



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

Big Five Inventory (BFI): Utprovning för svenska förhållanden

Ingrid Zakrisson

Avdelningen för psykologi

Social Science Reports from Mid Sweden University

Samhällsvetenskapliga rapporter från Mittuniversitetet

2010:3

© Ingrid Zakrisson 2010
Institutionen för samhällsvetenskap
Mittuniversitetet
851 70 Sundsvall, 831 25 Östersund

ISBN 978-91-86073-99-2

Big Five Inventory (BFI): Utprovning för svenska förhållanden

Sammanfattning

Big Five Inventory (BFI) är ett test bestående av 44 påståenden avsett att mäta de fem grundläggande personlighetsdimensionerna Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism och Openness (John & Srivastava, 1999). Testet har utformats främst för forskningsändamål men någon systematisk utprovning för svenska förhållanden har inte gjorts. Enkäter distribuerades till fem olika undersökningsgrupper med varierande bakgrund ($n=431$, 45% män och 55% kvinnor), i ålder varierande från 18 till 80 år. Testet analyserades i relation till demografiska variabler, samt arbetslivsrelaterade faktorer såsom arbetsmotiv, intressen, yrkes- och utbildningsval, samt attityder och fördomar. Resultaten visade på en god reliabilitet (Cronbach's alpha-koefficienter varierande mellan .73 och .84), en tydlig faktorstruktur samt låga till måttliga korrelationer mellan dimensionerna. De fem personlighetsdimensionernas samband med de arbetslivsrelaterade faktorerna var i allmänhet i förväntad riktning. Särskilt tydligt var detta för dimensionen Openness. Inte i något fall visade resultaten samband som gick i motsatt riktning mot vad som förväntades. Slutsatsen är att BFI är ett tillförlitligt test som fungerar väl att användas främst i forsknings- och utbildningssyfte.

Inledning

Teorin bakom "the Big Five" finns väl beskriven i litteraturen (se t ex Pervin & John, 1999; Pervin, Cervone, & John, 2005). Bakgrunden till teorin startade bl a i upplevelsen av att många olika personlighetstester omfattade mer eller mindre identiska eller delvis överlappande personlighetsdimensioner (Mabon, 2004). Många analyser har sedan visat att mycket av variationen i olika mätinstrument kan sammanfattas i de fem dimensionerna Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism samt Openness.

Extraversion (utåtriktning) handlar om kvantitet och intensitet i interpersonella relationer, behov av stimulans och aktivitet och förmåga till njutning. En person som är extravert är social, aktiv, pratsam, personorienterad, optimistisk, tillgiven och gillar att ha kul. En person som, å andra sidan, är introvert är reserverad, måttfull, otillgänglig, uppgiftsorienterad, tillbakadragen och tystlåten.

Agreeableness (vänlighet) brukar definieras som graden av sympati, medkänsla i tankar, känslor och handlingar. En vänlig eller sympatisk person är godhjärtad, tillitsfull, hjälpsam, förlåtande, lättrogen och uppriktig. Personer på andra änden av skalan, dvs ovänliga och osympatiska, är cyniska, oförskämda, misstänksamma, samarbetsobenägna, hämndlystna, lättirriterade och manipulativa.

Conscientiousness (noggrannhet, samvetsgrannhet) handlar om en persons grad av organisationsförmåga, uthållighet och målmedvetenhet. En person som befinner sig högt på skalan är organiserad, pålitlig, arbetar hårt, har självdisciplin, är punktlig, renlig, ambitiös och uthållig. En person som befinner sig lågt på skalan är lat, opålitlig, hållningslös, saknar mål, är oförsiktig, vårdslös och hedonistisk.

Neuroticism definieras som emotionell instabilitet. En person högt på skalan är känslös, osäker och nervös, oroar sig för mycket, t ex sin hälsa. En person som är känslomässigt stabil är lugn och avslappnad, inte känslös, säker, uthållig och nöjd med sig själv.

Openness (öppenhet), slutligen, berör öppenhet för nya erfarenheter och intellektuell stimulans. En person som är öppen är nyfiken, har breda intressen, är kreativ och originell, fantasirik och otraditionell. En sluten person, å andra sidan, är konventionell, står med båda fötterna på jorden, har begränsade intressen, är inte artistisk och inte analytisk.

Teorin inte bara sammanfattar den brokiga uppsjö av trait-teorier som finns inom personlighetsområdet, utan den binder samman så skilda perspektiv som biologiska, behavioristiska och socialkognitiva synsätt på personlighet (Pervin, Cervone, & John, 2005). Personligheten ses som grundad i vårt biologiska arv, men påverkas och utvecklas av de konkreta erfarenheter vi gör, under vår uppväxt och i vårt dagliga liv.

Syfte

Det finns flera olika tester som mäter de fem personlighetsdimensionerna och de subdimensioner som de är uppbyggda av. Dessa är i allmänhet omfattande med många uppgifter (items). BFI är ett test i kortform som utformats främst för forskningsändamål. Vid jämförelser med flera konventionella tester på området har det dock visat på god överensstämmelse (John & Srivastava, 1999). Testet har utformats främst för forskningsändamål men någon systematisk utprövning för svenska förhållanden har inte gjorts. I första hand är det tänkt att testet ska kunna användas i utbildningssyfte, för studenter som i sin utbildning behöver pröva på hur man använder psykologiska test, t ex för rekrytering och urval.

Syftet med denna studie var därför att utvärdera testet avseende dess reliabilitet och validitet. Först beskrivs hur utprövningen har gått till, och sedan resultat avseende testets tillförlitlighet. I resultatavsnittet beskrivs också de mer specifika hypoteser som testats. I bilagor finns själva testet (Bilaga 1), anvisningar för testadministration och poängberäkning (Bilaga 2), samt tabeller med jämförelsedata för olika grupper (Bilaga 3).

Metod

Denna utprövning bygger på insamlade data vid fem tillfällen, där testets dimensioner har analyserats tillsammans med ett antal andra variabler. I vissa fall har dessa undersökningar ingått som undervisningsmoment i olika utbildningar, i andra fall har data insamlats inom ramen för studenters uppsatsarbeten.

Deltagare

Totalt 431 personer ingår i studien, varav 193 (45 %) är män och 233 (55 %) är kvinnor (5 personer har ej uppgett kön). Aldern varierar mellan 18 år och 80 år.

Grupp 1 består av 62 handläggare vid en statlig myndighet (14 män och 44 kvinnor, 4 personer uppgav inte kön). Aldern varierade från 21 till 69 år, med en medelålder på 36 år och en

standardavvikelse på 11 år. Undersökningen genomfördes av Andersson, Jonsson, och Karlsson (2007).

Grupp 2 består av 63 studenter på en kvällskurs i kreativitet och problemlösning på högskolenivå. Det var 22 män och 41 kvinnor. Åldern varierade från 21 till 50 år, med en medelålder på 32 år, och en standardavvikelse på 9 år. Undersökningen genomfördes hösten 2002.

Grupp 3 består av ekonomistuderande på högskolenivå vid Stockholms universitet. Det var 86 män och 46 kvinnor (1 person uppgav ej kön). 53 personer var mellan 19 och 23 år, 47 personer mellan 24 och 26 år, samt 29 personer mellan 27 och 60 år (4 personer har ej uppgivit ålder). Undersökningen genomfördes av Lundström och Rutqvist (2003).

Grupp 4 består av 59 vänner och bekanta till en grupp studenter som läste forskningsmetodik inom ramen för kursen psykologi B, halvfart. Det var 22 män och 37 kvinnor. Åldern varierade mellan 22 och 70 år med en medelålder på 38 år och en standardavvikelse på 11 år. Undersökningen genomfördes våren 2005.

Grupp 5 består av 114 vänner och bekanta till en grupp studenter som läste forskningsmetodik inom ramen för kursen psykologi B, halvfart och helfart. Det var 49 män och 65 kvinnor. Åldern varierade mellan 18 och 80 år med en medelålder på 35 år och en standardavvikelse på 14 år. Undersökningen genomfördes våren 2004.

