



Utvecklingen av  
Interpersonal Dynamics Inventory (IDI)

Utvecklat av R.E. Zackrison, Ph. D

<b>BAKGRUND .....</b>	<b>2</b>
<b>UTVECKLINGEN AV DET URSPRUNGLIGA INSTRUMENTET I USA .....</b>	<b>3</b>
STEG 1    URVAL AV ADJEKTIV .....	3
STEG 2    FAKTORANALYS .....	3
STEG 3    KORRELATIONSANALYS .....	3
STEG 4    UTVECKLINGEN AV SJÄLVA INSTRUMENTET .....	4
STEG 5    VERIFIERING AV INSTRUMENTET .....	5
STEG 6    STATISTISKA GRÄNSVÄRDEN .....	5
<b>DEN SVENSKA VERSIONEN AV IDI .....</b>	<b>6</b>
<b>DAGENS IDI .....</b>	<b>7</b>
<b>ADAPTABILITY OCH EFFEKTIVITET .....</b>	<b>8</b>
<b>UTVECKLING AV INSTRUMENTET .....</b>	<b>9</b>
<b>BILAGA 1 .....</b>	<b>11</b>
SYFTE: .....	11
METOD .....	11
RESULTAT .....	12
<i>Möjliga felkällor .....</i>	<i>12</i>
<b>BILAGA 2 .....</b>	<b>13</b>
SYFTE: .....	13
METOD .....	13
RESULTAT .....	14
<i>Möjliga felkällor .....</i>	<i>14</i>



## Bakgrund

Intresset för hur vi uppfattas av andra har resulterat i många olika typer av instrument. Generellt hanterar psykometriska instrument personliga egenskaper (preferenser) (Hogan, Curpy & Hogan 1994), medan sociometriska instrument hanterar beteende.

IDI är ett **sociometriskt instrument** som har sina rötter i den s k Ohio-studierna (Halphin and Winer 1957) vilkas två dimensioner "initiating of structure" och "consideration" återfinns i en mängd ledarskapsutvecklingsinstrument som t ex Managerial Grid av Balke och Mouton (1985) och den s k 3-D Theory of Managerial Effectiveness av Reddin (1970) samt andra instrument, (för ytterligare exempel se Bass, 1990).

IDI – liksom många andra sociometriska instrument – har också inspirerats av Carl Jung som i "Psychological Types" (New York, Harcourt Brace and World, 1923) identifierat fyra "psykologiska typer": "Intuitors", "Feelers", "Sensors" och "Thinkers". Dessa källor återfinns också i psykometriska instrument, t ex "Myers-Briggs Type Indicator"(MBTI) (Se Gardner och Marintko 1996 för fler exempel) och sociometriska instrument ("Social Styles" Merrill and Reid 1981).

1964 utvecklade James W Taylor ett instrument för att mäta en persons "Social Style" (Sociala stil) genom att låta andra människor skatta personen. Social stil definieras som "beteendemönster som andra kan observera och beskriva" (Dr Beverly Byrum, University Associates 1986 Annual sid 213). Begreppet härstammar – enl Byrum – från beteendepreferenser, det sätt att prata och agera som en person har blivit bekväm med och tenderar att uppskatta hos sig själv och andra. Social stil kan beskrivas som den överlevnadsmetod (method of coping) man lärde sig använda tidigt i livet och som sedan utvecklats till ett vanemönster som kan dölja våra intentioner och ge oss problem – framförallt i stressfyllda situationer.

Taylors instrument utvecklades vidare av David W Merrill och kom att kallas "Social Style Profile" – idag ägd av TRADCOM Corp. Efter deras pionjärbete kom flera liknande instrument (Bushholtz, Bolton & Bolton m fl) som användes för att mäta en persons "Social Style". Dr. R. E. Zackrisson intresserade sig för och använde flera av dessa i sin verksamhet som konsult och som forskare. Hans intresse för och kunskap om dessa instrument ledde till att han började fundera över om inte instrumenten kunde utvecklas avseende både användbarhet och tillförlitlighet.

Han ansåg att befintliga instrument antingen var omfattande och komplexa vilket gjorde dem svåra att använda, eller för enkla, begränsade eller kortfattade och registrerade därför inte de olika nyanser i beteenden som omfattar en persons "sociala stil".

Det var alltså främst de dåvarande instrumentens användbarhet och tillförlitlighet som drev Zackrisson att själv utveckla ett instrument som skulle vara bättre än föregångarna i nämnda hänseenden.



