

Teorier inom personlighetstestningen

Lennart Sjöberg

Handelshögskolan i Stockholm

2011-12-21

"Teori" är ett laddat ord. Det är väl alltid bra med en teori? Inte alls. Det krävs att teorin är evidensbaserad och rimlig. Teori har inget egenvärde.

Men om man saknar teori? Vad har man då? Svaret på frågan är empiri, dvs att man har funnit att testet har validitet för de syften som man vill uppnå. Det är både nödvändigt och tillräckligt att ett test har validitet. Teori, om den uppfyller kraven, är också av värde, men kan inte ersätta empirisk evidens. Låt oss se på några teorier bakom den vanligaste personlighetstesten inom arbetspsykologin.

Femfaktormodellen (FFM)

De senaste 20 åren har diskussionen om personlighetsegenskaper kommit att domineras av femfaktormodellen (FFM) [26; 27]. En intressant beskrivning av den modellens historiska framväxt ges av Digman [10]. Forskare fann redan på 1910-talet datastrukturer som tydde på att det fanns ett litet antal övergripande personlighetsfaktorer [53]. Thurstones grundläggande arbete från 1934 [51] räknade med fem faktorer i personligheten, men helt annorlunda än dem som nämns i modern forskning: psykopatologiska dimensioner, yrkesintresse och radikalism.

FFM bygger inte på någon raffinerad psykologisk teori. I ett senare avsnitt tar jag upp försök som gjorts att utveckla teori kring FFM. Tanken bakom FFM var att det i kulturen utvecklats språkliga vanor beträffande vissa beteenden som är viktiga för att förstå andra människor. En första beskrivning av en ny bekantskap kanske kan ske i just dessa termer [23]. I en studie av anställningsintervjuer fann man att intervjuarna strukturerade sina intryck enligt FFM, även om de kunde visa dålig överensstämmelse sinsemellan [52]. Detta är givetvis ett bra skäl till att använda ett objektiva personlighetstest.

De fem dimensionerna i FFM är:

- Utåtvändhet/inåtvändhet (vanligen kallad utåtvändhet i denna rapport)
- Emotionell stabilitet
- Noggrannhet
- Öppenhet
- Vänlighet

Exempel på testuppgifter i självrapportform för de fem dimensionerna¹ följer nedan.

¹ Hämtade 2007-08-17 från http://en.wikipedia.org/wiki/Big_Five_personality_traits

Utåtvändhet/inåtvändhet:

- I am the life of the party.
- I don't mind being the center of attention.
- I am quiet around strangers. (*reversed*)
- I don't like to draw attention to myself. (*reversed*)

Emotionell stabilitet:

- I am easily disturbed. (*reversed*)
- I change my mood a lot. (*reversed*)
- I am relaxed most of the time.
- I seldom feel blue.

Noggrannhet

- I am always prepared.
- I pay attention to details.
- I leave my belongings around. (*reversed*)
- I shirk my duties. (*reversed*)

Öppenhet:

- I am full of ideas.
- I am quick to understand things.
- I am not interested in abstract ideas. (*reversed*)
- I do not have a good imagination. (*reversed*)

Vänlighet:

- I am interested in people.
- I take time out for others.
- I feel little concern for others. (*reversed*)
- I insult people. (*reversed*)

Kortfattade förklaringar av begreppen ges nedan:

Utåtvänd-inåtvänd (extraversion – introversion)

Den utåtvände söker sig till andra människor och trivs bäst i sällskap med andra. Ensamhet leder henne till en känsla av att vara uttråkad. Personen är energisk och ofta en god ledare. Den inåtvände föredrar ensamhet och sitt eget inre liv, men är inte nödvändigtvis blyg – det handlar om att hon föredrar ensamhet eller några få goda vänner och kolleger snarare än stora grupper.

Jung arbetade med ett begrepp som han kallade utåtvändhet i sin typteori [20], som sedermera har tillämpats i testet MBTI [30; 48]. Detta sammanfaller emellertid inte med utåtvändhet i FFM [27]. Jungs tänkande är svårt att följa och hans framställning oklar. Den ”empiri” han åberopar består av informellt antydda fallstudier.

Noggrannhet

Höga värden i denna dimension betyder att personen är väl organiserad och disciplinerad, strävar efter att uppnå sina mål på ett kontrollerat sätt. Hon tänker igenom sina beslut noga, tänker innan hon handlar. Hon arbetar hårt och är pålitlig.

