

# Synshemmede og yrkesdeltakelse

*En undersøkelse om forskjeller mellom synshemmede i arbeid og synshemmede på uføretrygd*

**Rikke Ombustvedt**



Masteroppgave ved Institutt for Spesialpedagogikk  
Det Utdanningsvitenskapelige Fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Mai 2006

## **Sammendrag**

### **Tema og problemstilling**

Denne oppgaven har som formål å se på hvorvidt det er forskjeller i personlighetsfaktorer mellom personer med synshemninger som er i arbeid og personer med synshemninger som er uføretrygdete. Oppgavens formål bygger på den politiske målsettingen i Norge om et inkluderende arbeidsliv (Arbeids- og administrasjonsdepartementet, 2001). Tall fra Statistisk Sentralbyrå viser at andelen funksjonshemmede i arbeid i Norge er betydelig mindre enn for populasjonen generelt (Olsen & Van, 2004). Oppgaven bygger på følgende problemstilling: er det forskjeller i personlighetsfaktorer mellom blinde/sterkt svaksynte personer i arbeid og blinde/sterkt svaksynte personer som er uføretrygdete?

### **Teoretisk referanseramme**

Personlighet er et bredt fagfelt med mange aspekter. Det er for denne oppgaven valgt en teoretisk referanseramme med trekkperspektivet av personlighetsteoriene som grunnlag. Begrepet personlighetstrekk omfatter hvordan mennesker omtaler hverandre i dagligdags tale (Cloninger, 2004 og John & Pervin, 2001) og omhandler hvordan mennesker tenker, føler og oppfører seg (John & Pervin, 2001). Mennesker med visse typer personlighetstrekk vil velge visse typer arbeid og vil fungere bedre i gitte arbeidsforhold enn i andre (Feshbach & Weiner, 1991).

### **Metode**

Oppgaven er en kvantitativ undersøkelse med et kausalt komparativt design. Innen rekruttering til arbeidslivet blir personlighetstester ofte anvendt som hjelp i utvelgelsesprosessen (Deary, Matthews & Whiteman, 2003). Det er derfor brukt en arbeidspsykologisk personlighetstest, Hogans Deskriptive Skala, som måleinstrument for denne undersøkelsen. Testen er et selvrapporteringsskjema som gjennomføres elektronisk. Det ble valgt et utvalg på 30 blinde/sterkt svaksynte personer, 15 personer som er i 100% lønnet arbeid og 15 personer som er 100% uføretrygdete.

### **Resultater og konklusjoner**

Det ble funnet flere forskjeller mellom gruppene i denne undersøkelsen. Forskjellene er statistisk signifikante på fire av kategoriene som operasjonaliseres. Det er forskjeller mellom gruppene i undersøkelsen, men det er ikke gitt at det er disse forskjellene som er en medvirkende årsak til yrkesdeltakelse i utvalget.

## **Forord**

Jeg vil gjerne få takke alle som har hjulpet meg med gjennomføringen av denne masteroppgaven. Det har vært en spennende og krevende læringsprosess å skrive en masteroppgave og jeg har lært mye mer enn jeg på forhånd hadde trodd mulig.

Jeg vil gjerne få rette en stor takk til alle informantene mine. Tusen takk for all velvillighet og at dere tok dere tid til å gjennomføre testen. En stor takk også til alle som har hjulpet meg med å komme i kontakt med informantene mine – Hjelpemiddelsentralen i Oslo, Huseby Kompetansesenter for synshemmede, Norges Blindforbund, leverandørene av synshjelpemidler og enkeltindivider.

Monica fortjener en stor takk for all hjelp, gode råd, veiledning og støtte. Uten å ha henne som diskusjonspartner underveis i prosessen hadde jeg ikke lært på langt nær så mye. Tusen takk for at du tok deg tid til å gi meg så mye verdifull hjelp.

Familien min har bidratt med moralsk støtte og oppmuntring – og ikke minst korrekturlesing. Tusen takk for deres evige tro på at jeg kan klare alt jeg setter meg fore!

Veileder Steinar Theie har vært til stor hjelp under skrivingen. Tusen takk for alle konstruktive tilbakemeldinger.

Oslo, mai 2006

Rikke Ombustvedt

# Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag</b> .....	<b>2</b>
<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Innholdsfortegnelse</b> .....	<b>4</b>
<b>Tabell- og figurliste</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Innledning</b> .....	<b>7</b>
<b>1.1 Formål</b> .....	<b>8</b>
<b>1.2 Problemstilling</b> .....	<b>9</b>
<b>1.3 Begrepsavklaring</b> .....	<b>10</b>
<b>1.4 Oppgavens organisering</b> .....	<b>12</b>
<b>2. Teoretisk referanseramme</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1 Yrkesdeltakelse blant personer med funksjonshemninger</b> .....	<b>13</b>
2.1.1 Andelen personer med funksjonshemninger i lønnet arbeid.....	14
2.1.2 Barrierer for personer med funksjonshemninger i forhold til yrkesdeltakelse .....	15
<b>2.2 Personlighet</b> .....	<b>17</b>
2.2.1 Personlighetstrekk.....	21
2.2.2 Personlighetstester .....	26
2.2.3 Personlighet og yrkesdeltakelse.....	27
2.2.4 Personlighet og yrkesdeltakelse for personer med synshemninger.....	29
<b>3. Metode</b> .....	<b>31</b>
<b>3.1 Utvalg og utvalgsriterier</b> .....	<b>31</b>
<b>3.2 Design</b> .....	<b>33</b>
<b>3.3 Gjennomføring</b> .....	<b>35</b>
<b>3.4 Undersøkelsesinstrumentet</b> .....	<b>36</b>
3.4.1 Bakgrunn for valg av test.....	36
3.4.2 Den teoretiske forankringen HDS.....	38
3.4.3 Kategoriene i HDS.....	39
3.4.4 Sammenhengen mellom HDS, DSM-IV og femfaktormodellen .....	44
3.4.5 Testens oppbygging og bedømming av testkvaliteten .....	48
3.4.6 Tolking av testen.....	50
<b>3.5 Reliabilitet</b> .....	<b>51</b>

---

3.6	Validitet.....	52
<b>4.</b>	<b>Resultater.....</b>	<b>54</b>
4.1	Forskjeller i gjennomsnitt og spredning mellom utvalgsgruppene .....	54
4.2	Analyse av korrelasjoner på de 11 kategoriene av HDS.....	58
4.3	Forskjeller i personlighetsfaktorer .....	60
4.4	Oppsummering av resultatene .....	62
<b>5.</b>	<b>Drøfting.....</b>	<b>63</b>
5.1	<b>Validitet og reliabilitet i undersøkelsen.....</b>	<b>63</b>
5.1.1	Statistisk validitet .....	64
5.1.2	Undersøkelsesreliabilitet .....	65
5.1.3	Indre validitet.....	66
5.1.4	Begrepsvaliditet.....	70
5.1.5	Ytre validitet.....	73
5.2	Drøfting av resultatene av undersøkelsen.....	75
5.3	Oppsummering av hovedfunnene for undersøkelsen.....	80
	<b>Kildeliste.....</b>	<b>82</b>
	<b>Vedlegg .....</b>	<b>86</b>

## Tabell- og figurliste

Tabell 1.1:	Verdens Helseorganisasjons kategorisering av blinde og svaksynte	s. 10
Figur 2.1:	Fremstilling av den hierarkiske strukturen av personlighet	s. 22
Tabell 2.1:	Costa & McCraes fem faktorer av personlighet	s. 24
Tabell 3.1:	Overlappende temaer mellom HDS og DSM IV, Axsel II	s. 45
Tabell 3.2:	Sammenhengen mellom femfaktormodellen og HDS	s. 47
Tabell 4.1:	Gjennomsnittlig persentil med standardavvik for sterkt svaksynte/blinde i arbeid og på uføretrygd	s. 55
Figur 4.1:	Figur over fordeling av skårer for utvalgsgruppene	s. 57
Tabell 4.2:	Korrelasjonsmatrise (Pearsons Correlations)	s. 58
Tabell 4.3:	T-test for uavhengige utvalg	s. 60
Tabell 5.1:	Cook & Campbells system: ”De fire validitetstypene og deres trusler”	s. 64
<u>I vedlegg 3:</u>		
Tabell A:	Beskrivende statistikk og reliabilitet for HDS (svensk normgruppe)	s. 89
Tabell B:	Interkorrelasjon mellom delskalaene i HDS (svensk normgruppe)	s. 90
Tabell C:	Prinsipal komponentanalyse med Varimaks rotasjon for HDS	s. 91
Tabell D:	Mean og SD for alders- og kjønnsfordeling i utvalget	s. 91
Tabell E:	Kjønnsfordeling i utvalget	s. 92
Tabell F:	Aldersfordeling i utvalget	s. 92
Tabell G:	T-test for uavhengige utvalg (komplett versjon)	s. 93

## 1. Innledning

Min erfaringsbakgrunn er relatert til undervisning, oppfølging og formidling av synspedagogiske tiltak for personer med synshemninger. Formidling av kunnskap om arbeidslivet og bistand til å få og beholde arbeid for personer med synshemninger har vært en sentral del av mitt arbeidsfelt over mange år. Jeg har fått erfare hvor vanskelig det er for personer med synshemninger å få tilgang til arbeidslivet – og hvor få personer med synshemninger som faktisk har inntektsgivende arbeid.

Myndighetene satser for tiden på å øke yrkesdeltakelse blant personer som kan defineres som yrkeshemmede (Arbeids- og Administrasjonsdepartementet, 2001). Dette gjennomføres ved å satse på tilretteleggingstiltak og ved å stille krav til arbeidsgivere om tilgjengelighet for yrkeshemmede på arbeidsplassen. Det er opprettet et prosjekt, *Inkluderende Arbeidsliv*, som skal arbeide med å senke sykefraværet, bidra til at flere arbeidstakere blir værende lenger i arbeidslivet og at flere yrkeshemmede får og beholder arbeid.

I media blir det for tiden fokusert på at prosjektet *Inkluderende Arbeidsliv* ikke har vist de forventede resultater, verken i forhold til å få ned sykefraværet eller å få flere yrkeshemmede i arbeid. Dermed kan det stilles spørsmålstegn ved hvorvidt de virkemidlene som er tatt i bruk er de mest hensiktsmessige i forhold til behovet.

Min erfaringsbakgrunn og den nasjonale satsningen på yrkesdeltakelse ga meg inspirasjonen til å se på om det kan være andre forhold som kan være en årsak til at personer med synshemninger har vansker med å få og beholde arbeid.

## 1.1 Formål

Formålet med oppgaven baseres på flere spørsmål jeg lenge har stilt meg: hvorfor er det slik at så få personer med synshemninger har inntektsgivende arbeid? Er yrkesdeltakelse vanskeligere tilgjengelig for personer med synshemninger enn for personer uten funksjonshemninger? Er det slik at mennesker med funksjonshemninger avvises fra arbeidslivet fordi det i ansettelsesprosesser blir ”enklere” å ansette personer som ikke har en funksjonshemming? Eller er det andre faktorer som spiller inn og gjør det vanskelig for synshemmede å få og beholde arbeid?

Gjennom mange års erfaring i arbeid med synshemmede som er i arbeid og med synshemmede som ønsker arbeid begynte jeg å se en tendens. I de tilfellene hvor fysisk tilrettelegging og andre utenforstående faktorer var like for personene med synshemninger med jobb og uten jobb, virket det likevel ikke som om dette i seg selv kunne forklare yrkesdeltakelsen eller problemene med å oppnå å få jobb, i hvertfall ikke utelukkende. Synshemmede som er i arbeid ser ut til, i min erfaring, å være personer som har god selvtillit, er sosiale og utadvendte og samtidig flinke til å sette ord på egen funksjonshemming og egne behov. Dette brakte meg på tanken om at det kunne være forskjeller i personligheten som kunne være en medvirkende årsak til yrkesdeltakelse, eller mangel på sådann.

Formålet med denne oppgaven er å se på hvorvidt det er forskjeller i personligheten, eller personlighetsfaktorer<sup>1</sup>, mellom personer med synshemninger som er i inntektsgivende arbeid og personer med synshemninger som er uføretrygdede.

Uansett hva denne undersøkelsen måtte konkludere med ser jeg stor nytteverdi av å gjøre en studie på personlighet og yrkesdeltakelse, ikke minst for mitt eget arbeid med å hjelpe personer med synshemninger til å få og beholde arbeid.

---

<sup>1</sup> se kap. 2 for definisjon og redegjørelse for begrepet *personlighetsfaktor*



## 1.2 Problemstilling

Jeg mener det er grunn til å anta at det finnes forskjeller i personlighetsfaktorer mellom personer med synshemninger som er i arbeid og personer med synshemninger som er uføretrygdede.

Denne antagelsen baserer seg på mine erfaringer med å hjelpe synshemmede til å få og beholde arbeid, på erfaringer i arbeidet med hjelpemiddelformidling til synshemmede personer og på tilbakemeldinger fra personer med synshemninger.

Med dette som utgangspunkt har jeg utarbeidet følgende problemstilling:

***Er det forskjeller i personlighetsfaktorer mellom blinde/sterkt svaksynte personer i arbeid og blinde/sterkt svaksynte personer som er uføretrygdede?***

Personlighetsbegrepet er et bredt og omfattende begrep. Jeg har i problemstillingen valgt å avgrense personlighetsbegrepet i forhold til personlighetsfaktorer.

Personlighetsbegrepet, samt personlighetsfaktorer, vil bli nærmere redegjort for i den teoretiske referanserammen i denne oppgaven.

Ettersom problemstillingen er av kausal karakter, i det at problemstillingen stiller spørsmål ved hvorvidt personlighetsfaktorer kan være en årsak til yrkesdeltakelse eller ikke, synes det hensiktsmessig å benytte en kvantitativ tilnæringsmetode, ved å sammenligne de to gruppene, synshemmede i arbeid og synshemmede på uføretrygd, ved hjelp av et testbasert instrument.

### 1.3 Begrepsavklaring

Synshemminger innebærer et vidt spekter av diagnoser og funksjonsforhold. For å kunne foreta sammenligninger mellom de to gruppene, synshemmede i arbeid og synshemmede på uføretrygd, har jeg i denne oppgaven valgt å begrense meg til personer som defineres som blinde eller sterkt svaksynte etter Verdens Helseorganisasjons (WHOs) kategorier. WHOs kategorier er internasjonalt anerkjent, og mye brukt også i Norge. Tabell 1.1 viser kriteriene for WHOs kategorier, som er utarbeidet fra målinger av skarpsyn i form av visus, samt målinger av synsfelt.

**Tabell 1.1: Verdens Helseorganisasjons kategorisering av blinde og svaksynte med visus og synsfelt som kriterium**

Kategori:	Visus:	Synsfelt:
1. Svaksynt	0,3 – 0,1	
2. Sterkt svaksynt	<0,1 – 0,05	<20 grader og >10 grader
3. Blind	<0,05 – 0,017	<10 grader
4. Blind	<0,017 – 0,0008 Fingertelling 5 – 10 cm Lyssans	
5. Blind	Lyssans/uten lyssans	

Jeg har altså valgt å begrense undersøkelsen til personer med synshemminger som har visus dårligere enn 0,1 og/eller med synsfelt mindre enn 20 grader. Med andre ord personer som faller inn under kategori 2, 3, 4 eller 5 i WHOs kategoriseringer (tabell 1.1). Dette betyr at jeg har begrenset denne oppgaven til å gjelde personer som ser 10% eller mindre av det en normaltseende person ser, med beste synskorreksjon (i form av briller eller linser) eller alternativt en person som har et synsfelt som er mindre enn 20 grader av et normalt synsfelt.

---

Jeg har valgt å definere begrepet *personer i arbeid* til å gjelde personer som er heltidsansatt i lønnet stilling. Jeg utelukker dermed personer som går på attføring, får lønnstilskudd i ansettelsen sin eller som får annen form for økonomisk støtte i sin tilsetting. Denne begrensningen avviker fra hvordan man i statistiske målinger og tidligere forskning vanligvis velger å definere begrepet (Olsen & Van, 2004). Det er vanlig å definere personer som har et arbeide å gå til, eller noe som kan tilsvare et arbeide, som *i arbeid* (Senter for Økonomisk Analyse, 2003).

*Personer på uføretrygd* kan være personer som har tidsbegrenset eller varig uføretrygd. Jeg har valgt å ikke skille mellom uførestønadene, på tross av at en tidsbegrenset uførestønad gis til personer hvor det ”etter en helhetsvurdering er sannsynlig at inntektsevnen kan bedres” (Besl. O. nr. 105 – 2002-2003, s. 2). Uførestatistikken for 2005 viser at en lavere andel av personer som får uførestønad nå får varig uførepensjon, mens andelen som får tidsbegrenset uførestønad øker (Rikstrygdeverket, 2006). Det er derfor lite belegg for å foreta begrensninger i forhold til hvorvidt en person har tidsbegrenset eller varig uførestønad.

Å få et så homogent utvalg som mulig innenfor hver gruppe av synshemmede i utvalget er vesentlig siden jeg skal sammenligne to grupper. De to gruppene som skal sammenlignes i denne undersøkelsen må også være klart forskjellige fra hverandre. Gruppene i denne undersøkelsen skiller seg fra hverandre i det at den ene gruppen er i lønnet arbeid mens den andre gruppen er uføretrygdede. Med et mest mulig homogent utvalg vil det være mulig å gjennomføre sammenligninger av gruppene uten at for mange andre faktorer eller årsaksforhold spiller inn og forklarer vesentlige sider av variasjonen.

## 1.4 Oppgavens organisering

Denne oppgaven er delt inn i fire hoveddeler utover dette innledningskapitlet.

Det teoretiske grunnlaget for oppgaven blir drøftet i kapittel 2, hvor yrkesdeltakelse generelt og spesielt for synshemmede blir diskutert, før generell teori om personlighet blir redegjort for. Personlighet er et svært omfattende teoretisk felt og redegjørelsen av personlighet må derfor bli en overordnet sammenfatning av de mest vesentlige områdene for denne oppgaven.

I kapittel 3, som er metodekapitlet, beskrives utvalg og utvalgs-kriterier før det redegjøres for valg av design og gjennomføring av undersøkelsen.

Undersøkelsesinstrumentet blir presentert før en kort redegjørelse av reliabilitets- og validitetskriteriene for oppgaven blir redegjort for. Reliabilitets- og validitetskriteriene introduseres som ramme for senere drøfting av validitet og reliabilitet i drøftingskapitlet.

I resultatkapitlet, kapittel 4, blir resultatene av undersøkelsen presentert. Kapitlet innledes med en gjennomgang av gjennomsnittlig forskjeller og standardavvik på personlighetsfaktorene som undersøkelsesinstrumentet måler mellom gruppen synshemmede i arbeid og synshemmede på uføretrygd. En korrelasjonsanalyse av resultatene blir presentert for å kunne analysere resultatenes sammenheng med undersøkelsesinstrumentets korrelasjoner. Hvorvidt det er signifikans i funnene for undersøkelsen analyseres til slutt i kapitlet.

Kapittel 5 innledes med en drøfting av validitetsvurderingen av undersøkelsen, for å se hvor holdbare resultatene kan være. Videre blir undersøkelsens funn drøftet ut fra tolkningsgrunnlaget for undersøkelsesinstrumentet, problemstillingen og den teoretiske referanserammen. Til slutt vil en oppsummering av hovedfunnene bli presentert, samt noen tanker om veien videre.

## **2. Teoretisk referanseramme**

Formålet med denne oppgaven er å se på om det er forskjeller i personlighet mellom personer med synshemninger som er i arbeid og personer med synshemninger som er uføretrygdede. Det vil derfor bli redegjort for funksjonshemmedes yrkesdeltakelse generelt og synshemmedes yrkesdeltakelse spesielt i dette kapitlet. Deretter vil barrierer for yrkesdeltakelse for personer med synshemninger bli diskutert.

Personlighetsbegrepet vil bli redegjort for, inkludert personlighet sett i sammenheng med yrkesdeltakelse og personlighet sett i sammenheng med yrkesdeltakelse for personer med synshemninger.

### **2.1 Yrkesdeltakelse blant personer med funksjonshemninger**

I Norge satses det på det politiske plan på å få flere funksjonshemmede ut i arbeid. I *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv* inngått mellom Arbeids- og Administrasjonsdepartementet (AAD), Sosial- og Helsedepartementet, Næringslivets Hovedorganisasjon, m.fl. slås det fast at: ”Det operative mål er (...) å få tilsatt langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne (yrkeshemmede arbeidstakere, arbeidstakere på attføringstiltak, reaktiviserte uføretrygdede) enn i dag” (Arbeids- og Administrasjonsdepartementet, 2001 s. 1).

I St. prp. nr. 1, tillegg nr. 1 (2001 – 2002) slår regjeringen fast det operative målet fra intensjonsavtalen og sier samtidig at: ”regjeringen legger stor vekt på et arbeidsliv med plass til alle”. Det legges vekt på at arbeidslivet må gjøres mer inkluderende og at forholdene på de forskjellige arbeidsplassene må tilrettelegges også for funksjonshemmede.

### 2.1.1 Andelen personer med funksjonshemninger i lønnet arbeid

I rapporten *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet* utført av Statistisk Sentralbyrå (SSB) i 4. kvartal 2004 dokumenteres det at andelen funksjonshemmede i inntektsgivende arbeid ligger på 44%. Av disse var 45% ansatt i deltidsstillinger (Olsen & Van, 2004). Statistikken gjelder personer med alle former for funksjonshemninger. Statistikken baserer seg på egenrapportering, det vil si at det er personer som selv anser seg som funksjonshemmede som blir definert med i SSBs undersøkelser. Dette har konsekvenser for videre bruk av statistikken, da det alltid vil foreligge en forskjell mellom mennesker som *oppfatter seg selv* som funksjonshemmede og mennesker som kan defineres som funksjonshemmede gjennom ulik diagnostisering.

Senter for Økonomisk Analyse (ECON) (2003) slår fast at andelen funksjonshemmede som står utenfor arbeidslivet er større enn andelen i befolkningen ellers. 77 % av hele befolkningen anses som sysselsatt, mens bare 44 % av alle personer med funksjonshemninger regnes som sysselsatt. ECON (ibid) definerer en person som sysselsatt når personen har et daglig arbeid å gå til, uavhengig av om dette er et arbeidsmarkedstiltak, et arbeid med lønnstilskuddsmidler eller inntektsgivende arbeid.

