

Konsistensskala på tester

Sarah Kippernes - 2024-07-05 - [Praktisk bruk av tester](#)

I mange sammenhenger har vi mennesker en tendens til å ville fremstå som bedre eller annerledes enn vi egentlig er. Vi har også en tendens til å lure oss selv til å tro at vi er bedre enn vi egentlig er. Særlig kan dette gjelde i sosiale situasjoner ettersom vi ønsker at andre skal like oss. For oss i testverdenen er dette en utfordring siden den menneskelige tendensen til å ønske å fremstå som «likandes» kan påvirke hvor ærlig man er, bevisst eller ubevisst, når man besvarer en personlighetstest. Særlig i jobbsøkersituasjoner, der man har sterke motiver for å fremstille seg selv på en hensiktsmessig og positiv måte, vil denne tendensen kunne påvirke testresultater. Disse tendensene forsøker vi å avdekke gjennom *konsistensskårer*.

Konsistens hos ADEPT-15

ADEPT-15 er utformet spesifikt for å svekke effekten av bevisste eller ubevisste forutinntatte holdninger, bevisst overdrivelse og tilpasning til sosiale normer, som kan gjøre testresultatene ugyldige. Selv om verktøyet er utformet for å svekke effekten av slike faktorer, er det likevel viktig å evaluere hvor konsekvent en kandidat sin skåre er på tvers av de 15 aspektene for å identifisere mønstre av manglende samsvar som kan redusere resultatenes gyldighet. ADEPT-15 gir en indikator på kandidatens konsistens i form av "Responsstabilitet" på siste side i rapporten "Utfyllende arbeidsstilsrapport - Arbeidsstil".

ADEPT-15 - Utfyllende arbeidsstilsrapport: Kari Nordmann

Om

Responsstabilitet

Dette spørreskjemaet er utformet spesifikt for å svekke effekten av bevisste eller ubevisste forutinntatte holdninger, bevisst overdrivelse og tilpasning til sosiale normer, som kan gjøre testresultatene ugyldige. Selv om dette verktøyet er utformet for å svekke effekten av slike faktorer, er det likevel viktig å evaluere hvor konsekvent din score er på tvers av de 15 aspektene for å identifisere mønstre av manglende samsvar som kan redusere resultatenes nøyaktighet.

Svarene på dette spørreskjemaet indikerer et **konsistent svarmønster**. Det er veldig lite som tyder på inkonsistens som kan gjøre resultatene ugyldige.

Dette forteller responsstabiliteten deg:

- **Konsistent svarmønster:** Gyldig profil.
- **Noe inkonsistent svarmønster:** Man kan benytte resultatene, men man burde ha dette i bakhodet under tilbakelesningssamtalen.
- **Inkonsistent svarmønster:** I dette tilfellet må vi undersøke fordelingen av skårene på de ulike aspektene.

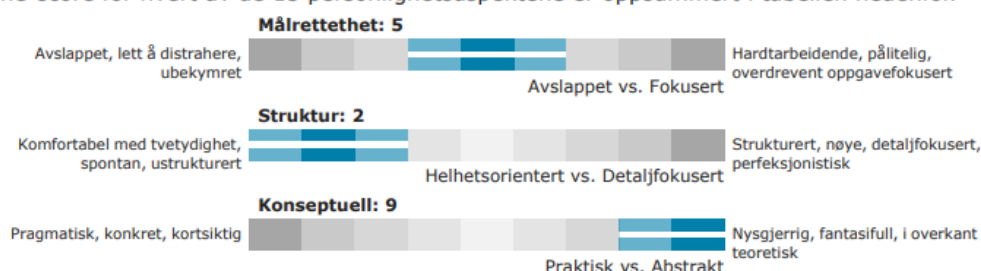
- Dersom skårer er på høyre (6, 7, 8 og 9) eller venstre (1, 2, 3 og 4) side: Profilen behandles som gyldig.
- Dersom alle skårene har havnet i midten (4, 5 eller 6): Spør kandidaten om de var oppmerksomme og i stand til å fokusere under testgjennomføring. Hvis de svarer bekreftende, behandler vi den som en gyldig profil. Hvis de forklarer at de var ufokuserte og/eller uoppmerksomme, er det mer sannsynlig at kandidaten ikke vil kjenne seg igjen i alle beskrivelsene, og man kan vurdere la kandidaten ta testen på nytt.