Emotionell stabilitet

Låga värden i denna dimension innebär att personen är nervös, tenderar att känna oro och ångest och andra negativa känslor som ilska och nedstämdhet. Hon har svårt att hantera stress och motgångar, även ganska små sådana, och de kan leda till stark frustration. Hon har svårt att kontrollera sina impulser, och är blyg och osäker i sociala sammanhang. Hon är missnöjd med det mesta, och klagar ofta.

Öppenhet

Den som har ett högt värde i denna dimension är nyfiken och öppen för nya tankar och idéer. Hon har lätt att bli intresserad av det mesta – både när det gäller konst och litteratur, nya begrepp och nytt tänkande i jobbet. Förändringar stimulerar henne. Hon är okonventionell och kreativ. Hon tycker om variation och är en sensitiv person. Ett lågt värde har en person som är konventionell och traditionell, och föredrar rutiner framför nya sätt att arbeta. En sådan person har få intressen.

Vänlighet

Ett högt värde i vänlighet finns hos en person som är hjälpsam, positiv till sina medmänniskor, och har en positiv och optimistisk syn på människorna. Hon är empatisk och bryr sig om andra, är inriktad på samarbete. Ett lågt värde i denna dimension har den som är misstänksam och ganska likgiltig för andras väl och ve. Hon tenderar att vara inställd på konkurrens snarare än samarbete.

Femfaktormodellens empiriska bas

FFM har prövats i stor skala och modellen verifieras i många undersökningar i Nordamerika och Västeuropa [42; 45], efter det att grundläggande forskning publicerats med början i 60-talet [32]. Det är mera tveksamt om den fungerar riktigt lika bra i andra kulturer.

Meta-analyser har visat att prognosvärde i arbetslivet framför allt finns hos dimensionerna noggrannhet och utåtvändhet [11; 19]. I vissa sammanhang spelar öppenhet en viss roll, troligen för att denna dimension är korrelerad med kreativitet [46]. När det gäller arbetsprestationer är emellertid validiteten hos FFM-dimensionerna mycket blygsam. Tett och Christiansen [50] har sammanställt 6 meta-analyser som spänner över 7 typer av mått på arbetsprestationer². För 6 av måtten är den genomsnittliga validiteten bara 0,05. För ledarskap är den 0,16, även det ett lågt värde.

FFM har givetvis nagelfarits i kritiska diskussioner, mest känd är den som Block publicerade år 1995 [3]. Block hävdade att det finns åtskilliga dimensioner som är lika viktiga som FFM-dimensionerna och att man alltså borde ha en mera komplex modell. Han menade också att formuleringen av och forskningen om FFM varit alltför beroende av faktoranalys som metodik, och den metodiken bygger ju på starka antaganden, bl a om linjära samband. Ett väl

² Se deras Tabell 1, sid. 971.

formulerat svar av Goldberg och Saucier [13] visade emellertid att Block saknade bra alternativ till FFM.

Kritiken mot FFM har inriktat sig på följande punkter:

- ”Det kanske finns flera övergripande faktorer än just dessa fem”. Kommentar: Detta är möjligt men knappast övertygande visat, åtminstone inte i västerländsk kultur.
- ”Det kan finnas smalare, men viktiga, tillkommande faktorer, som förbättrar prognosförmågan hos ett test”. Kommentar: Detta är sant, och det är en av grunderna till konstruktionen av det test som diskuteras i denna rapport, se nästa avsnitt.
- ”Det saknas en teori, FFM är ’bara’ en summering av disparata empiriska resultat.” Kommentar: Detta är i stort sett sant, men behöver inte minska värdet hos modellen för praktisk testning. Modellen ansluter till hur vi upplever variation mellan andra människor som vi inte känner ingående [22]. Den teori som finns hänför sig till strukturen hos personbeskrivningar, men säger inget om hur personligheten utvecklats eller vilken betydelse den har. McCrae och Costa har föreslagit en teori för FFM, kallad ”Five Factor Theory”. Den diskuteras i ett senare avsnitt av denna rapport. Hogans socioanalytiska teori är ett annat försök att ge en teoretisk analys av FFM och den kommer också att diskuteras.
- ”Testningen påverkas av taktiksvår och social önskvärdhet”. Kommentar: Detta är sant, men behöver inte innebära att faktorstrukturen hos FFM är felaktig. En effektiv metod för att korrigera för taktiksvår diskuteras i ett senare avsnitt.
- ”FFM bygger på faktoranalys och antagande om linjära samband, men den komplexa personligheten låter sig inte fångas med sådana enkla modeller”. All vetenskap framskrider genom förenkling, och inte genom motsatsen. Linjära modeller passar bra för de flesta data som psykologer samlar in. Undantag förekommer naturligtvis, och de ska särskilt uppmärksammas. De gäller emellertid inte den grundläggande strukturen hos sambanden mellan variablerna, den struktur som är basen för FFM.

