

# Organisational Theory and Practice

## Scandinavian Journal of Organisational Psychology

### Redaksjonen

#### Redaktør for dette nummeret:

**Lars Skahjem**

Telefon: +47 90 92 94 12

E-post: lars.ska@online.no

#### Redaksjonssekretær

**Line W. Fleischer**

Torshovgata 15D

0476 Oslo

linewf@yahoo.com

#### **Espen Skorstad**

Telefon: +47 97 09 65 97

E-post: espen.skorstad@cut-e.com

#### **Christer Mortensen**

Telefon: +47 99 23 48 08

E-post: christer.mortensen@so-hf.no

#### **Tone Karlsen**

Telefon: +47 97 00 92 83

E-post: tone.karlsen@student.bi

---

### Abonnement

Ønsker du et abonnement så send en e-post til: [linewf@yahoo.com](mailto:linewf@yahoo.com)

### Annonser

Ønsker du å ha en annonse (stillinger, kurs/seminar, konferanser osv) i tidsskriftet, så send en e-post til: [linewf@yahoo.com](mailto:linewf@yahoo.com).

### Artikler

Alle som ønsker å bidra med skriftlige arbeider til tidsskriftet vil få sine bidrag vurdert av redaksjonen og/eller medlemmer av nettverket.

## En kritisk diskussion av Myers-Briggs testet



Lennart Sjöberg, Handelshögskolan i Stockholm

Ett av de mest använda arbetspsykologiska testen är Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). Detta självrapporttest finns i svensk version att köpa hos Psykologiförlaget (Mårdberg, Nienmaa, Hillström, & Carlstedt, 1994) och uppges vara en storsäljare. Även internationellt är det en stor kommersiell framgång, miljontals testningar påstås bli genomförda varje år (Paul, 2004). Det är därför viktigt att diskutera om detta test verkligen fungerar som dess producent påstår. Testet har nyligen utvärderats av Stiftelsen för Tillämpad Psykologi (STP) (Stiftelsen för tillämpad psykologi, 2004) och förra året sammanställdes av Psykologiförlaget ett försök till svensk validering (Rüdén, Lindfors, & Forssén, 2003). Är MBTI ett tillförlitligt test? Mäter det något? Har det en trovärdig teoretisk förankring? Låt oss se på forskningen om och bedömningen av testet.

MBTI bygger på Jungs typlära från 1921 (Gray & Wheelwright, 1945; Jung, 1921/1971, 1950). Om denna ska jag fatta mig kort. Jungs psykologi har utsatts för förödande kritisk diskussion, t ex av Noll (Noll, 1994). Det empiriska underlaget är torftigt och troligen delvis förfalskat. Jungs texter mångordiga och oklara. Carroll (Carroll, 2004) ger en utmärkt och kortfattad diskussion av MBTI och Jungs typlära. Om typläran skriver han:

"Jung's evidence, from his clinical observations, is merely anecdotal. He talks about the extravert and the introvert as types. He also talks about the thinking type, the feeling type, the sensation type, and the intuition type. His evidence for his claims is not based on any controlled studies."

Det är länge sedan psykologins huvudfåra lämnade både Jung och typtänkandet bakom sig. Skälet är enkelt och övertygande. Människor fördelar sig inte i diskreta typer. Ingen har kunnat påvisa något sådant. Det är alltid en fråga om övergångar och "blandtyper" är de i särklass vanligaste. Typtänkande är trots detta populärt bland dem som inte studerat psykologi. Det är ett säljbart begrepp, vilket MBTI:s framgång bevisar. Men att något är populärt och säljbart bevisar inte att det också är bra och vetenskapligt etablerat.

MBTI mäter 4 grunddimensioner som man sedan var och en indelas i två klasser. Det blir alltså 16 grundläggande typer av människor. Så enkelt om det bara vore så! Men inga data har kunnat verifiera de 16 typerna (Arnau, Green, Rosen, Gleaves, & Melancon, 2003).

