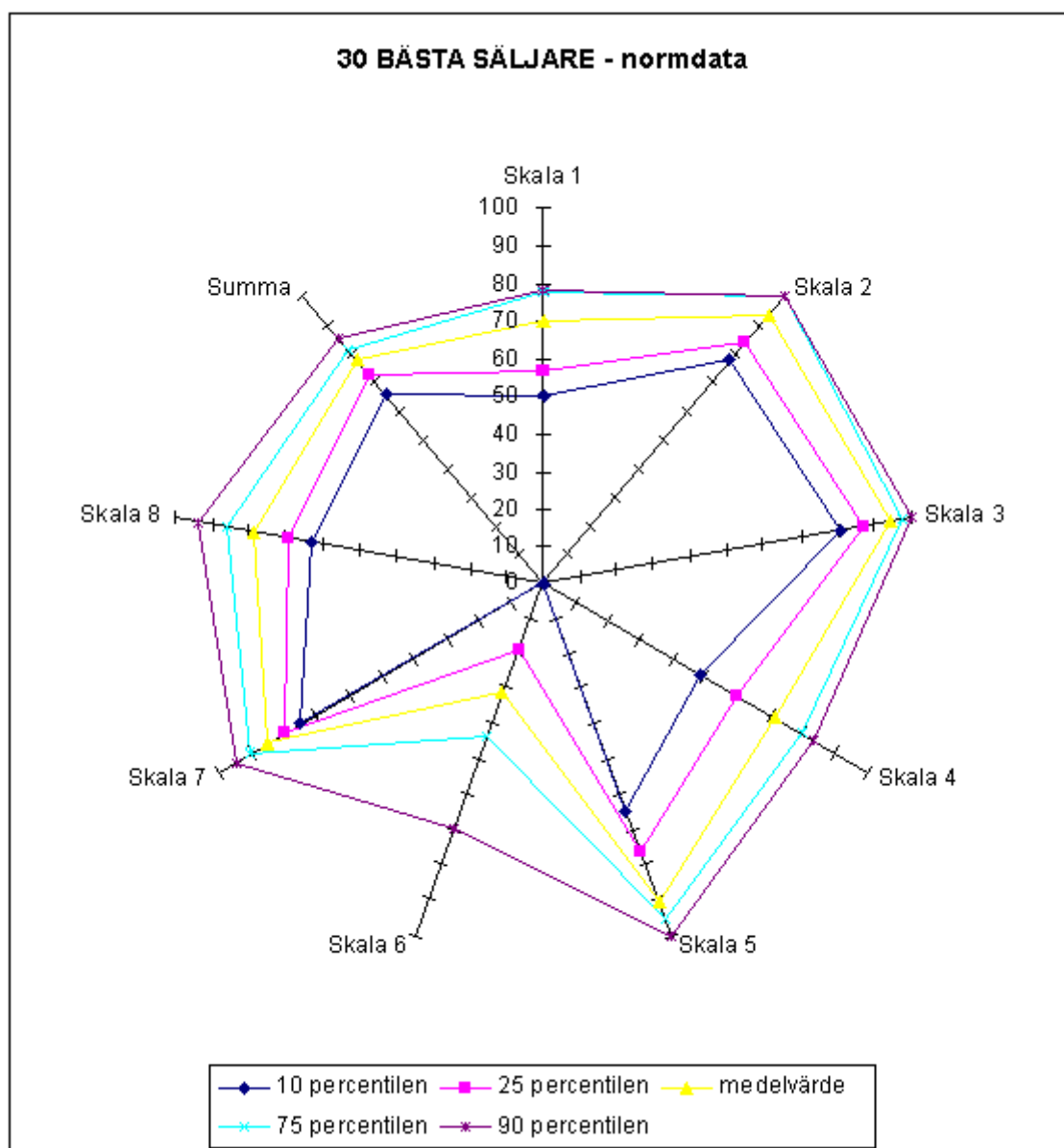


Detta spindeldiagram visar normdata för gruppen CHEFER. Diagrammet (och följande diagram avseende normdata) visar gränserna poängmässigt på en skala 0-100 (procent) där 10 % (= 10 percentilen), 25% (25 percentilen) ... etc av de som ingår i jämförelsegruppen ingår. Det innebär att om man får ett resultat på 70 poäng (på skalan 1-100) på skala 1 så har man nått punkten där 25% av de som ingår i jämförelsegruppen har LÄGRE poäng än man själv. Ett annat exempel kan vara att om man når 85 poäng på skala 1 så har man alltså 75% av de som ingår i normgruppen.