## Utvecklingen av det ursprungliga instrumentet i USA

I början av utvecklingsarbetet övervägde Zackrisson möjligheten att modifiera ett eller flera av redan existerande instrument. Han beslutade dock att följa en procedur liknande den som Merrill/Reid använt i sina inledande studier. Till sin hjälp anlätade han Dr Charles Gustafsson, beteendevetare och Professor of Statistics vid U. S. Naval Postgraduate School.

### Steg 1 Urval av adjektiv

Det första steget var att utgå från den lista av nästan 18 000 adjektiv som Gordon Allport och Henry Odbert redan på 30-talet identifierat för att beskriva "traits" (personlighetsdrag).

Listan reducerades genom att utesluta:

1. Ord som sällan användes i det amerikanska språket
2. Ord som troligen skulle uppfattas som dömande, kränkande eller oförsämda.
3. Ord som beskrev karaktär snarare än beteende
4. Ord som krävde en högre utbildningsnivå än åttonde årskurs för att förstå.
5. Ord som var exakta synonymer till de kvarvarande orden på listan.

Ovanstående urvalsprocess resulterade i en lista på ca 500 adjektiv.

### Steg 2 Faktoranalys

Det andra steget var att använda en statistisk metod (faktoranalys) på listan med adjektiv. De använde en testgrupp bestående av 50 personer. Var och en av dessa 50 fyllde i en bedömningsblankett själv samt bedömdes av fem andra personer som fyllde i en motsvarande blankett. Det gick till så att bedömarna, för varje adjektiv på listan, angav i vilken grad – med hjälp av en femgradig Likert-skala – hur väl de ansåg att ordet stämde överens med testpersonens beteende.

Den efterföljande faktoranalysen grupperade adjektiven tydligt i tre primära kluster. En separat analys av dessa kluster gav vid handen att två av dem var mycket nära de två beteendedimensioner som forskare före Zackrisson identifierat (Merrill/Reid 1984 sid 210):

- Den dimension vi kallar directiveness – av andra forskare kallad "assertiveness", "dominance", "need for control" o.d. och
- Den dimension vi kallar affiliation – av andra forskare kallad "responsiveness", "people-orientation", "sociability", o.d.

Den tredje dimension som faktoranalysen visade var nära relaterad till den dimension som andra forskare kallade "flexibility", "versatility" respektive "social adjustment". Vi kallar den dimensionen adaptability.

### Steg 3 Korrelationsanalys

Genom att använda en sk korrelationsanalys lyckades Zackrisson och Gustafsson fastställa vilka av adjektiven som tydligast och mest konsekvent återspeglade en persons grad av directiveness,



affiliation och adaptability. Målet med denna analys var – förenklat uttryckt – att besvara två frågor:

1. Om en individs beteende bedöms av fem andra människor – vilka av adjektiven i varje dimension kommer då mest konsekvent att ges en liknande gradering av dessa fem bedömare?
2. Om två olika individer bedöms, vilka av adjektiven i varje dimension, kommer då att mest konsekvent skilja sig åt, d v s variera kraftigt i gradering mellan bedömarna?

Korrelationsanalyserna resulterade i en lista på ca 200 adjektiv som kunde användas för att mäta en individs beteende i dessa tre dimensioner.

#### Steg 4 Utvecklingen av själva instrumentet

De ord som identifierats i ovanstående process placerades i sex grupper:

- Ord som indikerar hög directiveness (visar directiveness ofta)
- Ord som indikerar låg directiveness (visar directiveness sällan)
- Ord som indikerar hög affiliation (visar affiliation ofta)
- Ord som indikerar låg affiliation (visar affiliation sällan)
- Ord som indikerar hög adaptability, och slutligen
- Ord som indikerar låg adaptability.

Eftersom Zackrisson ville skapa ett tillförlitligare instrument än sina föregångare testade han en annan metod än dessa för att samla in informationen. På inrådan av statistikern Dr Gustafsson valde Zackrisson metoden "Semantiska differentialer" utvecklad av Psykologen och kommunikationsforskaren Charles E. Osgood 1957. Osgoods semantiska differentialer är en välkänd metod för att ta reda på olika människors inställningar/attityder till t ex produkter, men även till andra människor.

