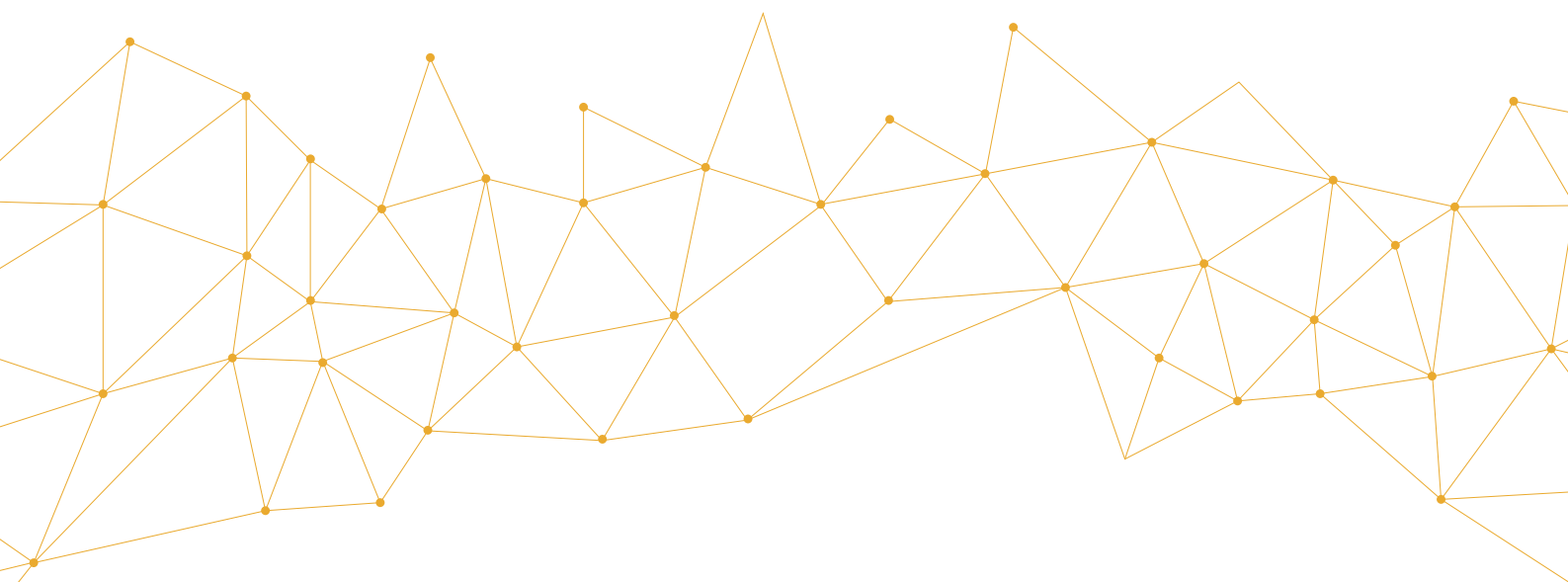


MiNT

Tolkningsrapport

Benämning: Demo Test

Testdatum: 03-10-2016



Benämning:	Demo Test
E-postadress:	assessiotest2@mail.com
Födelseår:	1980
Kön:	Kvinna
Nationalitet:	Sverige
Utbildning:	Magisterexamen
Arbetslivserfarenhet:	5-10 års heltidsarbete
Ledarskapserfarenhet:	ingen ledarskapserfarenhet
Jobbtyp	HR
Testdatum:	03-10-2016
Rapport beställd av:	Lina Assessio
Normgrupp:	norm.global

Inledning

MINT™ är ett personlighetstest avsett att mäta egenskaper som har betydelse för hur en person kommer att agera i arbetsrelaterade situationer. Testet är uppbyggt utifrån en modell med en övergripande faktor, skalan Integritet, och två underfaktorer, skalorna Uppgiftsorientering (U) och Relationsorientering (R). Den övergripande faktorn – skalan Integritet – mäter egenskaper sammankopplade med pålitlighet och samvetsgrannhet, samt förhållningssätt till regler, värderingar, normer och ställda förväntningar. Underfaktorerna – skalorna U och R – mäter om en individ huvudsakligen är inriktad mot uppgifter eller relationer i arbetssammanhang.

