

MiNT

Tolkningsrapport

Navn: NN

Testdato: 07-04-2017



Navn:	NN
E-postadresse:	nn@gmail.com
Fødselsår:	1990
Kjønn:	Kvinne
Nasjonalitet:	Norge
Bostedsland:	Norge
Morsmål:	Norsk
Høyeste nivå av fullført utdanning:	3 år eller mer med høyere utdanning (høyskole, universitet)
Nåværende yrkesområde:	
Testdato:	07-04-2017
Rapport bestilt av:	Torunn Riiser
Normgruppe:	norm.global

Introduksjon

MINT™ er et personlighetstest som gir informasjon om sannsynligheten for at en person vil utøve kontraproduktiv atferd. Testen er basert på en modell med én overgripende faktor; skalaen Integritet, og to underliggende faktorer; skalaene Oppgaveorientering (O) og Relasjonsorientering (R). Den overgripende faktoren – Integritet måler egenskaper relatert til pålitelighet og nøyaktighet, samt hvordan man forholder seg til regler, verdier, normer og forventninger. De underliggende faktorene skalaene O og R måler hvorvidt en person hovedsakelig fokuserer på oppgaver eller relasjoner i en arbeidssammenheng.

Husk

Den overgripende faktoren, skalaen Integritet, utgjør det viktigste beslutningsgrunnlaget i MINT. Denne tolkes alltid først, mens de underliggende faktorene, (Oppgaveorientering og Relasjonsorientering) utfyller det overgripende integritetsmålet. Lav skåre på skalaen Integritet kan aldri oppveies av høy skåre på skalaene Oppgaveorientering og relasjonsorientering. Oppgaveorientering og Relasjonsorientering utgjør grunnlaget for tilbakemeldinger om testresultatene til kandidaten.

Du finner mer utførlige definisjoner på integritetsmålet og de underliggende skalaene i resultatforklaringen som følger.

Hva måler skalaene?

Integritet

Begrepet integritet, slik det måles av MINT, er en skreddersydd sammenslåing av personlighetsfaktorer som er ment å forutsi såkalt kontraproduktiv arbeidsrelatert atferd (Counterproductive Work Behaviour, CWB). Skalaen Integritet måler med hvilken sannsynlighet en person vil utøve atferd som forbindes med pålitelighet og nøyaktighet, og hvor godt personen vil tilpasse seg organisasjonens regelverk, verdier og mål. Integritetsfaktoren består av tre komponenter; Emosjonell stabilitet, Sympatiskhet og Målbevissthet. Disse gir et overgripende mål på hvordan en person vil agere på arbeidststedet.

Lav grad av integritet vil med høy sannsynlighet føre til atferd som strider mot organisasjonens legitime interesser (CWB). Begrepet integritet omhandler med andre ord egenskaper som forbindes med atferd som direkte eller indirekte er skadelig for organisasjonen. Noen eksempler på slik atferd er ugyldig fravær, bevisst dårlig arbeidsprestasjon, illojalitet, bevisst skadelige handlinger eller underslag, men også mindre åpenbar atferd som kan skade organisasjonens produktive, sosiale eller psykologiske struktur.

Relasjonsorientering og Oppgaveorientering

De underliggende faktorene gir utfyllende informasjon om resultatet på skalaen Integritet, og måler personens preferanse for Relasjonsorientering eller Oppgaveorientering. Med disse faktorene menes ulike måter å forholde seg på i arbeidsrelaterte situasjoner.

Relasjonsorientering innebærer at personen i hovedsak fokuserer på sosiale relasjoner og samspillet mellom mennesker, mens Oppgaveorientering innebærer at personen i hovedsak retter sin oppmerksomhet mot oppgavene som skal utføres.

Disseorienteringene/tilnærmingene er ikke koblet tilspesifikke typer arbeid, men beskriver personens måte å forholde seg til arbeidssituasjoner på, samt hvilke konsekvenser dette kan få i arbeidslivet. Mange har preferanse for den ene egenskapen fremfor den andre, men det er også fullt mulig å ha like stor preferanse for begge disse egenskapene.