Procedur

I studentgrupperna har testet distribuerats i klassen tillsammans med andra instrument. De kontorsanställda fyllde i enkäten i samband med ett reguljärt veckomöte. Studenterna på forskningsmetodikmomentet på kursen psykologi B fick i uppgift att distribuera enkäten bland vänner och bekanta.

I samtliga fall har deltagarna informerats om studiens huvudsakliga syfte och att deltagandet är frivilligt. Formulären har besvarats anonymt.

Instrument

BFI har i samtliga fall ingått som en del ett större frågebatteri. Testet, som består av 44 påståenden, återges i bilaga 1. Det har översatts från engelska till svenska vid Uppsala universitet (Claesson, Persson, & Akrami, 2001). Varje påstående besvaras på en femgradig skala från (1) ”*stämmer absolut inte*”, till (5) ”*stämmer absolut*”. För att kunna beräkna en poäng på varje personlighetsdimension vändes först responsskalan på 16 av de ingående påståendena (se instruktion för poängberäkning i bilaga 2). Därefter summerades poängen ihop.

En del av de variabler som övriga delar av dessa batterier mäter beskrivs under tillämpliga avsnitt i resultatkapitlet.

Resultat

Reliabilitet

Reliabiliteten, i bemärkelsen intern konsistens och uppskattad med Cronbach's alpha, varierar mellan .73 och .84, vilket bör betraktas som godtagbart (Mabon, 2004). Även reliabiliteten i bemärkelsen mätprecision och uppskattad med split-half-metoden, visar godtagbara värden, mellan .72 och .85. (se tabell 1)

Tabell 1. Reliabilitet för de fem personlighetsdimensionerna.

Dimension	Antal items	Antal deltagare	Cronbach's alpha	Split half
Extraversion	8	428	.84	.85
Agreeableness	9	429	.73	.75
Conscientiousness	9	427	.78	.78
Neuroticism	8	424	.80	.80
Openness	10	428	.80	.72

Begreppsvaliditet

Begreppsvaliditet har att göra med testets relation till den bakomliggande teorin (Mabon, 2004). Teorin postulerar vad man kan förvänta sig av testet och begreppsvalideringen innebär således att utifrån teorin härleda hypoteser (antaganden) som man sedan testar empiriskt.

Faktorstruktur

Testat avser alltså att mäta fem olika personlighetsdimensioner. Den första validitetsfrågan gäller då att se om denna struktur går att återskapa i undersökningsgruppen. En varimax-roterad principalkomponentanalys genomfördes således, där en fem-faktorlösning valdes på förhand. En faktoranalys innebär att man prövar i vilken utsträckning ett mindre antal faktorer räcker för att förklara den variation som ett större antal delfrågor genererar (Kim & Mueller, 1978). Dessa fem faktorer förklarade tillsammans 43.93 % av variationen. Testets fem-faktorstruktur återskapades helt och hållet. I tabell 2 nedan har endast de faktorladdningar som för varje delfråga laddade högst redovisats. I samtliga fall laddade "rätt" item högst på "rätt" faktor. Faktorladdningarna varierade mellan .38 och .82 för Extraversion (E), mellan .34 och .70 för Openness (O), mellan .33 och .80 för Neuroticism (N), mellan .32 och .69 för Agreeableness (A), samt mellan .39 och .69 för Conscientiousness (C).

Tabell 2. Varimax-roterad faktorstruktur för de 44 testuppgifterna.

Jag ser mig själv som någon som...	Faktor				
	E	O	N	A	C
1. Är pratsam	.82				
2. Tenderar att hitta fel hos andra (r)				.56	
3. Gör ett grundligt jobb					.68
4. Är deprimerad, nere			.55		
5. Är originell, kommer med nya idéer		.61			
6. Är reserverad (r)	.78				
7. Är hjälpsam och osjälvisk mot andra				.54	
8. Kan vara något vårdslös (r)					.39
9. Är avspänd, hanterar stress väl (r)			.72		
10. Är nyfiken på många olika saker		.57			
11. Är full av energi	.45				
12. Startar gräl med andra (r)				.53	
13. Är pålitlig i arbetet					.51
14. Kan vara spänd			.58		
15. Är sinnrik, en djup tänkare		.58			
16. Sprider mycket entusiasm	.56				
17. Har en förlåtande läggning				.48	
18. Tenderar att vara oorganiserad (r)					.64
19. Oroar mig mycket			.80		
20. Har livlig fantasi		.58			
21. Tenderar att vara tystlåten (r)	.83				
22. Är i allmänhet tillitsfull				.32	
23. Tenderar att vara lat (r)					.69
24. Är känslomässigt stabil, blir inte upprörd så lätt (r)			.59		
25. Är uppfinningsrik		.64			
26. Har en självhävdande personlighet	.38				
27. Kan vara kall och distanserad (r)				.57	
28. Framhärdar tills uppgiften är slutförd					.63
29. Kan vara lynnig			.33		
30. Värdesätter konstnärliga, estetiska upplevelser		.60			
31. Är ibland blyg, hämmad (r)	.68				
32. Är omtänksam och vänlig mot nästan alla				.66	
33. Gör saker effektivt					.55
34. Förblir lugn i spända situationer (r)			.66		
35. Föredrar rutinarbete (r)		.34			
36. Är utåtriktad, sällskaplig	.73				
37. Är ibland ohövlig mot andra (r)				.69	
38. Gör upp planer och fullföljer dem					.62
39. Blir lätt nervös			.70		
40. Tycker om att reflektera, leka med idéer		.70			
41. Har få konstnärliga intressen (r)		.58			
42. Tycker om att samarbeta med andra				.45	
43. Blir lätt distraherad (r)					.39
44. Har en utvecklad smak för konst, musik eller litteratur		.56			
Eigenvalue	6.35	4.60	3.18	2.83	2.37

Not. Bokstaven "r" efter uppgiften anger att responsskalan vänts.

Av teorin om att fem personlighetsfaktorer, vare sig fler eller färre, täcker in det mesta av variationen i människors personlighet följer också att dessa distinkt skiljer sig åt. Dvs dimensionerna bör uppvisa förhållandevis låga korrelationer sinsemellan. I en studie med ungefär lika många deltagare som denna rapport bygger på, där tre olika instrument för att mäta "the Big Five" (inklusive BFI) jämfördes fann man att korrelationerna varierade mellan -.37 och .31 (John & Srivastava, 1999). Neuroticism var negativt korrelerat med de flesta av de övriga dimensionerna. Openness uppvisade de lägsta korrelationerna med övriga, och endast korrelationen med Extraversion nådde över .20.

Tabell 3 nedan visar de korrelationer som uppmättes i denna studie. Korrelationerna varierade mellan -.30 och .34, dvs ungefär samma spann som i studien som nämndes ovan. Precis som i den studien korrelerade Neuroticism negativt och signifikant med de övriga dimensionerna utom med Openness. Denna i sin tur korrelerade endast signifikant med Extraversion. I övrigt uppvisade denna studie korrelationer i paritet med den tidigare nämnda studien. Korrelationerna var på det hela taget förhållandevis låga.

Tabell 3. Korrelationer mellan de fem personlighetsdimensionerna ($n=422-428$).

	Extra- version	Agree- ableness	Conscien- tiousness	Neuro- ticism	Open- ness
Extraversion	-				
Agreeableness	.11*	-			
Conscientiousness	.13**	.34***	-		
Neuroticism	-.24***	-.24***	-.30***	-	
Openness	.25***	.02	-.07	-.08	-

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

BFI och social önskvärdhet

I grupp 1 undersöktes sambandet mellan de fem dimensionerna och social önskvärdhet. Social önskvärdhet mättes med en subskala (SDI) från Karolinska Personality Inventory (KPI; Schalling, Åsberg, Edman & Orelund, 1987). Denna skala består av 10 påståenden med en 4-gradig responskala. Att helt instämma i skalans påståenden (och i vissa fall helt ta avstånd från dem) är en orimlighet (t ex "jag har aldrig bråklat med mina föräldrar"), som antingen kan bero på att man ljuger, eller har mycket dålig självinsikt. Att därför ha en hög poäng på ett sådant test innebär alltså att sträva efter att uppvisa en socialt acceptabel fasad. Man brukar också referera till denna typ av instrument som integritetstest (Mabon, 2004): ju lägre poäng, desto mer integritet. Man kan därför anta att det finns ett positivt samband mellan social önskvärdhet och Agreeableness (dvs att vara vänlig och alla till lags).