Vi redovisar ovanstående diagram som tabell här.

chefer	Skala 1	Skala 2	Skala 3	Skala 4	Skala 5	Skala 6	Skala 7	Skala 8	Summa
10 percentilen	57,50	88,89	77,78	70,83	67,50	6,25	77,50	53,13	74,76
25 percentilen	70,00	89,59	86,81	79,17	90,00	14,06	85,00	64,06	78,37
medelvärde	76,25	94,44	94,44	83,33	95,00	31,25	90,00	75,00	80,53
75 percentilen	84,38	97,22	100,00	87,50	100,00	43,75	95,00	81,25	85,10
90 percentilen	97,50	98,61	100,00	97,92	100,00	50,00	100,00	87,50	90,14

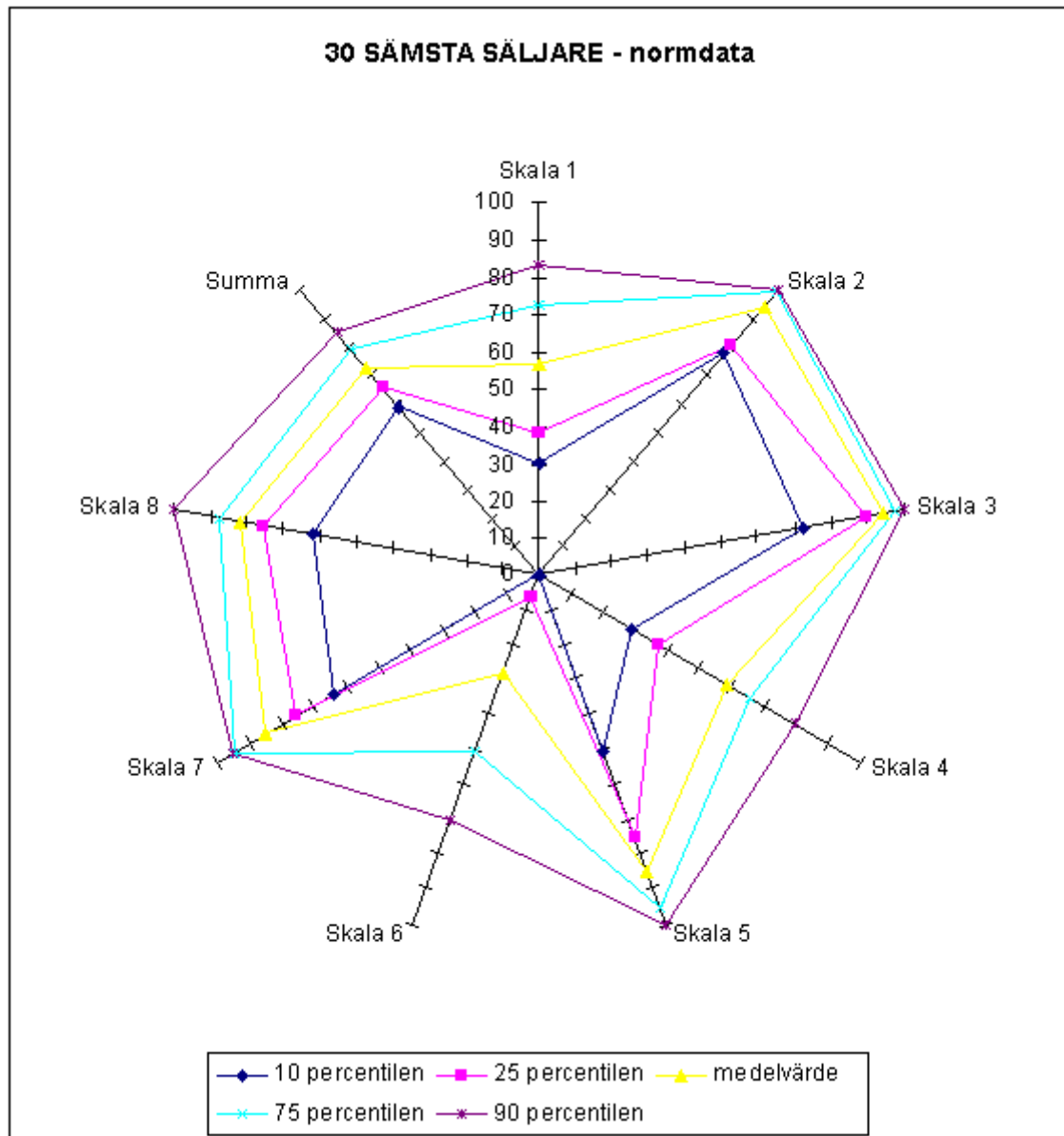
Normdata – BÄSTA SÄLJARE



Detta spindeldiagram visar normdata för gruppen BÄSTA SÄLJARE.

30 bästa SÄLJARE	Skala 1	Skala 2	Skala 3	Skala 4	Skala 5	Skala 6	Skala 7	Skala 8	Summa
10 percentilen	49,75	77,50	80,28	48,33	64,50	0,00	74,50	62,50	65,38
25 percentilen	56,25	84,03	86,81	59,37	76,25	18,75	80,00	68,75	72,48
medelvärde	70,00	93,06	94,44	70,83	90,00	31,25	85,00	78,13	77,88
75 percentilen	77,50	100,00	97,22	79,17	95,00	43,75	90,00	85,94	81,37
90 percentilen	78,00	100,00	100,00	83,33	100,00	69,38	95,00	93,75	85,67

NORMDATA – SÄMSTA SÄLJARE



Detta spindeldiagram visar normdata för gruppen SÄMSTA SÄLJARE.

30 sämsta SÄLJARE	Skala 1	Skala 2	Skala 3	Skala 4	Skala 5	Skala 6	Skala 7	Skala 8	Summa
10 percentilen	30,00	77,78	71,94	28,75	50,00	0,00	64,50	61,88	59,04