Det finns alltså en del viktiga kritiska synpunkter, men problemen de tar upp kan bemästras. Tolv år efter debatten i *Psychological Bulletin* framstår FFM fortfarande som dominerande och en stor mängd forskningsrapporter publiceras årligen där FFM spelar en central roll. Åtskilliga metaanalyser har visat på modellens praktiska användbarhet, se t ex arbeten av Mount och Barrick [2; 28; 29] och en stor genomgång av forskningen om Big Five och stressreaktioner [8]. Detta betyder inte att man bör slå sig till ro med FFM. Syftet med denna rapport är att visa att det går att komma längre.

Ones och Viswesvaran [34] hävdade att det inte går att hitta personlighetsskalor som ger något utöver FFM-modellen, men det finns empiri som visar motsatsen. Ett intressant försök i den riktningen har publicerats av Paunonen och Ashton [35]. De egenskaper som summeras i de övergripande FFM-dimensionerna utvärderades. Prövningar gjordes mot ett stort antal kriterier. Ca 10 procentenheter ökad prognoskraft fanns i de specifika egenskapsvariablerna jämfört med de övergripande FFM-dimensionerna. Denna studie är uppmuntrande, men det är bara ett första steg eftersom den begränsades till att gälla traditionella egenskapsdimensioner. Senare forskning av Paunonen och medarbetare [33; 36] samt av Rothstein och Goffin [41] har verifierat dessa resultat med nya data.

Ett antal förslag har publicerats om att öka ut dimensionerna i FFM. Saucier och Goldberg [43] har publicerat ett ambitiöst försök att hitta grupper av personbeskrivande adjektiv som skulle kunna mätas reliabelt och vara svagt relaterade till FFM-dimensioner. Resultatet blev magert. Det var endast religiositet som uppfyllde kraven, bland dimensioner som möjligen kunde kallas personlighetsvariabler. (Andra variabler var fysiska egenskaper och attityder). Det är möjligt att ett av problemen med denna studie är att den var begränsad till att omfatta personbeskrivande adjektiv. Man kan förmodligen fånga upp flera aspekter med andra format.

Ett annat förslag går ut på att de fem faktorerna bör kompletteras med ytterligare två: positiv och negativ självvärdering [12; 47]. Vi skulle alltså få ett Big Seven i stället för Big Five. Idén är inte ny, den fördes fram ganska tidigt [49], men den tycks inte ha mött särskilt stort gensvar. En central fråga är om självvärdering ska räknas som personlighet – det anser inte alla. Det är ju personlighetsegenskaper som ska ingå i en personlighetsbeskrivning, även om begreppet egenskap är ganska oklart. En annan kritik mot Big Seven går ut på att det redan finns värderande aspekter inom de traditionella Big Five. Det är emellertid en spekulativ form av kritik. Durett och Trull visade att negativ självvärdering gav ett tillskott utöver FFM för prognos av psykopatologi [12]. Detta är ett kliniskt resultat av marginellt intresse i arbetspsykologiska tillämpningar men frågan om självvärdering kommer att tas upp mera ingående i denna rapport. DeYoung et al. [9] gjorde en noggrann analys av FFM-dimensionerna och fann att alla kunde delas upp i positiva/negativa poler, som gav i viss mån oberoende information. Big Five blev alltså till Big Ten. Ännu ett förslag har varit att lägga en sjätte faktor till Big Five, en faktor som mäter ”ärlighet” [1]. Inte heller detta förslag har haft något stort genomslag i personlighetsmätningar.