Korrelationerna mellan personlighetsdimensionerna och SDI varierade mellan -.30 och .50 ($n=60-62$), och var i två fall signifikanta. Korrelationen mellan Agreeableness och SDI var .50 ($p < .001$), vilket var förväntat. Dessutom var korrelationen mellan Neuroticism och SDI signifikant, fast måttlig (-.30; $p < .05$). Ju högre grad av Neuroticism, dvs känslomässig instabilitet, desto lägre grad av social önskvärdhet.

BFI och kön

Litteraturen är relativt sparsmakad avseende hypoteser om eventuella könsskillnader i de fem personlighetsdimensionerna. Ett vanligt resultat är dock att kvinnor i allmänhet har högre poäng på Neuroticism (Pervin, Cervone, & John, 2005). Oavsett om man utgår från ett biologiskt eller socialkonstruktivistiskt synsätt på kön (dvs oavsett man tror på arv eller miljö) är det dock rimligt

att kalkylera med att könsskillnader kan förekomma. Könsskillnader analyserades för totalgruppen med hjälp av t-prövning. Det visade sig att kvinnor hade högre poäng på Agreeableness, Conscientiousness och Neuroticism. På övriga dimensioner förekommer inga könsskillnader (se tabell 4). Kvinnorna var alltså vänligare, mer noggranna och mer känslomässigt instabila än männen.

Tabell 4. Medelvärdesjämförelser för de fem personlighetsdimensionerna mellan män och kvinnor.

Dimension	Män		Kvinnor		t
	M	SD	M	SD	
Extraversion	27.41	5.41	27.63	5.25	-0.43
Agreeableness	33.75	4.63	35.26	4.36	-3.44**
Conscientiousness	34.04	5.06	35.80	4.83	-3.66***
Neuroticism	18.80	4.82	21.33	5.52	-4.96***
Openness	35.05	6.64	34.33	6.03	1.17
<i>n</i>	191-193		228-231		

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

BFI och ålder

Ett antagande i teorin om "the Big Five" är att det sker en viss personlighetsutveckling under livet. Bl a har man bland vuxna funnit ett visst stöd för att man med åldern blir mindre neurotisk, extravert och öppen för nya erfarenheter, men mer vänlig och noggrann (Pervin, Cervone, & John, 2005). I föreliggande material beräknades korrelationer mellan dimensionerna och ålder för alla utom grupp 3 (där ålder inte mättes direkt, utan i ålderskategorier), totalt 295-297 deltagare. Korrelationerna var förhållandevis låga, men i två fall signifikanta. För Extraversion var korrelationen .01, för Agreeableness .16 ($p < .01$), för Conscientiousness .17 ($p < .01$), för Neuroticism -.09, och för Openness -.10. Således stämmer dessa resultat med tidigare studier avseende Agreeableness och Conscientiousness: ju äldre deltagarna var desto vänligare och noggrannare var de.

Kriterievaliditet

Med kriterievaliditet menas i vilken utsträckning ett test kan förutsäga ett (framtida) beteende (Mabon, 2004). Det ideala sättet att uppskatta denna validitet är att först låta en grupp individer genomgå testet och senare för dessa individer inhämta information om de prestationer som testet antas förutsäga, och beräkna ett sambandsmått mellan testpoäng och prestationsmått. Om sambandsmättet visar på ett starkt samband dras slutsatsen att testet har en god prediktiv förmåga. En sådan undersökning låter sig dock av olika anledningar inte så lätt göras, varför man ofta måste göra på ett annat sätt. Man låter då en grupp individer genomgå testet och samtidigt mäter man en annan variabel, ett "kriterium", som antas ha med det framtida beteende som testet helst ska kunna förutsäga.

BFI och kreativitet

I många sammanhang, t ex i vissa yrken, är kreativitet en önskvärd förmåga. Kreativitet är dock inte ett lättdefinierat begrepp. Det kan handla om allt från nyskapande produkter och prestationer till mer psykologiska faktorer som divergent tänkande eller personlighetsegenskaper (Amabile, 1996; Ekvall, 1988). Teoretiskt sett är det främst Openness som bör ha samband med kreativitet,

men även de övriga har i många sammanhang visat sig viktiga (Feist, 1998). Således har Neuroticism, Extraversion och Openness visat sig ha positiva samband och Agreeableness och Conscientiousness negativa samband med kreativitet. Beroende på vilken sorts kreativitetsmått som används kan sambanden se lite olika ut (Batey, Furnham, & Safiullina, 2010), samband med fler personlighetsvariabler när självskattningar används, och färre när mer kognitiva mått, som av divergent tänkande, används (Furnham & Nederstrom, 2010).

I föreliggande material har kreativitet mätts i två grupper, grupp 2 ($n=63$, studenter på kurs i kreativitet och problemlösning) samt i grupp 4 ($n=46$, vänner och bekanta till psykologistudenter). I grupp 2 användes två olika metoder för att mäta kreativitet. BPE (Ekvall, 1986) är ett självskattningsformulär, där man i en lista på 40 adjektiv (hälften bedömda som relevanta för kreativitet, t ex ”nyfiken”) ska välja de 10 som bäst stämmer in på en själv. Ju fler av de kreativitetsrelaterade adjektiven man väljer desto mer kreativ bild av sig själv har man. Det andra testet kallas för ”Ovanliga användningssätt” (1992) och är ett prestationstest. På tid ska man föreslå så många olika sätt att använda sex vanliga bruksföremål (t ex ett bildäck och en säkerhetsnål). Poängen på testet utgörs helt enkelt av det totala antalet förslag (minus upprepningar och varianter på föremålets normala användningsområde). I grupp 4 användes ett enklare prestationstest på samma tema: att på tid komma på så många olika sätt som möjligt att använda en ölburk. Poängen beräknades på samma sätt. Som framgår av tabell 5 hade alla tre kreativitetsmåten signifikant samband med Openness, vilket var vad som förväntades. I övrigt visade sig resultaten mer blandade, vilket till stor del kan bero på de olika testens karaktär och variationer i tillförlitlighet (fr a ölburkstestet). Både BPE och Ölburkstestet var positivt korrelerade med Extraversion. Ju mer utåtriktad man beskriver sig själv, desto mer kreativt presterar man, och uppfattar sig vara. De som uppfattar sig som kreativa (enligt BPE) beskriver sig också som mindre noggranna. Ju mer känslomässigt instabil man är desto sämre presterar man på testet Ovanliga användningssätt.

Tabell 5. Korrelationer mellan de fem personlighetsdimensionerna och tre kreativitetsmått.

Dimension	Grupp 2		Grupp 4
	BPE	Ovanliga användningssätt	Ölburk
Extraversion	.27*	-.08	.32*
Agreeableness	-.03	.25	-.28
Conscientiousness	-.38**	.16	-.16
Neuroticism	-.12	-.34**	.01
Openness	.44***	.28*	.42**

* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$.