Testets förespråkare brukar förneka att de skulle tro att människor låter sig indelas i klart åtskilda typer. Man frågar sig då varför de arbetar med typbegrepp och varför testet indelar människor i typer. Om var och en av de 16 typerna har det skrivits omfattande spekulativa texter och det är på

dessa som testtolkningen bygger (Myers, McCaulley, Quenk, & Hammer, 2003). Om man inte anser att människor i allmänhet passar in i någon av dessa 16 typer är det svårt att förstå varför de ständigt åberopas i samband med testet.

Men kanske mäter testet ändå något? Låt oss se på de 4 dimensionerna. De benämns:

- Utåtvändhet/inåtvändhet
- Sinnesförmåelse – intuition
- Tanke – känsla
- Bedömning – perception

Den första dimensionen låter ju bekant, och återkommer i flera andra system, bl a i den ofta använda fem-faktormodellen (FFM) (McCrae & Costa, 1987, 1989) men vad står de tre övriga för?

Vi börjar med "sinnesförmåelse – intuition". Den som förlitar sig på sinnesorganen sägs vara faktaorienterad, uppmärksamma detaljer och det nuvarande. I motsats härtill står den som lutar till intuition som har sina rötter i "det omedvetna". Om detta är bara att säga att det är mycket länge sedan perceptionsforskare insåg att perception är i hög grad en tolkning av "input" från sinnesorganen (Bruner, 1957). Det är högst rimligt att vi i vissa situationer lutar till lätt verifierbara objektiva fakta, i andra måste vi gå på intuition. Behöver jag en persons telefonnummer gissar jag inte eller går på intuition, jag tar reda på fakta. Om en person är positivt eller negativt inställd till mig är i det typiska fallet mycket osäkrare och jag måste därför ofta gå på min intuition. Ingen normal människa går genomgående på det ena eller andra utan anpassar sig efter vilken sorts information det är som behövs. Frågan är om det finns en variation i tendensen lita till intuition eller fakta. Det har inte påvisats att så skulle vara fallet.

"Tanke", påstås det, prioriteras av den som fattar logiska, objektiva och rättvisa beslut – det låter som en presidentkandidats presentation av sig själv! "Känsla" å andra sidan innebär en förankring i personliga värdesystem – det hela blir liksom mera subjektivt. Men samtidigt tar man mera hänsyn till andra som berörs av beslutet (vart tog "rättvisan" som ju är kopplad till "Tanke" vägen?). Dikotomin Tanke – känsla är omöjlig redan av det enkla skälet att inga beslut kan fattas utan att värderingar spelar in. Man kan diskutera på vilket sätt de samspelar med uppfattning om sannolikheter för olika utfall, men att de spelar in är definitionsmässigt nödvändigt.

"Bedömning – perception" är om möjligt en ännu suddigare dimension. Den som använder "bedömning" föredrar, påstås det, att leva på ett välplanerat sätt och vill ha snabba beslut. Motsatsen skulle vara en person som vill vara flexibel och spontan och i det längsta hålla möjligheter öppna. Mig förefaller det som om den som vill hålla möjligheter öppna knappast kan antas vara "spontan", inte heller att den som vill leva välplanerat också vill ha snabba beslut. Dessa suddiga begrepp ska dock inte skyllas på Jung utan är amatörpsykologerna Myers och Briggs unika bidrag.

Typteorin har med åren blivit allt snårigare och komplicerad. Den amerikanska manualen till testet är på 440 sidor (Myers et al., 2003). Den innehåller ingående beskrivningar av "dynamiken" hos var och av de 16 typerna. Det är tydligen inte så lite som kan sägas om en

person när profilen, sammanfattad i fyra bokstäver, väl har fastställts efter 20-30 minuters testning.