Wiggins m fl har fortsatt på en språklig analys av egenskapsbeskrivande adjektiv och uttryck [44; 54] och får helt andra strukturer än FFM. Wiggins betonar att egenskaper handlar om interpersonliga processer, och det är onekligen ett intressant perspektiv, men frågan är hur långt det räcker. Det finns sociala inslag i varierande grad i de grundläggande personlighetsdimensionerna. Utåtvändhet är en i hög grad socialt orienterad dimension, men öppenhet kan lika gärna handla om öppenhet mot konst och litteratur och är därför inte uppenbart en enbart social dimension. Wiggins teori tycks inte ha lett till praktisk tillämpning i stor skala.

Vad är slutsatsen av denna forskning? Finns det flera än fem personlighetsfaktorer? Varför avviker detta budskap så radikalt från det traditionella, t ex Cattells, som räknade med många flera faktorer?

Att det finns flera faktorer än fem är på ett sätt självklart. Svaret hänger på vad man menar med personlighetsfaktorer. Emotionell intelligens är ett exempel på en sådan faktor. Självförtroende är ännu ett, och positiv affekt. Man kan givetvis definiera bort sådana dimensioner och säga att de inte tillhör personligheten. Men det blir ganska godtyckligt. För den som är intresserad av personlighetstest i praktisk verksamhet är det i stället viktigt att inte utesluta några dimensioner som är av betydelse.

Men hur kunde den tidigare faktoranalytiska forskningen leda till så radikalt annorlunda slutsatser som gett upphov till ett så välkänt och ofta använt test som 16 pf [5; 6], som ju avser att mäta så många som 16 dimensioner? Digman ger ett plausibelt svar på den frågan [10]. Det var Thurstones syn på hur många faktorer man kunde och skulle estimeras från en given korrelationsmatris som var avgörande. Han var från 30-talet den ledande auktoriteten på

området. Han menade att det inte kunde skada om man extraherade för många faktorer – men det var just det som det gjorde. Slumpinflytandet blir större och större ju flera faktorer man extraherar – och Thurstone, Cattell m fl. arbetade med för nutida förhållanden små datamängder som idag aldrig skulle ha använts för att estimeras så många faktorer. Forskarens fantasi kom till god hjälp i tolkningen av rena slumpresultat. Cattell myntade termer som *Alaxia*, *Praxernia* och *Threctia*, och de ser ju ”vetenskapliga ut”, och obegripliga.

Teoretisk vidareutveckling av FFM

Hogans socioanalytiska teori

Hogan, upphovsmannen till personlighetstestet HPI, har formulerat vad han kallar en socioanalytisk teori [15]. Den är grundvalen för testet. Det finns bara ett fåtal arbeten publicerade om denna teori.

Teorin bygger på utvecklingsbiologiska tankar om att människor alltid levit i grupper, och att vi därför har två grundläggande behov: att anpassa oss socialt och att eftersträva makt och status. Detta är enligt Hogan kärnan i personligheten. Människor är olika skickliga i att tillfredsställa dessa behov. Hur detta leder till FFM utreds inte annat än i mycket allmänna termer. Teorin lyckas inte alls förklara varför just de fem övergripande faktorerna i FFM är de viktiga: varför just fem och varför just dessa? Jag kan inte se att Hogan ens försöker besvara dessa centrala frågor.

Men låt oss gå vidare i teorin. Personligheten kan ses dels inifrån, dels utifrån. Inifrån personen handlar det om självbilden eller identiteten. Utifrån handlar det om rykte eller renommé. Den senare har enligt Hogan och Hogan befunnits ha FFM-struktur. FFM handlar enligt Hogan och Hogan om just detta, ”the structure of observers’ ratings based on 75 years of factor analytic research” [16] (sid. 330). Märkligt nog citeras Thurstone [51] som stöd för påståendet. Thurstone talade visserligen om fem faktorer, men helt andra än FFM.

Hogans teori förefaller hävda att vi inte har någon personlighet, bara att vi ger skiftande *intryck* av ”personlighet” i olika situationer [17; 18]. Möjligen menar Hogan att vi har en personlighet i betydelsen upplevd identitet men att denna inte kommuniceras via självrapporter i test.