I den ursprungliga versionen av IDI valde Zackrisson och Gustafsson att använda 74 ordpar med de ord som de – i sin urvalsprocess – funnit ha de högsta korrelationsvärdena med de skalor som de avsåg att mäta och ett lågt korrelationsvärde mot de två andra skalorna.

Ord som funnits indikera låg grad av directiveness, affiliation respektive adaptability parades ihop med ord som indikerade hög grad av directiveness, affiliation resp. adaptability. Till exempel ordet "demanding" som är en indikator för hög directiveness parades ihop med "conforming" som är en indikator för låg directiveness. Sammansättningen av ordparen baserades alltså på ord som var indikatorer på lågt respektive högt värde på respektive skala – inte på ord som var varandras motsatser.

Ett annat krav på ordparen var att de båda skulle ha en liknande "laddning" (positiv/neutral/negativ).



## Steg 5 Verifiering av instrumentet

Två separata metoder användes sedan för att pröva om det nya instrumentet mätte det som det skulle mäta.

1. Ca 60 personer som hade skattats med andra instrument (Buchholz, Merrill, Mayleban, Integro m fl) som mäter en persons "Social style" skattades också med med IDI. Resultaten jämfördes och befanns vara konsistenta.
2. En grupp på ca 100 personer i ett utbildningsprogram blev skattade med IDI och resultatet utvärderades av en grupp bestående av Dr Zackrison, Dr Gustafsson och Michael Marovich, Chef för den beteendevetenskapliga avdelningen på Amerikanska försvarets Organization Effectiveness Center. Alla tre hade studerat testpersonerna beteende i olika situationer och alla hade djup kunskap om och stor erfarenhet av att bedöma en persons "Social Style" genom observation. Även dessa resultat var konsistenta.

Under de jämförande studier som beskrivits ovan fanns det dock – i ett flertal fall – resultat från IDI-skattningen som i viss grad skilde sig från resultaten från de andra instrumenten. Gruppen granskade dessa fall särskilt noga. Deras slutsats var att IDI-instrumentet var mer känsligt för nyanser i personers "affiliativa" beteende än de andra instrumenten och gav därmed ett resultat som bättre stämde med deras bild av personens beteende.

## Steg 6 Statistiska gränsvärden

Från början togs en individs IDI-stil fram genom att beräkna medeltalet av skattningar från fem andra individer med hjälp av IDI's skattningsblanketter. Zackrison var dock mycket angelägen om att en individs placering i IDI-matrisen skulle baseras på en stor överensstämmelse (kongruens) mellan skattningarna – inte på någon enkel medeltalsberäkning. Av den anledningen bad han Dr. Mary Rivers, Professor i Statistik vid Seattle University, att rekommendera åtgärder i syfte att öka säkerheten att en IDI-rapport baseras på en signifikant överensstämmelse mellan respondenternas skattningar.

Professor Rivers lämnade fyra rekommendation som alla accepterades:

1. att placeringen på skalorna som bildar matrisen bör kalkyleras med snävare gränsvärden än då befintliga instrument
2. att en "varning" bör skrivas i de fall underlagens överensstämmelse med varandra ligger utanför gränsvärdet,
3. att varningen bör ange för deltagaren på vilken av dimensionerna avvikelser ligger och dess storlek,
4. att instrumentet bör använda en sjugradig poängsskala i stället för den dåvarande femgradiga skalan.

## Substilar

En person som skattas med instrumentet får sin IDI-stil bestämd genom att de värden från dem som skattar personen räknas ut för varje dimension enl ovan. Dessa värden ger en position i den matris som skapas av att korsa dimensionerna directiveness och affiliation med varandra. Matrisen delas in i fyra grundstilar som var och en i sin tur delas in i fyra substilar (totalt 16



substilar). En beskrivning för den substil personen hamnar i medföljer resultatet. Zackrisons ambition var att denna beskrivning i hög grad skulle överensstämma med det beteende personen faktiskt visar. Som grund för beskrivningarna som genereras av IDI använde han sig av de beskrivningar som redan var utvecklade av Merrill/Reid, Maccoby m fl men lät även personer som skattats med IDI delta i arbetet med att utforma dessa beskrivningar och göra dem unika.

### **Den svenska versionen av IDI**

I det föregående har vi redogjort för utvecklingen av den ursprungliga amerikanska versionen. 1981 tog Zackrison instrumentet till Sverige när han på uppdrag av Svenska försvaret genomförde en 16 veckor lång utbildning för interna konsulter.