Att tänka på vid tolkning av testresultat

Den övergripande faktorn, skalan Integritet, utgör det huvudsakliga beslutsunderlaget i MINT. Denna tolkas alltid i första hand, medan underfaktorerna, skalorna Uppgiftsorientering och Relationsorientering, tolkas som ett komplement till det övergripande integritetsmåttet. Låga poäng på skalan Integritet kan aldrig vägas upp av höga poäng på skalorna Uppgiftsorientering och Relationsorientering. Dessa två skalor utgör också underlaget för återkoppling av testresultaten till kandidaten själv.

Du hittar mer utförliga definitioner av det övergripande integritetsmåttet och dess underfaktorer i resultatredovisningen som följer.

Vad mäter skalorna?

Integritet

Begreppet integritet, såsom det mäts av MINT, är en skräddarsydd sammanslagning av personlighetsfaktorer avsedda att förutsäga så kallat kontraproduktivt arbetsrelaterat beteende (Counterproductive Work Behaviour, CWB). Skalan Integritet mäter med vilken sannolikhet en person kommer att uppvisa beteenden som förknippas med pålitlighet och samvetsgrannhet, och hur väl personen kommer att anpassa sig till organisationens regelverk, värderingar och mål. Integritetsfaktorn utgörs av tre komponenter – Emotionell stabilitet, Sympatiskhet och Målmedvetenhet – som ger ett övergripande mått på hur en person kommer att agera på arbetsplatsen.

Låg grad av integritet leder med högre sannolikhet till CWB, som definieras som avsiktliga beteenden utförda av en anställd, som strider mot organisationens legitima intressen. Begreppet integritet innefattar med andra ord egenskaper som förknippas med direkt eller indirekt skadliga beteenden för organisationen. Några exempel på sådana beteenden är otillåten frånvaro, medvetet sämre utförd arbetsprestation, illojalitet, avsiktlig skadegörelse eller förskingring, men även en rad andra mindre uppenbara beteenden som kan skada organisationens produktiva, sociala eller psykologiska struktur.

Relationsorientering och Uppgiftsorientering

Underfaktorer ger kompletterande information till resultatet på skalan Integritet gällande personens preferens för Relationsorientering eller Uppgiftsorientering. Med dessa faktorer avser man olika sätt att förhålla sig i arbetsrelaterade situationer.

Relationsorientering innebär att personen är huvudsakligen inriktad på sociala relationer och samspelet människor emellan, medan Uppgiftsorientering innebär att personen är huvudsakligen inriktad på de uppgifter som ska utföras.

Dessa förhållningssätt är inte kopplade till vissa typer av arbeten, utan beskriver personens sätt att förhålla sig till sitt arbete eller andra situationer, och vilka konsekvenser detta kan få på arbetsplatsen. Det är möjligt att föredra det ena förhållningssättet framför det andra. Det är också möjligt att föredra båda förhållningssätten i samma utsträckning.

