

Forskningsnotis: Proxyvalidering fungerar

Lennart Sjöberg
Psykologisk Metod AB
2010-05-25

Problemet

Utvärderingen av *UPP*-testets validitet har till stor del gjorts genom proxyvalidering (Sjöberg, 2008). Med detta menar jag att samband har beräknats mellan testvariabler och kriterier av typ arbetsmotivation och relaterade attityder. Skälet är att sådana data är ganska enkla att samla in, till skillnad från konventionella externa kriterier av typ arbetsresultat eller förmansbedömningar. Det görs rutinmässigt vid testning ar med *UPP*. Det finns omfattande forskning som visar att proxykriterier är relaterade till arbetsprestation, se t ex en metaanalys av arbetstillfredsställelse (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001). Man skulle emellertid önska att det även kunde göras valideringar mot konventionella kriterier

Data

En valideringsstudie är nu under rapportering: 53 anställda inom kundservice vid ett finansbolag med fokus på konsumentkrediter inom e-handel bedömdes av sina chefer i ett stort antal kriterier.

Kriterierna grupperades efter komponentanalys i följande faktorer som kunde mätas med stor precision:

Värde för företaget
Effektivitet
Social funktion

De sex proxykriterierna mättes också:

Arbetsvilja
Arbetstillfredsställelse
Förändringsvilja
Resultatorientering
Arbetsintresse
Balans arbete/övrigt liv

Resultat

Tabell 1 visar korrelationerna mellan personlighetsskalorna och de 6 proxykriterierna.

Tabell 1. Korrelationer mellan personlighetsvariabler och proxykriterier. De två största värdena i varje kolumn fetstil.							
	Arbets- tillfreds- ställelse	Arbets- vilja	Resultat- orientering	Föränd- ringsvilja	Arbets- intresse	Balans	Genom- snittlig korrela- tion
Utåtvändhet	0.03	0.15	0.48**	0.27*	0.23	0.12	0.21
Vänlighet	0.33*	0.33*	0.30*	0.39**	0.28*	0.44**	0.35
Emotionell stabilitet	0.20	0.31*	0.21	0.20	0.16	0.50**	0.26
Öppenhet	0.28*	0.30*	0.42**	0.59**	0.41**	0.31*	0.39
Noggrannhet	0.17	0.22	0.26	0.09	0.17	0.42**	0.22
Uthållighet	0.23	0.26	0.33*	0.51**	0.36**	0.44**	0.36
Samarbets- vilja	0.31*	0.37**	0.48**	0.57**	0.28*	0.55**	0.43
Positiv attityd	0.75**	0.80**	0.67**	0.67**	0.63**	0.58**	0.68
Självförtro- ende	0.28*	0.40**	0.70**	0.49**	0.48**	0.51**	0.48
Social förmåga	0.03	0.12	0.38**	0.41**	0.09	0.28*	0.22
Emotionell intelligens	0.13	0.26	0.36**	0.33*	0.11	0.39**	0.26
Kreativitet	0.31*	0.26	0.22	0.43**	0.51**	0.04	0.30
Perfektio- nism	0.20	0.22	0.19	0.11	0.19	0.11	0.17
Median	0.23	0.26	0.36	0.41	0.28	0.42	

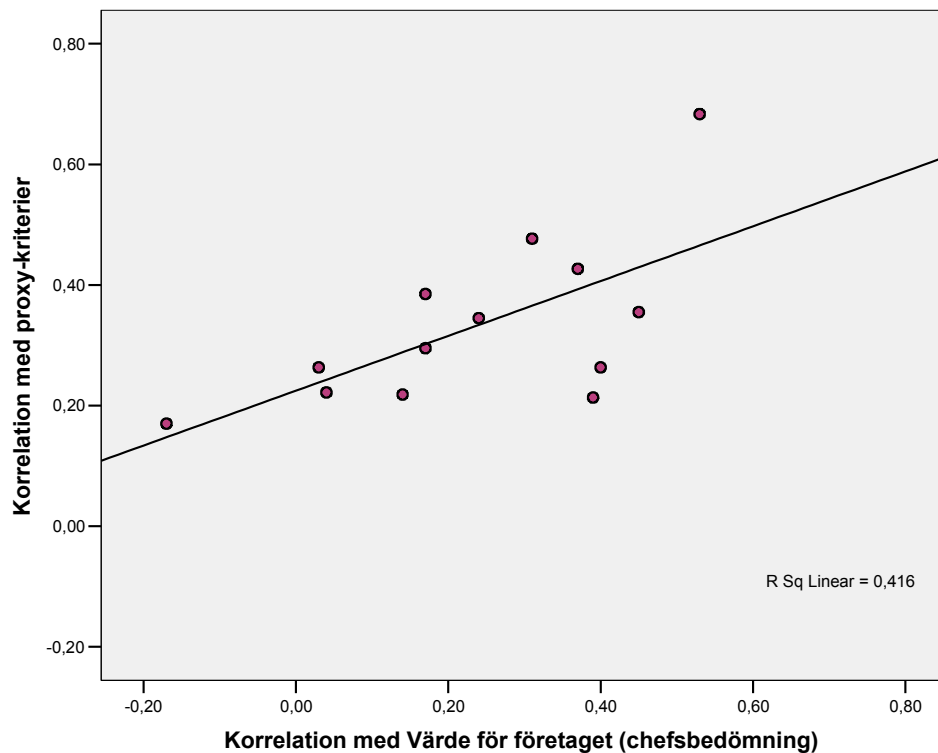
*p<0.05

** p<0.01

Tabell 1 visar ganska höga samband mellan personlighetsvariablerna och proxykriterierna. Samtliga medianvärden ligger över 0.2. Positiv attityd framstår som den viktigaste dimensionen, tätt följd av självförtroende.

Den genomsnittliga korrelationen mellan personlighetsskalorna och proxykriterierna beräknades. Se kolumn 7 i Tabell 1. Denna relaterades till personlighetsskalornas validiteter mot chefsbedömningarna. Det visade sig då att den genomsnittliga proxyvaliditeten korrelerade mycket högt med de samband som erhållits med Värde för företaget (0.64), lägre men fortfarande ganska högt med Effektivitet (0.39) och Social funktion (0.43). Detta resultat är viktigt eftersom det tyder på att proxyvalidering kan förväntas ge resultat som liknar dem som erhålls genom validering mot

förmansbedömningar, i synnerhet för ett övergripande kriterium som Värde för företaget. Fig. 1 ger en prickning av de två serierna av korrelationer mot varandra.



Figur 1. Prickning av genomsnittlig proxyvaliditet mot validitet mot externt kriterium (chefsbedömning).

Slutsats

Resultatet bör givetvis replikeras i nya undersökningar men så långt är det mycket lovande. Användningen av proxykriterier förenklar väsentligt arbetet med testvalidering och kan göra validering mycket vanligare än vad som nu är fallet. *UPP*-testet har en särskild modul för mätning av proxykriterier. Den kan kopplas till andra test, inte bara *UPP*-testet.

Referenser

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Sjöberg, L. (2008). *Bortom Big Five: Konstruktion och validering av ett personlighetstest*. (SSE/EFI Working Paper Series in Business Administration No. 2008:7). Stockholm: Handelshögskolan.