Det är lätt att peka på minst fem faktorer som besvarar frågan om MBTI:s framgång:

1. Testet uppger sig bygga på Jungs personlighetsteori från 1921. Inom psykologin är Jung för länge sedan överspelad men han är ett namn som sjunkit in i det allmänna kulturmedvetandet. Ingen som läser hans originaltext om personlighetstyperna från 1921 kan tycka att det är speciellt tydligt vad han egentligen säger. Det finns inte heller nämnvärt mycket empirisk evidens för hans påståenden. Till råga på detta har man från Jungianskt håll starkt kritiserat MBTI: s pretentioner på att mäta de grundläggande tre begreppen i teorin (energi-inriktning, perceptionsfunktioner och bedömningsfunktioner). Myers och Briggs eget tillägg är "livsstil" och det saknar också stöd i Jungs teori. Enligt uppgift var Jung själv avvisande till testet.
2. Testet leder till en typindelning. Det är enkelt, förföriskt enkelt, att tänka på människor i termer av typer. Så har det spekulerats sedan antiken. Samtidigt finns en mycket omfattande modern forskning som visar att typologier är värdelösa som beskrivning av människor. De flesta är "blandtyper", bara patologiska extremer kan fångas upp av ett typologiskt system. Detta är emellertid inte allmänt känt, varför MBTI kan fortsätta att typindela människor utan att någon kritiserar detta.
3. Testet resulterar i utlåtanden som är sockrade med smickrande termer, de "starka sidorna". Alla vill höra sådant om sig själv och tror det mer än gärna.
4. Testet producerar ett utlåtande som är en sammanfattning av vad man nyss sagt om sig själv när man besvarade frågorna i testet, blandat med lite common-sense psykologi som verkar vetenskapligt imponerande. Eftersom man får sina egna uppfattningar tillbaka i lite omstuvad form tror man givetvis på dem – den "vetenskapliga" nimbusen hjälper till med att skapa trovärdighet.
5. Testet vädjar till den vitt utbredda vanföreställningen att människors beteende hårt styrt av deras personlighet. Vi tror att vi uttrycker en och samma personlighet i olika situationer. Detta är en naturlig upplevelse som förmodligen kommer sig av att vi upplever att vi har ett konstant jag, som är och förblir detsamma genom livets alla skeden och i alla situationer. Men de studier som gjorts, t ex av Mischels grupp (Mischel & Shoda, 1995; Mischel, Shoda, & Mendoza-Denton, 2002), visar att beteendet inte är konsistent över situationer<sup>1</sup> och också att många har en felaktig uppfattning om att deras beteende är ständigt detsamma, t ex att de alltid är utåtriktade, aggressiva eller sociabla. Testet tar inte hänsyn till att vi är olika från en situation till en annan, ibland inåtvända och ibland utåtvända. Människor är betydligt mera mångfacetterade och komplicerade än vad MBTI förutsätter<sup>2</sup>.

Testets absolut främsta syfte är att öka självkänndomen hos den testade. Fungerar det? Det är lätt att inse att verklig (inte bara illusorisk) förbättring av självkänndomen måste vara svårt eller omöjligt med ett flervalstest på 20 minuter. För att människor ska acceptera ett testutlåtande måste det troligen vara smickrande och ligga nära den uppfattning de redan har. Forskningen

<sup>1</sup> En mycket gammal sanning, tydligt dokumenterad redan på 1920-talet (Hartshorne & May, 1928).

<sup>2</sup> Därmed inte sagt att alla personlighetstest saknar validitet. MBTI har dock inte kunnat valideras mot kriterier av typ framgång i arbetslivet (Gardner & Martinko, 1996). Det kan och bör inte användas för urval, men det torde inte alls vara ovanligt att så ändå sker.

visar att människor ofta har delvis felaktiga och alltför positiva uppfattningar om sig själva (Meleddu & Guicciardi, 1998) – de som är realister tenderar att vara deprimerade (Wilson & Dunn, 2004). Vi överlever troligen bäst om vi har ett stort mått av illusoriska föreställningar om vår egen förträfflighet. MBTI befäster dem och det gör oss nöjda – men det ger oss ingen bättre självkänedom, som det utger sig för att göra.