Lunde (1994) hevder at halvparten av alle synshemmede som ikke er i arbeid, ønsker seg jobb. 32% av de synshemmede i Lundes (ibid) undersøkelse var i lønnet arbeid, men Lunde diskuterer resultatenes reliabilitet på grunn av utvalgets sammensetning, som han kommenterer at ser ut til å være overrepresentert av ressurssterke personer.

Hagemoser (1996) fastslår at kun 25, 6% av synshemmede amerikanske borgere er sysselsatt.

Det finnes i dag ingen statistikk i forhold til synshemmedes yrkesdeltakelse i Norge. Det kan likevel antas at andelen synshemmede som er i inntektsgivende arbeid er svært liten, antagelig mindre enn 44%.

---

Denne antagelsen bygger på at statistikkene som viser 44% yrkesdeltakelse blant funksjonshemmede anser det å ha arbeide som tilsvarende det å ha noe å gå til hver dag, så som utdanning under attføring, arbeidsmarkedstiltak og lignende (Senter for Økonomisk Analyse, 2003). I tillegg bygger antagelsen på Lundes (1994) undersøkelse hvor det var 32% yrkesdeltakelse, men hvor resultatenes reliabilitet diskuteres på grunnlag av utvalgets sammensetning og Hagemosers (1996) statistikk over synshemmedes yrkesdeltakelse i Amerika.

### **2.1.2 Barrierer for personer med funksjonshemninger i forhold til yrkesdeltakelse**

Arbeidsløshet må sees i et institusjonelt perspektiv, da en aktiv arbeidsmarkeds-politikk og økt satsning på ”arbeidslinjen”, som er en politisk målsetting om å få alle som kan og vil arbeide ut i arbeid, fører til et stadig tettere samspill mellom arbeids-markedet og sosialpolitikken (Halvorsen, 2004). For å forstå de arbeidslediges situasjon må man ta høyde for at trygde- og sosialhjelpstønader er basert på prinsippet ”lavere attraktivitet” – at stønadene skal være såpass lave at de ikke gir insentiv til å velge stønaden fremfor arbeid (ibid).

”Det kan ikke forbause at arbeidsløse kan utvikle et pessimistisk syn på framtiden, og ikke minst på muligheten for å få seg nytt arbeid. Det er ikke uvanlig at de arbeidsløse blir desillusjonerte over de politiske partiers mulighet eller vilje til å gjøre noe med deres situasjon. De kan utvikle en fatalistisk, oppgitt holdning, kombinert med en grunnleggende utrygghetsfølelse. Utrygghetsfølelsen henger ikke minst sammen med den materielt usikre situasjonen den arbeidsløse ofte befinner seg i” (Halvorsen, 2004 s. 152)

Wollfe & Spungin (2002) hevder at den største barrieren for yrkesdeltakelse for personer med synshemninger er fattigdom. Mangel på økonomiske muligheter oppgis som et hinder til yrkesdeltakelse da mennesker som ikke har økonomisk frihet opplever vanskeligheter med å få tilgang til nødvendig opplæring og hjelpemidler for å søke om og utøve et arbeid (ibid).

Wollfe & Spungin (2002) identifiserer videre diskriminering, mangel på utdanning og opplæring og arbeidsgiveres manglende kunnskaper om evnene og arbeidsmulighetene til personer med synshemninger som viktige barrierer for personer med synshemninger i arbeidslivet.

O'Day (1999) hevder at det eksisterer både personlige og sosiale barrierer i forhold til yrkesdeltakelse for personer med synshemninger. De personlige barrierene inkluderer funksjonshemmingen, mangler i kunnskap eller utdanning, manglende arbeidserfaring, manglende evner og kunnskap om sosial interaksjon og individuelle karakteristikk (ibid). Barrierer i individuelle karakteristikk kan være mangel på informasjon, manglende motivasjon og manglende arbeidstrening (ibid). De sosiale barrierene for yrkesdeltakelse oppstår når personer med funksjonshemninger samhandler med sine omgivelser (ibid). Sosiale barrierer inkluderer samfunnets negative holdninger til personer med funksjonshemninger, sosial stigmatisering, diskriminering, problemer med tilgang til teknologien i samfunnet og problemer med offentlig kommunikasjon (ibid). O'Day (ibid) oppsummerer med at den største barrieren til yrkesdeltakelse for personer med synshemninger er samfunnets holdninger.

Leonard, D'Allura & Horowitz (1999) hevder at for personer med synshemninger er det mangelen på oppmuntring under jobbsøkerprosessen som er den viktigste årsaken til problemer med å få og beholde arbeid.

Melin & Fugl-Meyer (2003) hevder at høyere utdanning, god helse, å ha tro på muligheten til å få og beholde arbeid, å ha tro på sine egne evner til å mestre en arbeidssituasjon, samt å se på det å være i jobb som viktig er vesentlig for at personer som er under rehabilitering skal kunne klare å få og beholde arbeid.

Det er altså flere barrierer til yrkesdeltakelse for personer med synshemninger. Barrierene kan inndeles i personlige og sosiale barrierer, hvor de personlige barrierene også kan omfatte områder som har med personligheten å gjøre.



For arbeidet med denne undersøkelsen er det de personlige barrierene som er av interesse, da det er personlighetens mulige innvirkning på yrkesdeltakelse som danner grunnlaget for oppgavens formål og problemstilling.

## 2.2 Personlighet

Personlighet og personlighetsteorier er et omfattende tema. Dette kapitlet gir en kort redegjørelse for relevant teori og empiri for temaet personlighet.

Personlighetsbegrepet er valgt som begrep i denne undersøkelse på grunnlag av at rekruttering til næringslivet i dag i stor grad skjer ved hjelp av rekrutteringstester (Deary, Matthews & Whiteman, 2003). Rekrutteringstester er som oftest tester som kan defineres som personlighetstester. Personlighetstester vil på ulike måter operasjonalisere personlighetsbegrepet.

Begrepet *personlighet* stammer fra det latinske ordet *persona* som refererer til en maske som skuespillere brukte (Schultz & Schultz, 1998). Ordet personlighet har dermed sin opprinnelse i beskrivelsen av det ansiktet vi viser utad, det offentlige fjeset vi velger å dele med menneskene rundt oss (ibid). Cloninger (2004) definerer personlighet som de synlige aspekter ved en persons karakter, som den viser seg for omverdenen. John & Pervin (2001) definerer begrepet personlighet som de karakteristikkene av en person som utgjør konsekvente mønstre av følelser, tanker og atferd. Personlighet handler om totaliteten av en person – både hvordan personen oppleves av omverdenen og om hvordan personen opplever seg selv (Schultz & Schultz, 1998). Personlighet anses som karakteristikkene av en person som kan sies å være stabile og forutsigbare. Det er ofte inkorporert en idé om at hvert menneske er unikt. Det er det enkelte menneskes personlighet som gjør det unikt og forskjellig fra alle andre (ibid).

Cloninger (2004) hevder at personlighetsstudier handler om å studere individer – hvordan er et individ forskjellig fra et annet eller er mennesker fundamentalt like?

Hvordan kan vi forstå dynamikken som motiverer oss til å handle på en måte i stedet for på en annen måte? Og hvordan utvikler vi oss fra barndom til voksen alder?

Fra et forskningsperspektiv er begrepet personlighet brukt i forbindelse med avklaringen av forskningsområdet og omhandler systematiske forsøk på å oppdage og forklare regulariteter i menneskers tanker, følelser og handlinger i deres daglige liv (John & Pervin, 2001).

Det eksisterer et stort antall teorier omkring personlighet (Feshbach & Weiner, 1991). Teoriene er forskjellige på mange måter, men de grunnleggende forskjellene kan sies å være forskjeller i antagelser om menneskelig natur eller essensen av hva det vil si å være menneske (ibid).

John & Pervin (2001) hevder at en komplett personlighetsteori må dekke fem områder: struktur, prosess, vekst og utvikling, psykopatologi og forandring. Det hevdes videre at personlighetsteorier må redegjøre for dens filosofiske holdning til mennesket, hvorvidt teorien bygger på interne eller eksterne personlighetsdeterminanter i mennesket, hvor konsistent teorien mener personlighet er, selvkonseptet, forholdet mellom det kognitive, følelser og atferd, samt betydningen av fortid, nåtid og fremtid på personlighetsdannelse (ibid).

Cloninger (2004) presiserer at det eksisterer mange teorier omkring personlighet, men alle omhandler tre fundamentale spørsmål: <sup>1</sup>hvordan kan personlighet forklares? <sup>2</sup>hvordan kan vi forstå dynamikken i personlighet? og <sup>3</sup>hvordan utvikler personligheten seg? Disse spørsmålene er også interrelaterte, ved at en teoretisk forklaring av personlighet vil ha innvirkning på hvordan vi forstår dynamikken og utviklingen, og omvendt (ibid).

De teoretiske tradisjonene, eller perspektivene, til personlighetsstudier kan inndeles på forskjellige måter. Schultz & Schultz (1998) velger å dele inn tradisjonene i 7 forskjellige områder: psykoanalytiske personlighetsstudier, livsløpsstudier av personlighet, humanistiske personlighetsstudier, kognitive personlighetsstudier, atferdsstudier av personlighet, sosiale læringsstudier av personlighet og trekkperspektivstudier av personlighet.

Psykoanalytiske personlighetsstudier fremstår som den første formelle teoretiske studien av personlighet (Schultz & Schultz, 1998). Den psykoanalytiske teorien er fremsatt av Sigmund Freud på 1800-tallet og er grunnlaget for andre tradisjoner og teorier, enten ved at de andre tradisjonene bygger på den psykoanalytiske teorien eller ved at de motsetter seg den (ibid). Psykoanalysen vektlegger ubevisste krefter, de biologiske behovene og de uunngåelige konfliktene i tidlig barndom som bakgrunnen for utviklingen av personlighet (ibid).

Livsløpsstudier av personlighet representeres ved Erik Erikson og fokuserer på utviklingen av personligheten gjennom hele livsløpet (Schultz & Schultz, 1998). Eriksons teorier søker å forklare menneskelig atferd og utvikling gjennom åtte stadier fra fødsel til død (ibid). Erikson hevder at alle aspekter av personligheten kan forklares ved krisene som mennesker møter og overkommer ved overgangene mellom hvert stadie i livet (ibid).

Humanistiske personlighetsstudier har sin opprinnelse i den humanistiske bevegelsen som oppsto på 60- og 70-tallet som søkte å reformere metodene og forskningsområdene i psykologien (Schultz & Schultz, 1998). Humanistene motsatte seg de teoretiske innfallsvinklene i psykoanalysen og atferdsteoriene på bakgrunn av det humanistene anså som en begrenset og fornedrende fremstilling av den menneskelige natur (ibid). Humanistiske personlighetsstudier konsentrerer seg om menneskers styrker og søker å undersøke hvordan mennesker er på sitt beste (ibid).

Kognitive personlighetsstudier fokuserer på hvordan mennesker kjenner sine omgivelser og seg selv – hvordan mennesker iakttar, evaluerer, lærer, tenker, tar avgjørelser og løser problemer (Schulz & Schultz, 1998). Kognitive personlighetsstudier er en psykologisk innfallsvinkel til personlighetsstudier fordi det i denne tradisjonen fokuseres utelukkende på bevisste, mentale aktiviteter (ibid).

I en kognitiv studie vil ikke følelser og behov anses som separate forhold ved personligheten, men som en del av personligheten som er kontrollert av mentale prosesser (ibid).

Atferdsstudier av personlighet bygger på John B. Watsons teorier fra 1920-tallet og baseres på tanken om at personlighet er en opphopning av innlærte responser til stimuli, samlinger av åpenbare handlinger eller systemer av personlige vaner (Schultz & Schultz, 1998). Personlighet omhandler i dette perspektivet kun det som objektivt kan observeres og manipuleres (ibid).

Sosiale læringsstudier av personlighet bygger på atferdsstudiene av personlighet, men omfatter i tillegg indre kognitive variabler som anses å være i samhandling med stimuli og responser (Schultz & Schultz, 1998). Sosiale læringsstudier er også omtalt som kognitive atferdsstudier (ibid).

Trekkperspektivet av personlighet er dannet på grunnlag av teoriene omkring personlighet som er fremsatt av Allport, Eysenck og Cattell og har en leksikalsk opprinnelse (Cloninger, 2004, Schultz & Schultz, 1998, McAdams, 1990 og John & Pervin, 2001). Perspektivet har oppstått fra dagligdags tale, altså fra hvordan mennesker omtaler hverandre (Cloninger, 2004 og John & Pervin, 2001).

Personlighetstrekk handler om konsistente mønstre i hvordan mennesker oppfører seg, tenker og føler (John & Pervin, 2001).

Shultz & Schultz (1998) hevder at moderne personlighetsforskning i hovedsak benytter trekkperspektivet. I forhold til forskning og arbeid med personlighet i forbindelse med arbeidsmarkedet, er det trekkperspektivet som dominerer (Costa & McCrae, 2003). Dermed er det dette perspektivet det fokuseres på i denne oppgaven.

---

### 2.2.1 Personlighetstrekk

McAdams (1990) hevder at personlighetstrekk først og fremst forklarer indre disposisjoner som er relativt stabile over tid og situasjoner. Dersom man skal konkludere med at en person har sterke tendenser på et personlighetstrekk, må man finne bevis for at personen innehar personlighetstrekket i flere forskjellige situasjoner og at trekket vedvarer over tid (så som i ungdomstiden, som en ung voksen og i voksen alder). Personlighetstrekk er videre fremstilt i bipolare termer hvor et personlighetstrekk kan fremstilles som en skala fra en ekstrem side av trekket til den motsatte siden. Personlighetstrekk er derfor ofte fremstilt som motsetninger – for eksempel rolig versus bekymret. De fleste mennesker vil oppnå moderate verdier på en skala av et personlighetstrekk, som for eksempel moderat rolig. Videre hevder McAdams (1990) at personlighetstrekk er additive og uavhengige av hverandre. Med dette menes at en person innehar et vidt spekter av personlighetstrekk som til sammen utgjør personens personlighet. Ved å se på de forskjellige personlighetstrekkene og gradene av personlighetstrekkene som en person innehar, vil man kunne beskrive hvordan den personen er forskjellig fra andre personer (ibid).

McAdams (1990) hevder videre at personlighetstrekk vanligvis refererer til store individuelle forskjeller i sosioemosjonelle funksjoner. Altså vil en trekkbeskrivelse variere fra andre typer av personlighetsbeskrivelser i det at den ikke bygger på kognitive funksjoner, som verdier og normer (ibid).

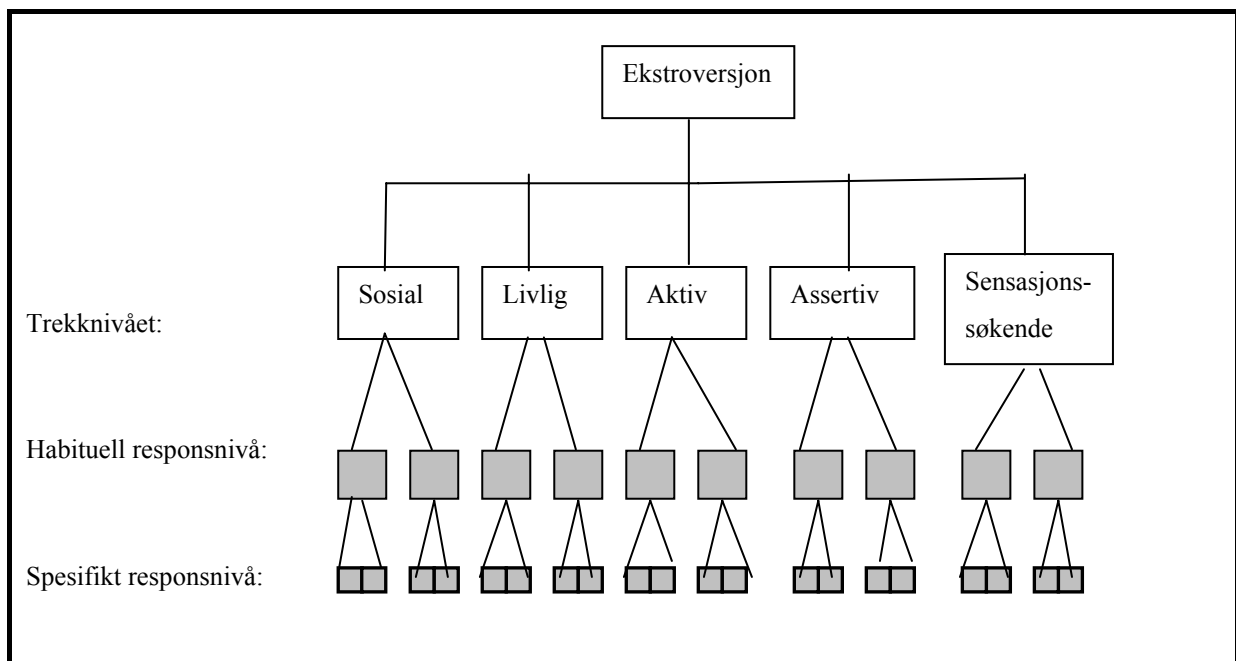
John & Pervin (2001) hevder at årsaken til trekkperspektivets popularitet ligger i at perspektivet gir mulighet til å sammenfatte hvordan en person er forskjellig fra en annen. I tillegg gir perspektivet mulighet til å forutsi en persons fremtidige atferd, samtidig som trekkbeskrivelser indikerer at personers atferd er begrunnet i personen selv, og ikke i miljøet eller i situasjonen (ibid).

Det er bred enighet blant trekkperspektivets forskere om sentrale teoretiske forhold i perspektivet (John & Pervin, 2001). Det er enighet om at mennesker besitter anlegg, altså personlighetstrekk, for å respondere på gitte måter (ibid).

Mennesker som for eksempel ofte er nervøse og oppfører seg deretter, vil kunne defineres som sterke på personlighetstrekket *nervøs*, mens mennesker som ikke så ofte er nervøse og oppfører seg deretter, vil oppnå lavere, eller svakere, skårer på personlighetstrekket *nervøs*.

John og Pervin (2001) hevder videre at det er enighet om at menneskelig atferd og personlighet kan organiseres som et hierarki. I hierarkiet (se figur 2.1) representerer det nederste nivået de spesifikke responsene (som for eksempel at en person er rolig i en gitt sammenheng), det neste nivået representerer den sedvanlige responsen (som for eksempel at en person som oftest opptrer rolig i de fleste forskjellige sammenhenger), deretter kommer treknivået (i dette eksemplet rolig) som igjen kan sammenfattes til en større, og mer overordnet faktor av personlighetstrekk (i dette eksemplet neurotisisme) (ibid).

**Figur 2.1:** Fremstilling av den hierarkiske strukturen av personlighet på faktoren *ekstroversjon*



Figur 2.1 viser den hierarkiske strukturen for faktoren *ekstroversjon*. Faktoren *ekstroversjon* består av motsetningene *ekstroversjon* – *introversjon*, men denne fremstillingen viser bare ekstroversjonsiden av faktoren. Alle faktorer av personlighetstrekk kan fremstilles på denne måten (John og Pervin, 2001).

---

En trekkbeskrivelse baseres på tanken om at personlighet består av graderte, kvantitative kategorier (Cloninger, 2004). Ved bruk av personlighetstrekk vil hvert enkelt individ oppnå skalerte skårer i forskjellige kategorier eller på forskjellige faktorer. På trekknivået (se figur 2.1) vil det være smalere områder av atferd som beskrives. Trekkperspektivet tillater en mer presis betegnelse av personligheten da hvert personlighetstrekk eller -faktor refererer til et mer spesifikt sett av karakteristikk (ibid).

*Femfaktormodellen* har oppnådd betydelig internasjonal anerkjennelse innen trekkperspektivet av personlighetsteoriene (Cloninger, 2004, Mount et.al, 2005, Deary, Matthews & Whiteman, 2003, John & Pervin, 2001, Schultz & Schultz, 1998). Modellen er fremsatt av Costa & McCrae (2003) og består av fem dimensjoner i normal menneskelig fungering (neurotisisme, ekstroversjon, åpenhet, medmenneskelighet og planmessighet). Hver av disse fem dimensjonene, eller faktorene, er igjen bygget opp av seks mer spesifikke personlighetstrekk som til sammen gir en beskrivelse av en overordnet personlighetsdisposisjon (Hagen & Nysæter, 2004 og John & Pervin, 2001). Femfaktormodellen beskriver basisdimensjonen av en normal personlighet (Hagen & Nysæter, 2004). Det er bred enighet omkring de fem personlighetsdimensjonene som femfaktormodellen beskriver og deres innhold (Mount et.al, 2005, Deary, Matthews & Whiteman, 2003, John & Pervin, 2001).

Hver av de fem personlighetsdimensjonene i femfaktormodellen består av flere komponenter som kan operasjonaliseres individuelt (Cloninger, 2004). Hver komponent er et noe mer presist og fokusert personlighetstrekk enn faktoren den hører til, men alle komponentene som tilhører en faktor er positivt korrelert med hverandre (Cloninger, 2004 og John & Pervin, 2001). Femfaktormodellens faktorer og komponenter kan beskrives som vist i tabell 2.1 (Costa & McCrae, 2003).