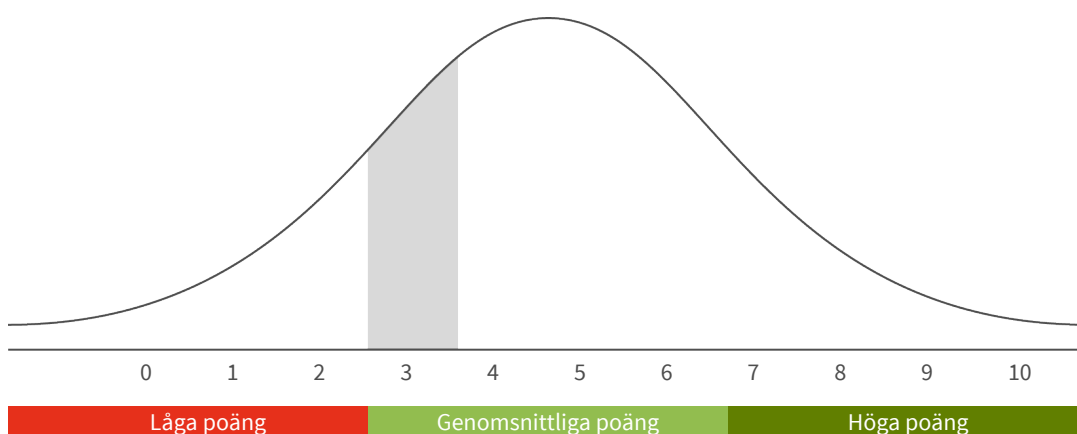
I samband med resultatredovisningen ges beskrivningar på karaktärsdrag förknippade med Relations- respektive Uppgiftsorientering.

Resultatredovisning – Integritet

Resultat för Demo Test på skalan Integritet: 3 poäng

Resultatet för skalan Integritet kan variera mellan 0 och 10 poäng och redovisas nedan i den så kallade normalfördelningskurvan, som representerar fördelningen av testpoängen i normgruppen. Med normgrupp avser man en grupp som är representativ för den svenska befolkningen. Det är vanligast att erhålla testpoäng i normalfördelningens mittenintervall, medan det är mindre vanligt att få låga eller höga poäng (det vill säga i intervallen längst ut i kurvans vänstra eller högra svans).

Kandidatens resultat kan avläsas som ett gråmarkerat intervall i normalfördelningskurvan. Testpoängen tolkas som höga, genomsnittliga eller låga.



Lågt omfattar de 16 % som fått lägst resultat,
0–2 poäng

Genomsnittligt omfattar de 68 % av normgruppen som fått
ett genomsnittligt resultat, 3–6 poäng.

Högt omfattar de 16 % som fått högst resultat,
7–10 poäng.

Hög poäng

Personer som får en hög poäng (7–10 poäng) på skalan Integritet kommer att med liten sannolikhet uppvisa kontraproduktiva beteenden.

Dessa personer beskrivs ofta som känslomässigt stabila, pålitliga, samvetsgranna, trevliga och målinriktade; de kommer troligtvis att anpassa sig till sin blivande arbetssituation och följa organisationens regler och normer.

Genomsnittlig poäng

Personer vars poäng är genomsnittlig (3–6 poäng) på skalan Integritet har en genomsnittlig sannolikhet att uppvisa kontraproduktiva beteenden.

Ju högre poäng desto mindre är sannolikheten att personen kommer att ägna sig åt kontraproduktiva beteenden, och omvänt: ju lägre poäng desto större är sannolikheten att personen kommer att ägna sig åt kontraproduktiva beteenden.

Låg poäng

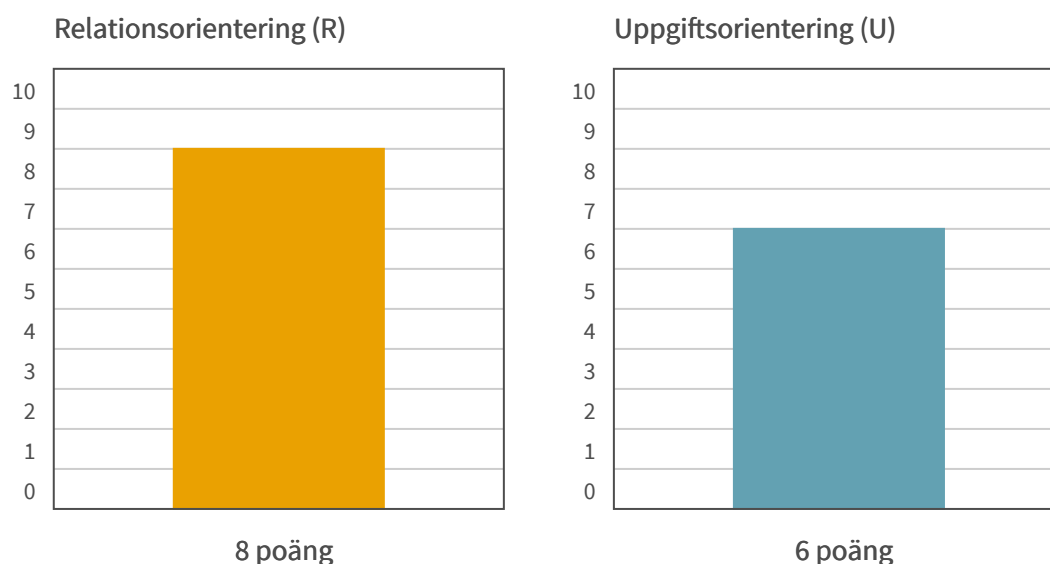
Personer som får en låg poäng (0–2 poäng) på skalan Integritet kommer att med högre sannolikhet uppvisa kontraproduktiva beteenden.