Det är oklart varför strukturen i andras bedömningar skulle sammanfalla med strukturen i självbedömningar. Möjligen menar Hogan och Hogan att så är fallet därför att svar på personlighetstest avspeglar det intryck vi vill göra snarare än hur vi faktiskt upplever oss själva³. De verkar också anta att det renommé som kommuniceras av en testad person faktiskt sammanfaller med hur andra ser på honom eller henne. Men omfattande forskning har visat att vi har oklara föreställningar om hur vi uppfattas av andra. Självuppfattning har ett långt ifrån perfekt samband med hur vi uppfattas av andra. Connolly et al. [7] visade i en meta-analys att korrelationerna mellan självuppfattning och andras bedömningar låg omkring 0,5 för dimensionerna i FFM. Detta betyder att den övervägande delen av variansen i självuppfattning inte sammanfaller med andras uppfattning om vår personlighet. En helt

³ Detta säger de faktiskt, och det verkar vara en självklarhet. Det som är svårt att förstå är varför de också påstår att skönmålning inte förekommer. ”Faking” har länge påvisats som ett stort problem vid självrapportskalor [31]

annan sak är att både självbedömningar och andras bedömningar kan ha FFM-struktur – detta är ju vad forskningen faktiskt visat.

Idén att vi inte har någon personlighet, att det bara handlar om intryck och anseende (reputation), är originell men mycket svår att förstå. I den mån teorin kan prövas tycks den inte stämma på data, jämför Connolly et al. som citerats ovan. Jag antar att många som använder HPI inte ser det som tillämpning av den socioanalytiska teorin. Men frågan är vad testet egentligen kan användas till om det inte är just för att tillämpa Hogans teori.

Hogans uppfattning om personlighetstestning illustreras väl av ett citat [18] :

”this perspective regards an item endorsement as an interesting behavior whose nontest meaning must be discovered empirically. *An item endorsement is a symbolic act, not a self-report, and in order to determine what it means, one must do some research.*” (Sid. 176, kursiverat här).

Hogans teori kan knappast användas som en grund för praktisk personlighetstestning. Den traditionella synen, som säger att vi har en viss självbild (personlighet) och att vi kan ge uttryck för den i test, om vi så vill, är rimlig och kommer att användas i denna rapport. Märk ”kan” ge uttryck för den – om vi faktiskt gör det är en annan sak och problematiken med skönmålning kommer att behandlas senare i denna rapport.

Femfaktorteorin

McCrae och Costa som har arbetat med att utveckla en teori för FFM [25] , kallad Five-Factor Theory (FFT). De antar att det finns fem grundläggande och breda personlighetsfaktorer och att dessa ger upphov till, eller möjligen menar de påverkar, vad de kallar karaktäristiska anpassningar (CA, characteristic adaptations) och självbilden.

McCrae [24] definierar CA på följande sätt:

“These are all the psychological structures that people acquire in the course of life for getting along in the world. They include knowledge, skills, attitudes, goals, roles, relationships, schemas, scripts, habits, even the selfconcept. Characteristic adaptations comprise the bulk of the phenomena that psychologists are concerned with, but they do not include personality traits, which FFT (Five Factor Theory, min förklaring) depicts as deeper structures, basic tendencies that are grounded in biology. Characteristic adaptations are shaped by the interaction of personality traits and the environment” (Sid. 5).

CA är ett begrepp av central betydelse eftersom det inte, enligt teorin, är de grundläggande 5 personlighetsegenskaperna som påverkar beteendet direkt, utan CA. Personlighetsegenskaperna är av betydelse enbart om och när de påverkar CA. Problemet med detta synsätt är att det finns många begrepp som normalt skulle kallas personlighet och som inte faller in under de fem grundläggande egenskaperna enligt FFT. Problemet är också att om man vill göra en prognos av beteendet, vilket är viktigt i många praktiska sammanhang, lämnas man utan hjälp av FFT. Teorin är alltför allmän för att ge vägledning i praktiska sammanhang.

De ”fem stora” är grundläggande och enligt FFT troligen till stor del genetiskt bestämda [4] , och konstanta över livet. Men de olika CA påverkas också av miljön och andra externa faktorer och kan variera över livet och mellan situationer.

De grundläggande personlighetsfaktorerna är alltså högst reella enligt FFT, och genetiskt bestämda. Över livet är de i stor utsträckning konstanta. Den grundläggande metoden för att mäta dem är med ett självrapporttest är NEO-PI-R, som först publicerades 1992 och som nu översatts till många språk.

FFT antar att människor är relativt rationella och att de kan bedöma sig själva och andra. Omfattande forskning finns som visar att sådana bedömningar är användbara och någorlunda realistiska även om de också är i viss mån felbemängda [21]. Vi kan inte vara *helt* utan verklighetskontakt i vår sociala perception av den egna personen och andra.