För att illustrera konkret vilken typ av påstådd självkänedom som testet producerar tar jag några exempel ur en populär testmanual (Berens et al., 2001). Typen som förkortas ESFJ ("Facilitator Caretaker") beskrivs på sidorna 18-19. En sådan person är "Warm, considerate, thoughtful, friendly, they want to please and maintain harmonious relationships". När det gäller stress sägs att "You find yourself stressed when all the work (help) done to and for others doesn't get the recognition and appreciation you've earned and deserve". Under rubriken "How you learn" kan vi läsa att "You love learning anything that will help people accept and help each other". Etc, etc. Är inte detta klyschor och självklarheter, sockrade med smicker? Det är lätt att träffa rätt i en betydande del av påståendena om en person på det sättet. Det som uppenbarligen inte stämmer tenderar man att bortse från.

Vad är skillnaden mot typiska horoskop eller numerologiska analyser? Om jag matar in mitt namn i ett numerologiskt system<sup>3</sup> får jag läsa att:

"Teor som du är mycket kreativa människor, du är talangfull och extremt disciplinerad i det du gör. Känner du dig instängd och inte får utlopp för din kreativitet blir du lätt deprimerad. Du är omtyckt av nästan alla på grund av att din livsglädje så lätt smittar av sig. Du är personen som alltid går omkring med ett leende på läpparna.

Att vara så disciplinerad och kreativ som du kan leda till att du lätt vill kontrollera för mycket när du är bland människor som inte är som du. Din irritation på oliktankande bör du nog försöka arbeta bort.

I hemmet är du lika disciplinerad, näst intill pedantisk. Den du vill dela livet med får inte vara någon slarvpelle/slarvmaja, då kommer du helt enkelt inte att stå ut."

Vi ser här samma blandning av klyschor och allmänna självklarheter som i MBTI-utlåtandena. Den som så vill kan roa sig med att kontrollera hur horoskop och grafologiska uttåg brukar formuleras. På Internet finns en uppsjö av information av den typen.

I urvalssammanhang är MBTI mycket lätt att genomsåda och manipulera, om den testade vill beskriva sig själv på ett positivt sätt (Furnham & 711-716, 1990). Den som ljuger fräckast får det bästa resultatet. Det finns ingen skala inom MBTI som mäter tendensen att ge skönmålande svar, vilket många andra test har. I andra tillämpningar, t ex för att öka självkänedom, kan distorderade svar också förekomma. Testets försvarare brukar anföra att det inte behövs kontroll för social önskvärdhet eftersom syftet endast är att öka självkänedom. Men det är naivt att tro att människor inte ljuger för sig själva.

## Granskningar av MBTI

<sup>3</sup> <http://cgi.ditthoroskop.nu/se/Program/nsyst.cgi>

Det finns ett antal granskningar av MBTI i amerikanska (Fleenor, 2001; Hess, 2003; Mastrangelo, 2001; Wiggins, 1989) och brittiska (Lindley, 2001) källor. De pekar alla på bristen på kriteriebaserad validitet och att existensen av de 16 typerna aldrig kunnat verifieras. Ingenstans finner man att testet egentligen kunnat bevisas vara användbart. Detta innebär bl a att det inte finns något samband mellan MBTI och arbetsprestation, vilket rimligen borde vara värt att tänka på inför alla de tillämpningar som görs inom näringslivet. Det betyder också att vittgående uttalanden av ovanstående typ saknar vetenskapligt stöd. Ingen forskning har påvisat att MBTI verkligen kan öka den testades självkänedom. Det hela liknar enligt STP:s prövning en sällsapslek (Stiftelsen för tillämpad psykologi, 2004), och är långt från seriös vetenskaplig psykologi.