BFI och arbete

Man kan hävda att personligheten till viss del påverkar vilka val vi gör här i livet, t ex av yrke. Antagandet är att vi väljer yrke som matchar den vi är och där vi förväntar oss nå framgång (Mabon, 2004). Exempelvis förväntas extraverta söka sig till sociala och entreprenöriella arbeten, medan människor öppna för nya erfarenheter tenderar att välja artistiska och undersökande yrken (Pervin, Cervone, & John, 2005). En holländsk studie (van der Zee, Zaal, & Piekstra, 2003) har studerat sambandet mellan yrkesintresse och personlighet, där de delade in intressena i sociala yrkesintressen, entreprenöriella intressen, artistiska intressen och management-intressen. Resultaten visade att ju mer sympatisk (agreeable), neurotisk och öppen deltagarna var desto större intresse hade de för sociala yrken. Extraversion hade starka samband med intresse för entreprenörskap. Människor som hade låga poäng på Conscientiousness tenderade att ha artistiska intressen. De som var intresserade av ledande befattningar var främst de som var känslomässigt stabila. Studier har dessutom visat att Conscientiousness förefaller förutsäga

generell framgång i arbetet, medan Agreeableness och Emotionell stabilitet (dv motsatsen till neuroticism) påverkar framgång i situationer som kräver grupparbete och Extraversion framgång inom försäljning och management (John & Srivastava, 1999).

I grupp 3 studerades personlighet i relation till arbetsmotiv. Totalt 31 påståenden ställdes till deltagarna om vad man ansåg vara viktigt i ett arbete. Dessa påståenden var hämtade från olika tidigare undersökningar (se Lundström & Rutqvist, 2003), och några konstruerades också av författarna själva. I föreliggande fall genomfördes en faktoranalys som visade på tre faktorer, dvs tre huvudsakliga typer av motiv förelåg: trygghetsmotiv, självförverkligandemotiv samt instrumentella motiv. Då forskning tidigare visat att neurotiska människor tenderar att lätt reagera på stress i arbetslivet, kan man anta att sådana människor främst söker trygghet i arbetet. Självförverkligandemotiven handlade mycket om utveckling och utmaningar i arbetet, varför det är rimligt att anta positiva samband mellan dessa och både extraversion (söker spänning och utmaningar) och Openness (söker intellektuell stimulans). Extraverta människor har visat sig söka sig till höga befattningar, som ju ger makt, status och monetära belöningar, varför man kan tänka sig ett positivt samband mellan extraversion och instrumentella motiv (Pervin, Cervone, & John, 2005).

Som framgår av tabell 6 visade sig trygghetsmotiv, som förväntat, positivt korrelerat med Neuroticism. Dessutom visade det sig att ju mer trevlig och sympatisk (Agreeableness) man var desto större behov av trygghet i arbetet hade man. Självförverkligandemotiv var positivt korrelerat med både Extraversion och Openness, vilket ju var vad som förväntades. Dessutom förekom en positiv korrelation mellan Conscientiousness och Självförverkligandemotiv. Ju mer noggrann (t ex målmedveten) man tenderar att vara desto viktigare förefaller sådana motiv att vara. Instrumentella motiv hade bara signifikant samband med Conscientiousness. Kanhända är det även här målmedvetenheten hos dem som har höga poäng som slår igenom.

Tabell 6. Korrelationer mellan de fem personlighetsdimensionerna och arbetsmotiv ($n=126-131$).

	Trygghetsmotiv	Självförv.motiv	Instrumentella motiv
Extraversion	-.10	.35***	.16
Agreeableness	.26**	.14	.09
Conscientiousness	-.02	.23**	.18*
Neuroticism	.23*	-.16	.02
Openness	.02	.35***	.05

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

I grupp 3, som ju bestod av studenter på ekonomutbildningar vid Stockholms universitet, frågades efter vilken typ av arbetsuppgifter de ville ha i framtiden. Ett 20-tal förslag gavs varav en tredjedel hade med finansieringsfrågor att göra, en tredjedel med controlleruppgifter och en tredjedel med marknadsföring att göra. Deltagarna skulle rangordna de fem viktigaste. Poängen på de respektive tredjedelarna summerades sedan ihop. Då finansiering till viss del består i att bedöma och kalkylera med risker skulle man kunna anta att sådana uppgifter appellerar till extraverta människor, medan controlleruppgifter borde tilltala noggranna människor. Marknadsföring, som kan tänkas kräva både säljarkvaliteter och kreativitet borde föredras av både extraverta och öppna personer. Som framgår av tabell 7 är korrelationerna generellt sett relativt låga, men i några fall signifikanta. Det visade sig att ju lägre grad av Neuroticism (dvs ju större emotionell stabilitet) desto större intresse för att arbeta med finansiering. Controlleruppgifter var mest intressanta för dem som var känslomässigt instabila och introverta, medan intresset för marknadsföringsuppgifter ökade med graden av Extraversion och Openness, och minskade med graden av Conscientiousness. I det sista fallet stämde hypotesen någorlunda.

Tabell 7. Korrelationer mellan de fem personlighetsdimensionerna och önskade arbetsuppgifter (Grupp 3; $n=126-131$).

	Önskade arbetsuppgifter		
	Finansiering	Controller	Marknadsföring
Extraversion	-.01	-.17*	.18*
Agreeableness	-.15	.12	.07
Conscientiousness	.15	.05	-.21*
Neuroticism	-.20*	.20*	.02
Openness	-.14	-.08	.18*

* $p<.05$.

I grupp 5 efterfrågades deltagarnas nuvarande yrke. Dessa yrken kategoriserades i fem olika grupper: sociala yrken, ekonomiska yrken, tekniska/administrativa yrken, kreativa/undersökande yrken, samt riskyrken. Envägs variansanalyser genomfördes för att studera eventuella skillnader i personlighet mellan dessa yrkesgrupper. Som kan ses i tabell 8 är skillnaderna statistiskt sett mycket små. För Conscientiousness och Neuroticism gränsar dock skillnaderna till statistisk signifikans. När det gäller Conscientiousness skiljer sig gruppen med kreativa och undersökande yrken från tekniska/administrativa yrken ($p<.05$). De med kreativa yrken har lägre grad av Conscientiousness än den andra gruppen. Gruppen med ekonomiska yrken skiljer sig från gruppen med kreativa yrken ($p<.10$) på så sätt att de är mer känslomässigt stabila.

Tabell 8. Medelvärdesjämförelser mellan fem yrkesgrupper avseende de fem personlighetsdimensionerna (Grupp 5; $n=114$).

	Socialt	Ekonomi	Tekn/Adm.	Kreativt	Risk	F
Extraversion	25.88	27.00	25.60	27.83	23.56	1.02
Agreeableness	35.00	34.82	34.47	33.00	34.78	0.50
Conscientiousness	33.50	33.50	34.70	29.83	34.78	2.38†
Neuroticism	22.46	18.64	20.19	23.25	21.44	2.13†
Openness	32.79	33.82	32.91	37.92	31.78	1.62
<i>n</i>	24	22	47	12	9	

† $p<.10$.

Här gjordes också ytterligare analyser, regressionsanalyser av personlighetsdimensionernas förmåga att tillsammans predicera yrkesval, en för varje yrkeskategori som beroende variabel. Endast för kreativa/undersökande yrken var modellen signifikant ($R=.36$; $F_{(4,109)}=3.27$; $p<.01$). Val av kreativa och undersökande yrken påverkades av låg grad av Conscientiousness ($\beta =-.23$; $p<.05$) och hög grad av Openness ($\beta=.20$; $p<.05$). Detta kan sägas vara i enlighet med förväntan.

Tre av de grupper som deltagit i denna undersökning kan sägas också ha gjort olika val här i livet, val som har med arbete att göra, även om endast en grupp har undersökts i sin roll som yrkesmänniskor, dvs grupp 1. Studenterna som genomgick en kurs i kreativitet och problemlösning (grupp 2) har gjort ett val av studieinriktning, vilket även de som studerade på akademiska ekonomiprogram (grupp 3) gjort. Grupp 4 och 5, däremot, är blandade grupper, de innehåller vänner och bekanta till studenter, men även familjemedlemmar och släktingar och helt främmande personer som man bitt fylla i enkäten. Grupp 1 består av handläggare av olika slag, vid en statlig myndighet, de som läser på ekonomiska utbildningar (grupp 3) kommer sannolikt också till stor del ha någon form kontorsarbete längre fram. Grupp 1 och 3 torde därför skilja sig mindre från varandra avseende personlighet än vad båda dessa grupper borde skilja sig från studenterna på kursen Kreativitet och problemlösning. Grupp 4 och 5 som antagligen består av en mycket mer varierande grupp borde därför inte skilja ut sig från någon av de andra grupperna. I jämförelsen mellan grupperna i tabell 9 nedan har därför grupp 4 och 5 slagits ihop till en grupp.