**Tabell 2.1: Costa & McCraes fem faktorer av personlighet**

Personlighetsfaktorer	Beskrivelser av ytterpunktene av personlighetstrekk i form av skalaer
Neurotisisme	rolig ↔ bekymret, stabil ↔ temperamentsfull, fornøyd med seg selv ↔ synes synd på seg selv, komfortabel ↔ selvbevisst, følelseskald ↔ følelsesladet, hardfør ↔ sårbar
Ekstroversjon	Reservert ↔ hengiven, liker å gjøre ting alene ↔ liker å gjøre ting sammen med andre, stille ↔ snakkesalig, passiv ↔ aktiv, sindig ↔ morsom, ufølsom ↔ lidenskapelig
Åpenhet	jordnær ↔ fantasifull, ikke kreativ ↔ kreativ, konvensjonell ↔ original, liker rutiner ↔ liker variasjon, ikke nysgjerrig ↔ nysgjerrig, konservativ ↔ liberal
Medmenneskelighet	Ubarmhjertig ↔ barmhjertig, mistenksom ↔ ikke mistenksom, gjerrig ↔ sjenerøs, fiendtlig ↔ overensstemmende, kritisk ↔ overbærende, irritabel ↔ ikke irritabel
Planmessighet	bryr seg ikke ↔ samvittighetsfull, lat ↔ aktiv, lite organisert ↔ organisert, sen ↔ punktlig, uten mål ↔ ambisiøs, gir opp ↔ gir ikke opp

Tabell 2.1 viser de fem faktorene i Costa & McCraes modell, samt de personlighetsbeskrivelsene som inngår i faktorene. En personlighetsbeskrivelse vil kunne variere fra den ene ytterkant til den andre, som denne tabellen forsøker å vise. Det vil for eksempel si at på faktoren *neurotisisme* vil en person kunne skåre midt imellom rolig og bekymret, helt rolig eller helt bekymret, eller alle mulige grader av skalaen mellom rolig og bekymret.

Femfaktormodellen er utviklet ved bruk av en faktoranalytisk tilnærming med bruk av empiri om personlighetsstruktur som bakgrunn for analysen (Costa & McCrae, 2003). Costa & McCrae (ibid) baserer modellen blant annet på flere longitudinelle studier hvor et stort antall personer er testet. I tillegg baseres modellen på et stort antall tidligere studier som er gjort på personlighet over en periode på 50 år (ibid). Resultatene av det store antallet tester som er gjennomgått har så blitt analysert ved bruk av faktoranalyse (ibid). Femfaktormodellen er testet i forskjellige land og kulturer og faktorene har blitt undersøkt i andre personlighetstester som har eksistert i lang tid og studier gjennomført på disse testene (Cloninger, 2004).

John & Pervin (2001) og Cloninger (2004) hevder at de fem faktorene som Costa & McCrae beskriver er en deskriptiv kategorisering over personlighet.



---

Femfaktormodellen er anerkjent internasjonalt (Cloninger, 2004, Mount et.al, 2005, Deary, Matthews & Whiteman, 2003, John & Pervin, 2001, Schultz & Schultz, 1998), men kritiseres i noen grad for sneverhet i faktorene (Cheung m.fl., 2001 og Piedmont, 1999). Undersøkelser gjennomført med femfaktormodellen viser at det eksisterer flere faktorer av personlighet som modellen ikke tar hensyn til (ibid). Femfaktormodellen kritiseres videre for valg av dimensjonene i modellen (Digman & Inouye, 1986 og Peabody, 1987). Det hevdes at andre dimensjoner, eller faktorer, av personlighet er mer egnet for operasjonalisering av personlighetsbegrepet (ibid).

McAdams (1992) kritiserer femfaktormodellen på seks punkter. Kritikken omfatter modellens mangler i forhold til personlighetsbegreper som omhandler fungering utover personlighetstreknivået, begrensninger i forhold til muligheten til å forutsi spesifikk atferd og sviktende grunnlag for å bedømme kausale forhold i menneskelig atferd. Videre omfatter kritikken modellens forsømmelse av den kontekstuelle og betingede beskaffenheten i menneskelig erfaring, modellens svikt i å tilby et attraktivt program for å studere personlighetsorganisering og integrasjon, samt kritikk for avhengigheten av enkle, ikke-kontigente og underforståtte komparative utsagn om mennesker.

Personlighetstrekk kan altså kort oppsummeres som en beskrivelse av en persons stabile trekk av oppførsel, følelser og tanker over tid og i alle situasjoner. Personlighetstrekk fremsettes generelt i faktormodeller og det er femfaktormodellens metode for å analysere faktorene som dominerer i forskningen på feltet. I denne undersøkelsen er det valgt å ta utgangspunkt i trekkperspektivet og personlighetsfaktorer. Begrepet *personlighetsfaktorer* defineres i denne oppgaven som faktorer av personlighetstrekk som er formet på bakgrunn av statistiske korrelasjoner (Cloninger, 2004).

### 2.2.2 Personlighetstester

Det eksisterer mange forskjellige typer personlighetstester utviklet for kartlegging i forbindelse med rekrutteringer. Disse testene er ofte selvrapporingstester (Schultz & Schultz, 1998). Selvrapporingstester stiller spesifikke spørsmål til informantene i form av standardiserte spørreskjemaer eller enqueter (Deary, Matthews & Whiteman, 2003). Selvrapporingsskjemaer er enkle å administrere og ofte pålitelige, men de har visse ulemper (Cloninger, 2004). Selvrapporingsskjemaer krever at informantene har nok selvinnsett til å svare korrekt på spørsmålene (ibid). Informantene kan også velge å svare galt eller de kan bli påvirket av spørsmålsstillingene og for eksempel være enige i spørsmålene uansett hva det spørres om (Cloninger, 2004 og Deary, Matthews & Whiteman, 2003). I et selvrapporingsskjema skal informantene svare på hvordan hvert spørsmål eller hver påstand beskriver deres personlighet eller i hvor stor grad de er enig i en påstand (Schultz & Schultz, 1998).

De to mest brukte selvrapporingsskjemaene er Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) og California Psychological Inventory (CPI) (Schultz og Schultz, 1998 og Cloninger, 2004). Både MMPI og CPI er inventories utviklet for å evaluere personlighet i et klinisk perspektiv, altså tester for å kunne avsløre dysfunksjonelle tendenser eller abnormale personligheter (Feshbach & Weiner, 1991).

For å kunne operasjonalisere personlighetsbegrepet i forhold til arbeidslivet eller i rekrutteringsøyemed, må metoden og/eller testen være utviklet for dette formålet. I motsetning til kliniske personlighetstester skal en rekrutteringstest fokusere på de faktorer eller trekk som er relevante i forhold til en jobbsituasjon (Deary, Matthews & Whiteman, 2003).

I denne oppgaven vil det bli anvendt et selvrapporingsskjema med teoretisk forankring i femfaktormodellen.

---

### 2.2.3 Personlighet og yrkesdeltakelse

Hogan & Ones (1997) hevder at mennesker med visse typer personlighetstrekk vil velge visse typer arbeid og vil fungere bedre i gitte arbeidsforhold enn i andre. Forskning basert på femfaktormodellen viser for eksempel at personer med høye skårer på faktoren *åpenhet* vil foretrekke, og gjøre det bedre, i artistiske og undersøkende yrker, så som journalistikk, enn personer med lave skårer på faktoren *åpenhet* (Feshbach & Weiner, 1991).

Det hevdes at femfaktormodellen er nyttig i forhold til å kunne forutse arbeidsprestasjoner (Hogan & Ones, 1997). Feshbach & Weiner (1991) hevder at det er andre forhold, som femfaktormodellen ikke tar høyde for, som er viktigere i rekruttering og arbeidssammenheng generelt. Forhold som kan være viktigere i rekruttering og arbeidssammenheng er for eksempel samspill med andre personer og verbal/muntlig uttrykksform (ibid).

I rekrutteringsøyemed skal personlighetsevaluering primært anvendes for å finne rett person til jobben, som for eksempel en person med høy skåre på *ekstroversjon* til en salgsjobb og en person med høy skåre på *medmenneskelighet* og med emosjonell stabilitet til politiarbeid (Deary, Matthews & Whiteman, 2003). Rekruttering må baseres på tester som faktisk kan måle personlighetstrekk som er vesentlige for arbeidet (ibid).

Deary, Matthews & Whiteman (2003) hevder at validiteten av personlighetstester brukt i rekruttering er et kontroversielt og viktig tema (ibid). Rekrutteringstester er mye brukt i ansettelsesprosesser, men popularitet er ingen indikasjon på validitet (ibid). Deary, Matthews & Whiteman (ibid) hevder videre at rekrutteringstester ofte er brukt sammen med andre evalueringsformer, som intervju og andre former for tester.

Det har gjennom årene vært debattert hvorvidt personlighetstester basert på trekkperspektivet gir noen indikator på arbeidsprestasjoner eller ikke (Deary, Matthews & Whiteman, 2003). De senere årene har flere stor-skala anmeldelser blitt produsert, hvor data er systematisk innsamlet (ibid). Deary, Matthews & Whiteman (ibid) refererer til flere metaanalyser av femfaktormodellen og arbeidsprestasjoner, hvor korrelasjoner er studert. Generelt sett er korrelasjonene moderate, med faktoren *planmessighet* (se tabell 2.1) som den mest konsekvente predikator for den samlede arbeidsdyktigheten.

Faktorene *ekstroversjon* og *åpenhet* (se tabell 2.1) viser gjennom alle metaanalysene en tendens til å korrelere i større grad med opplærings situasjonen enn med arbeidsdyktighet (Deary, Matthews & Whiteman, 2003).

Sterke korrelasjoner oppstår generelt i konfirmerende undersøkelser, og da spesielt mellom *medmenneskelighet* og *åpenhet* (se tabell 2.1) og hvor *neurotisisme* korrelerer negativt til arbeidsdyktighet (Deary, Matthews & Whiteman, 2003). Deary, Matthews & Whiteman (ibid) hevder at det er reliable assosiasjoner mellom alle fem faktorene i femfaktormodellen og arbeidsdyktighet, spesielt i konfirmerende undersøkelser.

Flere studier viser at femfaktormodellen korrelerer med arbeidsprestasjoner (Mount, Barrick & Stewart, 1998 og Seibert & Kraimer, 2001). Mount, Barrick & Stewart (ibid) hevder at faktorene *medmenneskelighet* og *planmessighet* (se tabell 2.1) korrelerer positivt med arbeidsprestasjoner i arbeidssituasjoner preget av mellommenneskelig interaksjon. Seibert & Kraimer (ibid) hevder at *ekstroversjon* korrelerer positivt med lønnsnivå, forfremmelse og grad av fornøydhets i jobben.

Blant personlighetsfaktorene som operasjonaliseres i personlighetstester hevder Roberts et. al. (2005) at *samvittighetsfull* er den viktigste. Mål på *samvittighetsfull* har vist seg å kunne forutsi arbeidsprestasjoner, samt et vidt spekter av resultater i forbindelse med evnen til å tilpasse seg sosiale situasjoner (ibid). Blant annet korrelerer *samvittighetsfull*-skårer positivt med langvarig suksess i karrieren, stabilitet i personlige forhold, sunn livsstil og et langt liv (ibid).

---

Gjennomførte studier (Deary, Matthews & Whiteman, 2003, Mount, Barrick & Stewart, 1998, Seibert & Kraimer, 2001 og Roberts et.al., 2005) viser altså at femfaktormodellen korrelerer med arbeidsprestasjoner. Den teoretiske referanserammen og valg av undersøkelsesinstrument for denne oppgaven bygger på femfaktormodellen på bakgrunn av dens korrelasjon med arbeidsprestasjoner.

#### **2.2.4 Personlighet og yrkesdeltakelse for personer med synshemminger**

Bast (1971) utviklet et instrument for å evaluere synshemmede personers ansettelsesmuligheter. Instrumentet Bast (ibid) utviklet benytter seg av fleksible personlighetskarakteristikker for å måle personers ansettelsesmuligheter, men finner ingen sammenheng mellom personlighet og muligheter for å få en ansettelse.

Keegan, Ash & Greenough (1976) hevder at blinde mennesker som har gitt opp håpet om å få tilbake synet har færre psykiske symptomer og bedre sosial fungering enn de blinde menneskene som har urealistiske forhåpninger om å få tilbake synet.

Greenough, Keegan & Ash (1978) finner at personer som har en eksperimentell, fritttenkende, verdensorientert, sosialt utadvendt og uhemmet personlighet har de beste mulighetene til å tilpasse seg tilværelsen etter tap av synet.

Personer som er født med sin synshemming er i større grad i lønnet arbeid enn personer som opplever å miste synet i voksen alder (Hagemoser, 1996). Hagemoser (ibid) hevder at mulighetene for ansettelse synker ved økende grad av utdanning. Når det gjelder personlighet hevder Hagemoser (ibid) at synshemmede personer med lave skårer på faktorene *kynisk*, *familieproblemer* og *tvangsforestillinger* på personlighetstesten California Psychological Inventory (CPI), samt med høye skårer på faktoren *sinne* (CPI) vil være personer som lettere får og beholder arbeid.

Hagemoser (1996) begrunner sin påstand om at synshemmede med lave skårer på faktorene *kynisk*, *familieproblemer* og *tvangsforestillinger*, samt høye skårer på faktoren *sinne* på testen CPI lettere får og beholder arbeid, i at det er behov for å kunne uttrykke sine følelser, spesielt når man er sint, samtidig som det å ha få tvangsforestillinger, være lite kynisk og ha få familieproblemer gir en personlighet som tilsier at man er omgjengelig og veltilpasset. Hagemoser (ibid) peker videre på at lavt selvbilde er den sterkeste faktoren for å kunne forutsi yrkesstatus og hevder at arbeidsløse synshemmede har lavere selvbilde enn synshemmede i lønnet arbeid.

Forskjellige studier (Bast, 1971, Keegan, Ash & Greenough, 1976, Greenough, Keegan & Ash, 1978 og Hagemoser, 1996) viser altså at personlighet kan være en medvirkende årsak til yrkesdeltakelse for personer med synshemminger. Det er dette forholdet som vil bli nærmere undersøkt videre i denne oppgaven.

### 3. Metode

Hensikten med dette kapitlet er å presentere utvalget og utvalgskriteriene for undersøkelsen. Videre redegjøres det for valg av design og gjennomføringen av undersøkelsen. En beskrivelse av instrumentet som benyttes i undersøkelsen blir presentert, før en kort redegjørelse av reliabilitets- og validitetsaspektet blir introdusert. Redegjørelsen av reliabilitets- og validitetsaspektet i dette kapitlet danner grunnlaget for drøftingen av reliabilitet og validitet i kapittel 5.

#### 3.1 Utvalg og utvalgsriterier

Det var ønskelig å få en utvalgsstørrelse som gjorde at det kunne benyttes parametrisk, statistisk analyse (Colman & Pulford, 2006) i denne undersøkelsen og det ble derfor foretatt et utvalg på 30 personer; 15 personer som er i arbeid og 15 personer som er uføretrygdede.

Det ble foretatt et strategisk utvalg av testpersoner. Hovedårsaken til dette lå i antagelsen om at det ikke finnes mange personer med synshemminger som er i 100% inntektsgivende arbeid.

Lund (2002) omtaler denne måten å foreta et utvalg på som en *vilkårlig utvelging*. Det er altså inkludert de individene som er ”for hånden”. Dette betyr at det ikke er en kjent grad av sannsynlighet for å bli inkludert i utvalget. Det vil være problematisk å vurdere grad av representativitet i en slik utvelgelsesprosess (ibid).

Utvalget ble gjennomført med hjelp av Hjelpemiddelsentralen i Oslo, Norges Blindforbund, Huseby Kompetansesenter for synshemmede, leverandører av synshjelpemidler og ved hjelp av personer som ble forespurt om å delta i utvalget. Ved hjelp av disse instansene og personene ble utvalget samlet.

Det er lagt ned svært mye tid og arbeid i å innhente opplysninger for å finne de 30 personene som utgjør utvalget i denne undersøkelsen. Mer enn 190 personer utgjorde grunnlagsdataene som det endelige utvalget er samlet fra.

Ut fra dette arbeidet må det kunne antas at andelen blinde/sterkt svaksynte personer i arbeid eller på uføretrygd, som er representert i utvalget i denne undersøkelsen, utgjør en betydelig andel av gruppen blinde/sterkt svaksynte som enten arbeider i 100% lønnet stilling eller som mottar 100% uføretrygd.

Kriteriene som ble lagt til grunn for utvalget er som følger:

1. Grad av synshemming:

Synshemmingen skal tilsvare WHO's kriterier for blinde eller sterkt svaksynte, det vil si med visus mindre enn 0,1 eller med synsfelt mindre enn 20 grader.

2. Alder:

Personene i utvalget skal være i yrkesaktiv alder, som for arbeidet med denne oppgaven er definert til å være mellom 20 og 67 år.

3. Tilleggshandikap:

Det skal ikke være kjente tilleggshandikapp hos personene i utvalget, da spesielt ikke tilleggsproblematikk i form av psykiske problemer.

Gruppen er geografisk spredd over hele Norge, men med den største tettheten i Oslo og omegn. Alders- og kjønnsfordelingen i utvalget ble som vist i tabell D, E og F (se vedlegg 3). 13 menn og 17 kvinner har deltatt i undersøkelsen. Menn utgjør 43,3% av utvalget, mens kvinner utgjør 56,7% av utvalget. Det er en aldersspredning i utvalget fra 31 år til 62 år, med en relativt jevn fordeling over aldersgruppene.

Gjennomsnittlig alder for utvalget er 46,27 år, med et standardavvik på 8,4.



---

## 3.2 Design

Det er benyttet et kausalt komparativt design i denne undersøkelsen. Et kausalt komparativt design er et ikke-eksperimentelt design som gir mulighet til å vurdere årsak-og-effekt forhold ved å studere et eller flere utvalg og vurdere forskjeller i resultatene på den avhengige variabelen (Gall, Gall & Borg, 2003). Et kausalt komparativt design gjennomføres der hvor det enten ikke er mulig, eller ikke ønskelig, med noen form for intervensjon (ibid).

I denne undersøkelsen er den uavhengige variabelen *personlighet* og den avhengig variabelen *yrkesdeltakelse*. Det kausale forholdet som undersøkes er hvorvidt personlighet kan være en årsak til yrkesdeltakelse, eller mangel på sådann, i utvalget.

En styrke i et kausalt komparativt design er at det gir mulighet til å studere årsak-og-effekt forhold i undersøkelser hvor eksperimentell manipulasjon er vanskelig eller umulig (Lund, 2002). En annen styrke ved dette designet vil være at flere årsak- og effekt forhold kan undersøkes samtidig i et og samme prosjekt. I de tilfeller hvor man ønsker å studere mulige påvirkningsfaktorer som har bidratt til at tingenes tilstand har blitt som de har blitt, vil et kausalt komparativt design være mulig å bruke (ibid).

I denne undersøkelse er det ønskelig å se på hvorvidt personlighet er en påvirkningsfaktor for yrkesdeltakelse eller ikke; altså om personlighet kan være en årsak til at den ene utvalgsgruppen (blinde/sterkt svaksynte personer i arbeid) er i arbeid og den andre utvalgsgruppen (blinde/sterkt svaksynte personer på uføretrygd) ikke er det.

En ulempe ved bruk av et kausalt komparativt design vil være at det kan være svært vanskelig å stadfeste kausale forhold med noen grad av sikkerhet (Gall, Gall & Borg, 2003). Observerte forhold mellom variablene kan være forårsaket av faktorer utenfor undersøkelsens fokus, eller være forårsaket av faktorer som ikke har blitt vurdert i undersøkelsen. Dette kalles alternative forklaringer eller en spuriøs effekt (Hellevik, 1995).

I denne undersøkelsen vil det være flere alternative forklaringer eller spuriøse effekter på det kausale forholdet som undersøkes. Disse alternative forklaringer eller spuriøse effektene blir nærmere drøftet i kapittel 5.

I og med at man i et kausalt komparativt design ikke manipulerer den uavhengige variabelen, vil man heller ikke kunne fordele personer tilfeldig på forsøksbetingelsene, noe som er en forutsetning for å oppnå eksperimentell kontroll (Gall, Gall & Borg, 2003 og Lund, 2002).

I denne undersøkelse er et kritisk punkt at den uavhengige variabelen må måles i kategorier, og dermed på nominal- eller ordinalnivå (Gall, Gall & Borg, 2003). I denne undersøkelsen er den uavhengige variabelen, personlighet, målt på nominal nivå, eller nærmere bestemt som en dikotomi ved at det krysses av for sant eller usant på påstandene som instrumentet brukt i denne undersøkelsen fremsetter. Det er viktig å være klar over at et hvert kausalt-komparativt design kan omgjøres til en korrelasjonsanalyse ved å forandre måleanalyse eller –metode (Gall, Gall & Borg, 2003). I dette tilfellet vil undersøkelsen kunne ha vært utformet ved bruk av et annet design, da den uavhengige variabelen, personlighet, kunne ha vært målt på ordinalnivå. Undersøkelsesinstrumentet, testen HDS, er bestemmende for valg av design i dette tilfelle, da testen er laget som en dikotomi.

Det er valgt et kausalt-komparativt design fordi formålet med denne oppgaven er å sammenligne to grupper. Det anses som en fordel å bruke et kausalt komparativt design fordi det ikke skal foretas noen form for intervensjon, men vurderes hvorvidt personlighetsfaktorer kan være en årsak til at noen personer med synshemminger har arbeid og andre ikke har arbeid. Det er foretatt valg av test og valg av design i sammenheng, og dermed ble et kausalt komparativt design ansett som hensiktsmessig for denne undersøkelsen. Designet vil kunne gi svar på hvorvidt det er sammenheng mellom den uavhengige variabelen, personlighet, og den avhengige variabelen, yrkesdeltakelse.

---

### 3.3 Gjennomføring

Etter samtale med Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste ble det gitt klarsignal på at det ikke var behov for å sende inn meldeskjema til Personvernombudet for forskning, da ingen personopplysninger registreres. Personvernloven vil dermed ikke gjelde for denne undersøkelsen.

Alle personer som var aktuelle for å delta i utvalget ble først oppringt og forklart hensikten med undersøkelsen. Dersom en person sa seg villig til å delta, ble han/hun oppført på en utsendelsesliste. Alle som sto på utsendelseslisten fikk tilsendt et informasjonsskriv om testen og undersøkelsen elektronisk (se vedlegg 1). Det ble i dette informasjonsskrivet bedt om skriftlig samtykke til deltakelse ved å sende et elektronisk svar på forespørselen. Dersom et slikt svar ble mottatt, fikk informanten tilsendt en lenk til internettsiden hvor testen gjennomføres, med instruksjoner om gjennomføringen (se vedlegg 2).

Det ble sendt ut påminnelse om gjennomføring av testen i midten av februar 2006, da et antall av de som hadde mottatt informasjon om og lenk til testen på det tidspunktet enda ikke hadde gjennomført testen.