Det är också en allvarlig risk med att stämpla in människor i kategorier som påstås beskriva dem i ytterst väsentliga avseenden. Det finns ingen forskning som påvisat några positiva effekter av detta, se t ex Pittengers utmärkta kritiska diskussion av testet (Pittenger, 1993). Den är visserligen 12 år gammal men sedan dess finns ingen nytillkommande forskning som ger en annan bild. Saggino och Kline fann t ex i en faktoranalytisk studie att endast extraversion-introversion var en meningsfull dimension, inte de andra tre (Saggino & Kline, 1996). Det stämmer ju bra med den bild man får av de förvirrade definitionerna av dessa faktorer.

STP:s granskning av MBTI blev tillgänglig i juni 2004 (Stiftelsen för tillämpad psykologi, 2004). Det finns visserligen en del positiva omdömen i den, men huvudpoängen torde vara förödande. Det påpekas nämligen att testet inte ska användas för urval eller rekrytering. Vidare har ingen forskning rapporterats där det påvisats att testet lyckas med att öka de testades självkänedom och *detta påpekas i STP:s utvärdering*. Vad blir då kvar av stöd för testet? Prydlig layout, enkla utvärderingsregler etc. Sådant kan säkert även astrologer och frenologer prestera.

Psykologiförlaget har sammanställt ett supplement till MBTI-manualen där man rapporterar ett försök att validera MBTI på svenska data (Rüdén et al., 2003). Där finns bl a data på relationen till andra test. Dessutom har man frågat om de testades uppfattningar om vilka miljöer som skulle vara "bekväma" för dem och tagit in en del annan information. Dessa prövningar ger inte mycket utöver vad man redan internationellt funnit – det är sedan länge väl känt att finns en del samband av denna typ mellan MBTI och andra variabler. Hur starka sambanden är rapporteras inte i Psykologiförlagets rapport, som endast ger uppgifter om statistisk "signifikans" – varje statistiskt någorlunda skolad person vet att det är lätt att uppnå signifikans med stora stickprov. Här rör det sig om data från ca 1000 personer varför sambanden kan vara helt triviala<sup>4</sup> och bero på ungefär vad som helst.

STP:s granskningsrapport är tyvärr något otydlig. Dels sägs det att validering i centrala avseenden saknas, dels ges positiva omdömen i vissa avseenden. Det är svårt att förstå hur man kan rekommendera ett test till användningar som ej validerats.

## Slutsatser

---

<sup>4</sup> Vid ett stickprov på 1000 personer är korrelationen 0.06 statistiskt signifikant, dvs. praktiskt taget ingenting förklaras av den beroende variabeln, men forskaren kan nöjd markera med stjärnor att han eller hon hittat ett "samband". Det är just detta som Psykologiförlaget gör i sitt försök att validera MBTI.

MBTI är ett populärt test och skälen till dess framgång har jag diskuterat ovan. De är lätta att förstå och har inget att göra med testets verkliga värde. Ett sådant värde har nämligen inte kunnat dokumenteras i någon forskning. De 16 påstådda typerna existerar inte, ingen har visat att testet verkligen ökar självkänndomen hos den testade och användningen för andra syften som urval är invalid. Teorin bakom testet är en reviderad version av Jungs typ teori och denna är i sig föråldrad, oklar och, i den mån den går att förstå, felaktig. Den av Myers och Briggs reviderade versionen är ännu otydligare.

MBTI har förmodligen kommit för att stanna, liksom astrologi och frenologi. Det måste vi tyvärr acceptera. Men vetenskapligt arbetande psykologer borde undvika att arbeta med metoder vars validitet ej kunnat påvisas i oberoende forskning.