Som framgår av tabell 9 förekommer skillnader mellan grupperna på fyra av de fem dimensionerna. När det gäller Extraversion är det grupp 4 (vänner och bekanta) som har lägre grad av extraversion än handläggarna och ekonomistudenterna. När det gäller Agreeableness har handläggarna högre grad av detta än alla övriga grupper. Denna grupp är således mer trevlig och sympatisk än de andra. För Conscientiousness är mönstret att grupp 4 (vännerna) och studenter på kreativitetskursen inte skiljer sig åt, utan båda grupperna är mindre noggranna än både gruppen handläggare och gruppen ekonomistudenter som i sin tur inte skiljer sig åt. När det gäller Neuroticism skiljer sig gruppen kreativitetsstudenter från handläggarna och ekonomistudenterna på så sätt att de förstnämnda har högre poäng än de båda andra grupperna. På det stora hela skiljer sig gruppen vänner (grupp 4) mindre från övriga grupper. Gruppen handläggare och gruppen ekonomistudenter skiljer sig endast åt avseende Agreeableness. Gruppen kreativitetsstudenter skiljer sig mest från grupp 1 och 2 (handläggare och ekonomer), vilket var vad som förväntades.

Tabell 9. Medelvärdesjämförelse mellan de fyra undersökningsgrupperna avseende de fem personlighetsdimensionerna ($df=3, 420-425$).

	Handläggare	Studenter kreativitetskurs	Studenter ekonomutb.	Vänner till studenter	F
Extraversion	28.57	27.81	28.25	26.49	3.96**
Agreeableness	37.98	33.51	33.68	34.57	15.72***
Conscientiousness	37.82	33.11	36.05	33.97	15.12***
Neuroticism	19.40	22.00	19.16	20.55	4.85**
Openness	34.77	34.86	35.51	33.96	1.54
<i>n</i>	60-62	63	126-131	173	

** $p<.01$; *** $p<.001$.

BFI och attityder och fördomar

Idag finns det lagstiftning mot diskriminering på arbetsplatsen. Detta gör att fördomar, som lätt leder till diskriminering och trakasserier, bör undvikas. I vilken utsträckning påverkar personligheten attityder och fördomar? Vissa hävdar att personligheten påverkar fördomar såsom till exempel rasism och sexism. Andra menar att detta samband medieras av andra, mer personlighetsnära, attityder och värderingar (se till exempel Duckitt, 1999; Ekehammar, Akrami, Gylje, & Zakrisson, 2004). Sådana attityder kan röra sig om inställning till jämlikhet (social dominansorientering, SDO, dvs uppfattningen att grupper i samhället ska behandlas ojämnt; Sidanius & Pratto, 1999) och till auktoriteter ("right-wing authoritarianism", RWA, dvs uppfattning att man ska anpassa sig till överheten, och straffa dem som inte gör det, Altemeyer, 1998). Forskning har visat (se Ekehammar, et al., 2004) att auktoritära attityder (RWA) har signifikanta samband med flera av personlighetsdimensionerna, medan SDO endast är relaterat (och negativt) till Agreeableness. Dvs auktoritära attityder förefaller vara mer personlighetsnära än ojämliga attityder. Vidare har det visat sig att sambanden mellan personlighet och fördomar är signifikanta, men försvinner när man tar SDO och RWA i beaktande.

I föreliggande studie har sambandet mellan personlighet och attityder testats i Grupp 1 (rasism och sexism) och Grupp 2 (SDO och RWA). Rasism och sexism mättes med svenska versioner av Modern Racism- och Modern Sexism-skalar, som mäter subtila och inte så övertydliga aspekter av fördomar (Akrami, Ekehammar, & Araya, 2000; Ekehammar, Akrami, & Araya, 2000). Sidanius och Prattos 14-itemsskala (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994) användes att mäta SDO med och en 15-itemsversion av Altemeyers RWA-skala (Zakrisson, 2005) för auktoritära attityder. Här förväntades att personlighet skulle visa starkare samband med RWA än med SDO, men att dessa samband i sin tur skulle vara starkare än mellan personlighet och rasism respektive

sexism. Som framgår av tabell 10 är det endast korrelationen mellan RWA och Openness som är signifikant i grupp 2. Ju mer öppen man är för nya erfarenheter desto lägre grad av auktoritära attityder. I grupp 1 är det endast korrelationen mellan rasism och Openness som är signifikant. Ju öppnare man är för nya erfarenheter, desto lägre grad av rasism. Totalt sett är korrelationerna mellan RWA och personlighet något högre än mellan SDO och personlighet. Dessa korrelationer är dock i allmänhet högre än mellan personlighetsdimensionerna och fördomsmåtten, vilket är i enlighet med förväntan.

Tabell 10. Korrelationer mellan de fem personlighetsdimensionerna och attityder ($n=60-62$).

Dimension	Grupp 2		Grupp 1	
	SDO	RWA	Modern rasism	Modern sexism
Extraversion	.16	.23	-.03	.15
Agreeableness	-.09	.06	-.10	-.07
Conscientiousness	-.19	.20	.16	.10
Neuroticism	-.23	-.03	.08	-.11
Openness	-.09	-.28*	-.33*	-.10

* $p < .05$.

Diskussion

Testet BFI uppvisar godtagbara reliabilitetsmått åtminstone för att användas på gruppnivå. Båda typerna av reliabilitet (Cronbach's alpha och split-half) för samtliga dimensioner nådde över .70, vilket brukar anses vara godtagbart i dessa sammanhang (Nunnally, 1978). Däremot kan inte reliabiliteten anses tillräckligt god för att testet ska kunna användas för individuell prediktion, i alla fall inte som underlag för beslut om enskilda individer (t ex i samband med urval och rekrytering). I sådana sammanhang bör reliabiliteten överstiga .90 (Kline, 2000). Det är således viktigt att detta alltid betonas i de sammanhang som testet används.

Testet visade sig med gott resultat reproducera den femfaktorstruktur som förväntades. Samtliga testuppgifter uppvisade substantiella faktorladdningar på "rätt" faktor. Vidare var korrelationerna mellan faktorerna förhållandevis låga, även om en del var signifikanta. Korrelationsmönstret var mycket likt det som uppvisades i studien av John och Srivastava (1999). Som förväntades var korrelationen mellan Agreeableness och social önskvärdhet positiv och signifikant. Dessutom var korrelationen mellan Neuroticism och social önskvärdhet negativ och signifikant: ju högre grad av känslomässig instabilitet (nervositet), desto mindre behov/förmåga att uppträda socialt korrekt. Som framgick av Tabell 3 var också korrelationen mellan Neuroticism och Agreeableness negativ och signifikant, vilket till viss del kan förklara relationen mellan social önskvärdhet och Neuroticism. Det spekuleras ibland om inte social önskvärdhet helt enkelt är en aspekt av Agreeableness (Furnham, 2010). Sambanden mellan ålder och de fem personlighetsdimensionerna var förhållandevis svaga, även om de var signifikanta i två fall. Dessa stämmer dock med tidigare forskning (Pervin, Cervone, & John, 2005). Så långt kan testet anses ha en god begreppsvaliditet.