Beteendet är enligt FFT en funktion av CA och externa inflytanden. Men varför just de ”fem stora”? Varför inte flera och varför just dessa? Det finns bara spekulationer som svar på dessa frågor. Man har försökt teoretiskt förklara dem utifrån utvecklingsbiologi men inte kommit särskilt långt.

FFT har inte mycket att säga om hur olika CA utvecklas. Ger dessa något utöver grundegenskaperna? Om man vill mäta viktiga personlighetsaspekter – måste man ta med CA? Och vilka ska man ta med?

Roberts et al. [40] ger en mycket kritisk diskussion av FFT, och konkluderar:

“... the preponderance of evidence does not support the perspective that traits do not develop in response to the environment, thus the portraits of traits as unchanging, and therefore lacking dynamism, is simply unfounded.”

En del CA är att betrakta som ”facets” i testningar av FFM. Andra tycks ligga utanför FFM-systemet (men kanske inte utanför teorin FFT). I praktiken blir det en empirisk fråga vad som ska mätas, om man vill lösa praktiska problem snarare än studera FFM teoretiskt. Det är här som steget måste tas – och det är just vad denna rapport kommer att beskriva. FFT är intressant som begreppsschema, men tämligen abstrakt och teorin säger inget eller bara litet om vad som är viktigt att mäta. Vad som däremot är helt klart, enligt denna teori, är att det inte räcker med FFM. Vad som kallas karaktäristiska anpassningar är det som bestämmer beteendet, inte de fem grundläggande faktorerna.

En vetenskaplig teori måste vara möjlig att pröva empiriskt. FFT är mycket allmänt formulerad och förenlig med vissa empiriska resultat, som genetiska faktorer bakom FFM-dimensionerna eller deras temporala stabilitet, men inte mer än så.

Engagemangsteorin

Helson et al. har föreslagit att personligheten förändras under livet till följd av engagemang i vuxenroller (arbete, familj) [14]. Roberts et al. har följt upp denna hypotes i ett antal studier och översikter rörande personlighetsförändring under livscykeln. Enligt FFT är ju personligheten till mycket stor del genetiskt bestämd; detta är svårt att förena med engagemangsteorin. [38; 39; 40]

De förändringar som oftast beskrivs är ökad dominans, minskad emotionell instabilitet, ökad noggrannhet, ökat ansvarstagande och ökad vänlighet. Den genetiska komponenten i personligheten är tämligen väl belagd men inte större än ca 50 % [37], vilket ju lämnar

betydande utrymme för teorier av typ engagemangsteorin. Vad gäller öppenhet och extraversion är sambandet med ålder mera komplext och låter sig inte enkelt förklaras med teorin.

Engagemangsteorin är intressant och kastar ett visst ljus över en del av förändringen i personlighet över livscykeln. Den försöker inte förklara FFM-dimensionerna som sådana.

Slutsatser om teorier

De första två personlighetsteorier som diskuterats här är ledande när det kommer till teorier bakom personlighetstest. Som vi sett har de inget eller bara ett blygsamt empiriskt stöd. De kan inte förklara varför just FFM-dimensionerna skall vara dominanta, inte hur de uppkommit, och inte vilken roll de har i beteendet i stort. Att de två mycket olika teorierna tycks "leda till" samma uppsättning FFM-dimensioner är märkligt, men naturligtvis bara ett uttryck för att teorierna inget har att säga om hur dessa dimensioner uppkommit och varför just de är dominerande.

Den socio-analytiska teorin är svårbegriplig och tycks ha få empiriskt prövbara implikationer. Den är enbart ett begreppssystem som kan användas för att resonera kring personlighet i en social kontext, och bör inte kallas en teori. FFT har större ambitioner men lyckas inte nå sina mål.

Vi tycks med FFT hamna i en återvändsgränd. Startpunkten var förhoppningen att hitta personlighetsbegrepp som skulle vara till hjälp för att förklara och predicera beteendet. Men personlighetsforskningen vände sig bort från den målsättningen, kanske för att den tycktes vara alltför svår att uppnå. I stället har man koncentrerat sig på strukturstudier, och personligheten definieras så att den är mera biologiskt än kulturellt anknuten.

Engagemangsteorin kastar ett visst ljus över de förändringar i personlighet som faktiskt äger rum, men säger inget om FFM-dimensionernas uppkomst.