Det ble foretatt flere runder med forespørsel om deltakelse i undersøkelsen, da det viste seg vanskelig å få informanter nok. I de avsluttende rundene med forespørsler var flere av informantene som allerede hadde svart ja til deltakelse i undersøkelsen svært behjelpelige med å finne aktuelle kandidater som det kunne rettes forespørsel om deltakelse til.

All testing foregikk elektronisk. Informantene gjennomførte testingen på den datamaskinen og til den tid de selv ønsket. Informantene kunne bruke den tiden de selv ønsket i gjennomføringen av testen. Det var mulig å gjennomføre deler av testen, avslutte og så ta opp igjen testen på et senere tidspunkt.

Det var ikke behov for å ha andre personer til stede, eller noen til å administrere testen. Når informantene hadde svart ferdig på testen, ble den sendt elektronisk til firmaet Assessio Norge AS, som så genererte rapporter på testen.

De genererte rapportene ble så sendt til meg via epost. Jeg fikk tilsendt to rapporter, en datarapport og en tolkningsrapport. På bakgrunn av disse rapportene ble funnene lagt inn i Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) og statistiske analyser av resultatene ble gjennomført.

### **3.4 Undersøkelsesinstrumentet**

I denne oppgaven er det valgt å benytte testen Hogans Deskriptive Skalaer (HDS). Det var ønskelig å bruke en arbeidspsykologisk test fordi slike tester er mye brukt innen rekruttering til arbeidslivet (Deary, Matthews & Whiteman, 2003). Siden det er yrkesdeltakelse som ønskes undersøkt i denne oppgaven, anses det som hensiktsmessig å benytte en testform som benyttes i rekruttering. Det var samtidig ønskelig å benytte en test som baserte seg på femfaktormodellen og som målte personlighet i form av trekkbeskrivelser og faktorer.

#### **3.4.1 Bakgrunn for valg av test**

Med hovedkriterier at testen skulle være en arbeidspsykologisk test basert på femfaktormodellen ble to underkriterier for valg av test identifisert. Disse var:

##### 1. Faglige hensyn

Testen skal være brukt innen rekruttering til arbeidslivet. Det eksisterer et stort utvalg av tester som brukes i rekruttering på det norske markedet. En hel del av disse baserer seg på femfaktormodellen og måler personlighet i form av faktorer.

---

Aetat, ved Senter for Yrkesrettet Attføring (SYA), anbefalte å bruke en av testene fra Assessio Norge AS, da de benytter seg av dette firmaet når de bruker arbeidspsykologiske tester. Siden synshemmede ofte forholder seg til SYA i forbindelse med å skulle få et arbeide anses det som hensiktsmessig å ta hensyn til deres meninger på dette området.

## 2. Praktiske hensyn

Mange av testene som blir brukt i rekruttering i dag, lar seg ikke gjennomføre av en person med synshemminger uten stor grad av bistand. Det var ønskelig å unngå behov for bistand i denne undersøkelsen for å kunne unngå de problemstillinger det medfører i forhold til reliabiliteten. Dermed ble det nødvendig å finne en test som var basert på bruk av internett og som utvalget kunne svare på i sitt eget hjem og uten bistand fra andre personer.

Testen skulle være enkel å gjennomføre og ikke ta for mye tid. Dette ble et vesentlig poeng fordi synshemmede som er i arbeid ofte forteller om stort press for å prestere på lik linje med sine seende kollegaer. Dette fører for mange til lange og slitsomme arbeidsdager. Testen måtte dermed være enkel å gjennomføre slik at utvalget i arbeid skulle ønske å delta.

Ut fra disse kriteriene ble Assessio Norge AS valgt som leverandør av testen. Etter en gjennomgang av de forskjellige arbeidspsykologiske testene til Assessio falt valget på HDS. Denne testen fylte kriteriene som var satt til testen. HDS er en test som søker å vise personlighet i forhold til mellommenneskelig atferd, altså i forhold til hvordan vi oppfører oss, påvirker andre og lar oss selv bli påvirket på arbeidsplassen (Mabon, 2002). Testen søker å se på hvilke områder av en personlighet som kan føre til problemer for personer i arbeidslivet, i motsetning til andre tester som måler ”normal” personlighet (ibid).

### 3.4.2 Den teoretiske forankringen HDS

Testen Hogans Deskriptive Skala (HDS) bygger på femfaktormodellen og er teoretisk forankret i det psykiatriske diagnosesystemet *Diagnostic and Statistical Manual* (DSM-IV), klassifiserings-systemet til The American Psychiatric Association (Mabon, 2002).

HDS skiller seg fra DSM-IV ved at den ikke søker å sette psykiatriske diagnoser, men er et instrument for å identifisere mennesker som kan få problemer med å håndtere prøvelser i arbeidslivet (Mabon, 2002).

I litteraturen (Fiske og Kelly, 1951) fremgår det at psykopatologiske målinger som for eksempel Rorschach eller Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) ikke viser noe samsvar med målinger på effektive arbeidspresentasjoner. Dette er noe av bakgrunnen for utviklingen av HDS (Mabon, 2002).

HDS er en arbeidspsykologisk test som kartlegger mønstre av mellommenneskelig atferd som kan ha en positiv innvirkning på utviklingen av en persons karriere og prestasjoner. Testen er utformet for å måle elleve vanlige dysfunksjonelle tendenser som forårsakes av menneskers forvrengte oppfatning om hvordan de kommer til å bli behandlet av andre og som innvirker negativt på menneskers utvikling i arbeidslivet og deres tilfredshet med livet (Mabon, 2002).

HDS er utviklet på grunnlag av en test kalt PROFILE (Jones, 1988), som omtales som et psykometrisk forsvarbart alternativ til personlighetsinventorier for kliniske psykologer. PROFILE ble anvendt i en 5-årig studie og det ble gjort en rekke validitetsstudier (Mabon, 2002). I løpet av studiet kom testutviklerne frem til at PROFILEs åpenbare kliniske innhold og dens betoning av angst og depresjon ikke var ønskelig i utviklingen av HDS. I 1990 kom *Americans with Disabilities Act* og denne gjorde det klart at HDS måtte utvikles etter de krav denne loven stilte. Dette medførte at HDS blant annet ikke kunne bedømme mentale funksjoner (ibid).

---

HDS er forsøkt utviklet med ikke-overlappende og homogene temaer i hver skala og interkorrelasjon mellom de forskjellige skalaene er forsøkt minimert (Mabon, 2002).

### **3.4.3 Kategoriene i HDS**

HDS består av elleve kategorier. Disse kategoriene er utformet ut fra arbeidet med PROFILE, kategoriene brukt i DSM-IV, AXIS-II og ut fra data hentet fra Milliken-Davies (1992; her i Mabon, 2002) om hvordan ansatte på arbeidsplasser bedømmer hverandre og sine ledere (Mabon, 2002).

Mabon (2002) definerer de 11 kategoriene som følger:

#### Kategori 1: Entusiastisk – flyktig

Denne kategorien er utformet for å etterligne borderlinepersonligheten som den manifesterer seg hos yrkesaktive voksne. Flyktige mennesker har en tendens til å bli begeistret over nye relasjoner eller prosjekter for siden å oppdage feil eller mangler og på grunn av dette bli desillusjonert. Slike personer har en tendens til å avvise det de tidligere var begeistret over. Dette fører til at de har mange avgjørende krangler med tidligere venner og stadig skifter jobb. Slike mennesker har en overbevisning om at avvisning er uunngåelig. Høye verdier på denne skalaen innebærer således en mer påtakelig ulykkelig person sammenlignet med høye verdier på de øvrige skalaene, fordi slike mennesker gjentar kontinuerlig et negativt kretsløp med avvisning og skuffelse.

#### Kategori 2: Listig – skeptisk

Denne kategorien er utformet for å etterligne den paranoide personligheten slik den manifesterer seg hos yrkesaktive voksne. Skeptiske mennesker ser verden som et farlig sted, full av mennesker som kommer til å lure dem, stjele fra dem eller skade dem på annen måte. De blir vaksomme, mistenksomme og lydhøre for tegn på at de blir sveket av sine egne. De betraktes ofte som listige.

Det største problemet for slike mennesker er at de støter bort potensielle venner og kollegaer som de feilaktig oppfatter som fiender. Utsagnene på skalaen *skeptisk* avspeiler i hovedsak mistenksomhet og mistro, men skalaen har også ladninger på samme faktor som skalaen for *flyktig*.

### Kategori 3: Forsiktig – unnvikende

Denne kategorien er utformet for å etterligne den fobiske personligheten slik den manifesterer seg hos yrkesaktive voksne. Unnvikende mennesker tviler på sin egen kapasitet og er samtidig urolige for å gjøre feil og for å bli kritisert. Dette fører til en slags rigiditet, noe som innebærer at unnvikende mennesker vegrer seg for å gjøre ting som ikke har fungert tidligere. I en arbeidssituasjon vil slike mennesker holde seg til reglene, også når dette kan være skadelig. De vil være motstandere av forandringer.

### Kategori 4: Uavhengig – avskjermet

Denne kategorien er utformet for å etterligne den schizoide personligheten slik den manifesteres hos yrkesaktive voksne. Avskjermede mennesker er innadvendte, sjenerte og menneskefiendtlige. De er også ufølsomme for sosiale, mellommenneskelige eller politiske signaler. En årsak til denne kan være at de bevisst velger å ikke bry seg om andre, men uavhengig av årsaken synes de å være uinteresserte i andres velvære, ufølsomme for andres sinnsstemninger og følelser og uten innsikt eller engasjement i hvordan de selv oppleves av andre. Den sosiale klønetheten henger sammen med at de foretrekker å arbeide alene. De har en tendens til å være mer opptatt av tall og ting enn mennesker. Slike mennesker kan ha en fremgangsrik karriere innenfor tekniske områder. Det mistenkes at høye verdier på denne skalaen kan ha et genetisk innslag – det er jo kjent at sjenerthet er arvelig.



---

### Kategori 5: Fokusert – passiv-aggressiv

Denne kategorien er utformet for å avspeile passiv-aggressive tendenser slik de manifesterer seg hos yrkesaktive voksne. Slike mennesker er opptatt av sine egne mål og drømmer og de misliker å bli forstyrret eller avbrutt. Dersom det stilles krav til deres arbeidsprestasjoner vil det irritere dem, uten at dette kommer åpent til uttrykk. Deres måte å vise sin uvilje på er ofte gjennom subtile handlingsmønstre, så som å komme for sent til møter, trekke ut tiden før de treffer avgjørelser, utsette oppgaver og lignende. Slike mennesker har en tendens til å bortforklare sine manglende prestasjoner med for eksempel dataproblemer, mangel på ressurser, manglende samarbeidsvilje hos andre eller på andre faktorer som de ikke kan påvirke.

### Kategori 6: Selvsikker – arrogant

Denne kategorien er utformet for å etterligne narsissistiske tendenser slik de manifesterer seg hos voksne i yrkesaktiv alder. Narsissisme defineres først og fremst som en følelse av grandiositet og berettigelse. Narsissister unngår å erkjenne sine feil ved å nekte å omgås eller lytte til personer som kan komme til å kritisere dem. Ved fremgang tar de æren for mer enn sin rettmessige andel, mens når de mislykkes skylder de ofte på andre. Dette betyr også at de ikke tar lærdom av egne erfaringer. De har ofte talent og er kompetente, samt stor selvtillit og vilje til å ta initiativ. Problemene oppstår ofte i form av vansker med samarbeid ettersom de kan være overlegne, krevende, arrogante og urealistiske.

### Kategori 7: Sjarmerende – manipulativ

Denne kategorien er utformet for å gi et mål på den antisosiale personligheten slik den manifesterer seg hos yrkesaktive voksne. Personer med høye verdier på denne skalaen er sjarmerende men svikefulle, lette å kjede, tar sjanser og er slurvete med både formelle og uformelle regler. De er naturlig våkne og sosialt velfungerende. De sosiale ferdighetene, impulsiviteten og den manglende evnen til å ta lærdom av egne erfaringer minner om personene med høye skårer på skalaen for *selvsikker – arrogant*, men til forskjell mangler energien og karrierefokuseringen.

### Kategori 8: Livlig – dramatisk

Denne kategorien er utformet for å avspeile den histrioniske personlighet slik den manifesteres hos yrkesaktive voksne. Mennesker med høye verdier på denne skalaen har mange og varierende sosiale kontakter, hvor de helst står i sentrum selv. De utvikler en egen evne til å iscenesette dramatiske entreer eller sortier og andre listige måter å fange folks oppmerksomhet på. De er selskapelige, flørtende og ofte sjarmerende, men deres interesse for andre har en tendens til å være overflatisk og først og fremst rettet mot å få andre til å bekrefte deres egen attraktivitet. De har sjarm og sosialt nærvær, er kvikke og har evne til raskt å bygge opp relasjoner til andre. Deres behov for oppmerksomhet, manglende evne til å vise anerkjennelse, lettantennelighet og mangel på intellektuell disiplin fører til at de kan skape opprør og forvirring.

### Kategori 9: Oppfinnsom – eksentrisk

Denne kategorien er utformet for å avspeile den schizotype personligheten slik den manifesterer seg hos yrkesaktive voksne. Mennesker med høye verdier på denne skalaen har en tendens til å prate, kle seg og oppføre seg annerledes og til og med på en uvanlig måte, men denne handlemåten pleier ikke å være bevisst, tilgjort eller nødvendigvis ment for å tiltrekke seg oppmerksomhet. Slike mennesker er også våkne, høyt utdannet og originale i sine ideer og kunnskaper. Ved andre tilfeller kan deres ideer være upassende eller til og med forstyrrende. Slike mennesker kan være barnslig selvopptatte og, i dårlige stunder, ensporede, ufølsomme for andres behov og reaksjoner og uberørte av de sosiale og politiske følger av sin intensive fokusering. I sine beste stunder kan de være utrolig innsiktsfulle om andres motiver.

### Kategori 10: Samvittighetsfull – perfeksjonistisk

Denne kategorien er utformet for å avspeile den tvangsmessige personligheten slik den manifesterer seg hos yrkesaktive voksne. Mennesker med høye verdier på denne skalaen arbeider hardt, er velorganiserte, forsiktige, konservative, sosialt velfungerende, pedantiske og perfeksjonistiske.

Deres pedantiske detaljfokusering kan være verdifull, men kan også føre til at de har vanskelig for å prioritere arbeidsoppgaver, ettersom de synes at hver oppgave skal gjøres like godt som alle andre. De har vansker med å delegere ettersom de ønsker å forsikre seg om at alt gjøres på en riktig måte og deres konservatisme gjør dem til motstandere av forandring. De er gode på detaljer, men vil sjelden være en kilde til innovasjon.

#### Kategori 11: Pliktoppfyllende – uselvstendig

Denne kategorien er utformet for å avspeile den uselvstendige personligheten slik den manifesterer seg hos voksne i yrkesaktiv alder. Slike mennesker er føyelige, tilpasningsdyktige, fleksible og svært opptatt av å bli likt av andre. De har sjelden fiender fordi de er så sympatiske. De er ikke kritiske og fremfører ikke klager og utgjør dermed ingen trussel mot andre. Disse menneskene kjennetegnes av en overdreven forsiktighet og tilpasningsdyktighet.

Personlighetsbegrepet i problemstillingen, som søker å finne forskjeller mellom gruppene blinde/sterkt svaksynte i arbeid og blinde/sterkt svaksynte på uføretrygd, blir målt ut fra de elleve kategoriene som beskrives her.

Kategoriene vil videre i denne oppgaven benevnes med det andre ordet i navnet – for eksempel vil kategorien *entusiastisk – flyktig* bli benevnt som *flyktig*.

### **3.4.4 Sammenhengen mellom HDS, DSM-IV og femfaktormodellen**

DSM-IV, AXIS-II er, som nevnt, et psykiatrisk diagnostiseringssystem. HDS er derimot ikke en test som skal benyttes verken i psykiatrien eller til diagnostisering (Mabon, 2002). DSM-IV er benyttet som bakgrunnskilde i oppbyggingen av HDS på grunn av testens søken etter å finne de personlighetsfaktorer som kan føre til problemer eller vansker i en arbeidssituasjon. I motsetning til andre arbeidspsykologiske tester, som generelt sett forsøker å finne de personlighetsfaktorene som vil være en styrke i en arbeidssituasjon, er HDS unik i at den fokuserer på det motsatte forholdet.

Sammenhengen mellom kategoriene i HDS og temaene for personlighetsforstyrrelser i DSM-IV, AXIS-II kan illustreres som vist i tabell 3.1 (Mabon, 2002).

Hogan (2005) har gjennom flere studier vist at de personlighetsfaktorene som kan føre til problemer eller vansker i en arbeidssituasjon kan være av større betydning i rekruttering enn de personlighetsfaktorene som kan være en styrke.

**Tabell 3.1: Overlappende temaer mellom HDS og DSM-IV, AXIS-II**

Kategorier i HDS		Temaer for personlighet i DSM-IV, AXIS-II	
Flyktig	Humørsyk og vanskelig å tilfredsstille, intensiv, men kortvarig entusiasme for mennesker, prosjekter og ting	Borderline	Utilbørlig vrede, instabile og intense forhold som pendler mellom idealisering og nedvurdering
Skeptisk	Kynisk, mistenksom og tvilende til andres virkelige intensjoner	Paranoid	Mistenksom og mistroisk mot andre, motiv tolkes som illesinnethet
Unnvikende	Uvillig til å ta sjanser av redsel for å bli avvist eller negativt bedømt	Fobisk	Sosialt hemmet, følelse av utilstrekkelighet og hyperfølsom for kritikk eller for å bli avvist
Avskjermet	Tilbakeholden, avskjermet og innadvendt, mangler interesse for eller innsikt i andres følelser	Schizoid	Følelsesmessig kald og avskjermet fra sosiale relasjoner, likegyldig i forhold til ros og kritikk
Passiv-aggressiv	Selvstendig, bryr seg ikke om andres ønsker og blir irritert eller sur dersom andres ønsker imøtekommes	Passiv-aggressiv	Passiv motstand mot sosialt og yrkesmessig adekvat oppførsel, blir irritert hvis bedt om å gjøre noe den ikke vil
Arrogant	Uvanlig selvsikker, følelse av storhet og egen berettigelse, legger ekstremt stor vekt på seg selv	Narsissistisk	Arrogant og høyverdig oppførsel eller holdning, oppblåst oppfatning av egen betydning og berettigelse
Manipulativ	Nyter å ta sjanser og teste grenser, behov for spenning, manipulativ, svikfull, listig og utnyttende	Antisosial	Ingen respekt for sannheten, impulsiv og har vansker med å planlegge, klarer ikke tilpasse seg sosiale normer
Dramatisk	Uttrykksfull, animert og dramatisk, vil ha all oppmerksomhet og har behov for å være i sentrum for all oppmerksomhet	Histrionisk	Ytterst følsom og oppmerksomhetssøkende, selvdramatiserende, teatralisk og overdrevent følelsesmessig uttrykk
Eksentrisk	Handler og tenker i kreative og iblant annerledes baner	Schizotyp	Annerledes tro eller magisk tenkende. Oppførsel eller uttrykksform som er uvant, eksentrisk eller særegent
Perfeksjonistisk	Nøye, prektig og perfeksjonistisk, holder seg strengt til regler og rutiner, kritisk til andres prestasjoner	Tvangsmessig	Innretter seg til orden og regler. Perfeksjonisme og kontroll viktig, overmåtlig samvittighetsfull og ufleksibel
Uselvstendig	Vil gjøre andre til lags og er avhengig av andre for støtte og veiledning, uvillig til å handle selvstendig eller gå i mot strømmen	Uselvstendig	Vanskelig å fatte beslutninger uten overdreven rådgivning og støtte, vansker med å uttrykke misnøye av redsel for å miste støtte og sympati

Tabell 3.1 viser at det er stor grad av sammenheng mellom faktorene, men at de psykiatriske aspektene fra DSM-IV ikke er med i HDS's kategorier.

I tillegg til DSM-IV er femfaktormodellen brukt som grunnlag i utformingen av HDS. Sammenhengen er ikke like klar, eller definert, som mellom HDS og DSM-IV, men femfaktormodellen danner et teoretisk grunnlag for utformingen av HDS.

Det anses som hensiktsmessig å redegjøre for sammenhengen mellom HDS og femfaktormodellen, da det er femfaktormodellen som danner det teoretiske grunnlaget for denne oppgaven. Femfaktormodellen har fem hovedkategorier, som vist i tabell 2.1. Disse kan sammenlignes med HDS som vist i tabell 3.2.

Tabell 3.2 viser at mange av trekkene som er beskrevet i hver faktor av femfaktormodellen går igjen i kategoriene i HDS. Slik oppsettet av kategoriene i HDS er fremstilt vil det være de negative trekkene i femfaktormodellen som gjenspeiles i HDS.

Femfaktormodellen er analysert i forhold til DSM-IV i flere studier (Trull & Sher, 1994, Widiger & Trull, 1992 og Reynolds & Clark, 2001). Studiene viser en klar sammenheng mellom diagnosene i DSM-IV, AXIS-II og femfaktormodellens operasjonalisering av personlighetsbegrepet (ibid). Disse studiene (ibid) viser altså at det er klare sammenhenger mellom DSM-IV og femfaktormodellen og det kan dermed konkluderes med at det er stor grad av sammenheng mellom kategoriene i HDS, DSM-IV og femfaktormodellen.