Det finns vare sig mycket teori eller empiri rörande eventuella könsskillnader i de fem personlighetsfaktorerna. När genusperspektiv anlås på personlighetspsykologi har det främst handlat om psykoanalytisk teori eller begreppen maskulinitet och femininitet (Magnusson, 2002; Brannon, 2002). Det är därför svårt att ställa upp hypoteser i detta sammanhang. Som nämndes inledningsvis är ett vanligt resultat att kvinnor har högre poäng på Neuroticism. I denna studie befanns kvinnorna vara både mer neurotiska, mer trevliga och mer noggranna än männen, medan inga signifikanta skillnader fanns för dimensionerna Extraversion och Openness. Ett problem i sammanhanget är att det är svårt att formulera testuppgifter könsneutralt (Magnusson, 2002). De

påståenden som används sätter in ett beteende i ett socialt sammanhang, och den sociala verkligheten ser ofta olika ut för män och kvinnor beroende på deras asymmetriska tillgång till olika miljöer. Detta kan leda till att män och kvinnor besvarar påståenden på olika sätt, utan att det för den skull motsvarar genuina personlighetsskillnader. Till exempel många av de påståenden som berör Agreeableness överlappar med aspekter som förknippas med femininitet (se Magnusson, 2002). De två dimensioner där könsskillnader inte fanns, Extraversion och Openness, brukar ofta ses som mer biologiskt rotade förhållningssätt (Pervin, Cervone, & John, 2005). Man har bl a kunnat se temperamentsskillnader hos spädbarn som går att hänföra till senare utåtriktning, och Openness handlar om hur man använder sitt intellekt och begåvning, vilket också befunnits ha starka genetiska rötter. Att då inte kunna identifiera könsskillnader i dessa aspekter kan möjligtvis tolkas som så att det biologiska könet har mindre inflytande på personligheten än det socialt konstruerade.

Openness var konsekvent associerat med kreativitet oberoende av vilken sorts kreativitetsmått som användes, precis som förväntades. Däremot visar de övriga dimensionerna inkonsekventa samband med kreativitetsmåten. Slutsatsen blir därför att endast dimensionen Openness i detta test förväntas kunna predicera kreativitet med någon större säkerhet.

Som förväntades fanns ett signifikant samband mellan Neuroticism och trygghetsmotiv. Lite mer överraskande var att detta motiv även korrelerade med Agreeableness. Detta kan kanske förklaras av att sådana personer lägger vikt vid goda relationer, vilket berör social trygghet. Som förväntades var det signifikanta samband mellan självförverkligandemotiv och både Extraversion och Openness. Att däremot Conscientiousness korrelerade signifikant med både självförverkligandemotiv och instrumentella motiv var lite överraskande. Då studier visat att Conscientiousness kan predicera generell framgång i arbetet (Furnham, 2010), och att framgång innebär hårt och idogt arbete, är det ändå rimligt att dessa samband identifierades. Sammanfattningsvis kan sägas att personlighetsdimensionerna har förmåga att predicera både trygghets- och självförverkligandemotiv, medan instrumentella motiv i mindre utsträckning kan förklaras av personligheten.

Utifrån de samband som erhöles avseende val av yrke och utbildning är den slutsats som kan dras att Openness, som denna dimension mäts med detta test, tydligt kan predicera kreativa intressen och val, precis som förväntat. Resultaten var något mindre tydliga vad gäller de andra dimensionerna, men på det hela taget i linje med hypoteserna. Extraversion tenderade att ha samband med att välja att läsa ekonomi och vara intresserad av marknadsföring, vilket kan associeras med försäljning och entreprenörskap (John och Srivastava, 1999; van der Zee, Zaal, & Piekstra, 2003). Handläggarna som i sin yrkesroll har en hel del kontakter med människor i utsatta positioner, vilket således kan klassas som ett delvis socialt yrke, visade sig ha högre grad av Extraversion och Agreeableness, precis som förväntat. Handläggarna, tillsammans med dem som läste ekonomutbildning hade högre grad av Conscientiousness, men däremot fanns inget samband med intresse för att arbeta som controller, vilket förväntades. Slutligen, när det gäller Neuroticism, visade det sig att känsligmässig stabilitet var associerat med intresse att arbeta med finansiering, och känslomässig instabilitet med att arbeta som controller.

Slutligen, när det gäller personlighetsdimensionernas relationer med attityder kan sägas att sambanden visade förväntat mönster, men att sambanden på det stora hela var svagare än vad som förutspåddes.

Det är viktigt att påpeka att de undersökningsgrupper som dessa resultat baseras på inte är slumpmässigt sammansatta, utan består av tillfällighetsurval. Dock är det totala urvalet relativt stort, liksom spridningen när det gäller t ex yrkesbakgrund och ålder, vilket gör gruppen mer

representativ för en vuxen population än om enbart studenter ingått. Vidare är det viktigt att komma ihåg att uteblivna förväntade samband med andra variabler inte nödvändigtvis behöver betyda att personlighetstestet BFI är dåligt på att predicera arbetsrelevanta uppfattningar, intressen och val. De mätmetoder som dessa variabler är sannolikt också de behäftade med en del psykometriska brister, både avseende reliabilitet och validitet. Likaså är undersökningsgrupperna som enskilda resultat bygger på relativt små, även om det totala antalet deltagare är förhållandevis stort. Detta gör det t ex svårare att uppnå statistisk signifikans i de sambandsanalyser som gjorts. Det är också viktigt att påpeka att även om förväntade samband ibland uteblivit så finns det inga resultat som går i motsatt riktning än förväntat.

Med den på det stora hela förväntade resultatbilden etablerad, men med dessa metodbrister i minnet, hur kan man då använda testet? Ett test är aldrig så perfekt eller generellt att det kan användas jämt och i alla sammanhang. Detta test visade en god reliabilitet, men inte tillräckligt god för att tillförlitligt kunna användas som underlag för beslut om enskilda individer. Ju lägre reliabilitet, desto större mätfel, och desto mindre träffsäkerhet, vilket gör sannolikheten för ett bra beslut mer chansartad (Mabon, 2004). Men för forsknings- och undervisningsändamål, då man vill ha instrument som inte är så långa och tidskrävande, måste ända slutsatsen vara att testet, med sina endast 44 påståenden, kan fungera bra.

Det är alltid viktigt innan man väljer mätinstrument att klargöra sitt syfte, vad man vill undersöka, och hur man ska använda de resultat man får. Även om detta test inte bör användas som rekryteringsinstrument, utan som undervisningsmaterial inom utbildningar i rekrytering och urval, måste man först utgå från en ordentlig personalresursanalys (Lindelöw, 2008; Mabon, 2004): vilket mål har verksamheten? Vilken kompetens behövs för att nå detta mål? Vilka kvalifikationer krävs, ifråga om förmågor, egenskaper, värderingar, etc.? Först därefter kommer frågan om vilka metoder som ska användas, och vilka instrument som bör väljas, som tillräckligt väl fångar dessa faktorer, för just detta sammanhang. BFI-testet visade sig fånga många av för arbetslivet viktiga personlighetsegenskaper, men kombinationen av egenskaper varierar, inte enbart från person till person, utan också mellan vad som är önskvärt i olika situationer.

Referenser

- Akrami, N., Ekehammar, B., & Araya, T. (2000). Classical and modern racial prejudice: A study of attitudes towards immigrants in Sweden. *European Journal of Social Psychology, 30*, 521-532.
- Altemeyer, B. (1998). The other "authoritarian personality". *Advances in Experimental Social Psychology, 30*, 47-92.
- Amabile, M.T. (1996). *Creativity in context*. Oxford: Westview Press.
- Andersson, M., Jonsson, P., & Karlsson, C. (2007). *Resultatet av en rekryteringsprocess hos Försäkringskassan*. (C-uppsats i psykologi) Mittuniversitetet, Institutionen för samhällsvetenskap.
- Batey, M., Furnham, A., & Safiullina, X. (2010). Intelligence, general knowledge and personality as predictors of creativity. *Learning and Individual Differences* (in press).
- Brannon, L. (2002). *Gender: Psychological perspectives*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Claesson, K., Person, M., & Akrami, N. (2001). *The Big Five Inventory (BFI) and The Five Factor Personality Inventory (FFPI): Reliability, and convergent validity*. Uppsala universitet, Psykologiska institutionen (opublicerat manuskript).
- Duckitt, J. (2000). Culture, personality, prejudice. In S. Renshon, & J. Duckitt (Eds.), *Political psychology: Cultural and crosscultural foundations* (pp. 89-106). Houndmills, UK: Macmillan.
- Ekehammar, B., Akrami, N., & Araya, T. (2000). Development and validation of Swedish classical and modern sexism scales. *Scandinavian Journal of Psychology, 41*, 307-314.