De blev intresserade av instrumentet och med hjälp av de psykologer/pedagoger inom försvaret som ledde och deltog i utbildningen inleddes processen med att med översätta IDI till svenska.

Den ursprungliga svenska versionen utvecklades med stöd av dessa psykologer/pedagoger (Gunilla Thor, Seppo Nyman, Johan Kempff m fl) som väl behärskade engelska/amerikanska. Det första momentet innebar att översätta de engelska orden till svenska synonymer som hade samma eller liknande sammanhangsmässiga viktning.

För många av orden var processen enkel. Till exempel kunde det engelska ordet "stiff" översättas till det svenska "stel". Dessa ord betydde samma sak och användes dessutom på ett liknande sätt i de båda språken. För andra ord var processen svårare. Det var t ex inte lätt att hitta ett svenskt ord som kunde användas och tolkas på samma sätt som det engelska ordet "stuffy". Eftersom engelskan är ett ordrikare språk än svenskan fann de inte alltid ord som kunde användas som synonymer. Detta ledde till att vi i den ursprungliga svenska versionen tvingades använda vissa svenska ord flera gånger.

För att instrumentet skulle bli tillförlitligt även på svenska testades översättningen på två sätt:

1. Ca 20 svenskar - hela första kursomgången av internkonsultutbildningen - testades av totalt 100 personer, väl förtrogna med engelska och svenska, som skattade personerna med både den ursprungliga amerikanska och den nyöversatta svenska versionen, varefter resultaten jämfördes. De amerikanska beskrivningarna av 16-delsprofilerna översattes också i samband med denna test och justerades senare med hjälp av deltagare och handledare i utbildningsomgång 1.
2. Sexton svenskar (andra kursomgången) testades sedan med den svenska versionen enbart och resultatet utvärderades av ledare/deltagare från den första utbildningsomgången som hade förvärvat god kunskap i och erfarenhet av att bedöma en persons "Social Style" genom observation. Formuleringarna i de svenska 16-delsprofilerna finjusterades också med hjälp av hjälp av deltagare och handledare i utbildningsomgång 2.

Dessa båda initiala tester visade en tillfredställande överensstämmelse och Zackrison och hans kollegor började därefter använda den svenska versionen av IDI i alla de efterföljande internkonsultutbildningarna i försvaret/statsförvaltningen och i Effectiveness Consultants utbildningar och konsultinsatser.



## Dagens IDI

I början av -90-talet utökades antalet respondenter från fem till sex för att öka tillförlitligheten i resultatet och för att säkra att minst fem underlag kommer in vilket är nödvändigt för att ta fram en profil.

1993 genomgick instrumentet en omfattande statistisk och grammatisk revision i avsikt att värdera instrumentets validitet och reliabilitet.

Som ett första steg genomfördes en korrelationsanalys av de adjektiv som instrumentet använde. Vi fann då att instrumentet kunde förbättras avsevärt genom att byta ut vissa ord som visade sig ha för låga korrelationsvärden och ersätta dem med andra som skulle vara bättre sensorer för den dimension som skulle mätas.

Vi upptäckte också att beräkningsformeln som användes för att kalkylera en persons placering i IDI-matrisen behövde förändras en aning. Detta gjordes med hänsyn till att vissa personer fick en IDI-profil som erfarna bedömare inte tyckte stämde med personens verkliga beteende. Efter förändring av beräkningsformeln omkalkylerades ett 60-tal profiler och erfarna bedömare (utbildade IDI-handledare) kontrollerade de nya resultaten och fann att den nya formeln gav profiler som bättre överensstämde med det beteende som personerna visade.

Dessutom hade vi ofta fått frågan om hur stor sannolikheten var att en helt ny grupp av människor skattar en person på exakt samma sätt i IDI-instrumentet som en tidigare grupp gjort. Därför jämförde vi profiler av ca 100 individer som hade fått IDI-profiler vid två eller flera tillfällen (kalkylerade med samma norm!).

Denna undersökning gav vid handen att instrumentet hade en god förmåga att placera en person på ungefär samma position i matrisen vid tillfälle ett som vid tillfälle två när det gällde dimensionerna Directiveness och Affiliation. Dimensionen Adaptability däremot visade i många fall en stor avvikelse mellan mättillfällena.

År 2003-2004 genomförde vi en liknande studie med drygt 50 personer som skattades av två helt skilda grupper. Resultatet - uttryckt i måttet Cronbach's alfa var mycket tillfredställande (bilaga 1), men tyvärr inte fullt ut användbart för de krav som vi lärde oss att STP – Stiftelsen för Tillämpad Psykologi – har för att bedöma instrumentets reliabilitet.