Dessa personer beskrivs ofta som känslomässigt instabila, opålitliga, ombytliga och impulsstyrda, vilket gör att de lättare hamnar i konflikt med arbetskamrater och ägnar sig åt beteenden som skadar organisationen såsom frånvaro utan giltiga skäl, medvetet hålla låg standard på arbetsprestationen, missbruk av känslig information och otillåtet utnyttja organisationens resurser och egendom för eget bruk.

Resultatredovisning – Relationsorientering (R) och Uppgiftsorientering (U)

Resultatet för skalorna Relationsorientering (R) och Uppgiftsorientering (U) redovisas i stapeldiagrammet nedan. Kandidatens testpoäng kan variera mellan 0 och 10 poäng på respektive skala. Poängen på dessa skalor är oberoende av varandra, vilket innebär att det är möjligt att få höga eller låga poäng på båda skalorna.

Kandidatens resultat jämförs och redovisas i förhållande till normgruppen. Den erhållna testpoängen kan avläsas i diagrammet för respektive skala. I stapeldiagrammet kan avläsas förhållandet mellan Relationsorientering och Uppgiftsorientering, det vill säga vilket av dessa två förhållningssätt kandidaten föredrar. Diagrammet visar också i vilken utsträckning kandidaten föredrar dessa sätt, det vill säga, ju högre poäng på skalan, desto mer relations- eller uppgiftsorienterad är kandidaten.



Relationsorientering (R)

Begreppet relationsorientering innefattar karaktärsdrag som är direkt kopplade till de beteenden som fokuserar på att utveckla och värna om relationer genom att till exempel hjälpa, stödja och samarbeta med andra.

Personer som är relationsorienterade tenderar att vara entusiastiska och varma samt verkar för att göra andra delaktiga i projekt och aktiviteter. De tycker om att hjälpa och samarbeta med andra, de har många idéer och ser möjligheter för andra människor, och de talar för, stödjer och försvarar eller förmedlar mellan organisationens medlemmar.

Man kan förhålla sig till sitt arbete på ett relationsorienterat sätt oavsett vilken typ av arbete man har.

Uppgiftsorientering (U)

Begreppet uppgiftsorientering innefattar karaktärsdrag som är direkt kopplade till de beteenden som har att göra med personens förhållningssätt, intresse och engagemang för att kunna utföra och slutföra sina arbetsuppgifter på ett effektivt och tillfredställande sätt, vilket innebär fokus på själva uppgiften; alltså vad, när och hur någonting ska utföras.

Personer som är uppgiftsorienterade tenderar att arbeta uthålligt och effektivt samt tar ansvar för att genomföra och slutföra sina uppgifter och åtaganden i tid. De uppskattar regler och struktur, håller sig uppdaterade om den senaste informationen, och är noggranna och uppmärksamma på detaljer.

Man kan förhålla sig till sitt arbete på ett uppgiftsorienterat sätt oavsett vilken typ av arbete man har.

Mer information om tolkningar finns i MINT Measuring Integrity Manual.