- Ekehammar, B., Akrami, N., Gylje, M., & Zakrisson, I. (2004). What matters most to prejudice: Big Five Personality, Social Dominance Orientation or Right-Wing Authoritarianism? *European Journal of Personality, 18*, 463-482.
- Ekvall, G. (1986). *Bedömning av personliga egenskaper. Manual*. Stockholm: Psykologiförlaget.
- Ekvall, G. (1988). *Förnyelse och friktion*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Feist, G.J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Personality and Social Psychology Review, 2*, 290-309.
- Furnham, A. (2010). *The individual and the group: Does personality matter?* Keynote presentation, The 7th Nordic Conference on Group and Social Psychology, Gothenburg, 20-21 May 2010.
- Furnham, A., & Niderstrom, M. (2010). Ability, demographic and personality predictors of creativity. *Personality and Individual Differences, 48*, 957-961.
- John, O.P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L.A. Pervin, & O.P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102-138). New York: Guilford Press.
- Kim, J.-O., & Mueller, C.W. (1978). *Factor analysis: Statistical methods and practical issues*. Newbury Park, CA: Sage Quantitative applications in the social sciences, No. 14.
- Kline, P. (2000). *Handbook of psychological testing*. London, UK: Routledge.
- Lindelöw, M. (2008). *Kompetensbaserad personalstrategi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lundström, M., & Rutqvist, S. (2003). *Varför finns det så få kvinnor inom kapitalförvaltningsbranschen?* (C-uppsats i psykologi) Mithögskolan, Institutionen för samhällsvetenskap.
- Mabon, H. (2004). *Arbetspsykologisk testning: Om urvalsmetoder i arbetslivet* (2 uppl.). Stockholm: Psykologiförlaget.
- Magnusson, E. (2002). *Psykologi och kön: Från könsskillnader till genusperspektiv*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Ovanliga användningssätt*. (1992). Manual. Stockholm: Psykologiförlaget.
- Pervin, L.A. & John, O.P. (Eds.) (1999), *Handbook of personality: Theory and research*. New York: Guilford Press.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L., & Malle, B. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*, 741-763.
- Schalling, D., Åsberg, M., Edman, G., & Oreland, L. (1987). Markers for vulnerability to psychopathology: Temperament traits associated with platelet MAO activity. *Acta Psychiatrica Scandinavica, 76*, 172-182
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- van der Zee, K.I., Zaal, J.N., & Piekstra, J. (2003). Validation of the Multicultural Personality Questionnaire in the context of personnel selection. *European Journal of Personality, 17*, S77-S100.
- Zakrisson, I. (2005). Construction of a short version of the Right-Wing Authoritarianism (RWA) scale. *Personality and Individual Differences, 39*, 863-872.

The Big Five Inventory

Här är ett antal egenskaper som kanske eller kanske inte stämmer in på dig. Instämmer du till exempel i att du är någon som *tycker om att umgås med andra*? Skriv en siffra framför varje påstående för att ange hur mycket påståendet stämmer eller inte stämmer.

1. Stämmer absolut inte
2. Stämmer ganska dåligt
3. Stämmer varken bra eller dåligt
4. Stämmer ganska bra
5. Stämmer absolut

Jag ser mig själv som någon som....

- | | |
|--|---|
| __1. Är pratsam | __23. Tenderar att vara lat |
| __2. Tenderar att hitta fel hos andra | __24. Är känslomässigt stabil, blir inte upprörd så lätt |
| __3. Gör ett grundligt jobb | __25. Är uppfinningsrik |
| __4. Är deprimerad, nere | __26. Har en självhävdande personlighet |
| __5. Är originell, kommer med nya idéer | __27. Kan vara kall och distanserad |
| __6. Är reserverad | __28. Framhärdar tills uppgiften är slutförd |
| __7. Är hjälpsam och osjälvisk mot andra | __29. Kan vara lynnig |
| __8. Kan vara något vårdslös | __30. Värdesätter konstnärliga, estetiska upplevelser |
| __9. Är avspänd, hanterar stress väl | __31. Är ibland blyg, hämmad |
| __10. Är nyfiken på många olika saker | __32. Är omtänksam och vänlig mot nästan alla |
| __11. Är full av energi | __33. Gör saker effektivt |
| __12. Startar gräl med andra | __34. Förblir lugn i spända situationer |
| __13. Är pålitlig i arbetet | __35. Föredrar rutinarbete |
| __14. Kan vara spänd | __36. Är utåtriktad, sällskaplig |
| __15. Är sinnrik, en djup tänkare | __37. Är ibland ohövlig mot andra |
| __16. Sprider mycket entusiasm | __38. Gör upp planer och fullföljer dem |
| __17. Har en förlåtande läggning | __39. Blir lätt nervös |
| __18. Tenderar att vara oorganiserad | __40. Tycker om att reflektera, leka med idéer |
| __19. Oroar mig mycket | __41. Har få konstnärliga intressen |
| __20. Har livlig fantasi | __42. Tycker om att samarbeta med andra |
| __21. Tenderar att vara tystlåten | __43. Blir lätt distraherad |
| __22. Är i allmänhet tillitsfull | __44. Har en utvecklad smak för konst, musik eller litteratur |

Kontrollera att du skrivit en siffra framför varje påstående.

Användning

Administration

Läs följande anvisning för personen som ska genomgå testet:

Här är ett antal egenskaper som kanske eller kanske inte stämmer in på dig. Instämmer du till exempel i att du är någon som *tycker om att umgås med andra*? Skriv en siffra framför varje påstående för att ange hur mycket påståendet stämmer eller inte stämmer.

1. Stämmer absolut inte
2. Stämmer ganska dåligt
3. Stämmer varken bra eller dåligt
4. Stämmer ganska bra
5. Stämmer absolut

Informera också om att det inte finns någon tidsgräns för att fylla i testet, men att man ska svara enligt det alternativ man först kommer att tänka på, och inte tänka alltför länge på varje påstående.

Poängberäkning

- 1) Vänd först på responsskalan för de testuppgifter som är markerade med ett "R" i tabell 11 nedan. Om personen ifråga till exempel på uppgift 6 har skrivit siffran 1 så blir det siffran 5. Om personen angett siffran 2, så ändras den till siffran 4. Om personen angett siffran 4 vänds den således till en 2:a och siffran 5 blir siffran 1.
- 2) Summera sedan poängen på de testuppgifter som utgör respektive personlighetsdimension, som framgår av tabell 11.
- 3) Jämför sedan poängen med relevant jämförgrupp i tabell 12a-g. Exempel:
 - a. Låt säga att en person fått 13 poäng på dimensionen Extraversion.
 - b. Titta på raden för Extraversion i lämplig tabell (om personen är en kvinna, titta i tabellen för kvinnor).
 - c. Följ raden till den kolumn där du hittar poängen. För totalgruppen är det i den första percentilkolumnen, där det står 0-10. Detta innebär att individens poäng är jämförbar med den förväntade andel på 10% av människor som har lägst grad av extraversion.

Tabell 11. Översikt över poängberäkning på testet BFI.