ADEPT-15 - Utfyllende arbeidsstilsrapport: Kari Nordmann

Oppsummering av aspekter

Aspektprofil

Stanine-score for hvert av de 15 personlighetsaspektene er oppsummert i tabellen nedenfor.



Konsistens hos shapes og views

Personlighetstesten shapes og motivasjonskartleggingstesten views viser konsistensskårer på en skala fra 1-9 i rapporten.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Bør undersøkes nærmere	Bør undersøkes nærmere	Grensetilfelle	Normalrespons					

Som vist i figuren ovenfor er det særlig skårene 1 og 2 som bør undersøkes nærmere, mens skåren 3 ligger i en slags middelsone der man kan velge hvorvidt disse bør undersøkes eller ikke. Konsistens 1-2 indikerer at testtakeren har forsøkt å ta få sjanser og å legge opp til en «trygg» besvarelse, for å ikke komme lavt ut på noen dimensjoner. Kjennetegn ved en slik situasjon er at man skårer mellom 4 og 6 på alle dimensjonene. Ettersom det da ikke vil være noen tydelig rangering i profilen vil den være vanskelig å tolke.

En konsistens på 1 kan også skyldes at testen har blitt besvart tilfeldig, særlig dersom testen har blitt gjennomført på kort tid. Tilfeldige besvarelser blir oppdaget ved at man ser at testtakeren har fordelt poeng svært ulikt til flere påstander som måler det samme. For eksempel kan testtakeren ha gitt 6 poeng til påstanden «jeg trives med å ta ledelsen» og 0 poeng til påstanden «jeg liker å ha ledelsen». Systemet vil anse dette som et tegn på tilfeldig besvarelse ettersom det er svært usannsynlig at en som ikke liker å ha ledelsen trives med å ta den.

Konsistens 9 kan indikere at testtakeren forsøker å gi et spesielt tydelig bilde av enkelte dimensjoner.

Kjennetegn ved en slik situasjon er at man skårer svært høyt på enkelte dimensjoner og svært lavt på andre. Samtidig viser forskning fra Aon Assessment at det er vanskelig å anta at en konsistensskåre på 9 indikerer forsøk på å virke bedre enn man er.

Konsistens kan påvirkes av situasjonen testtakeren er i når han eller hun besvarer testen. Stress kan føre til at man tar testen litt raskere, og muligens fordeler litt tilfeldig underveis i testen. Dette er grunnen til at vi anbefaler at man ser på hvor lang tid testtakeren har brukt på testen.

Andre mulige årsaker til lav eller veldig høy konsistens kan være:

- At testtakeren har tolket testen på en uvanlig måte
- At testtakeren har forsøkt å unngå å komme lavt ut på dimensjoner
- Testresultatene kan bære preg av tilfeldige besvarelser (kort tidsbruk i kombinasjon med lav konsistens kan indikere tilfeldig besvarelse)
- At testtakeren har forsøkt å gi et spesielt tydelig bilde av enkelte dimensjoner
- Omstendighetene rundt testgjennomføringen kan påvirke resultatet
- Det kan hende testtakeren rett og slett mener at han/hun er slik som beskrevet

Dersom konsistensen er veldig lav (1-2) kan man gå fram slik:

- Fortell testtakeren at besvarelsen er uvanlig sammenliknet med de fleste andre besvarelser og at dette gjør at resultatene blir vanskelige å tolke
- Prøv å finne ut hvordan testtakeren har tolket instruksjonene i testen. Spør særlig om testtakeren har forstått at man skal rangere de tre påstandene ved å bruke de 6 poengene
 - Hvis det fremkommer at testtakeren har misforstått noe eller tolket testen på en uvanlig måte kan man la testtakeren gjennomføre testen på nytt etter å ha forsikret seg om at han/hun forstår testen riktig
 - Hvis testtakeren ikke har ser ut til å ha hatt noen uvanlig tolkning av testen, eller ikke ønsker å gjennomføre den på nytt, blir tolkningen av testresultatene vanskelig. I slike tilfeller kan man, som et alternativ til testen, benytte andre vurderingsmetoder som hovedkilde til informasjon, f.eks. gjennomføre et strukturert intervju der man fokuserer på å finne ut av hvordan personen er i forhold til de relevante kompetansene som undersøkes. Man kan for eksempel benytte vår rekrutteringsrapport som inneholder kompetansebaserte intervjuguider.

Se også

- [Personlighetskartlegging med shapes](#)