## Beskrivningar

De sk 16-delsbeskrivningarna reviderades också under åren 92-94. IDI-handledare och deltagare i Effectiveness Consultants utbildningar (minst sex personer för varje 16-delsprofil) engagerades i detta arbete som lades upp så att personer som blivit skattade med instrumentet och placerade i samma 16-del reviderade texten med avseende på hur väl de ansåg att den beskrev deras eget beteende och hur väl den skilde sig från de "omgivande" stilbeskrivningarna. Dessa revideringar presenterades vid en handledarträff i augusti 1994 och har använts sedan dess. I januari 2007 gjordes en språklig översyn av beskrivningarna.

## Reliabilitet

För att bedöma ett testinstruments reliabilitet, enl STP:s krav, måste man ha kontroll över att instrumentet fylls i av samma person vid tillfälle ett och tillfälle två.

Därför genomförde vi en studie 2005 med 96 deltagare (studenter på Mälardalens högskola, se bilaga 2). Den visade att reliabiliteten – mätt med Cronbach's Alfa gav följande värden för de dimensioner som IDI mäter:

Directiveness	0,911
Affiliation	0,913
Adaptability	0,835

Ett reliabilitetsvärde på > 0.9 betraktar STP som "utmärkt". Ett värde mellan mellan 0.8 och 0.9 beskrivs som "bra".

### **Adaptability och effektivitet**

Många olika akademiska studier har gjorts där man jämfört de tre beteendedimensioner som IDI mäter med hur effektiv ("effective" inte "efficient") en person bedöms vara i en mängd professioner och sysselsättningar. Till dessa räknar vi David Merrills studier av chefer (David Merrill och Roger Ried: "Personal Styles and Effective Performance", Hilton Book Company, 1981) liksom Dr Zackrisons egna studier av lärare ("Adult Distributive Education Instructor Behaviour and Effectiveness as Percieved by Students", University of Minnesota, 1977, Doktorsavhandling). Av de studier vi känner till är slutsatserna desamma i två avseenden:

1. Det finns inget samband mellan en persons placering på directiveness och/eller affiliation-skalan och hans/hennes effektivitet mätt på olika sätt (subjektivt/objektivt).
2. Det finns en stark korrelation mellan det vi kallar adaptability och effektivitet.

Eftersom IDI-instrumentet har visat sig klara av att mäta dimensioner av beteende med samma eller högre tillförlitlighet som instrument utvecklade av Merrill, Buchholtz, Mayleban med flera, anser vi att resultatet av studier med dessa instrument även kan sägas gälla för IDI.

Vi har utöver detta genomfört ett antal formella och informella studier med IDI gällande kopplingen mellan effektivitet och adaptability. 1979 testade Zackrisons masterstudent Robert D James Jr. en grupp på 20 säljare för ett försäkringsbolags räkning. Det visade sig att deras gradering efter adaptabilityvärde enligt IDI befanns vara nästan identisk med deras säljresultat på årsbasis. (Robert D. James Jr.'s MBA-uppsats från 1982 "Sales Effectiveness Versus Flexibility")

### **Svensk studie**

Det senaste beviset på ovanstående levererades av Dr Anders Hytter, Växjö universitet, som 2005 presenterade sin studie av ca 100 chefer och hur de – var och en - bedömdes av sex andra personer avseende ett antal (25) effektivitetskriterier och IDI.

Den korrelation Dr Hytter mätte upp mellan IDI:s dimensioner och hans samlade effektivitetskriterier var :

Directiveness	0,058
Affiliation	0,096*
Adaptability	0,686**

Det samband som förelåg mellan personens upplevda effektivitet och dimensionerna directiveness och affiliation var alltså försumbar. Däremot visade hans studier ett tydligt samband mellan personens uppmätta grad av adaptability och hur effektiv personen uppfattades vara. 2011 gjorde Dr Hytter en ny analys av materialet. Linjär regression användes nu för att analysera hur Directiveness, Affiliation, samt Adaptability uppfattas påverka chefers effektivitet.

Resultatet visar

Directiveness	$\beta =$	0,167***
Affiliation	$\beta =$	0,123***
Adaptability	$\beta =$	0,696***

( $r^2 = 0,581$ ;  $p=0,000$ ;  $F=235,678$ ;  $df=513$ )

Resultatet är ett ur statistisk synvinkel starkt resultat.