**Tabell 3.2: Sammenhengen mellom femfaktormodellen og HDS**

Costa & McCraes fem faktorer av personlighet		HDSs elleve kategorier av personlighet	
Neurotisisme	rolig ↔ bekymret, stabil ↔ temperamentsfull, fornøyd med seg selv ↔ synes synd på seg selv, komfortabel ↔ selvbevisst, følelseskald ↔ følelsesladet, hardfør ↔ sårbar	Flyktig	Humørsyk og vanskelig å tilfredsstillende, intensiv, men kortvarig entusiasme for mennesker, prosjekter og ting
		Manipulativ	Nyter å ta sjanser og teste grenser, behov for spenning, manipulativ, svikefull, listig og utnyttende
Ekstroversjon	reservert ↔ hengiven, liker å gjøre ting alene ↔ liker å gjøre ting sammen med andre, stille ↔ snakkesalig, passiv ↔ aktiv, sindig ↔ morsom, ufølsom ↔ lidenskapelig	Passiv - aggressiv	Selvstendig, bryr seg ikke om andres ønsker og blir irritert eller sur dersom andres ønsker imøtekommes
		Uselvstendig	Vil gjøre andre til lags og er avhengig av andre for støtte og veiledning, uvillig til å handle selvstendig eller gå i mot strømmen
Åpenhet	jordnær ↔ fantasifull, ikke kreativ ↔ kreativ, konvensjonell ↔ original, liker rutiner ↔ liker variasjon, ikke nysgjerrig ↔ nysgjerrig, konservativ ↔ liberal	Dramatisk	Uttrykksfull, animert og dramatisk, vil ha all oppmerksomhet og har behov for å være i sentrum for all oppmerksomhet
		Eksentrisk	Handler og tenker i kreative og iblant annerledes baner
Medmenneskelighet	ubarmhjertig ↔ barmhjertig, mistenksom ↔ ikke mistenksom, gjerrig ↔ sjenerøs, fiendtlig ↔ overensstemmende, kritisk ↔ overbærende, irritabel ↔ ikke irritabel	Skeptisk	Kynisk, mistenksom og tvilende til andres virkelige intensjoner
		Avskjermet	Tilbakeholden, avskjermet og innadvendt, mangler interesse for eller innsikt i andres følelser
Planmessighet	bryr seg ikke ↔ samvittighetsfull, lat ↔ aktiv, lite organisert ↔ organisert, sen ↔ punktlig, uten mål ↔ ambisiøs, gir opp ↔ gir ikke opp	Unnvikende	Uvillig til å ta sjanser av redsel for å bli avvist eller negativt bedømt
		Arrogant	Uvanlig selvsikker, følelse av storhet og egen berettigelse, legger ekstremt stor vekt på seg selv
		Perfeksjonistisk	Nøye, prektig og perfeksjonistisk, holder seg strengt til regler og rutiner, kritisk til andres prestasjoner

### 3.4.5 Testens oppbygging og bedømming av testkvaliteten

HDS omfatter elleve kategorier, som presentert i kap. 3.4.3. Testen består av 168 punkter utformet som påstander som skal besvares som sant eller usant (Mabon, 2002). Hver skala består av 14 punkter som er logisk utledet av hver enkelt kategori's særtrekk. Det finnes ingen overlappende punkter blant de elleve kategoriene.

Utsagnene er spesielt gjennom søkt for innhold som kan virke støtende eller integritetskrenkende (ibid). Det finnes ingen punkter som berører seksuelle preferanser, religiøs tro, kriminell eller illegal atferd, raserelaterte/etniske holdninger eller innstillinger til funksjonshemninger (ibid).

Ved bruk av trekkbeskrivelser, som benyttes i HDS, er det svært store mengder trekk. Disse trekkene deles derfor inn i forskjellige *faktorer* av trekk (Cloninger, 2004). Inndelingen i faktorer gjøres ved å analysere mengden av personlighetstrekk, for så å lage statistiske korrelasjoner som tillater inndeling av trekkene i grupper eller faktorer av trekk (ibid). Ved bruk av personlighetsfaktorer vil hvert enkelt individ få skalerte skårer på et gitt antall faktorer, som indikerer hvor stor andel av faktoren personen innehar i sin personlighet (ibid). HDS har en faktoroppbygging gjennomført på måten som er beskrevet her.

HDS er en selvrapporingstest, hvor personen svarer ved å krysse av for om han mener en påstand er sann eller usann i forhold til hvordan han oppfatter seg selv, altså om han er enig eller uenig i påstanden. Selvrapporingsskjemaer er forskjellige fra tester i vanlig forstand, da de ikke krever noen form for prestasjon (Gall, Gall & Borg, 2003).

Eksempler på påstander i HDS, som det skal krysses av for sant eller usant i forhold til, er: "Jeg har lett for å knytte nye kontakter", "Jeg er en velorganisert person" og "Jeg liker ikke arbeid som krever stor oppmerksomhet på detaljer".

All poengberegning foretas av Assessio Norge AS. Resultatene presenteres i form av råskåre for hver skala, percentilverdier og en svarmatrise.



---

HDS kan beskrives som en kunstig dikotomi, ved at den er oppbygd med kun to svaralternativer per påstand (sant eller usant). Testen gir ikke rom for en skalert oppfatning av virkeligheten, selv om alle påstandene brukt i testen egentlig ikke er dikotomier og dermed hadde vært enklere å svare på om man hadde fått flere, eller skalerte, svaralternativer. Testen er også bygd opp på en slik måte at dersom man skårer høyt på en kategori, vil man automatisk skåre lavt på en annen kategori.

Gall, Gall & Borg (2003) nevner seks kriterier for å bedømme kvaliteten på en test. Disse er: objektivitet, forhold rundt administrering og skåring, standarder for tolkning, rettferdighet, validitet og reliabilitet.

*Objektivitet* handler om hvorvidt skårene kan bli forvrengt av personer som administrerer testen eller av de som skårer den. HDS kan defineres som en objektiv test fordi det verken er personer som administrerer testen, eller som skårer den. Alt blir gjort elektronisk.

*Forholdene rundt administrering og skåring* handler om hvorvidt det er gitte standarder for administrering av testen og skåringen av den. En velutviklet test vil ha en manual eller annen form for skåringsmekanisme som utelukker enhver form for mulig forskjellsbehandling. HDS kan ikke kritiseres på dette området og kan dermed kalles en standardisert test.

*Standarder for tolkning* viser til validiteten i tolkningen av en tests resultater. Det er utviklet et referansearbeid av The Joint Committee on Educational and Psychological Tests i 1999. Denne tar for seg fem typer bevis for å demonstrere validiteten i tolkningen av testskårer.

Hvis en test kan anses som *rettferdighet* vil alle personer med tilsvarende evner skåre likt på hver påstand i testen. Det er utviklet forskjellige prosedyrer for å finne og eliminere urettferdighet i tester som en del av måten å konstruere en test på.

*Validitet og reliabilitet* er store felt. De handler om hvorvidt en test gir reliable resultater som man kan trekke valide slutninger fra. I kapittel 5 vil testens validitet og reliabilitet bli drøftet nærmere.

### **3.4.6 Tolking av testen**

Denne oppgaven har ikke som formål å skulle tolke de individuelle resultatene av undersøkelsen. Det anses likevel som hensiktsmessig å si noe om hvordan HDS skal tolkes, fordi dette vil være avgjørende i forhold til sammenligningen mellom de to utvalgsgruppene.

Mabon (2002) presenterer noen generelle retningslinjer for tolkning av HDS. Disse innbefatter forhold som at HDS kun identifiserer mulige atferdsmønstre som kan forekomme når mennesker opplever stress eller andre påkjenninger, men man skal alltid være klar over at så godt som alle mennesker har behov for å forbedre noen aspekter av sine sosiale evner.

I tillegg nevner Mabon (2002) at undersøkelser viser at mennesker med lave verdier på HDS vanligvis har færre problemer i arbeidslivet enn mennesker med høye verdier på HDS.

Et svært viktig poeng i de generelle retningslinjene er at HDS alltid bør tolkes sammen med annen informasjon om individenes hverdagslige fungering, enten gjennom andre tester eller gjennom personlige samtaler (Mabon, 2002).

Mabon (2002) foreslår følgende tolkninger av persentilverdiene:

Lave verdier =	1% - 39%
Gjennomsnittlige verdier =	40% - 59%
Forhøyede verdier =	over 60%

---

Generelt sett kan det sies at personer som har lave verdier (1% - 39%) på en HDS-kategori vil oppleve få eller ingen problemer på arbeidsplassen innen det området som beskrives av kategorien. En gjennomsnittlig poengverdi (40% - 59%) på en kategori tyder på at personen kan ha noen problemer med å håndtere utfordringer som den gitte kategorien henviser til, men problemene her vil kun oppstå under ekstreme forhold (Mabon, 2002).

Forhøyede verdier (over 60%) på en kategori kan tyde på at personen kan ha en tendens i retning mot noen av de atferdsmønstrene som kategorien beskriver. Jo høyere verdier en person oppnår på en kategori, jo større er sannsynligheten for at personen har atferdsmønstre som beskrevet i kategorien (Mabon, 2002).

I arbeidet med resultatene av denne undersøkelsen vil det være av interesse å se på hvorvidt gruppen blinde/sterkt svaksynte i arbeid har lavere verdier på kategoriene enn gruppen på uføretrygd, og eventuelt hvilke kategorier gruppen som er i arbeid utmerker seg med lavere skårer enn gruppen på uføretrygd. Dette vil bli belyst i kapittel 5.

### **3.5 Reliabilitet**

Det vil alltid være større eller mindre målefeil i en undersøkelsen og det er derfor alltid relevant å stille spørsmål ved reliabiliteten (Befring, 1998). Reliabilitet viser til hvorvidt en undersøkelse vil gi det samme resultatet hver gang et fenomen undersøkes under ellers like forutsetninger (Gall, Gall & Borg, 2003).

I denne undersøkelsen er testreliabiliteten, som refererer til hvor konsekvent, stabil og presis testskårene er (Gall, Gall & Borg, 2003), den viktigste faktoren for undersøkelsens reliabilitet og dermed også for validiteten i undersøkelsen. Ved bruk av en standardisert og normert test, som er tilfelle for denne undersøkelsen, vil testreliabiliteten kunne anses som god.

Selv om reliabilitet er essensielt for validiteten betyr det ikke nødvendigvis at testskårer med god reliabilitet alltid gir valide testslutninger (Gall, Gall & Borg, 2003).

### 3.6 Validitet

Cook og Campbell (her i Lund, 2002) har utarbeidet et validitetssystem for kausale undersøkelser. Systemet omfatter statistisk validitet, indre validitet, begrepsvaliditet og ytre validitet. Lund (2002, s. 104) sier at: ”systemet er vanlig brukt som en metodologisk referanseramme innen kvantitativ forskning, både i anvendt forskning og grunnforskning (...)”. I dette kapitlet blir de fire validitetsområdene presentert i kortfattet form. Disse vil bli nærmere drøftet i forhold til denne undersøkelsen i kapittel 5.

**Statistisk validitet** handler om hvorvidt det kan trekkes en holdbar slutning om at sammenhengen mellom avhengig og uavhengig variabel er statistisk signifikant og rimelig sterk (Lund, 2002). God statistisk validitet kan betraktes som en nødvendig betingelse for de andre validitetskravene (Shadish, Cook & Campbell, 2002). Muligheten for å oppnå statistisk validitet er avhengig av at vanlige krav til slutningsstatistikk er oppfylt (Lund, 2002).

**Indre validitet** oppnås der hvor tendenser man eventuelt finner gjennom en undersøkelse skyldes variablene det undersøkes mot, og ikke alternative systematiske forhold eller faktorer (Shadish, Cook & Campbell, 2002).

Dersom uavhengig og avhengig variabel måler de relevante begrepene i forskningsproblemet, kan **begrepsvaliditeten** sies å være god (Lund, 2002) Begrepsvaliditet knyttes også til utvalget, i forhold til hvordan utvalget er operasjonalisert (Shadish, Cook & Campbell, 2002). Det er to problemområder innen begrepsvaliditet – å forstå begrepene riktig og å vurdere dem riktig (ibid).

**Ytre validitet** handler om generaliseringer til og over relevante tider, situasjoner og individer (Lund, 2002). Det må samtidig presiseres at ytre validitet handler om generaliseringer både for de individer, tider og situasjoner som var deltakende i undersøkelsen, men også om de individer, tider og situasjoner som *ikke* var med i undersøkelsen (Shadish, Cook & Campbell, 2002). Det kan i forbindelse med diskusjonen om ytre validitet være relevant å se på *målpopulasjon* og *tilgjengelig populasjon* (Lund, 2002).

## 4. Resultater

Denne undersøkelsen har som utgangspunkt å vurdere hvorvidt det er en sammenheng mellom yrkesdeltakelse og personlighetsfaktorer. Personlighetsfaktorer er operasjonalisert ved testen HDS. Resultatene av undersøkelsen presenteres ved en gjennomgang av forskjellene i gjennomsnitt og spredning mellom gruppene i utvalget på de elleve kategoriene som testen HDS operasjonaliserer. Deretter blir en korrelasjonsanalyse av utvalgets resultater på testen HDS presentert, før forskjeller i personlighet blir redegjort for gjennom resultatene av en t-test for uavhengige utvalg i forhold til de elleve kategoriene som testen HDS operasjonaliserer.

### 4.1 Forskjeller i gjennomsnitt og spredning mellom utvalgsgruppene

Utvalget består av 30 personer fordelt i to grupper; en gruppe som er i arbeid og en gruppe som er uføretrygdede. Alle personer i utvalget er testet mot de elleve kategoriene som operasjonaliseres i testen HDS. Tabell 4.1 viser den gjennomsnittlige persentilen og standardavviket for hver kategori og for hver gruppe (sterkt svaksynte/blinde i arbeid og sterkt svaksynte/blinde på uføretrygd).

Tabell 4.1 viser forskjellene på gjennomsnittet (mean) av de to gruppene i persentiler. I tillegg viser tabellen standardavviket, altså forskjellene innad i gruppene, på de forskjellige kategoriene.

Som det fremkommer i tabell 4.1 er det forskjeller mellom gruppene på alle kategoriene. De største forskjellene forekommer på kategoriene *flyktig* og *unnnvikende*, hvor gruppen i arbeid har gjennomsnittlige persentiler på 43,6 og 38,9, mens gruppen på uføretrygd oppnår gjennomsnittlige persentiler på henholdsvis 70,5 og 64,7 - med andre ord forskjeller på 26,9% for kategorien *flyktig* og 25,8% for kategorien *unnnvikende*.

**Tabell 4.1:** Gjennomsnittlig persentil med standardavvik for sterkt svaksynte/blinde personer i arbeid og på uføretrygd (N = 30)

Kategorier	I arbeid		Uføretrygdede	
	Mean	SD	Mean	SD
flyktig	43,60	30,568	70,53	25,042
skeptisk	54,47	27,625	63,07	26,964
unnnvikende	38,87	31,489	64,67	33,211
avskjermet	58,93	26,993	55,40	27,097
passiv-aggressiv	51,80	18,789	63,60	33,235
arrogant	59,53	27,182	35,73	26,757
manipulativ	44,93	29,485	35,07	24,031
dramatisk	70,40	17,311	47,00	28,337
eksentrisk	52,80	22,460	49,67	31,977
perfeksjonistisk	64,67	25,930	73,40	22,756
uselvstendig	57,60	26,216	73,47	25,595

Det vil si at på kategoriene *flyktig* og *unnnvikende* er gruppene svært forskjellige og gruppen i arbeid har de laveste persentilene.

Ellers kommer det frem av tabell 4.1 at kategoriene *arrogant* og *dramatisk* også gir store forskjeller mellom gruppenes gjennomsnittlige persentiler. På kategorien *arrogant* er det en forskjell på 23,8% mellom gruppene og på kategorien *dramatisk* er forskjellen på 23,4%. Det er interessant å observere at for disse to kategoriene er det gruppen på uføretrygd som har det laveste gjennomsnittet.

Lavest gjennomsnittlige forskjeller fremkommer på kategoriene *avskjernet* og *eksentrisk*, med henholdsvis 3,5% og 3,1%. På begge disse kategoriene er det gruppen i arbeid som skårer med høyeste verdier.

Som nevnt i kapittel 3 setter manualen til HDS (Mabon, 2002) noen generelle retningslinjer for tolkning av resultatene av testen. For å kunne forstå resultatene fra undersøkelsen som er gjennomført i denne oppgaven, er det av betydning å se på hvordan gjennomsnittet for gruppene i denne undersøkelsen kan tolkes i forhold til de generelle retningslinjene som manualen til HDS fremsetter.

Analysen av gjennomsnittlige persentiler og standardavvik viser at gruppen i arbeid bare skårer innen det HDS definerer som det lave området (persentiler fra 1 – 39) på en kategori; *unnavikende*. Gruppen uføretrygdede, derimot, skårer innen det lave området på to kategorier; *arrogant* og *manipulativ*. Skårer innen det lave området vil tilsa at personen generelt sett ikke vil oppleve problemer i forhold til arbeidslivet innen det området som kategorien beskriver.

Resultatene fra denne undersøkelsen viser altså at gjennomsnittet av gruppen i arbeid bare har en kategori, *unnavikende*, hvor skårene ligger på et nivå som tilsier at gruppen ikke vil oppleve problemer i forhold til arbeidslivet. Gruppen på uføretrygd, derimot, skårer altså innen det lave området på to kategorier og har dermed to områder hvor de ikke vil oppleve problemer i forhold til arbeidslivet.

Det vil likevel være viktig å se på helheten av skårene, for å se hvordan gruppen i arbeid skårer i forhold til gruppen på uføretrygd på testen HDS i sin helhet.

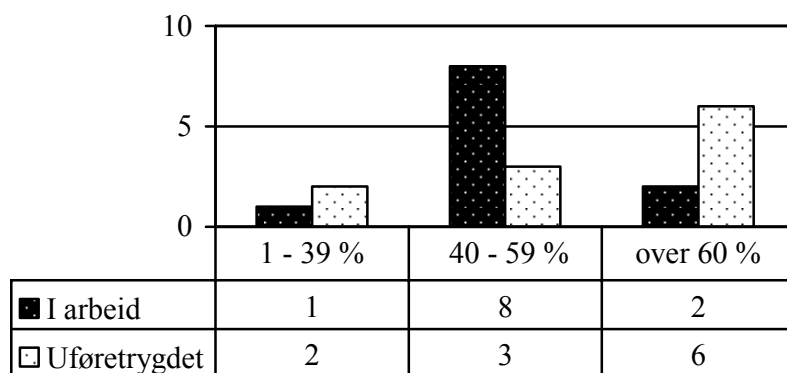
Resultatene viser videre at gruppen i arbeid skårer innen det gjennomsnittlige område (persentiler fra 40 – 59), som antyder at personen kan oppleve noen problemer med å håndtere utfordringer som den gitte kategorien henviser til, på åtte kategorier; *flyktig*, *skeptisk*, *avskjernet*, *passiv-aggressiv*, *arrogant*, *manipulativ*, *uselvstendig* og *eksentrisk*. Gruppen uføretrygdede skårer derimot gjennomsnittlig på kun tre kategorier; *avskjernet*, *dramatisk* og *eksentrisk*.



Når det gjelder forhøyede verdier (persentiler over 60), som tilsier at personen kan ha tendenser i retning mot noen av de atferdsmønstrene eller dysfunksjonelle tendensene som kategorien henviser til, skårer gruppen i arbeid kun på to kategorier med forhøyede verdier – kategoriene *dramatisk* og *perfeksjonistisk*. Gruppen uføretrygdde skårer med forhøyede verdier på hele seks kategorier; *flyktig*, *skeptisk*, *unnvikende*, *passiv-aggressiv*, *perfeksjonistisk* og *uselvstendig*.

Figur 4.1 illustrerer hvordan de to utvalgsgruppene fordeler seg over de tre tolkningsområdene: lave skårer (1 – 39%), gjennomsnittlige skårer (40 – 59%) og med forhøyede skårer (over 60%).

**Figur 4.1:** Figur over fordeling av skårer på de elleve kategoriene av HDS for utvalgsgruppene



Figur 4.1 viser at gruppen i arbeid skårer innen det lave området (1 – 39%) på en kategori, med gjennomsnittlige skårer (40% – 59%) på åtte av kategoriene for testen og med forhøyede verdier (over 60%) på to av kategoriene i HDS. For gruppen på uføretrygd viser figur 4.1 at gruppen skårer med lave verdier (1 – 39%) på to av kategoriene i testen, med gjennomsnittlige skårer (40% - 59%) på tre av kategoriene og med forhøyede skårer (over 60%) på seks av de elleve kategoriene.

## 4.2 Analyse av korrelasjoner på de 11 kategoriene av HDS

Korrelasjonsanalyser gir uttrykk for i hvilken grad ulike testvariabler samvarierer, det vil si om variablene varierer seg i mellom på en systematisk måte. I denne undersøkelsen er det kun gjennomført en test og det er derfor av størst interesse å vurdere hvorvidt resultatene fra denne undersøkelsen viser de samme korrelasjoner som testens normering.

Måleinstrumentet for denne undersøkelsen er standardisert og normert, og resultatene fra denne normeringen er korrelert se vedlegg 3, tabell B). Det vil derfor være av betydning for denne undersøkelsen å kunne vurdere hvorvidt korrelasjonene for undersøkelsen er i samsvar med korrelasjonene i standardiseringen av HDS.

**Tabell 4.2: Korrelasjonsmatrise (Pearsons Correlations)**

	fly	ske	unn	avs	pas	arr	man	dra	eks	per
ske	.190									
unn	<b>.575**</b>	.206								
avs	<b>.465**</b>	<b>.486**</b>	.380*							
pas	.390*	.345	.256	.304						
arr	<b>-.468**</b>	.017	<b>-.454*</b>	-.322	.096					
man	.203	.258	-.252	.099	.168	.227				
dra	<b>-.442*</b>	.012	<b>-.553**</b>	-.079	-.08	<b>.703**</b>	.321			
eks	.341	.056	.194	.195	<b>.491**</b>	.071	<b>.469**</b>	.004		
per	.114	<b>.534**</b>	.086	.269	.190	.169	-.098	.072	.044	
use	<b>.522**</b>	.170	<b>.532**</b>	.322	.208	<b>-.530**</b>	-.255	<b>-.579**</b>	-.041	.100

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ ,  $N = 30$

Tabell 4.2 viser Pearsons korrelasjoner for de elleve kategoriene (som av plasshensyn er forkortet til de første tre bokstavene i hver kategoribetegnelse).

---

Den sterkeste korrelasjonen fremkommer mellom kategoriene *dramatisk* og *arrogant*, med .70. Det svenske normutvalgets korrelasjoner er sterkest også mellom disse to kategoriene, med .52.

Dette vil tilsi at kategoriene *dramatisk* og *arrogant* har stor grad av sammenheng. Dersom en person skårer gjennomsnittlig på kategorien *dramatisk*, vil han/hun med stor sannsynlighet skåre gjennomsnittlig også på kategorien *arrogant*.