Dimension	Definierande testuppgifter
Extraversion:	1, 6R, 11, 16, 21R, 26, 31R, 36
Agreeableness:	2R, 7, 12R, 17, 22, 27R, 32, 37R, 42
Conscientiousness:	3, 8R, 13, 18R, 23R, 28, 33, 38, 43R
Neuroticism:	4, 9R, 14, 19, 24R, 29, 34R, 39
Openness:	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35R, 40, 41R, 44

Jämfördata

Jämfördata ges för (a) totalgruppen, (b) män, (c) kvinnor, (d) handläggare inom statlig myndighet, (e) studenter på kurs i kreativitet och problemlösning, (f) studenter på ekonomprogram, Stockholms universitet, samt (g) vänner och bekanta till studenter på psykologikurs.

Tabell 12a. Jämfördata för **totalgruppen** (*N*, medelvärde, standardavvikelse, min- och maxpoäng, samt percentilpoäng).

Dimension	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	Percentiler									
						0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	90-100
Extraversion	428	27.52	5.31	8	40	8-21	22-23	24-25	26	27-28	29	30	31-32	33-34	35-40
Agreeableness	429	34.64	4.58	9	45	9-29	30-31	32	33	34-35	36	37	38	39-41	42-45
Conscientiousness	427	35.02	4.99	9	45	9-29	30-31	32	33-34	35	36	37-38	39	40-41	42-45
Neuroticism	424	20.19	5.32	8	40	8-13	14-16	17	18-19	20	21-22	23	24-25	26-27	28-40
Openness	428	34.68	6.29	10	50	10-27	28-29	30-31	32-33	34-35	36	37-38	39-40	41-43	44-50

Tabell 12b. Jämfördata för **män** (*N*, medelvärde, standardavvikelse, min- och maxpoäng, samt percentilpoäng).

Dimension	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	Percentiler									
						0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	90-100
Extraversion	193	27.41	5.41	8	40	8-20	21-23	24-25	26	27	28-29	30	31-32	33-34	35-40
Agreeableness	193	33.76	4.63	9	45	9-28	29-30	31	32-33	34	35	36	37-38	39-40	41-45
Conscientiousness	192	34.04	5.06	9	45	9-28	29-30	31	32-33	34	35	36-37	38	39-41	42-45
Neuroticism	191	18.80	4.82	8	40	8-13	14-15	16	17-18	19	20	21	22-23	24-25	26-40
Openness	193	35.05	6.64	10	50	10-27	28-29	30-32	33	34-35	36-37	38-39	40-41	42-45	46-50

Tabell 12c. Jämfördata för **kvinnor** (*N*, medelvärde, standardavvikelse, min- och maxpoäng, samt percentilpoäng).

Dimension	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	Percentiler									
						0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	90-100
Extraversion	230	27.63	5.25	8	40	8-21	22-23	24-25	26	27-28	29	30	31-32	33-34	35-40
Agreeableness	231	35.26	4.36	9	45	9-30	31-32	33	34	35	36	37-38	39	40-41	42-45
Conscientiousness	230	35.80	4.83	9	45	9-30	31-32	33	34-35	36	37	38	39-40	41-42	43-45
Neuroticism	228	21.33	5.52	8	40	8-14	15-17	18	19-20	21	22-23	24	25-26	27-28	29-40
Openness	230	34.33	6.03	10	50	10-27	28-29	30-31	32-33	34	35-36	37	38-39	40-42	43-50

Tabell 12d. Jämfördata för **handläggare vid statlig myndighet** (*N*, medelvärde, standardavvikelse, min- och maxpoäng, samt percentilpoäng).

Dimension	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	Percentiler									
						0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	90-100
Extraversion	61	28.57	5.04	8	40	8-22	23-24	25-26	27	28-29	30	31	32-33	34-35	36-40
Agreeableness	62	37.98	3.89	9	45	9-33	34-35	36	37	38	39	40	41	42-43	44-45
Conscientiousness	60	37.82	3.40	9	45	9-33	34-35	36	37	38	39	40	41	42	43-45
Neuroticism	62	19.40	3.99	8	40	8-14	15-16	17	18	19	20	21	22-23	24-25	26-40
Openness	61	34.77	5.72	10	50	10-27	28-30	31-32	33	34-35	36	37-38	39-40	41-42	43-50

Tabell 12e. Jämfördata för **studenter på kurs i kreativitet och problemlösning** (*N*, medelvärde, standardavvikelse, min- och maxpoäng, samt percentilpoäng).

Dimension	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	Percentiler									
						0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	90-100
Extraversion	63	27.81	5.68	8	40	8-21	22-23	24-25	26	27-28	29	30-31	32-33	34-35	36-40
Agreeableness	63	33.51	4.25	9	45	9-28	29-30	31	32	33-34	35	36	37	38-39	40-45
Conscientiousness	63	33.11	4.83	9	45	9-27	28-29	30-31	32	33	34	35-36	37	38-39	40-45
Neuroticism	63	22.00	6.09	8	40	8-14	15-17	18-19	20	21-22	23-24	25	26-27	28-30	31-40
Openness	63	34.86	6.16	10	50	10-27	28-30	31-32	33	34-35	36	37-38	39-40	41-43	44-50

Tabell 12f. Jämfördata för **studenter på ekonomutbildning** (*N*, medelvärde, standardavvikelse, min- och maxpoäng, samt percentilpoäng).

Dimension	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	Percentiler									
						0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	90-100
Extraversion	131	28.25	5.17	8	40	8-22	23-24	25-26	27	28	29-30	31	32-33	34-35	36-40
Agreeableness	131	33.68	4.85	9	45	9-27	28-30	31	32	33-34	35	36	37-38	39-40	41-45
Conscientiousness	131	36.05	5.06	9	45	9-30	30-31	32-33	34-35	36	37	38-39	40	41-43	44-45
Neuroticism	131	19.16	5.03	8	40	8-13	14-15	16-17	18	19	20	21-22	23	24-26	27-40
Openness	131	35.51	6.21	10	50	10-28	29-30	31-32	33-34	35-36	37	38-39	40-41	42-43	44-50

Tabell 12g. Jämfördata för **vänner och bekanta till psykologistudenter** (*N*, medelvärde, standardavvikelse, min- och maxpoäng, samt percentilpoäng).

Dimension	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	Percentiler									
						0-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	90-100
Extraversion	173	26.49	5.23	8	40	8-20	21-22	23-24	25	26	27-28	29	30-31	32-33	34-40
Agreeableness	173	34.57	4.16	9	45	9-29	30-31	32	33-34	35	36	37	38	39-40	41-45
Conscientiousness	173	33.97	4.91	9	45	9-28	29-30	31	32-33	34	35	35-37	38	39-40	41-45
Neuroticism	173	20.55	5.48	8	40	8-14	15-16	17-18	19	20-21	22	23	24-25	26-28	29-40
Openness	173	33.96	6.56	10	50	10-26	27-28	29-31	32	33-34	35-36	37	38-39	40-42	43-50

Social Science Reports from Mid Sweden University är en samhällsvetenskaplig publikationsserie vid Mittuniversitetet. Redaktionsrådet utgörs av Marie-Louise von Bergmann-Winberg (statsvetenskap), Peter Fredman (turismvetenskap/kulturgeografi), Lars Hallén (företagsekonomi), Jan Lisspers (psykologi), Ronny Norén (nationalekonomi), Eivind Torp (rättsvetenskap) samt Lars-Erik Wolvén (sociologi). Huvudredaktör är Ingrid Zakrisson.

2009:1 von Friedrichs, Y. (2009). Omvandling, omställning och omstrukturering i närsamhället – en studie om hur försvarsnedläggningen i Sverige under 2000-talets första år påverkat lokal näringslivsutveckling. *Social Science Reports from Mid Sweden University*, 2009:1.

2009:2 Öhman, A. & Olofsson, A. (2009). Kris och risk i det heterogena samhället. *Social Science Reports from Mid Sweden University*, 2009:2.

2010:3 Zakrisson, I. (2010). Big Five Inventory (BFI): Utprövning för svenska förhållanden. *Social Science Reports from Mid Sweden University*, 2010:3.



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

www.miun.se/shv/
shvrapport@miun.se

Mittuniversitetet, 2010
ISBN 978-91-86073-99-2