Studien skiljer sig från andra studier så till vida att den är den första som studerar sambanden med hjälp av regressionsanalys. Tidigare studier har endast påvisat att det föreligger korrelationer. Resultaten av regressionsanalysen visar också på att sambanden har en riktning

Resultaten stämmer rätt väl överens med den tidigare studien och tidigare studier; Effektivitet med avseende på beteende handlar först och främst om Adaptability.

Studien svarar dock inte på frågan om Adaptability = 1 också innebär Effektivitet = 0, eller om max Adaptability också innebär max Effektivitet. För detta krävs en annan analys.

### Utveckling av instrumentet

Vi genomför årligen en översyn av den svenska versionen av IDI för att bli säkerställa att de ordpar vi använder i instrumentet med säkerhet mäter de dimensioner de avser att mäta. Vi korrigerar också normerna för adaptability årligen eftersom det värde man får alltid skall ge en fingervisning om var man ligger i förhållande till alla andra som mäts.

Sedan 2004 har vi också demografisk information kopplad till IDI-profilerna vilket gör att vi kan jämföra demografiska grupper med varandra och därigenom få underlag för fördjupade studier liksom "benchmarking-underlag" för våra kundorganisationer.

Våren 2004 lät vi leg Psykolog Sara Henrysson Eidvall, som anlitas av STP (Stiftelsen för Tillämpad Psykologi) att granska IDI i syfte att hitta områden som behöver utvecklas för att svara upp mot de kriterier som STP använder för bedömning av psykologiska instrument. Med hjälp av hennes rekommendationer fortsätter vi arbetet med att utveckla instrumentet. Våren 2006 antog STP nya bedömningskriterier och vi lät Henrysson Eidvall granska nuvarande IDI – mot dessa kriterier.

På blanketten som fylls i för att göra en IDI-profil finns 76 ordpar. För att svara upp mot STP:s strängare krav förändrade vi de gränsvärden vi tidigare satt upp för att använda ett ordpar som "indikator" för den dimension vi avser mäta. Sedan våren 2006 använder vi därför bara ordpar med ett korrelationsvärde mot övriga ordpar som mäter samma dimension på över 0.60 och som också visar ett korrelationsvärde mot de andra dimensionerna som är lägre än 0.20.



Resterande ordpar som inte uppfyller dessa kriterier används enbart för att ge underlag för att testa vilka ordpar som kan användas i framtiden.

Data från senaste fyra årens underlag ger följande korrelation mellan dimensionerna i den nuvarande versionen av instrumentet:

	<i>Directiveness</i>	<i>Affiliation</i>	<i>Adaptability</i>
<i>Directiveness</i>	1	0,094**	0,026**
<i>Affiliation</i>	0,094**	1	0,096**
<i>Adaptability</i>	0,026**	0,096**	1

Vi har under 2009 slutfört studier för att ha tillräcklig med data för att klara de nya - strängare - krav som STP antog 2007. Dr Anders Hytter på Växjö universitet har genomfört en studie där han undersökt korrelationen av resultaten av IDI och resultaten av ett par etablerade personlighetsinstrument (16PF och MBTI).

Han har funnit samband mellan IDI:s självskattning och vissa dimensioner i både MBTI och 16PF. Det som är mest intressant är dock den s k "andrasattningen" (som är det vi kallar IDI-profilen och är det värde som ger ett sociometriskt perspektiv) inte visar någon korrelation med de personlighetsfaktorer som 16PF mäter och bara svaga samband med MBTI-resultaten.

Detta indikerar att de dimensioner som IDI med stor reliabilitet mäter, inte med någon större säkerhet går att fånga med psykometriska instrument. Den sociala stil som personer visar upp har - baserat på dessa studier - bara svaga kopplingar till det som psykometrisk teori kallar personlighet.

Anders kommer att publicera två eller tre vetenskapliga artiklar under hösten 2011 baserat på sina studier.

Täby 6 oktober 2011  
Thomas Larsson  
IDI-ansvarig

## Bilaga 1

### Test-retest på IDI

#### Sammanfattning

Syftet var att undersöka reliabiliteten i 360-graders instrumentet IDI (Interpersonal Dynamics Inventory) genom att jämföra medelvärdena från en grupp från en social kontext med medelvärdena från en annan grupp från en annan social kontext. Detta genomfördes i en studie där 44 anställda på KTH Syd i Södertälje och Haninge deltog. Det förelåg ingen tidsskillnad mellan mättillfällena. Resultatet presenteras i Crombach alfa.