## Referenser

- Arnau, R. C., Green, B. A., Rosen, D. H., Gleaves, D. H., & Melancon, J. G. (2003). Are Jungian preferences really categorical?: An empirical investigation using taxometric analysis. *Personality & Individual Differences, 34*(2), 233-251.
- Berens, L. V., Cooper, S. A., Ernst, L. K., Martin, C. R., Myers, S., Nardi, D., et al. (2001). *Quick guide to the 16 personality types in organizations*. Huntington Beach, CA: Telos Publications.
- Bruner, J. S. (1957). On perceptual readiness. *Psychological Review, 64*, 123-152.
- Carroll, R. T. (2004). *Myers-Briggs Type Indicator®*, from <http://skeptdic.com/myersb.html>. Retrieved October 28, 2004.
- Fleenor, J. W. (2001). Myers-Briggs Type Indicator(tm), Form M. In B. S. Plake & J. C. Impara (Eds.), *The fourteenth mental measurements yearbook* (pp. 816-818). Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.
- Furnham, A., & 711-716, V. (1990). The fakeability of the 16-PF, Myers-Briggs and FIRO-B personality measures. *Personality & Individual Differences, 11*(7), 711-716.
- Gardner, W. L., & Martinko, M. J. (1996). Using the Myers-Briggs Type Indicator to study managers: a literature review and research agenda. *Journal of Management*(Spring).
- Gray, H., & Wheelwright, J. B. (1945). Jung's psychological types, including the four functions. *Journal of General Psychology, 33*, 265-284.
- Hartshorne, H., & May, A. (1928). *Studies in the nature of character: Studies in deceit*. New York: Macmillan.
- Hess, A. K. (2003). Myers-Briggs Type Indicator(r) Step II (Form Q). In B. S. Plake, J. C. Impara & R. A. Spies (Eds.), *The fifteenth mental measurements yearbook*. Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.
- Jung, C. G. (1921/1971). *Psychological types*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Jung, C. G. (1950). *Psychologische Typen, 8. Aufl.* Zürich: Rascher.

- Lindley, P. (Ed.). (2001). *Review of personality assessment instruments (Level B) for use in occupational settings*. Leicester: British Psychological Society.
- Mastrangelo, P. M. (2001). Myers-Briggs Type Indicator(tm), Form M. In B. S. Plake & J. C. Impara (Eds.), *The fourteenth mental measurements yearbook* (pp. 818-819). Lincoln, NE: Buros Institute of Mental Measurements.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1989). Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, 57, 17-40.
- Meleddu, M., & Guicciardi, M. (1998). Self-knowledge and social desirability of personality traits. *European Journal of Personality*, 12(3), 151-168.
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102(2), 246-268.
- Mischel, W., Shoda, Y., & Mendoza-Denton, R. (2002). Situation-behavior profiles as a locus of consistency in personality. *Current Directions in Psychological Science*, 11(2), 50-54.
- Myers, I. B., McCaulley, M. H., Quenk, N. L., & Hammer, A. L. (2003). *MBTI Manual. 3rd Ed.* Palo Alto, CA: CPP inc.
- Mårdberg, B., Nienmaa, P., Hillström, B., & Carlstedt, B. (1994). *Myers-Briggs Type Indicator: Manual*. Stockholm: Psykologiförlaget.
- Noll, R. (1994). *The Jung cult. Origins of a charismatic movement*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Paul, A. M. (2004). *The cult of personality. How personality tests are leading us to miseducate our children, mismanage our companies, and misunderstanding ourselves*. New York: Free Press.
- Rüdén, S., Lindfors, J., & Forssén, K. (2003). *Myers-Briggs Type Indicator Steg 1. Svensk version. Manualsupplement*. Stockholm: Psykologiförlaget AB.
- Saggino, A., & Kline, P. (1996). The location of the Myers-Briggs Type Indicator in personality factor space. *Personality & Individual Differences*, 21(4), 591-597.
- Stiftelsen för tillämpad psykologi. (2004). *Granskningsrapport. Myers-Briggs Type Indicator; MBTI steg 1*. Stockholm: Stiftelsen för tillämpad psykologi.
- Wiggins, J. (1989). Review of the Myers-Briggs Type Indicator. *Mental Measurements Yearbook*, 10, 537-538.
- Wilson, T. D., & Dunn, E. W. (2004). Self-knowledge: Its limits, value and potential for improvement. *Annual Review of Psychology*, 55, 493-518.