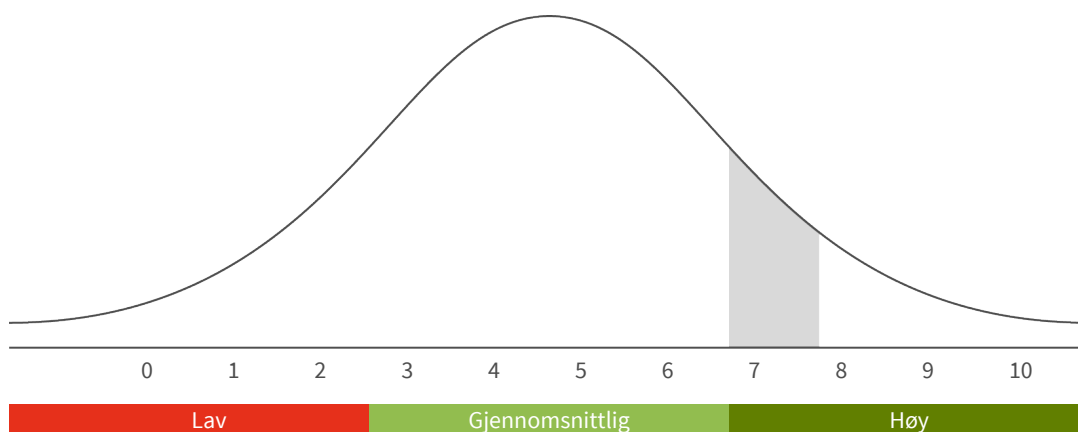
I resultatforklaringen nedenfor beskrives karaktertrekk som forbindes med henholdsvis Relasjons- og Oppgaveorientering.

Resultatforklaring – Integritet

Resultat for NN på skalaen Integritet: 7 skårer

Resultatet på skalaen Integritet kan variere mellom 0 og 10 skårer. Nedenfor vises normalfordelingskurven som representerer fordelingen av testskårer i normgruppen. Med normgruppe menes en gruppe som er representativ for befolkningen. Det er vanligst å oppnå testskårer som ligger i normalfordelingens midtre intervall, mens det er mindre vanlig å få lave eller høyere skårer (det vil si i intervallene i kurvens venstre eller høyre ytterkant).

Kandidatens resultat kan avleses som et gråskravert intervall på normalfordelingskurven. Testskårene tolkes som høye, gjennomsnittlige eller lave.



Lav omfatter de 16 % som får laveste resultat, 0–2 poeng.

Gjennomsnittet omfatter de 68 % av normgruppen som får et gjennomsnittlig resultat, 3–6 poeng.

Høy omfatter de 16 % som får høyeste resultat, 7–10 poeng.

Høy skåre

Personer som oppnår en høy skåre (7–10 skårer) på skalaen Integritet vil med liten sannsynlighet utøve kontraproduktiv atferd.

Disse personene beskrives ofte som følelsesmessige stabile, pålitelige, samvittighetsfulle, hyggelige og målrettede. De vil trolig tilpasse seg sin kommende arbeidssituasjon og følge organisasjonens regler og normer.

Gjennomsnittlige skåre

Personer som oppnår en gjennomsnittlig skåre (3–6 skårer) på skalaen Integritet vil med gjennomsnittlig sannsynlighet utøve kontraproduktiv atferd.

Jo høyere skåre, desto mindre er sannsynligheten for at personen vil vise kontraproduktiv atferd, og omvendt: Jo lavere skåre desto større er sannsynligheten for at personen vil vise kontraproduktiv atferd.