25 percentilen	38,13	80,56	89,59	37,50	75,00	6,25	75,00	75,00	65,38
medelvärde	56,25	94,44	94,44	58,33	85,00	28,13	85,00	81,25	72,60
75 percentilen	72,50	99,31	97,22	65,63	95,00	50,00	95,00	87,50	79,21
90 percentilen	83,25	100,00	100,00	79,59	100,00	70,00	95,50	100,00	84,76

APPENDIX

Reliabilitet

FAKTOR 1

Pearson Correlation

Cronbach's Alpha

UTÅTGÅENDE / SOCIAL KOMPETENS

0,86256

	20	24	27	37	40	41	52	63	85	93
20	1,00000	0,29377	0,39431	0,61200	0,42247	0,36723	0,23182	0,47829	0,33957	0,30034
24	0,29377	1,00000	0,33769	0,29293	0,46620	0,37807	0,28695	0,42698	0,38847	0,36707
27	0,39431	0,33769	1,00000	0,36604	0,36057	0,38408	0,42095	0,41734	0,37951	0,35403
37	0,61200	0,29293	0,36604	1,00000	0,54080	0,41023	0,42042	0,46091	0,35965	0,36969
40	0,42247	0,46620	0,36057	0,54080	1,00000	0,44772	0,54310	0,48837	0,41057	0,36391
41	0,36723	0,37807	0,38408	0,41023	0,44772	1,00000	0,30861	0,33298	0,37681	0,32458
52	0,23182	0,28695	0,42095	0,42042	0,54310	0,30861	1,00000	0,45479	0,35614	0,34894
63	0,47829	0,42698	0,41734	0,46091	0,48837	0,33298	0,45479	1,00000	0,34106	0,34389
85	0,33957	0,38847	0,37951	0,35965	0,41057	0,37681	0,35614	0,34106	1,00000	0,28638
93	0,30034	0,36707	0,35403	0,36969	0,36391	0,32458	0,34894	0,34389	0,28638	1,00000