## Svar till Forssén och Rüden

*Lennart Sjöberg, Handelshögskolan i Stockholm*

Katarina Forssén vid Psykologiförlaget har författad en mångordig inlägg (3600 ord, 1000 ord mera än mitt ursprungliga inlägg) där hon tycks vilja visa att jag är dels okunnig, dels för fram allmän och välkänd kritik som inte är relevant för "kunnig och etisk tillämpning".

Inget av vad Forssén säger motsäger emellertid följande huvudpunkter:

- Jungs teori som är grunden för MBTI är föråldrad, oklar och saknar empirisk verifiering
- Myers-Briggs tillägg till Jungs teori har gjort den ännu mera obskyr
- De 16 typerna som MBTI postulerar har aldrig kunnat verifieras och existerar troligen inte
- MBTI kan inte användas för urval, av rent logiska skäl
- MBTI påstås öka den testades självkänedom, men ingen har någonsin visat att detta faktiskt sker till följd av en MBTI-testning. Den "validering" som den svenska agenten för MBTI, Psykologiförlaget, låtit utföra<sup>1</sup> har inte heller handlat om detta, utan om samband med andra självrapportskalor. Föga förvånande finner man en del sådana samband. Sambanden med arbetsrelaterade skalor och "komfort" i organisationer är emellertid extremt svaga. Om MBTI ska ha någon nytta med sig i arbetslivet är det denna typ av samband som är de viktiga.

Ingeting som anförts av Forssén motsäger min slutsats att testet saknar solid teoretisk grund och att det inte validerats. Om Forssén hade använt sitt textutrymme till att besvara den sakliga kritiken i stället för en mångordig utläggning om kända egenskaper hos MBTI och omdömen om min person hade mycket varit vunnet.

---

<sup>1</sup> Endast tillgänglig som institutionsrapport och till ett extremt högt pris.

# Kvalitetssikring av det norske testmarkedet



*Pål Figenschau, Det Norske Veritas Certification (DNV) og  
Sverre L. Nielsen, Sertifiseringsrådet for Testbruk i Norge (STN)*

## 1 Innledning



Det norske arbeids- og organisasjonsmarkedet kjennetegnes ved en stadig økende bruk av tester. Vi vet lite om det eksakte omfanget, men grove anslag indikerer at det årlig gjennomføres 100.000 tester bare innenfor rekrutteringsområdet. Samtidig med at bruken brer om seg, ser vi at kvaliteten på de testene som benyttes varierer stort. I tillegg er det stor variasjon i testkompetansen hos testbrukerne. Få av de som blir testet (kandidater i rekrutteringsprosesser, ledere i lederutviklingsprosesser, medarbeidere i andre utviklingsprosesser og lignende) vet hvilke krav de bør stille til testbrukerne, og ofte er de i en situasjon som verken innbyr eller oppfordrer til å utfordre kompetansen hos brukeren.

Dette har en rekke viktige implikasjoner. Implikasjoner som både berører den som blir testet, den som forestår testingen og oppdragsgiver.

- Mange brukere har god kompetanse, men den trekkes lett i tvil pga andres manglende kompetanse
- Mange har uriktig bilde av hvilke svar testene gir og ikke gir
- Funksjonaliteten i testverktøyene tas ikke i bruk eller overtolkes
- Mangel på effektivitet i rekruttering og utviklingsprosesser
- Vanskelig å sikre kvaliteten ved kjøp av eksterne tjenester
- Uriktige eller feiltolkede testresultater benyttes som beslutningsgrunnlag i rekrutterings- og seleksjonsprosesser
- Individuer kan bli utsatt for uetisk og urettferdig testing

Det er derfor et stort behov for å heve kvaliteten både på testene og på brukerne. Formålet med denne artikkelen er å redegjøre for det arbeidet som er gjennomført de siste årene og som nå begynner å få konsekvenser i markedet.