*Syfte:* Att undersöka reliabiliteten i 360-graders-instrumentet IDI genom att jämföra medelvärdena från två olika skattningar av samma deltagare. Medelvärdena från fem till sex respondenter som möter testpersonen i en social kontext jämfördes med medelvärdena från fem till sex respondenter som möter testpersonen i andra sociala sammanhang. 44 anställda på KTH Syd i Södertälje och Haninge deltog i studien.

#### *Metod*

Vår kollega Margareta Cedergren som arbetar som lärare i organisation och ledarskap på KTH Syd informerade sina kollegor i Södertälje och Haninge om möjligheten att delta i denna studie på en internkonferens i september 2003. De personer som deltog i studien skulle – som tack – få delta i ett sk. IDI-seminarium där resultatet (IDI-profilen) återfördes till deltagarna. I oktober 2003 träffade hon de som ville delta i studien vid ett tillfälle i Haninge och ett annat tillfälle i Södertälje. De fick då information om tillvägagångssättet muntligt och skriftligt samtidigt som det fanns utrymme för frågor.

Deltagarna ombads att välja respondenter från KTH som en grupp och respondenter från ett annat socialt sammanhang som en annan grupp och att delat ut underlagen med noga hålla isär de grupper de engagerade.

Underlaget som delades ut som bestod av ett blankettset om 14 blanketter, en instruktionssida, en sida med instruktioner om hur deltagaren fyller i sin "själprofil" och 12 underlag att dela ut till andra med information om hur de fyller i formuläret på "nätet".

Samtliga blanketter var märkta med en 12-siffrig deltagarkod. De första sex var t ex märkta med "6666A1200301", där de två sista siffrorna (01) identifierade deltagaren. Siffrorna (A12006) identifierade testgruppen (KTH-studien) och de fyra första siffrorna (6666) identifierade den första grupp av respondenter deltagaren valt. Nästa sex blanketter hade t ex 7777A1200601. (se bilaga 1)



### Resultat

Vi fick totalt in ca 600 underlag från respondenter. För att kunna göra jämförelser hade vi satt gränsen till minst fem respondenter från varje grupp. 44 underlag kom in som motsvarade detta kriterium. Totalt användes 503 underlag för analysen

Tabell 1. Sammanlagt resultat presenterat som Cronbach's alfa-värde

Directiveness	0,889
Affiliation	0,835
Adaptability	0,753

Ovan, i tabell 1, presenteras resultatet i analysen av test-retest av IDI i ovannämnda studie. Det är endast "respondenternas" svar från de båda grupperna som jämförts. Självprofilen har alltså uteslutits.

På blanketten som fylls i för att göra en IDI-profil finns 76 ordpar. Av dessa används bara ett visst antal till beräkningen av profilen. De som används har samtliga ett korrelationsvärde mot övriga ordpar som mäter samma dimension på  $> 0.60$  och de har också ett korrelationsvärde mot de andra dimensionerna som är lägre än 0.20. Ovanstående reliabilitetsmått gäller alltså dessa. Resterande ordpar uppfyller inte dessa kriterier och används enbart för att ge underlag för att testa vilka ordpar som kan användas i framtiden.

### Möjliga felkällor

**Deltagare:** Detta test-retest genomfördes på anställda på KTH Syd i Haninge och Södertälje. Urvalet var inte slumpmässigt..

**Kunskapen kring instrumentet:** Deltagarna fick en översiktlig information om instrumentet inför testet. De valde och informerade själva sina respondenter. Kriteriet för den ena gruppen (1) var styrt: "personer inom ditt program eller arbetsenhet". Den andra gruppen (2) fick deltagaren välja själv. Det kan inte uteslutas att de för grupp 2 valde personer som lika gärna skulle kunna ingå i grupp 1.

**Tidsaspekten:** Det tog nästan två månader att få in allt underlag. Vid det tillfälle (17 december) när Margareta Cedergren återförde resultatet hade flera bara lyckats få in 5+ underlag från en av grupperna . Efter påminnelse kom det in ytterligare ca 30 respondentunderlag. Det kan inte uteslutas att dessa deltagarna - som nu hade fått sina IDI-profiler och hade fördjupad kunskap om instrumentet - interagerat med dessa respondenter under tiden, vilket kan ha påverkat resultatet.