At resultatene fra denne undersøkelsen samsvarer med normutvalgets resultater i det at korrelasjonen mellom disse kategoriene er den sterkeste, tyder på at utvalget i denne undersøkelsen samsvarer med normutvalget. I og med utvalgets størrelse i denne undersøkelsen ( $N = 30$ ), er samsvar med normutvalgets korrelasjoner av stor betydning. I mindre utvalg vil korrelasjonene være ustabile (Bear, King og Minium, 1993) og samsvar med normutvalget er derfor av betydning for denne undersøkelsens validitet.

Korrelasjoner sier ikke noe om kausale relasjoner (Bear, King & Minium, 1993). For denne undersøkelsen er det altså ikke gjennomført en korrelasjonsanalyse for å kunne si noe om hvorvidt det er forskjeller i personlighetsfaktorer mellom synshemmede i arbeid og synshemmede på uføretrygd. Korrelasjonsanalysen er gjennomført for å kunne se på hvorvidt utvalget i denne undersøkelsen samsvarer med normutvalgets gjennomføring av testen HDS og dermed om resultatene fra denne undersøkelsen kan sammenlignes og opprettholdes i forhold til standardiseringen.

Ikke bare samsvarer korrelasjonene for denne undersøkelsen med normutvalgets korrelasjoner på den sterkeste sammenhengen, men også på alle andre kategorier. For utvalget i denne undersøkelsen er alle korrelasjonene noe sterkere enn for normutvalget.

### 4.3 Forskjeller i personlighetsfaktorer

For å kunne se på hvorvidt det er forskjeller i personlighetsfaktorene som HDS måler, er det gjennomført en t-test for uavhengige utvalg. En sammenfatning av resultatene kan sees i tabell 4.3. Den komplette tabellen foreligger i vedlegg 3 (tabell G).

Fremstillingen i tabell 4.3 viser at det er statistisk signifikans på fire av de elleve kategoriene; *flyktig* ( $t(27) = -2.64, p = .014$ ), *unnvikende* ( $t(28) = -2.183, p = .038$ ), *arrogant* ( $t(28) = 2.417, p = .022$ ) og på kategorien *dramatisk* ( $t(28) = 2.729, p = .011$ ). På disse fire kategoriene er altså forskjellene mellom de to gruppene i utvalget statistisk signifikante.

**Tabell 4.3: t-test for uavhengige utvalg**

	Mean diff.	t	df	Sig. (2-tailed)	
<b>Flyktig</b>	-26.933	-2.640	27	<b>.014</b>	$t(27) = -2.64, p = .014$
<b>Skeptisk</b>	-8.699	-.863	28	.396	$t(28) = -.863, p = .396$
<b>Unnvikende</b>	-25.800	-2.183	28	<b>.038</b>	$t(28) = -2.183, p = .038$
<b>Avskjermet</b>	3.533	.358	28	.723	$t(28) = .358, p = .723$
<b>Passiv-aggressiv</b>	-11.800	-1.197	28	.241	$t(28) = -1.197, p = .241$
<b>Arrogant</b>	23.800	2.417	28	<b>.022</b>	$t(28) = 2.417, p = .022$
<b>Manipulativ</b>	9.867	1.005	27	.324	$t(27) = 1.005, p = .324$
<b>Dramatisk</b>	23.400	2.729	28	<b>.011</b>	$t(28) = 2.729, p = .011$
<b>Eksentrisk</b>	3.133	.311	25	.759	$t(25) = .311, p = .759$
<b>Perfeksjonistisk</b>	-8.733	-.980	28	.335	$t(28) = -.980, p = .335$
<b>Uselvstendig</b>	-15.867	-1.677	28	.105	$t(28) = -1.677, p = .105$

Det er de samme fire kategoriene som har størst forskjeller ved gjennomgang av gjennomsnittlig fordeling og standardavvik for resultatene som også oppnår statistisk signifikans. Disse forskjellene mellom gruppene er altså av et slikt omfang at sannsynligheten for at resultatene fremkommer som en følge av tilfeldigheter er lav.

---

Bruk av t-test forutsetter et normalfordelt utvalg (Colman & Pulford, 2006). For resultatene for denne undersøkelsen er det foretatt statistiske normalitetsanalyser for å vurdere hvorvidt utvalget er normalfordelt over kategoriene. Analysene viser at utvalget er normalfordelt over alle kategoriene med unntak av for kategorien *manipulativ*.

Det er gjennomført t-test også på denne kategorien, men som tabell 4.3 viser er resultatene for denne kategorien ikke signifikante. Kategorien vil heller ikke bli tillagt vekt i den videre drøftingen av resultatene i kapittel 5.

Når utvalget i denne undersøkelsen er liten ( $N = 30$ ) og det ikke er gjennomført en eksperimentell studie, er det vanskeligere å oppnå statistisk signifikans (Befring, 1998). Dermed vil oppnåelse av statistisk signifikans på disse fire kategoriene tilsi at forskjellene mellom de to gruppene i utvalget er generaliserbare til populasjonen. Populasjonen for denne undersøkelsen er alle blinde og sterkt svaksynte personer i Norge som enten er i 100% lønnet stilling eller er 100% uføretrygdede.

For å kunne generalisere resultatene av denne undersøkelsen må utvalget være representativt for populasjonen (Bear, King & Minium, 1993). Som nevnt i kap. 3 er det gjennomført et stort arbeide for å finne de 30 personene som utgjør utvalget for denne undersøkelsen. På bakgrunn av de metodiske tilnærmingene som er brukt i arbeidet med å finne det endelige utvalget, samt det tallmateriale som eksisterer om synshemmede i Norge vil det være grunn til å anta at utvalget i denne undersøkelsen er representativt for gruppene blinde/sterkt svaksynte personer i 100% lønnet stilling og blinde/sterkt svaksynte personer på 100% uføretrygd. Dermed kan generalisering av funnene til populasjonen på de fire kategoriene *flyktig*, *unnvikende*, *arrogant* og *dramatisk* opprettholdes.

Forskjellene i personlighetsfaktorer som vist ved gjennomføring av en t-test for uavhengige utvalg kan oppsummeres ved at det er statistisk signifikans på fire av kategoriene. Forskjellene på disse kategoriene kan generaliseres til populasjonen.

Forskjellene kan derimot ikke gi en årsaksforklaring til hvorfor den ene gruppen er i arbeid og den andre er uføretrygdet.

#### **4.4 Oppsummering av resultatene**

Resultatene for denne undersøkelsen viser at det er forskjeller mellom utvalgsgruppene blinde/sterkt svaksynte personer i arbeid og blinde/sterkt svaksynte personer på uføretrygd på personlighetsfaktorer operasjonalisert i testen HDS. Det er signifikante forskjeller mellom gruppene på fire av de elleve kategoriene som testen operasjonaliserer. Resultatene gir ikke noe entydig svar på hvorvidt personlighetsfaktorer er en medvirkende årsak til yrkesdeltakelse eller ikke, i og med at det er signifikante funn på noen kategorier, men ikke på alle. Resultatene vil bli nærmere diskutert i kapittel 5 med den hensikt å vurdere resultatenes validitet og reliabilitet, samt for å kunne vurdere resultatene ut fra tolkningsgrunnlaget for testen, den teoretiske referanserammen og problemstillingen for undersøkelsen.

## 5. Drøfting

Denne undersøkelsen har som formål å vurdere hvorvidt personlighet kan være årsak til yrkesdeltakelse hos blinde/sterkt svaksynte personer. Ved bruk av testen HDS er det i denne oppgaven gjennomført en vurdering av personlighetsfaktorer hos 15 blinde/sterkt svaksynte personer i arbeid og 15 blinde/sterkt svaksynte personer på uføretrygd. Det vil være nødvendig å belyse ulike aspekter ved gjennomføringen av undersøkelsen som kan påvirke resultatenes validitet og reliabilitet. I dette kapitlet vil det derfor først bli gjennomført en validitets- og reliabilitetsvurdering av undersøkelsen. Deretter vil resultatene av undersøkelsen drøftes opp mot tolkningsgrunnlaget for undersøkelsesinstrumentet, testen HDS, mot problemstillingen og mot den teoretiske referanserammen for undersøkelsen. Til slutt vil hovedfunnene oppsummeres og noen tanker om veien videre vil bli presentert.

### 5.1 Validitet og reliabilitet i undersøkelsen

Det anses som hensiktsmessig å fremsette en kritisk vurdering av denne undersøkelsen og det vil i den sammenheng være naturlig å drøfte validiteten og reliabiliteten i undersøkelsen for å avdekke hvor gyldig undersøkelsen er og hvorvidt den gir svar på oppgavens problemstilling.

Som nevnt i kapittel 3 har Cook og Campbell (her i Lund, 2002) utarbeidet et validitetssystem for kausale undersøkelser. Systemet omfatter statistisk validitet, indre validitet, begrepsvaliditet og ytre validitet. Systemet kan illustreres som vist i tabell 5.1. Det fremkommer av tabell 5.1 at hvert validitetsområde har visse trusler. Validitetsområdene og truslene mot dem vil bli presentert og drøftet opp mot gjennomføringen av denne undersøkelsen.

**Tabell 5.1: Cook & Campbells system ”De fire validitetstypene og deres trusler”**  
(Lund, 2002 s. 110)

Statistisk validitet	Indre validitet	Begrepsvaliditet	Ytre validitet
Brudd på statistiske forutsetninger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retningsproblemer</li> <li>• Historie</li> <li>• Modning</li> <li>• Testing</li> <li>• Instrumentering</li> <li>• Seleksjon</li> <li>• Frafall</li> <li>• Statistisk regresjon</li> <li>• Atypisk kontrollgruppe-atferd</li> </ul>	Irrelevante, systematiske komponenter på årsaks- eller effektssiden	Systematiske forhold som vanskeliggjør aktuelle generaliseringer
Lav statistisk styrke		For eksempel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalueringsforståelse</li> <li>• Hypotese-gjetning</li> <li>• Eksperimentator-forventning</li> <li>• Generell oppmerksomhet</li> </ul>	For eksempel: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interaksjon mellom uavhengig variabel og personer, situasjoner og tider</li> <li>• Personhomogenitet</li> <li>• Ikke-representativt personutvalg</li> </ul>

### 5.1.1 Statistisk validitet

Som nevnt i kapittel 3 er statistisk validitet en nødvendig betingelse for de andre validitetskravene (Shadish, Cook & Campbell, 2002). Trusler mot statistisk validitet ligger i brudd på de statistiske forutsetningen og lav statistisk styrke, som illustrert i tabell 5.1. Trusselen om brudd på statistiske forutsetninger vil ha konsekvenser både for ”Type I”- og ”Type II”-feil, mens trusselen om lav statistisk styrke vil medføre stor sannsynlighet for ”Type-II”-feil (Shadish, Cook & Campbell, 2002).

”Type I”-feil, som er forkasting av en sann nullhypotese (Befring, 1998), vil i denne undersøkelsen oppstå dersom det ikke er sammenheng mellom yrkesdeltakelse og personlighet, men antagelsen om sammenhengen opprettholdes. ”Type-II”-feil, som er akseptering av gal nullhypotese (ibid) vil i denne undersøkelsen oppstå dersom det er sammenheng mellom yrkesdeltakelse og personlighet, men denne sammenhengen ikke oppdages og undersøkelse går ut fra at det ikke finnes sammenheng mellom variablene.



---

Den statistiske styrken i denne oppgaven vil kunne bli lav på grunn av at utvalget er lite og fordi det er vanskelig å vite noe om populasjonsvariansen. Siden utvalget i denne undersøkelsen er lite kan det fremstå sterke sammenhenger uten statistisk signifikans.

Resultatene viser at det oppstår statistisk signifikans på fire av kategoriene. Dette antyder at det er sterke sammenhenger i undersøkelsen og at den statistiske styrken ikke er lav. Men det oppnås ikke signifikante resultater på alle kategoriene av testen HDS og det kan dermed ikke konkluderes med at statistisk validitet er oppfylt. Siden statistisk validitet anses som en forutsetning for de andre validitetskravene (Shadish, Cook & Campbell, 2002) er mangelen på en klar oppfylning av den statistiske validiteten problematisk i forhold til den totale validiteten i undersøkelsen.

### **5.1.2 Undersøkelsesreliabilitet**

Undersøkelsesreliabiliteten kan anses som en del av den statistiske validiteten da et svakt reliabilitetsgrunnlag svekker den statistiske styrken og øker muligheten for å overse forskjeller mellom gruppene.

HDS er normert og standardisert i flere land, inkludert Sverige. Denne drøftingen tar utgangspunkt i denne svenske standardiseringen, da det ikke er foretatt en egen standardisering for Norge.

Den svenske normeringen er gjort på 218 yrkesaktive voksne og 192 studenter. Totalgruppen består av 410 personer mellom 19 og 64 år, hvor gjennomsnittelig alder er 36 år med et standardavvik på 12 år (Mabon, 2002). Mean for den svenske normgruppen tilsvarer i hovedsak normgruppene fra USA og Storbritannia. Interitemkorrelasjonens mean ligger, for den svenske normgruppen, på 0.12, mens den ligger på 0.13 i USA og Storbritannia. Retestrelabilitet med en mean på 0.78 bekrefter skalaenes stabilitet over tid, se tabell A i vedlegg 3 (Mabon, 2002). Alpha-verdiene ligger fra 0.57 på det laveste og til 0.71 på det høyeste. Altså er reliabiliteten på et akseptabelt nivå.

HDS er korrelert i forhold til et vidt spekter av tester. I den svenske normeringen ble HDS blant annet sett i sammenheng med Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), som er en av verdens mest brukte personlighetstest. Korrelasjonen mellom HDS og MBTI anses som god på alle MBTIs fire delskalaer (Mabon, 2002). I manualen til HDS beskrives også korrelasjonen mellom HDS og testene Service F, Vägvisaren, Bedömning av Kritiskt Tänkande (BKT) og Fundamental Interpersonal Relations Orientation – Behavior (FIRO-B). Korrelasjonene mellom HDS og disse testene anses som god (ibid).

Det er høye korrelasjoner (se tabell B i vedlegg 3) mellom kategoriene for *flyktig* og *skeptisk* (0.42), samt for *flyktig* og *unnnvikende* (0.41) i denne testen. I tillegg korrelerer kategoriene for *dramatisk*, *manipulativ* og *arrogant* sterkt med hverandre (0.47, 0.52). Kategoriene for *perfeksjonistisk* og *uselvstendig* er de kategoriene som er minst korrelerende. Mønsteret for korrelasjon er i overensstemmelse med resultatene fra USA og Storbritannia (Mabon, 2002).

Undersøkelserreliabilitene i denne oppgaven må anses som god ut fra Alpha-verdiene som ligger fra 0.57 til 0.71 (Mabon, 2002). Dette øker den statistiske styrken i undersøkelsen og bidrar til å heve den statistiske validiteten for undersøkelsen.

### **5.1.3 Indre validitet**

Indre validitet, som illustrert i tabell 5.1, vil være god dersom det kan dras slutninger om hvorvidt de observerte forholdene reflekterer kausalitet mellom variablene (Shadish, Cook & Campbell, 2002). I et kausalt komparativt design er den indre validiteten svak. Trusler mot den indre validitet i denne undersøkelse vil være retningsproblem, historie, instrumentering og seleksjon.

---

*Retningsproblemer* oppstår når det er vanskelig å avgjøre hva som er årsak og hva som er effekt (Lund, 2002). I det at det undersøkes hvorvidt det er personlighetsfaktorer som skiller gruppene sterkt svaksynte/blinde i arbeid og uføretrygdede sterkt svaksynte/blinde, kan retningsproblemet bli aktuelt da det må tas i betraktning om personlighetsfaktorene er årsak til at den ene gruppen er i jobb eller om funnene i personlighetsfaktorene til gruppen på uføretrygd skyldes nettopp at gruppen ikke er i arbeid.

*Historie* handler om hendelser som oppstår uavhengig av den antatte årsaken (Lund, 2002). I denne undersøkelsen er historie svært relevant å ta høyde for, da utvalgsgruppene lever i forskjellige miljøer og under forskjellige betingelser. Utvalgsgruppen som er i arbeid vil være personer som lever krevende og sosiale liv, med stor omgang med samfunnet for øvrig. For å forsøke å kontrollere for historieproblematikk, er det forsøkt å få personer i utvalgsgruppen som er uføretrygdede blant personer som for eksempel er på arbeidstiltak, har verv i organisasjoner eller på annen måte er aktive i hverdagen sin.

*Instrumentering* peker på forhold ved måleinstrumentet som kan resultere i kunstige resultater (Lund, 2002). Siden det er valgt en personlighetstest som måleinstrument er instrumentering en relevant trussel mot undersøkelsen. Det er forsøkt å ta høyde for denne trusselen ved at utvalgene svarer på undersøkelsen alene, uten innflytelse eller påvirkning utenfra, samt at de vil være helt anonyme. Det er dermed håp om at dette har ført til at utvalgene føler de kan svare ærlig på spørsmålene testen stiller.

*Seleksjon* handler om ikke-tilfeldig personfordeling over forsøksbetingelsene (Lund, 2002). Utvalgsgruppene i denne undersøkelsen er i utgangspunktet forskjellige på avhengig variabel fra starten av. Dette er en forutsetning for undersøkelsen og har derfor ikke vært mulig å kontrollere for.

Denne undersøkelsen har i tillegg et større nummer alternative forklaringer eller spuriøse effekter (Hellevik, 1995) som har betydning for den indre validiteten. Noen av disse spuriøse effektene kan være intelligens, utdannelsesnivå, boforhold, forventninger om yrkesdeltakelse, personlige egenskaper, møte med omverdenen og fysisk tilrettelegging.

*Intelligens* er en mulig årsak til at noen er i arbeid og andre ikke. Det er ikke foretatt intelligenstest i forkant av denne undersøkelsen, da det verken var tidsmessig mulig, eller ønskelig i forhold til anonymitet. Det ble for denne undersøkelsen prioritert å anonymisere utvalget, da det ble ansett som vesentlig for å kunne sikre at utvalget i størst mulig grad svarte ærlig på testen. Dermed må forskjeller i intelligens anses som en betydelig alternativ forklaring.

*Utdannelsesnivå* må anses som en vesentlig spuriøs effekt. Det kreves i større og større grad utdanning på høyere nivå for å kunne få arbeid. Dermed må man kunne anta at dersom gruppen som er uføretrygdete har et lavere utdannelsesnivå enn gruppen i arbeid, vil dette kunne forklare hvorfor de uføre ikke har arbeid. Dette kan være en mer signifikant forklaring enn personlighet, men utdannelsesnivå er ikke kontrollert for i denne undersøkelsen. Utdannelsesnivå er ikke kontrollert for i utvalget, da det var svært vanskelig å finne nok personer til utvalget. Dermed måtte kravet om utdannelsesnivå fravikes allerede tidlig i prosessen.

*Boforhold* er en alternativ forklaring, da det må kunne antas at det vil være enklere å få arbeid i byer enn utenfor. Det er flere arbeidsplasser i byer – og jo større byer, jo flere arbeidsplasser. Personer som bor i bygd, tettsted eller på landet vil antagelig ha større problemer med å finne arbeid enn personer som bor i byer. Antagelig er ikke dette en viktig alternativ forklaring for denne undersøkelsen, da de fleste personer i uføreutvalget bor i, eller i nærheten av, byer.

---

*Forventninger om yrkesdeltakelse* er en alternativ forklaring for dette utvalget, siden det her er snakk om personer som er sterkt svaksynte eller blinde. Mange av disse personene har medfødte synshemminger som vil kunne medføre at forventningen om yrkesdeltakelse er lav. Det kan være at noen av personene i uføregruppen har hatt så lave forventninger om mulighetene på arbeidsmarkedet at dette er årsaken til at de ikke er arbeid.

*Personlige egenskaper* kan være en spuriøs effekt for dette utvalget. Med personlige egenskaper menes her de egenskaper eller interesser som alle personer har og som de fleste har mulighet til å velge yrke ut fra. For sterkt svaksynte og blinde personer er muligheten til yrkesvalg hemmet av funksjonshemmingen. Det vil være et antall yrker som er utelukket for sterkt svaksynte og blinde, rett og slett fordi yrkene ikke er mulige å tilrettelegge for en synshemmet person. Dersom en person har personlige egenskaper og/eller interesser som ville tilsi en karriere innen yrker som er vanskelig tilgjengelig for synshemmede, vil dette kunne være en årsak til uførhet.

*Møte med omverdenen* kan være en alternativ forklaring. Med dette menes de holdninger og fordommer som personer med synshemminger møter daglig. Dersom møtet med omverdenen i stor grad er preget av negative erfaringer, kan dette forårsake problemer med selvtilliten, noe som igjen kan føre til problemer på arbeidsmarkedet. Og dermed være en alternativ forklaring på hvorfor noen er i arbeid og andre ikke.

*Fysisk tilrettelegging* kan være en alternativ forklaring, i det at synshemmede har behov for stor grad av tilrettelegging for å kunne få og beholde arbeid. Dersom tilrettelegging ikke er gjennomført på en god måte, vil dette kunne føre til uførhet.

Denne undersøkelsen har flere trusler mot den indre validiteten. Det kan ikke fastslås hvorvidt disse truslene er medvirkende faktorer til resultatene av undersøkelsen og den indre validiteten i denne undersøkelsen må derfor sies å være svak.

### 5.1.4 Begrepsvaliditet

Som nevnt i kapittel 3 handler begrepsvaliditet om hvorvidt uavhengig og avhengig variabel måler de relevante begrepene i forskningsproblemet (Lund, 2002).

Denne undersøkelsen inneholder ulike typer komponenter, som det er bred enighet om (Mabon, 2002). Testen som benyttes i undersøkelsen er kryss-validitert mot andre tester (ibid). Ved bruk av test vil begrepsvaliditeten være avklart på forhånd ved at utviklerne av testen har gjennomført undersøkelser for å sikre begrepsvaliditeten.