FAKTOR 2

Pearson Correlation

Cronbach's Alpha

SERVICE / RESPEKT / VÄNLIGHET

0,84528

	53	73	74	80	82	104	123	125	126
53	1	0,4777	0,3528	0,3634	0,323	0,5413	0,3019	0,3545	0,3857
73	0,47772	1	0,2212	0,3924	0,4804	0,5381	0,4227	0,4325	0,575
74	0,35278	0,2212	1	0,3859	0,2563	0,287	0,3747	0,2966	0,3198
80	0,36335	0,3924	0,3859	1	0,4367	0,3585	0,3127	0,3006	0,4633
82	0,323	0,4804	0,2563	0,4367	1	0,3355	0,5298	0,3116	0,5592
104	0,5413	0,5381	0,287	0,3585	0,3355	1	0,2777	0,6054	0,5266
123	0,30185	0,4227	0,3747	0,3127	0,5298	0,2777	1	0,3238	0,4999
125	0,35453	0,4325	0,2966	0,3006	0,3116	0,6054	0,3238	1	0,405
126	0,38569	0,575	0,3198	0,4633	0,5592	0,5266	0,4999	0,405	1

FAKTOR 3

Pearson Correlation

Cronbach's Alpha

MÅLMEDVETEN / PLANERING / FÖRÄNDRINGSFÖRMÅGA

0,82388

	46	49	55	72	94	110	112	114	115
46	1	0,3066	0,1887	0,3121	0,2322	0,493	0,2878	0,2911	0,4501
49	0,3066	1	0,2687	0,4421	0,504	0,3311	0,2527	0,2993	0,311
55	0,18868	0,2687	1	0,5083	0,3864	0,1462	0,2304	0,2635	0,2651
72	0,31209	0,4421	0,5083	1	0,5289	0,3415	0,4712	0,4837	0,3774
94	0,23215	0,504	0,3864	0,5289	1	0,4797	0,3791	0,4373	0,3973
110	0,49302	0,3311	0,1462	0,3415	0,4797	1	0,4651	0,5544	
112	0,28778	0,2527	0,2304	0,4712	0,3791	0,4651	1	0,5221	0,2073
114	0,29112	0,2993	0,2635	0,4837	0,4373	0,5544	0,5221	1	0,3328
115	0,45011	0,311	0,2651	0,3774	0,3973	0,4104	0,2073	0,3328	1

FAKTOR 4

Pearson Correlation

Cronbach's Alpha

PERSONLIG SÄKERHET / LEDNING / UPPGIFTSORIENTERING

0,80641

	52	57	61	70	76	78
52	1	0,2832	0,6607	0,4337	0,4719	0,6255
57	0,2832	1	0,3575	0,311	0,3005	0,2255
61	0,66074	0,3575	1	0,3939	0,4282	0,4942
70	0,43369	0,311	0,3939	1	0,3416	0,4308

76	0,47185	0,3005	0,4282	0,3416	1	0,3593
78	0,62553	0,2255	0,4942	0,4308	0,3593	1

FAKTOR 5
Pearson Correlation
Cronbach's Alpha

DEPRESSION / NERVOSITET

0,78376

	4	6	10	26	28
4	1	0,3421	0,3937	0,2981	0,3423
6	0,34206	1	0,7175	0,5003	0,3246
10	0,39369	0,7175	1	0,4712	0,3796
26	0,29808	0,5003	0,4712	1	0,4026
28	0,34229	0,3246	0,3796	0,4026	1

FAKTOR 6
Pearson Correlation
Cronbach's Alpha

FANTASI / UPPSTARTARE

0,72128

	7	77	96	99
7	1	0,2733	0,5133	0,3246
77	0,27326	1	0,3707	0,3829
96	0,51332	0,3707	1	0,5434
99	0,32455	0,3829	0,5434	1

FAKTOR 7
Pearson Correlation
Cronbach's Alpha

GENOMFÖRANDE

0,65991

	8	12	46	57	65
8	1	0,3655	0,3155	0,2533	0,3297
12	0,36554	1	0,2652	0,1705	0,2847
46	0,31545	0,2652	1	0,5604	0,3604
57	0,25327	0,1705	0,5604	1	0,2806
65	0,32974	0,2847	0,3604	0,2806	1

FAKTOR 8
Pearson Correlation
Cronbach's Alpha

TILLIT TILL ANDRA / TEAMWORK

0,69648

	15	33	39	50
15	1	0,3786	0,3494	0,4066
33	0,37863	1	0,3378	0,2815
39	0,34938	0,3378	1	0,4454
50	0,40657	0,2815	0,4454	1