## Bilaga 2

## Test-retest på IDI

**Sammanfattning**

Syftet var att undersöka reliabiliteten i IDI (Interpersonal Dynamics Inventory). Detta genomfördes genom en test-retest studie, där det skulle vara möjligt att identifiera varje respondents svar, för att kunna jämföra hur en respondent svarar vid ett tillfälle, med ca 3 veckors mellanrum och därigenom få fram ett reliabilitetsmått presenterat som ett Cronbach alfa-värde. Deltagarna (20st) var studenter vid Innovationsprogrammet i Eskilstuna, årskurs tre. Resultatet presenteras i Cronbach alfa.

*Syfte:* Att undersöka reliabiliteten i IDI. Detta genomfördes genom en test-retest studie, där det skulle vara möjligt att identifiera varje respondents svar för att kunna jämföra hur en respondent svarar, vid två tillfällen, med ca 3 veckors mellanrum och därigenom få fram ett reliabilitetsmått.

*Metod***Test 1**

I första omgången deltog 24 deltagare. Deltagarna var studenter på Innovationsprogrammet i Eskilstuna, årskurs tre, Mälardalens högskola. Ålder var 21-49 år. Detta genomfördes i september 2005.

Deltagarna fick sina instruktioner då vi (Emma Nyquist och Thomas Larsson) träffade deltagarna i högskolans lokaler. De fick all nödvändig information muntligt som behövs för att genomföra IDI samt att det fanns utrymme för frågor. De fick även informationen skriftligt (se bilaga 1). Deltagarna fick 10 dagar på att lämna in resultatet, vilket skedde via hemsidan [www.idi.se](http://www.idi.se). Deltagarna erhöll även en lista (bilaga 2) där de skulle skriva ned namnen på sina respondenter och vem som får vilken deltagarkod (blankett) samt ett frankerat kuvert. Denna lista skulle skickas till Effectiveness Consultants.

Blanketterna numrerades så att vi hade möjlighet att identifiera varje blankett för sig. Exempel på hur blanketten ser ut finns i bilaga 3.

**Test 2**

I andra omgången, som skedde i oktober 2005, deltog 20 deltagare, samma deltagare som tidigare (4 deltagare från test 1 ett genomförde inte test nr 2). De fick instruktionerna för det andra testet då vi träffade dem när de fick resultatet av sin första IDI-profil. Informationen och instruktionerna var likadana som i omgång ett. Vi hade förberett blanketterna med respondenternas namn för att öka säkerheten i att respondenterna fick samma blankett som gången innan, eftersom blanketterna skulle jämföras. Vissa av deltagarna fick inte in samtliga blanketter, men de som kom in kunde användas. Även i denna omgång fick deltagarna information om att alla blanketter skulle finnas oss tillhanda efter 10 dagar.



### Resultat

Totalt fick vi in 96 blanketter som användes för analysen.

Tabell 1. Sammanlagt resultat presenterat som Cronbach's alfa-värde

Directiveness	0,911
Affiliation	0,913
Adaptability	0,835

Ovan, i tabell 1, presenteras resultatet i analysen av test-retest av IDI i ovannämnda studie. Det är endast "respondenternas" svar som har jämförts. Självprofilen har alltså uteslutits.

På blanketten som fylls i för att göra en IDI-profil finns 76 ordpar. Av dessa används bara ett visst antal till beräkningen av profilen. De som används har samtliga ett korrelationsvärde mot övriga ordpar som mäter samma dimension på  $> 0.60$  och de har också ett korrelationsvärde mot de andra dimensionerna som är lägre än  $0.20$ . Ovanstående reliabilitetsmått gäller alltså dessa. Resterande ordpar uppfyller inte dessa kriterier och används enbart för att ge underlag för att testa vilka ordpar som kan användas i framtiden.

### Möjliga felkällor

**Deltagare:** Detta test-retest genomfördes på studenter på Mälardalens Högskola (MDH). Detta medför att urvalet inte är slumpmässigt.

**Kunskapen kring instrumentet:** Mellan test ett och test två fick deltagarna resultatet av sin första profil, vilket medförde att de fick mer insyn och förståelse för instrumentet.

**Tidsaspekten:** Eftersom det gick 3-4 veckor mellan respondenternas svar, kan detta medföra att deltagarna interagerat med sina respondenter under tiden, vilket kan ha påverkat resultatet.