Behovet att vidga perspektivet bortom "Big Five" är uppenbart. Eftersom en hållbar och tillräckligt precis teori saknas måste en vidgning av perspektivet styras av praktiska överväganden.

Referenser

- [1]. Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R. E., Di Blas, L., et al. (2004). A Six-Factor Structure of Personality-Descriptive Adjectives: Solutions From Psycholexical Studies in Seven Languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 356-366.
- [2]. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

- [3]. Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, *117*(2), 187-215.
- [4]. Bouchard, T. J., & Loehlin, J. C. (2001). Genes, evolution, and personality. *Behavior Genetics*, *31*, 243-273.
- [5]. Cattell, R. B. (1948). Primary personality factors in the realm of objective tests. *Journal of Personality*, *16*, 459-487.
- [6]. Cattell, R. B., Eber, H. W., & Tatsuoka, M. (1970). *Handbook for the sixteen personality factor questionnaire (16PF)*. Champaign, Ill.: Institute for Personality and Ability Testing.
- [7]. Connolly, J. J., Kavanagh, E. J., & Viswesvaran, C. (2007). The Convergent Validity between Self and Observer Ratings of Personality: A meta-analytic review. *International Journal of Selection and Assessment*, *15*(1), 110-117.
- [8]. Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, *93*(6), 1080-1107.
- [9]. DeYoung, C. G., Quilty, L. C., & Peterson, J. B. (2007). Between facets and domains: 10 aspects of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, *93*(5), 880-896.
- [10]. Digman, J. M., & Wiggins, J. S. (1996). The curious history of the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 1-20). New York: Guilford Press.
- [11]. Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E., & Cortina, J. M. (2006). A Meta-Analytic Investigation of Conscientiousness in the Prediction of Job Performance: Examining the Intercorrelations and the Incremental Validity of Narrow Traits. *Journal of Applied Psychology*, *91*(1), 40-57.
- [12]. Durrett, C., & Trull, T. J. (2005). An evaluation of evaluative personality terms: A comparison of the Big Seven and Five-factor model in predicting psychopathology. *Psychological Assessment*, *17*(3), 359-368.
- [13]. Goldberg, L. R., & Saucier, G. (1995). So what do you propose we use instead? A reply to Block. *Psychological Bulletin*, *117*(2), 221-225.
- [14]. Helson, R., Kwan, V. S. Y., John, O. P., & Jones, C. (2002). The growing evidence for personality change in adulthood: Findings from research with personality inventories. *Journal of Research in Personality*, *36*(4), 287-306.
- [15]. Hogan, R. (1982). A socioanalytic theory of personality. *Nebraska Symposium on Motivation*, 55-89.
- [16]. Hogan, R., & Hogan, J. (2005). The Hogan Personality Inventory. In B. De Raad & M. Perugini (Eds.), *Big Five assessment* (pp. 329-351). Seattle: Hogrefe & Huber.

- [17]. Hogan, R., Roberts, B. W., Walsh, W. B., Craik, K. H., & Price, R. H. (2000). A socioanalytic perspective on person-environment interaction. In K. H. Craik & R. H. Price (Eds.), *Person-environment psychology: New directions and perspectives (2nd ed.)* (pp. 1-23). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- [18]. Hogan, R., & Wiggins, J. S. (1996). A socioanalytic perspective on the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 163-179). New York: Guilford.
- [19]. Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 797-807.
- [20]. Jung, C. G. (1921/1971). *Psychological types*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- [21]. Jussim, L., & Zanna, M. P. (2005). Accuracy in Social Perception: Criticisms, Controversies, Criteria, Components, and Cognitive Processes. *Advances in experimental social psychology, 37*, 1-93.
- [22]. McAdams, D. P. (1996). Personality, modernity, and the storied self: A contemporary framework for studying persons. *Psychological Inquiry, 7*, 295-321.
- [23]. McAdams, D. P. (1997). A conceptual history of personality psychology. In R. Hogan, J. Johnson & S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 1-39). San Diego, CA: Academic Press.
- [24]. McCrae, R. R. (2004). Human nature and culture: A trait perspective. *Journal of Research in Personality, 38*(1), 3-14.
- [25]. McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (2008). The Five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research, 3rd. ed* (pp. 157-180). New York: Guilford.
- [26]. McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1996). Towards a new generation of personality theories: theoretical contexts for the Five Factor Model. In J. Wiggins (Ed.), *The Five Factor Model of personality: theoretical perspectives* (pp. 51-87). New York: Guildford Press.
- [27]. McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*, 81-90.
- [28]. Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1998). Five reasons why the "Big Five" article has been frequently cited. *Personnel Psychology, 51*(4), 849-857.
- [29]. Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-Factor Model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance, 11*(2-3), 145-165.
- [30]. Mårdberg, B., Nienmaa, P., Hillström, B., & Carlstedt, B. (1994). *Myers-Briggs Type Indicator. Manual*. Stockholm: Psykologiförlaget.