Begrepsvaliditeten i denne undersøkelsen er avhengig av faktorstrukturen i testen HDS. Mabon (2002) beskriver hvordan det er gjennomført en prinsippal komponentanalyse med Varimaks rotasjon for å klarlegge den underliggende faktorstrukturen i testen (se tabell C i vedlegg 3). Resultatene samsvarer godt med de amerikanske og britiske dataene, med en struktur med tre faktorer som i de svenske dataene forklarer 56% av variansen (jfr. USA 62% og Storbritannia 67%).

Faktoranalyse, det essensielle verktøyet i faktormodeller, er en statistisk prosedyre basert på korrelasjonskonseptet (Cloninger, 2004). Korrelasjonen mellom alle par av variabler blir sammenlignet til en form for korrelasjonsmatrise. Ofte vil korrelasjonsmønstre avsløre overflødig informasjon, som så kan bli forklart systematisk. Faktoranalyse kan på denne måten forklare et stort antall variabler gjennom å identifisere et mindre antall dimensjoner eller faktorer (ibid).

Matematisk består faktoranalyse av å lete etter opphopninger av variabler som korrelerer med hverandre (Gall, Gall & Borg, 2003). Den første opphopningen av variabler som er identifisert kalles den første faktoren og representerer de variablene som korrelerer i størst grad med hverandre. Faktoren gir en skåre, som blir generert for hvert individ i undersøkelsen. Dermed er det mulig å lage en korrelasjonskoeffisient mellom faktorskårene og skårene på en bestemt variabel (ibid).

---

Theie (1999) snakker om to hovedtilnærminger til faktoranalyser; konfirmative og eksplorerende analyser. En konfirmativ, eller bekreftende, analyse vil teste ut om en operasjonalisering er holdbar, mens en eksplorerende analyse vil bestå av å finne gode modeller for variabelsettet. Det anses ofte som hensiktsmessig å bruke en kombinasjon av de to teknikkene.

Når HDS ble utviklet ble det benyttet en eksplorerende analyse, hvor hver påstand ble testet for å finne de påstandene som passer til hver enkelt kategori (Mabon, 2002). Deretter ble påstandene testet ut gjennom bruk av en konfirmerende analyse (ibid). Disse analysene er gjennomført over tid og i forskjellige land og viser at testen er stabil i forhold til hvordan de forskjellige faktorene vektlegges (ibid).

Resultatene av faktoranalysen kan brukes på to ulike måter – enten som selvstendige variabler i analysen eller for å lage additive indekser (Theie, 1999). Faktoranalysen av HDS er brukt både som selvstendige variabler, ved at hver kategori er en faktor av påstander, og for å lage additive indekser, ved at kategoriene igjen er delt opp i tre overliggende faktorer.

Den overliggende faktorstrukturen i testen består av tre komponenter. De tre komponentene kaller Mabon (2002) ”bevegelse fra andre”, ”bevegelse mot andre” og ”bevegelse til andre”. Komponentene bekreftes i de svenske dataene (ibid).

”Bevegelse fra andre” er sammensatt av kategoriene *Flyktig*, *Skeptisk*, *Unnvikende*, *Avskjermet* og *Passiv-Aggressiv*. Personer med høye verdier i denne faktorgruppen vil oppleve følelsen av utrygghet, manglende tillitsfølelse, fiendtlighet og sosial avskjerming. Disse atferdsmønstrene kan sammenlignes med de mellom-menneskelige temaene som Horney (1950) kaller ”bevegelse fra andre”, som en metode for å hanske med utrygghet. Faktorgruppen kan også sammenlignes med det som Tellegen (her i Mabon, 2002) kaller ”negativ affektivitet”.

”Bevegelse mot andre” defineres av kategoriene *Arrogant*, *Manipulativ*, *Dramatisk* og *Eksentrisk*. Personer med høye verdier i denne faktorgruppen vil kunne betegnes som impulsive, energiske, konkurransemennesker, med høy selvtillit i det offentlig og med et talent for å vise seg frem. Disse atferdsmønstrene sammenfaller med de mellommenneskelige temaene som Horney (1950) kalte ”bevegelse mot andre”, altså det å kjøre over andre personer, dominere, overtale, manipulere, som en måte å hankses med utrygghet på. Gruppen kan også sammenlignes med det som Tellegen (her i Mabon, 2002) kaller for ”positiv emosjonalitet”.

”Bevegelse til andre” inneholder kategoriene *Perfeksjonistisk* og *Uselvstendig*. Personer med høye verdier i denne faktorgruppen vil være konforme, lydige og tilpasningsdyktige. Disse atferdsmønstrene samsvarer med Horney (1950) ”bevegelse til andre”, som omhandler det å skape allianser og passe på å få sympati som en måte å hankses med egen utrygghet på. Faktoren kan sammenlignes med det som Tellegen (her i Mabon, 2002) kaller ”bundethet”.

Tellegens kategoriseringer, eller dimensjoner, er påvist å korrelere med femfaktormodellen (Church, 1994). Dermed er faktorstrukturen i HDS relevant både i forhold til Tellegens dimensjoner og femfaktormodellen.

I tillegg til de tre mellommenneskelige temaene ”bevegelse fra andre”, ”bevegelse mot andre” og ”bevegelse til andre” kan HDS faktorene illustrere hvordan personer med høye verdier innen en faktorgruppe kan ha visse former for responsstiler.

Forhøyede verdier på kategoriene *arrogant*, *manipulativ* og *dramatisk*, med andre ord personer med forhøyede verdier på den overordnede faktorstrukturen ”bevegelse mot andre”, kan indikere et sterkt behov for oppmerksomhet, energi og sosiale ferdigheter (Mabon, 2002).



---

Forhøyede verdier på kategoriene *flyktig*, *unnnvikende* og *avskjermet*, med andre ord personer med forhøyede verdier på den overordnede faktorstrukturen ”bevegelse fra andre”, kan indikere problemer med relasjonelle ferdigheter (sosial kompetanse), mens forhøyede verdier på kategoriene *perfeksjonistisk* og *uselvstendig*, med andre ord personer med forhøyede verdier på den overordnede faktorstrukturen ”bevegelse til andre”, kan indikere personer som er konservative, som trenger trygghet og godkjenning og som kan være negativt innstilt til forandringer. Den siste gruppen vil antagelig ha lave verdier på enten *manipulativ* eller *eksentrisk* i tillegg (ibid).

Begrepsvaliditeten for testen som er brukt i denne undersøkelsen kan anses som tilfredsstillende både i forhold til forståelse av begrepene og i forhold til vurderingen av begrepene ut fra kryss-validiteringen som er gjennomført mot andre tester og ut fra testens faktorstruktur.

Begrepsvaliditet er derimot ikke et absolutt validitetskrav, da det ofte er mer snakk om grader av begrepsvaliditet (Shadish, Cook & Campbell, 2002). Det er flere områder hvor begrepsvaliditeten kan være svak, blant annet kan undersøkelsen måle begrepene for generellt eller for spesifikt eller undersøkelsen kan måle feil begreper. Begrepsvaliditeten i utvalget er nok et område som vil påvirke validiteten for denne undersøkelsen. Begrepsvaliditet er dermed et stort og omfattende område som for denne undersøkelsen ikke kan oppsummeres konkret.

### **5.1.5 Ytre validitet**

Ytre validitet, som illustrert i tabell 5.1, handler om generalisering til og over relevante tider, situasjoner og individer (Lund, 2002). Som nevnt i kapittel 3 vil det i forhold til den indre validiteten være relevant å se på *målpopulasjon* og *tilgjengelig populasjon* for undersøkelsen (ibid).

Målpopulasjonen i denne undersøkelsen vil være alle blinde/sterkt svaksynte personer i Norge, mens den tilgjengelige populasjonen vil være den andelen av blinde/sterkt svaksynte personer som er i arbeid eller som er uføretrygdede som jeg har fått tilgang til gjennom de instanser jeg har brukt for å finne utvalget mitt. Dermed må resultatene først generaliseres mot den tilgjengelige populasjonen, før en eventuell generalisering mot målpopulasjonen kan bedømmes. Det er målpopulasjonen som er av primær interesse for denne undersøkelsen.

Målpopulasjonen, altså alle blinde/sterkt svaksynte i Norge, kan ikke tallfestes, siden det ikke foreligger statistikker eller oversikter over gruppen. Norges Blindforbund opererer med et tallmateriale hvor det antas at mer enn 130 000 personer i Norge er synshemmede (Norges Blindforbund, 2006). Men dette antallet inkluderer alle personer med synshemminger, og ikke utelukkende blinde/sterkt svaksynte, som denne undersøkelsen retter seg mot. Det foreligger heller ingen statistikker eller oversikter over hvor stor andel av alle synshemmede som er svaksynte, sterkt svaksynte, blinde eller har annen synsproblematikk. Dermed blir målpopulasjonen for denne undersøkelsen svært uklar. Det er problematisk for denne undersøkelsen at det ikke eksisterer statistikk over antall synshemmede i Norge. Målpopulasjonen må dermed baseres på antagelser. Den tilgjengelige populasjonen for denne undersøkelsen kan dermed heller ikke tallfestes og må i sin helhet baseres på de antagelser som fremkommer gjennom arbeidet med å finne de 30 personene som utgjør utvalget i denne undersøkelsen.

Usikkerhet på begge nivåene av generalisering kan føre til usikkerhet vedrørende den ytre validiteten. Ytre validitet er et omfattende og komplisert område. Lund (2002) slår fast at en fornuftig måte å sikre ytre validitet på vil være å foreta mange og ulike undersøkelser rettet mot det samme forskningsproblemet, for så å sammenligne resultatene.

Lund (2002) sier (s. 140) at: ”En slik replikasjon av studier – som er grunnlaget for metaanalyse – vil kaste lys over generaliserbarheten av funn, og dermed bidra til å avgjøre om det eksisterer generelle lovmessigheter innen et domene”.

---

Det er vanskelig å stadfeste god ytre validiteten i denne undersøkelsen, da ingen replikasjon gjennomføres.

## 5.2 Drøfting av resultatene av undersøkelsen

Resultatene som er presentert i kapittel 4 vil drøftes opp mot tolkningsgrunnlaget for undersøkelsesinstrumentet, testen HDS, opp mot problemstillingens ordlyd og mot den teoretiske referanserammen for denne undersøkelsen i dette kapitlet.

I forhold til tolkning av resultatene er testen HDS oppbygd på en slik måte at høye verdier (persentiler) antyder at personen vil kunne oppleve problemer i arbeidslivet (se kap. 3 for nærmere presentasjon av tolkning av HDS). Dette betyr at resultatene som viser at det er store gjennomsnittlige forskjeller i resultatene mellom gruppene på kategoriene *flyktig* og *unnnvikende* på testen HDS (se tabell 4.1) kan tolkes dithen at gruppen på uføretrygd vil oppleve større problemer i arbeidslivet når personlighetsfaktorene *flyktig* og *unnnvikende* blir ansett som viktige. Videre viser de gjennomsnittlige forskjellene at det er store forskjeller mellom utvalgsgruppene på kategoriene *arrogant* og *dramatisk* (se tabell 4.1). På disse to kategoriene er det gruppen på uføretrygd som skårer med laveste verdier, og det vil dermed være gruppen i arbeid som vil oppleve størst problemer i arbeidslivet når personlighetsfaktorene *arrogant* og *dramatisk* blir ansett som viktige.

Ut fra disse resultatene vil det ikke være grunn til å anta at gruppen i arbeid har bedre eller sterkere forutsetninger for yrkesdeltakelse enn gruppen på uføretrygd, da de største forskjellene fremkommer på fire kategorier, men hvor kun to av kategoriene gir lave skårer til gruppen i arbeid. Derimot kommer det frem at det er forskjeller mellom de to gruppene på flere av kategoriene – og spesielt store forskjeller på fire av kategoriene.

Som vist i kapittel 4 skårer utvalgsgruppene forskjellig i forhold til en gjennomgang av persentilområdene som danner tolkningsgrunnlaget for testen HDS (se figur 4.1). Figur 4.1 viser at gruppen i arbeid skårer innen det lave området (persentiler fra 1% til 39%) på en kategori, innen det gjennomsnittlige området (persentiler fra 40% til 59%) på åtte kategorier og innen det forhøyede området (persentiler over 60%) på to kategorier. I motsetning skårer utvalgsgruppen som er uføretrygdde i det lave området på to kategorier, i det gjennomsnittlige området på tre kategorier og med forhøyede verdier på seks kategorier.

Når resultatene sees i en slik sammenheng vil man kunne anta at gruppen på uføretrygd vil oppleve større og flere problemer i forhold til yrkesdeltakelse. Selv om gruppen på uføretrygd skårer innen det lave området på to av kategoriene og gruppen i arbeid kun skårer innen det lave området på en kategori, vil det være av større betydning at gruppen på uføretrygd skårer med forhøyede verdier på hele seks kategorier.

Kategoriene *unnvikende* og *arrogant* oppnår statistisk signifikans i denne undersøkelsen. Ut fra dette kan det antas at det ikke bare er forskjeller mellom gruppene i utvalget, men at forskjellene også kan være en medvirkende årsak til yrkesdeltakelse.

Når gjennomsnittlige forskjeller for gruppene og retningslinjene for tolkning av HDS sammenlignes med resultatene fra t-testen fremkommer det at for gruppen som er i arbeid vil kategorien *unnvikende* være den eneste som kan ha betydning for yrkesdeltakelsen til gruppen i arbeid. På kategorien *arrogant* skårer gruppen på uføretrygd lavt, som vist i analysen av gjennomsnitt og standardavvik, og det vil derfor være for gruppen på uføretrygd at betydningen for yrkesdeltakelse kan anses som vesentlig på kategorien *arrogant*. Da denne gruppen ikke er i arbeid kan ikke dette resultatet forklare mangel på yrkesdeltakelse. Resultatet kan derimot anses som en motsatt årsaksforklaring. Dersom faktoren er av betydning for yrkesdeltakelse burde gruppen på uføretrygd ha gode forutsetninger til å klare seg i arbeidslivet.

---

Ved en gjennomgang av resultatene i forhold til tolkningsgrunnlaget for testen HDS vil det altså ikke være mulig å konkludere med at personlighetsfaktorene som testen HDS operasjonaliserer har avgjørende betydning for yrkesdeltakelsen. Det fremkommer likevel klare forskjeller mellom de to utvalgsgruppene, noe som kan indikere at det kan være interessant å se videre på sammenhengen mellom personlighetsfaktorer og yrkesdeltakelse i større prosjekter som kan ta høyde for flere forhold enn det som var mulig i denne undersøkelsen.

I forhold til problemstillingen som etterspør forskjeller i personlighetsfaktorer mellom de to gruppene viser resultatene altså at det er forskjeller mellom gruppene i utvalget. Gruppene skårer lavt, gjennomsnittlig og høyt, som definert i tolkningsgrunnlaget for testen (se figur 4.1), på forskjellige kategorier i alle tilfeller, med unntak av kategoriene *avskjernet*, *perfeksjonistisk* og *eksentrisk* (se tabell 4.1). Videre viser resultatene at det er grunn til å anta at gruppen i arbeid har bedre forutsetninger for å klare seg i et arbeidsforhold enn gruppen på uføretrygd, da de skårer med forhøyede verdier på få kategorier i forhold til gruppen på uføretrygd.

I forhold til den teoretiske referanserammen for denne undersøkelsen fremkommer det flere områder som er av interesse for drøftingen av resultatene. Deary, Matthews & Whiteman (2003) påpeker at alle faktorene i femfaktormodellen korrelerer med arbeidsdyktighet, men at faktoren *planmessighet* korrelerer sterkest med arbeidsdyktighet. Faktoren *planmessighet* i femfaktormodellen samsvarer med kategoriene *unnavikende*, *arrogant* og *perfeksjonistisk* i HDS (som vist i tabell 3.2).

Det er på kategorien *unnavikende* at analysene av resultatene for denne undersøkelsen viser sterkest sammenheng mellom yrkesdeltakelse og personlighet for utvalgsgruppen som er i arbeid. I forhold til Deary, Matthews & Whitemans (2003) påstand om at faktoren *planmessighet* korrelerer sterkest med arbeidsdyktighet, er dette av stor interesse for denne undersøkelsen. Men faktoren *planmessighet* inneholder mer enn kategorien *unnavikende*.

Når kategoriene *arrogant* og *perfeksjonistisk* inkluderes fremkommer det at gruppen på uføretrygd skårer lavere på kategorien *arrogant*, og har dermed bedre forutsetninger for å klare seg i arbeidslivet på denne kategorien. På kategorien *perfeksjonistisk* viser resultatene av denne undersøkelsen at begge utvalgsgruppene skårer med høye verdier (over 60%) på kategorien. Dermed blir det vanskelig å dra konklusjoner for denne undersøkelsen på det teoretiske grunnlaget som tilsier at faktoren *planmessighet* i femfaktormodellen korrelerer sterkt med arbeidsdyktighet.

Roberts et.al (2005) viser til at faktoren *samvittighetsfull* har vist størst sammenheng med arbeidsdyktighet. *Samvittighetsfull*, eller kategorien *perfeksjonistisk* som er benevnelsen i testen HDS, oppnår ikke statistisk signifikans ved gjennomføring av t-test for uavhengige utvalg i denne undersøkelsen. Det kan dermed diskuteres hvorvidt forskjellene mellom gruppene i utvalget har betydning for yrkesdeltakelsen. Dersom kategorien *perfeksjonistisk* skal vektlegges med avgjørende betydning vil det for denne undersøkelsen ikke være påvist at forskjellene i personlighetsfaktorer har noen betydning for yrkesdeltakelse.

Ved gjennomføring av t-test for uavhengige utvalg på resultatene i denne undersøkelsen kommer det frem noen likheter i personlighetsfaktorer mellom gruppene som utgjør utvalget. Det er interessant å se på hva disse likhetene ligger i siden problemstillingen for denne oppgaven etterspør forskjeller mellom gruppene.

Det er altså statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene i utvalget på fire av de elleve kategoriene. T-testen viser samtidig likheter mellom gruppene på kategoriene *avskjermet* og *eksentrisk*. Her er det svært lav statistisk signifikans og dermed ingen generaliserbar overføringsverdi. Videre viser gjennomgangen av gjennomsnitt og standardavvik for utvalget at på disse to kategoriene er det kun en persentil på 3,53 i forskjell mellom gruppene på kategorien *avskjermet* og en persentilforskjell på kun 3,16 på kategorien *eksentrisk*.

---

Det er interessant å observere at det er gruppen i arbeid som skårer med høyeste verdier på begge disse kategoriene, og som dermed ut fra testens tolkningsgrunnlag har bedre forutsetninger til å klare seg i en arbeidssituasjon når det er disse faktorene som vurderes. Forskjellene er derimot så små at de faller innenfor samme tolkningsgruppe og vil dermed ikke kunne sies å utgjøre noen reell forskjell i forhold til forutsetninger for å klare seg i en arbeidssituasjon.

Kategorien *avskjermet* kan sammenlignes med faktoren *medmenneskelighet* i femfaktormodellen, mens kategorien *eksentrisk* sammenlignes med faktoren *åpenhet* i femfaktormodellen. Deary, Matthews & Whiteman (2003) viser til at faktoren *åpenhet* korrelerer sterkere med opplærings situasjonen enn med arbeidsdyktighet. De viser videre til at faktorene *åpenhet* og *medmenneskelighet* korrelerer sterkt med hverandre i alle metaanalyser.

Undersøkelsen finner altså to kategorier, *avskjermet* og *eksentrisk* hvor likhetene i personlighetsfaktorer er større enn forskjellene. På disse kategoriene vil utvalgene i denne undersøkelsen stille likt i forhold til muligheten til å mestre utfordringer i arbeidslivet.

Deary, Matthews & Whitemans (2003) sammenfatning av metaanalyser av femfaktormodellen peker på at det for disse kategoriene (*avskjermet* og *eksentrisk*) ikke er arbeidsdyktigheten som måles i størst grad, men heller evnen til å mestre opplærings situasjonen. Det må sies at i forbindelse med å skulle få og beholde arbeid vil opplærings situasjon kunne anses som av like vesentlig betydning som arbeidsdyktigheten, da begge forhold blir vurdert i en ansettelsesprosess eller eventuelt prøvetid (ibid).

Problemstillingen for denne undersøkelsen antar at det forskjeller i personlighet mellom personer som er i arbeid og personer som er uføretrygdet. Undersøkelsen har ikke tatt hensyn til hvorvidt det kan være forhold som påvirker personligheten. Dermed kan det være at det er forhold som har påvirket personligheten som igjen kan være årsak til yrkesdeltakelse.

Det må for eksempel tas hensyn til om uførhet i seg selv vil kunne påvirke personligheten. Det kan være at det å være ufør kan påvirke personlighetsfaktorene som måles ved hjelp av testen HDS og at det dermed er uførheten som gir utslag i denne undersøkelsen og ikke personligheten. Det kan også argumenteres for at en funksjonshemming i seg selv kan påvirke personligheten. I så tilfelle vil en personlighetstest brukt som mål for å vurdere årsak, som er tilfelle i denne undersøkelsen, være en ufullstendig eller uriktig måte å teste på.

Problemstillingen for denne undersøkelsen baseres seg på at personlighet har en betydning for muligheten til å få og beholde arbeid. Resultatene for denne undersøkelsen viser ingen klar sammenheng mellom personlighet og yrkesdeltakelse. Det kan være at personlighet i seg selv ikke er utslagsgivende for hvorvidt mennesker har mulighet til å få og beholde arbeid eller ikke, men siden rekruttering i stor grad skjer ved hjelp av bedømming av personlighet i dagens samfunn (Deary, Matthews & Whiteman, 2003), må man likevel kunne anta at personlighet er en medvirkende årsak til yrkesdeltakelse.

### **5.3 Oppsummering av hovedfunnene for undersøkelsen**

Ved en gjennomgang av gjennomsnittlige forskjeller mellom gruppene sett i sammenheng med retningslinjene for tolkning av testen, kommer gruppen som er i arbeid klart best ut. Gruppen i arbeid skårer med forhøyede verdier, som antyder at det kan være personlighetsfaktorer som vil gjøre det problematisk å takle situasjonene som kategoriene viser til, på kun to kategorier. Gruppen på uføretrygd skårer derimot med forhøyede verdier på seks kategorier. Dette vil kunne antyde at gruppen i arbeid har bedre forutsetninger til å mestre arbeidslivets utfordringer.