Lav skåre

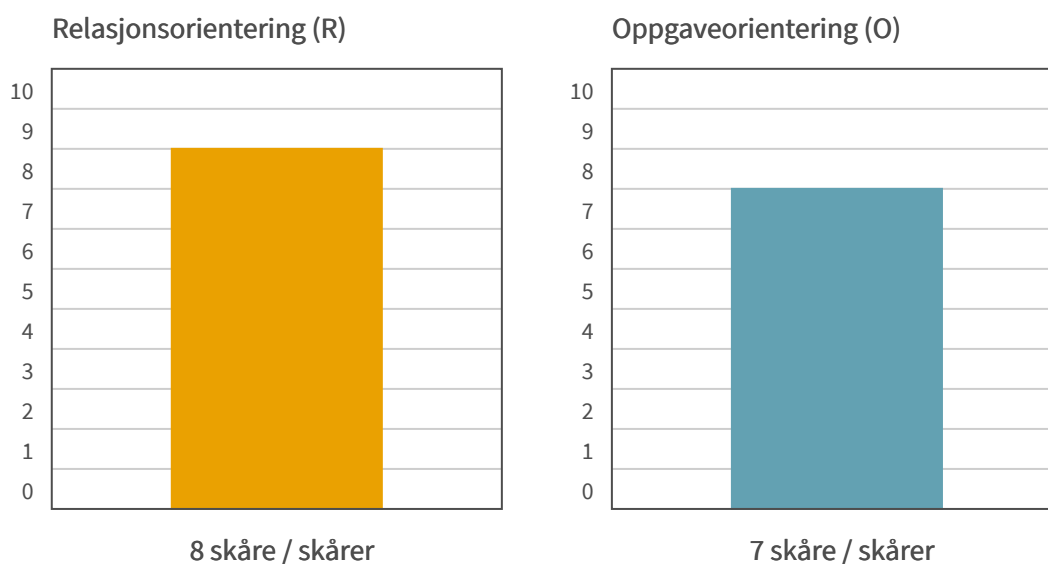
Personer som oppnår en lav skåre (0–2 skårer) på skalaen Integritet vil med høyere sannsynlighet utøve kontraproduktiv atferd.

Disse personene beskrives ofte som følelsesmessig ustabile, upålitelige, omskiftelige og impulsstyrte. Dette medfører at de lettere havner i konflikt med arbeidskolleger og handler på måter som skader organisasjonen. Eksempelvis ugyldig fravær, bevisst underprestering, misbruk av sensitiv informasjon, og misbruk av organisasjonens ressurser og eiendom.

Resultatforklaring – Relasjonsorientering (R) og Oppgaveorientering (O)

Resultatet av skalaene Relasjonsorientering (R) og Oppgaveorientering (O) presenteres i stolpediagrammet nedenfor. Kandidatens testskåre kan variere mellom 0 og 10 skåre på hver skala. Skårene på skalaene er uavhengige av hverandre, noe som innebærer at det er mulig å oppnå høye eller lave skåre på begge skalaene.

Kandidatens resultat sammenlignes og presenteres i forhold til normgruppen. De oppnådde testskårene kan avleses i diagrammet for hver skala. I stolpediagrammet avleses forholdet mellom Relasjonsorientering og Oppgaveorientering, det vil si hvilken av de to orienteringene/tilnærmingene kandidaten foretrekker. Diagrammet viser også i hvilken grad kandidaten foretrekker disse måtene - desto høyere skåre på skalaen, desto mer relasjons- eller oppgaveorientert er kandidaten.



Relasjonsorientering (R)

Relasjonsorientering omhandler personlighetsegenskaper som bidrar til å forsterke og ivareta relasjoner med andre.

Personer som er relasjonsorienterte tenderer til å være entusiastiske, varme og opptatte av å gjøre andre delaktige i prosjekter og aktiviteter. De liker å hjelpe og samarbeide med andre, har mange ideer, ser muligheter for andre mennesker, og forsvarer, mekler og snakker på vegne av andre.

Man kan forholde seg til arbeidet på en relasjonsorientert uavhengig av hvilken type arbeid man har.

Oppgaveorientering (O)

Oppgaveorientering omhandler personlighetsegenskaper som bidrar til og styrker fokus på de konkrete arbeidsoppgavene som skal utføres. Dette innebærer fokus på selve oppgaven; altså hva, når og hvordan noe skal utføres.

Personer som er oppgaveorienterte har en tendens til å være utholdende og effektive, og de tar ansvar for å gjennomføre og fullføre sine oppgaver og forpliktelser i tide. De setter pris på regler og struktur, holder seg oppdaterte på siste nytt og er nøye og oppmerksomme på detaljer.

Man kan forholde seg til arbeidet på en oppgaveorientert måte uavhengig av hva slags type arbeid man har.

Mer informasjon om tolkninger er å finne i MINT Measuring Integrity Manual.