- [31]. Norman, W. T. (1963). Personality measurement, faking, and detection: An assessment method for use in personnel selection. *Journal of Applied Psychology*, 47(4), 225-241.
- [32]. Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574-583.
- [33]. O'Connor, M. C., & Paunonen, S. V. (2007). Big Five personality predictors of post-secondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43(5), 971-990.
- [34]. Ones, D. S., & Vieswesvaran, C. (1996). Bandwidth-fidelity dilemma in personality measurement for personnel selection. *Journal of Organisational Behavior*, 17, 609-626.
- [35]. Paunonen, S. V., & Ashton, M. C. (2001). Big Five factors and facets and the prediction of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(3), 524-539.
- [36]. Paunonen, S. V., Haddock, G., Forsterling, F., & Keinonen, M. (2003). Broad versus narrow personality measures and the prediction of behaviour across cultures. *European Journal of Personality*, 17(6), 413-433.
- [37]. Plomin, R., Caspi, A., Pervin, L. A., & John, O. P. (1999). Behavioral genetics and personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed.). (pp. 251-276): Guilford Press: New York.
- [38]. Roberts, B. W., & Mroczek, D. (2008). Personality trait change in adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 17(1), 31-35.
- [39]. Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132(1), 1-25.
- [40]. Roberts, B. W., Wood, D., & Smith, J. L. (2005). Evaluating Five Factor Theory and social investment perspectives on personality trait development. *Journal of Research in Personality*, 39(1), 166-184.
- [41]. Rothstein, M. G., & Goffin, R. D. (2006). The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review*, 16, 155-180.
- [42]. Saucier, G., & Goldberg, L. R. (1996). Evidence for the Big Five in analyses of familiar English personality adjectives. *European Journal of Personality*, 10(1), 61-77.
- [43]. Saucier, G., & Goldberg, L. R. (1998). What is beyond the Big Five? *Journal of Personality*, 66(4), 495-524.
- [44]. Saucier, G., Goldberg, L. R., & Wiggins, J. S. (1996). The language of personality: Lexical perspectives on the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor*

model of personality: Theoretical perspectives. (pp. 21-50): Guilford Press: New York.

- [45]. Saucier, G., Hampson, S. E., Goldberg, L. R., & Hampson, S. E. (2000). Cross-language studies of lexical personality factors. In S. E. Hampson (Ed.), *Advances in personality psychology, Vol. 1*. (pp. 1-36): Psychology Press: New York.
- [46]. Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *Leadership Quarterly, 15*, 33-53.
- [47]. Simms, L. J. (2007). The Big Seven model of personality and its relevance to personality pathology. *Journal of Personality, 75*(1), 65-94.
- [48]. Sjöberg, L. (2005). En kritisk diskussion av Myers-Briggs testet. (A critical discussion of the Myers-Briggs test). *Organisational Theory & Practice. Scandinavian Journal of Organisational Psychology, 15*(1), 21-28.
- [49]. Tellegen, A. (1993). Folk concepts and psychological concepts of personality and personality disorder. *Psychological Inquiry, 4*, 122-130.
- [50]. Tett, R. P., & Christiansen, N. D. (2007). Personality tests at the crossroads: A response to Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy, and Schmitt (2007). *Personnel Psychology, 60*(4), 967-993.
- [51]. Thurstone, L. L. (1934). The vectors of mind. *Psychological Review, 41*(1), 1-32.
- [52]. van Dam, K. (2003). Trait perception in the employment interview: A five-factor model perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 11*(1), 43-55.
- [53]. Webb, E. (1915). Character and Intelligence. *British Journal of Psychology, 1*(3), 99.
- [54]. Wiggins, J. S., Trapnell, P. D., & Wiggins, J. S. (1996). A dyadic-interactional perspective on the five-factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 88-162). New York: Guilford Press.