---

Ved å sette resultatene i sammenheng med den teoretiske referanserammen, hvor kategorien *perfeksjonistisk* utpekes som den mest vesentlige i forhold til arbeidslivet, viser resultatene fra denne undersøkelsen heller det motsatte forhold. Begge gruppene skårer nemlig med forhøyede resultater (over 60. persentilen) på kategorien *perfeksjonistisk*.

Resultatene fra denne undersøkelsen kan oppsummeres med at det er forskjeller i personlighetsfaktorer mellom gruppen blinde/sterkt svaksynte i 100% lønnet stilling og gruppen blinde/sterkt svaksynte på 100% uføretrygd. Dersom testens tolkningsgrunnlag legges til grunn for vurderingen av hvorvidt personlighet er en medvirkende årsak til yrkesdeltakelse viser resultatene klart at det er grunn til å anta at personlighet er av betydning for yrkesdeltakelse. Dersom den teoretiske referanserammen legges til grunn for vurderingen viser derimot ikke resultatene for denne undersøkelsen samsvar mellom personlighet og yrkesdeltakelse.

På grunn av de motstridende tolkningsmåtene av resultatene for denne undersøkelsen, samt en validitetsvurdering av undersøkelsen som viser at validiteten kunne vært bedre, hadde det vært av stor interesse å se videre på spørsmålet om personlighet kan være en medvirkende årsak til yrkesdeltakelse i fremtidig forskning for å avklare spørsmålet nærmere. Spesielt siden det kan se ut til at personlighet kan ha en medvirkende effekt på yrkesdeltakelse ville det vært interessant å kunne utforske personlighetsfaktorer i forbindelse med yrkesdeltakelse nærmere.

---

## Kildeliste

- Arbeids- og Administrasjonsdepartementet (2001): *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv*. <http://odin.dep.no/asd/arbeidsliv/p30000972/002001-990393/dok-bn.html> (lesedato: 11. nov. 2005). Oslo: AAD
- Assessio Norge AS (2006): [www.assessio.com](http://www.assessio.com) Hjemmeside med informasjon om Assessio Norge og testen Hogans Deskriptive Skalaer
- Bast, B. (1971): *A Predictive Study of Employability Among the Visually with the California Psychological Inventory*. Dissertation Abstracts International, 22, 1817B-1818B.
- Bear, G., King, B.M. & Minium, E.W. (1993): *Statistical Reasoning in Psychology and Education*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Befring, E. (1998): *Forskningsmetode og statistikk*. Oslo: Samlaget
- Besl. O. nr. 105 (2002 – 2003) <http://www.stortinget.no/beso/beso-200203-105.html> (lesedato: 27. feb. 2006) Oslo: Stortinget
- Cheung, F.M., m.fl. (2001): *Indigenous Chinese Personality Constructs: Is the Five-Factor Model Complete?* Journal of Cross-Cultural Psychology, Vol. 32:4, s. 407-433
- Church, A.T. (1994): *Relating the Tellegen and Five-Factor Models of Personality Structure*. Journal of Personality and Social Psychology Vol. 67:5, s. 898-909
- Cloninger, S. (2004): *Theories of Personality. Understanding Persons*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Colman, A. & Pulford, B. (2006): *A Crash Course in SPSS for Windows*. Malden: Blackwell Publishing
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. (2003): *Personality in Adulthood*. New York: The Guilford Press
- Deary, I.J., Matthews, G., & Whiteman, M.C. (2003): *Personality Traits*. Cambridge: Cambridge University Press
- Digman, J.M. & Inouye, J. (1986): *Further Specifications of the Five Robust Factors of Personality*. Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 50, s. 116-123
- Feshbach, S. & Weiner, B. (1991): *Personality*. Lexington: D. C. Heath and Company
- Fiske, D.W. & Kelly, E.L. (1951): *The Prediction of Performance in Clinical Psychology*. Ann Arbor: University of Michigan Press
- Gall, M.D., Gall, J.P. & Borg, W.R. (2003): *Educational Research. An Introduction*. Boston: Allyn and Bacon
- Greenough, T.J., Keegan, D.L. & Ash, D.G. (1978): *Psychological and Social Adjustment of Blind Subjects and the 16PF*. Journal of Clinical Psychology, Vol. 34, s. 84-87

- 
- Hagen, R. & Nysæter, T.E. (2004): *En Liten Innføring i Personlighetspsykologi*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag
- Hagemoser, S.D. (1996): *The Relationship of Personality Traits to the Employment Status of Persons Who Are Blind*. Journal of Visual Impairment & Blindness, Vol. 90:2, s. 134-144
- Halvorsen, K. (2004): *Når det ikke er bruk for deg – arbeidsløshet og levekår*. Oslo: Gyldendal Akademiske
- Hellevik, O. (1995): *Sosiologisk metode*. Oslo: Universitetsforlaget
- Hogan, R. & Kaiser, R.B. (2005): *What We Know About Leadership*. Washington: American Psychological Association (vol. 9(2), juni 2005. s. 169 – 180)
- Hogan, J. & Ones, D. S. (1997): *Conscientiousness and Integrity at Work*. I Briggs, S., Hogan, R. og Johnsen, J. (eds.) *Handbook of Personality Psychology* (s. 849 – 870). San Diego: Academic Press
- Horney, K. (1950): *Neurosis and Human Growth*. New York: Norton
- John, O.P & Pervin, L.A. (2001): *Personality – theory and research*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Jones, W.H. (1988): User's manual for PROFILE.
- Keegan, D.L., Ash, D.D.G. & Greenough, T. (1976): *Blindness: Some Psychological and Social Implications*. Canadian Psychiatric Association Journal, Vol. 21, s. 333-340
- Leonard, R., D'Allura, T. & Horowitz, A. (1999): *Factors Associated With Employment Among Persons Who Have A Vision Impairment: a Follow-Up of Vocational Placement Referrals*. Journal of Vocational Rehabilitation, Vol.12:1, s. 33-43
- Lund, T. (2002): *Innføring i forskningsmetodologi*. Oslo: Unipub AS.
- Lunde, M. (1994): *Synshemmede og Arbeid*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Mabon, H. (2002): *Hogans Deskriptive Skalar. Manual*. Oversatt fra Hogan, J. og Hogan, R. (1997). Stockholm: Psykologiförlaget AB
- McAdams, D. (1990): *The Person. An Introduction To Personality Psychology*. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich, Publishers
- McAdams, D.P. (1992): *The Five-Factor Model in Personality: a Critical Appraisal*. Journal of Personality, Vol. 60:2, s. 329-361
- Melin, R. & Fugl-Meyer, A.R. (2003): *On Prediction of Vocational Rehabilitation Outcome at a Swedish Employability Institute*. Journal of Rehabilitation Medicine, Vol.35:6, s. 284-289
- Mount, M.K., et.al (2005): *Higher-order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types*. Personell Psychology, s. 447 – 478

- 
- Mount, M.K., Barrick, M.R. & Stewart, G.L. (1998): *Five-Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions*. Journal of Human Performance, Vol. 11: 2&3, s. 145-165
- Norges Blindforbund (2006):  
<http://www.blindeforbundet.no/CDA/ContentPg.aspx?Zone=44> (lesedato: 13.03.06)
- O'Day, B. (1999): *Employment Barriers for People with Visual Impairments*. Journal of Visual Impairments and Blindness, Vol. 93:10, s. 627-642
- Olsen, B. & Van, T. (2004): *Funksjonshemmede i arbeidsmarkedet*. Rapport fra tilleggsundersøkelse til Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) 4. kvartal 2004. Oslo: SSB.
- Peabody, D. (1987): *Selecting Representative Trait Adjectives*. Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 52, s. 59-71
- Piedmont, R.L. (1999): *Does Spirituality Represent the Sixth Factor of Personality? Spiritual Transcendence and the Five-Factor Model*. Journal of Personality, Vol.67:6, s. 985-1013
- Reynolds, S.K. & Clark, L. (2001): *Predicting Dimensions of Personality Disorder from Domains and Facets of the Five-Factor Model*. Journal of Personality, Vol. 69:2, s. 199
- Rikstrygdeverket (2006): *Flere må få muligheter i arbeidslivet*. Pressemelding 10. februar 2006.
- Roberts, B.W. et. al (2005): *The Structure of Conscientiousness: An Empirical Investigation Based On Seven Major Personality Questionnaires*. Personnel Psychology, s. 103 – 139: Blackwell Publishing
- Schultz, D. & Schultz, S.E. (1998): *Theories of Personality*. California: Brooks/Cole Publishing Company
- Seibert, S.E. & Kraimer, M.L. (2001): *The Five-Factor Model of Personality and Career Success*. Journal of Vocational Behavior, Vol. 58:1, s. 1-21
- Senter for Økonomisk Analyse - ECON (2003): *Funksjonshemmede og arbeid. En kartlegging av situasjonen for synshemmede, hørselshemmede og rullestolbrukere*. Oslo: ECON Senter for økonomisk analyse
- Shadish, W.R., , Cook, T.D. & Campbell, D. T. (2002): *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Generalized Causal Inference*. Boston: Houghton Mifflin Company
- St.prp. nr. 1, Tillegg nr. 1 (2001 – 2002)
- Theie, S. (1999): *Prosjekt Skolevurdering*. Oslo: Institutt for Spesialpedagogikk, Universitetet i Oslo

Trull, T.J. & Sher, K.J. (1994): *Relationship Between the Five-Factor Model of Personality and Axis I Disorders in a Nonclinical Sample*. Journal of Abnormal Psychology, Vol. 103:2, s. 350-360

Widiger, T.A. & Trull, T.J. (1992): *Personality and Psychopathology: an Application of the Five-Factor Model*. Journal of Personality, Vol. 60:2, s. 363-393

Wollfe, K.E. & Spungin, S.J. (2002): *A Glance At Worldwide Employment of People with Visual Impairments*. Journal of Visual Impairment and Blindness, Vol. 96:4, s.245-254

# Vedlegg

Liste over vedlegg:

Vedlegg 1: Forespørsel om deltakelse

Vedlegg 2: Informasjon om og lenk til testen

Vedlegg 3: Tabeller

---

## **1: Forespørsel om du vil delta i forskningsprosjekt om synshemmede og yrkesdeltakelse.**

Etter å ha arbeidet i flere år med å hjelpe personer med synshemminger ut i arbeidslivet, har jeg personlig erfaring med hvor vanskelig det er for synshemmede å få og beholde arbeid. Av de synshemmede personene jeg har møtt i løpet av min karriere som synspedagog ønsker de aller fleste å ha et arbeid å gå til.

Jeg er nå i gang med masteroppgaven min i spesialpedagogikk. Jeg skal skrive en masteroppgave om synshemmede og yrkesdeltakelse, hvor jeg skal sammenligne resultatene av en arbeidspsykologisk test mellom to grupper. Den ene gruppen skal være blinde/sterkt svaksynte personer i 100 % arbeid, mens den andre gruppen skal være blinde/sterkt svaksynte personer på 100 % uføretrygd.

Den arbeidspsykologiske testen jeg har valgt til oppgaven min er en test som brukes i forbindelse med ansettelse og rekruttering. Resultatene av testen gir et bilde av hvordan forskjellige personer kan tenkes å fungere i forskjellige situasjoner som kan oppstå på en arbeidsplass. Testen fokuserer på mellommenneskelige forhold uttrykt gjennom personens evner til å skape relasjoner og bygge en karriere.

Testen gjennomføres ved at du får tilsendt en epost med en lenk til en internettside. På denne siden ligger testen. Testen består av 168 påstander som skal besvares som sant (at du er enig i påstanden) eller usant (at du er uenig i påstanden). Når alle påstandene er besvart sendes svarene elektronisk til firmaet Assessio Norge AS, som eier testen. De vil generere en rapport på testen som så blir sendt til meg.

Du vil være helt anonym, da ingen personopplysninger skal fylles ut. På grunn av denne anonymiseringen vil det ikke være mulig for noen av deltakerne å få vite hvordan de personlig skåret på testen.

Det er behov for en viss kunnskap om bruk av internett for å kunne gjennomføre testen. Den er ikke spesielt tilrettelagt for personer med synshemminger. Dersom du skulle støte på problemer med gjennomføringen av testen kan jeg kontaktes for å finne løsninger på gjennomføringen.

Resultatene av undersøkelsen vil bli publisert som en masteroppgave ved Universitetet i Oslo og forventes å være ferdig innen juni 2006. Oppgaven vil være tilgjengelig på Universitetsbiblioteket i Oslo.

Deltakelse i undersøkelsen er frivillig.

Dersom du fortsatt er interessert i å delta, er det fint om du kan sende en epost til [rikke@ombustvedt.com](mailto:rikke@ombustvedt.com) hvor du skriver at du samtykker i deltakelse i undersøkelsen. Hvis jeg mottar en slik epost fra deg, vil du få tilsendt en epost med lenk til internettsiden hvor testen ligger.

## 2: Informasjon om og lenk til testen

Takk for at du har sagt deg villig til å hjelpe meg med å gjennomføre undersøkelsen jeg skal gjøre i forbindelse med masterstudiet mitt i spesialpedagogikk!

Testen som skal besvares ligger på internettsiden: [lenk til testen](#). Når du åpner denne internettsiden vil du måtte fylle inn brukernavn og passord. Ditt brukernavn er: xxxxxxxx. Passordet er xxxxxxxx. Når dette er fylt inn trykker du på Logg Inn - knappen for å komme videre.

På den neste siden bes det om fornavn og etternavn. I disse feltene skal du skrive ARBEID eller UFØR – både i fornavnfeltet og i etternavnfeltet. Det er et felt for å skrive inn din epostadresse. Denne skal du ikke fylle ut. Deretter kommer et felt hvor det bes om at du oppgir alder. Det er fint om du kan oppgi din alder. Det er også et felt for å oppgi ditt kjønn med nedrullingsvalg. Det er fint om du vil oppgi ditt kjønn.

I de neste to feltene skal passordet, altså xxxxxxxx, skrives inn på nytt.

Nederst på denne siden er det en lenk til det som heter Informert samtykke. Dette kan du lese dersom du ønsker det. Men husk at testen ikke skal brukes på samme måte i denne undersøkelse som den ellers blir brukt. Dermed kan det være mye av det som står i informert samtykke som ikke er relevant for min undersøkelse og den bruken av resultatene som jeg skal gjøre.

Når du er ferdig på denne siden trykker du på Send – knappen (eller trykk Enter) for å starte selve testen.

Selve testen består altså av 168 påstander. På hver side av testen er det 10 påstander som du skal velge sant (for at du er enig i påstanden) eller usant (for at du er uenig i påstanden) for. Når du har krysset av på alle 10 påstandene på en side trykker du på Neste – knappen for å komme til neste side med påstander. Når du har krysset av for alle påstandene trykker du på Send – knappen. Svarene dine blir da sendt til Assessio Norge AS.

Tusen takk for hjelpen!



### 3: Tabeller

**Tabell A: Beskrivende statistikk og reliabilitet for HDS (svensk normgruppe),  $N = 410$ ,  $*N = 54$**

	Min	Max	m	s	Alpha	Interitem	Test-retest*
<b>Flyktig</b>	0	13	4,3	2,84	0,71	0,15	0,66
<b>Skeptisk</b>	0	14	5,0	2,64	0,68	0,14	0,85
<b>Unnvikende</b>	0	13	5,0	2,90	0,69	0,13	0,79
<b>Avskjermet</b>	0	11	4,0	2,22	0,60	0,09	0,78
<b>Passiv-aggressiv</b>	0	12	4,9	2,66	0,63	0,11	0,73
<b>Arrogant</b>	1	13	6,5	2,69	0,67	0,12	0,81
<b>Manipulativ</b>	1	14	7,4	2,54	0,57	0,09	0,78
<b>Dramatisk</b>	0	14	6,9	3,14	0,73	0,16	0,80
<b>Eksentrisk</b>	0	14	5,4	2,85	0,70	0,15	0,82
<b>Perfeksjonistisk</b>	0	13	7,8	2,83	0,68	0,13	0,84
<b>Uselvstendig</b>	0	12	6,5	2,55	0,58	0,09	0,74

**Tabell B: Interkorrelasjon mellom delskalaene i HDS (svensk normgruppe). Signifikansnivåer: \*p<.005, \*\*p<.001, N = 410**

	Fly	Ske	Unn	Avs	Pas	Arr	Man	Dra	Eks	Per
<b>Flyktig</b>										
<b>Skeptisk</b>	0,42**									
<b>Unnvikende</b>	0,41**	0,21**								
<b>Avskjermet</b>	0,28**	0,21**	0,21**							
<b>Passiv-aggressiv</b>	0,24**	0,33**	0,28**	0,20**						
<b>Arrogant</b>	0,06	0,40**	-0,10	-0,00	0,21**					
<b>Manipulativ</b>	0,04	0,37**	-0,23**	-0,03	0,15**	0,49**				
<b>Dramatisk</b>	-0,02	0,11**	-0,26**	-0,15**	0,02	0,52**	0,47**			
<b>Eksentrisk</b>	0,18**	0,37**	0,05	0,09	0,18**	0,39**	0,39**	0,32**		
<b>Perfeksjonistisk</b>	-0,04	0,11*	0,06	-0,02	0,09	0,16**	-0,08	0,04	0,03	
<b>Uselvstendig</b>	0,03	0,06	0,35**	-0,18**	0,09	0,03	-0,05	-0,10	0,00	0,19**

**Tabell C: Prinsipal komponentanalyse med Varimaks rotasjon for HDS (svensk normgruppe)**

<b>Komponenter:</b>			
	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>
<b>Flyktig</b>		0,74	
<b>Skeptisk</b>	0,47	0,62	
<b>Unnvikende</b>	-0,30	0,66	0,37
<b>Avskjermet</b>		0,61	-0,40
<b>Passiv-aggressiv</b>		0,56	
<b>Arrogant</b>	0,80		
<b>Manipulativ</b>	0,79		
<b>Dramatisk</b>	0,76		
<b>Eksentrisk</b>	0,61		
<b>Perfeksjonistisk</b>			0,61
<b>Uselvstendig</b>			0,81

*Andelen av variansen som forklares av komponentene = 56%; n=410.*

**Tabell D: Mean og SD for alders- og kjønns sammensetningen i utvalget**

		Kjonn	Alder
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		1,57	46,27
Std. Deviation		,504	8,416

**Tabell E: Kjønnfordeling i utvalget**

<b>KJØNN</b>	Frekuensi	Percent	Valid Percent
Valid 1 mann	13	43,3	43,3
2 kvinne	17	56,7	56,7
Total	30	100,0	100,0

**Tabell F: Aldersfordeling i utvalget**

<b>ALDER</b>	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 31	1	3,3	3,3	3,3
35	1	3,3	3,3	6,7
37	2	6,7	6,7	13,3
38	3	10,0	10,0	23,3
40	1	3,3	3,3	26,7
41	2	6,7	6,7	33,3
42	3	10,0	10,0	43,3
43	1	3,3	3,3	46,7
44	2	6,7	6,7	53,3
46	1	3,3	3,3	56,7
47	2	6,7	6,7	63,3
51	1	3,3	3,3	66,7
52	1	3,3	3,3	70,0
53	1	3,3	3,3	73,3
54	2	6,7	6,7	80,0
56	2	6,7	6,7	86,7
58	1	3,3	3,3	90,0
59	1	3,3	3,3	93,3
60	1	3,3	3,3	96,7
62	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Tabell G: t-test for uavhengige utvalg

		Independent Samples Test									
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
Entusiastisk entusiastisk - flyktig	Equal variances assumed	1,317	,261	-2,640	28	,013	-26,933	10,203	-47,833	-8,033	
	Equal variances not assumed			-2,640	26,956	,014	-26,933	10,203	-47,870	-5,997	
Listig listig - skeptisk	Equal variances assumed	,023	,881	-,863	28	,396	-8,600	9,967	-29,017	11,817	
	Equal variances not assumed			-,863	27,984	,396	-8,600	9,967	-29,018	11,818	
Forsiktig forsiktig - unnvikende	Equal variances assumed	,363	,557	-2,183	28	,038	-25,800	11,817	-50,005	-1,595	
	Equal variances not assumed			-2,183	27,921	,038	-25,800	11,817	-50,008	-1,592	
Uavhengig uavhengig - avskjæret	Equal variances assumed	,005	,942	,358	28	,723	3,533	9,876	-16,696	23,762	
	Equal variances not assumed			,358	28,000	,723	3,533	9,876	-16,696	23,762	
Fokusert fokusert - passiv-aggressiv	Equal variances assumed	6,316	,018	-1,197	28	,241	-11,800	9,858	-31,992	8,392	
	Equal variances not assumed			-1,197	22,120	,244	-11,800	9,858	-32,237	8,637	
Selvsikker selvsikker - arrogant	Equal variances assumed	,018	,894	2,417	28	,022	23,800	9,848	3,627	43,973	
	Equal variances not assumed			2,417	27,993	,022	23,800	9,848	3,627	43,973	
Sjamerende sjamerende - manipulativ	Equal variances assumed	1,835	,186	1,005	28	,324	9,867	9,821	-10,251	29,985	
	Equal variances not assumed			1,005	26,905	,324	9,867	9,821	-10,288	30,021	
Livlig livlig - dramatisk	Equal variances assumed	6,978	,013	2,729	28	,011	23,400	8,574	5,837	40,963	
	Equal variances not assumed			2,729	23,172	,012	23,400	8,574	5,671	41,129	
Oppfinnsom oppfinnsom - eksentrisk	Equal variances assumed	3,051	,092	,311	28	,758	3,133	10,090	-17,534	23,801	
	Equal variances not assumed			,311	25,110	,759	3,133	10,090	-17,642	23,909	
Samvittighetsfull samvittighetsfull - perfeksjonistisk	Equal variances assumed	,077	,783	-,980	28	,335	-8,733	8,908	-26,980	9,513	
	Equal variances not assumed			-,980	27,536	,335	-8,733	8,908	-26,994	9,527	
Pliktoppfylende pliktoppfylende - usehetendig	Equal variances assumed	,000	,994	-1,677	28	,105	-15,867	9,460	-35,245	3,511	
	Equal variances not assumed			-1,677	27,984	,105	-15,867	9,460	-35,245	3,512	