

Utvecklingen av  
Interpersonal Dynamics Inventory (IDI)



Utvecklat av  
R E Zackrisson, Ph D,  
Thomas Larsson, M Sc, m fl

<b>INLEDNING .....</b>	<b>2</b>
<b>BAKGRUND .....</b>	<b>2</b>
<b>UTVECKLINGEN AV DET URSPRUNGLIGA INSTRUMENTET I USA.....</b>	<b>3</b>
<b>UTGÅNGSPUNKTER .....</b>	<b>4</b>
<b>KORRELATIONSANALYS .....</b>	<b>4</b>
<b>UTVECKLINGEN AV DATAINSAMLINGSMETOD .....</b>	<b>5</b>
<b>VERIFIERING AV INSTRUMENTET .....</b>	<b>6</b>
<b>STATISTISKA GRÄNSVÄRDEN .....</b>	<b>6</b>
<b>SUBSTILAR .....</b>	<b>7</b>
<b>RÄTTIGHETER .....</b>	<b>7</b>
<b>DEN SVENSKA VERSIONEN AV IDI.....</b>	<b>7</b>
<b>UTVECKLINGEN AV DAGENS IDI .....</b>	<b>8</b>
<b>DEMOGRAFISK INFORMATION .....</b>	<b>9</b>
<b>KVALITETSSÄKRING .....</b>	<b>9</b>
<b>REVIDERING AV BESKRIVNINGAR AV SUBSTILAR PÅ SVENSKA .....</b>	<b>11</b>
<b>MÖJLIGHET ATT FYLLO I IDI-FORMULÄRET PÅ EGET MODERSMÅL .....</b>	<b>11</b>
<b>SENARE OCH PÅGÅENDE UTVECKLINGSARBETE .....</b>	<b>12</b>
<b>REFERENSER .....</b>	<b>13</b>

## Inledning

**Interpersonal Dynamics Inventory (IDI)** är ett instrument som mäter det intryck en person gör på andra. Syftet är att ge personen insikt om eget och andras beteende och ge personen ett stöd för utveckling av samspel med andra. I detta dokument vill vi beskriva utvecklingen som lett fram till dagens version av instrumentet. Vi beskriver också pågående utvecklingsarbete.

## Bakgrund

*Denna beskrivning av utvecklingen av IDI fram till dagens version har hämtat fakta från de källor som redovisas samt från intervjuer med Richard Zackrisson och andra som varit delaktiga i utvecklingen i USA och i Sverige.*

Intresset för människors olika egenskaper har resulterat i många olika typer av instrument för att beskriva och jämföra dessa egenskaper. Ett samlingsnamn för denna typ av instrument är *psykometriska instrument*. Många har sitt ursprung i den lista av nästan 18 000 adjektiv som redan på 30-talet togs fram för att beskriva *personality traits* (Allport & Odbert, 1936).

Frågan om dessa egenskaper är något man föds med eller möjliga att påverka diskuteras än idag, även om de flesta numera är övertygade om att en vuxen persons personliga egenskaper är en kombination av genetiska och sociala faktorer. Kurt Lewin var den som först presenterade en definition av *beteende* som sammanfattade detta (Principles of Topological Psychology, 1936). Hans ekvation  $B = f(P,E)$  föreslog att *beteende* (**B**) är en *funktion* (**f**) av *personliga egenskaper* (**P**) och den *environment (situation/kontext)* personen för tillfället befinner sig i (**E**).

Lewins bidrag till trots hämtar merparten av dagens psykometriska instrument, som avser mäta *personliga egenskaper*, sin information endast från testpersonen själv. Instrumentet IDI hämtar därutöver information om testpersonen från minst sex andra personer, *respondenter*, som personen själv väljer.

IDI sällar sig därför till skaran av instrument som avser att ge en uppfattning om en persons personlighet *och* sociala anpassning (t.ex. Wiggins 1995, Personality Adjective Scales). Flera av dessa instrument använder en liknande beskrivning av de två grundfaktorer (Directiveness och Affiliation) som IDI mäter, men använder andra namn; Agency (Power, Mastery, Assertion) för Directiveness och Communion (Intimacy, Union, Solidarity) för Affiliation. Denna typ av psykologiska instrument används – till skillnad från IDI - ofta inom behandling av personer med sociala problem (t.ex. The Inventory of Interpersonal Problems - IIP; Horowitz, Alden, Wiggins, & Pincus, 2000).

IDI är ett instrument avsett att användas i arbetslivet och i utvecklande syfte, framför allt för personer som i sitt yrkesliv är beroende av samspel och samarbete med andra för framgång. Psykometriska instrument för detta användningsområde skapades i stor omfattning under 1950-60-talet. Många utgick ifrån de så kallade Ohio-studierna (Halpin & Winer 1957) vilkas två dimensioner "initiating of structure" och "consideration" återfinns i en mängd ledarskapsutvecklingsinstrument som Managerial Grid av Balke och Mouton (1985) och den så kallade 3-D Theory of Managerial Effectiveness av Reddin (1970) samt andra instrument, (för ytterligare exempel se Bass, 1990).

1964 utvecklade James W Taylor ett instrument för att mäta en persons *sociala stil* genom att låta andra människor skatta personen. (Social Styles, Taylor 1964 och Merrill & Reid 1981). Social stil definieras som "beteendemönster som andra kan observera och beskriva" (Byrum, 1986). Dessa mönster 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 också beskrivas som den överlevnadsmetod "method of coping" man lärde sig använda tidigt i livet och som sedan utvecklats till ett vanemönster som historiskt har gynnat oss, men också 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 som användes för att mäta en persons sociala stil. R E Zackrison använde flera av dessa i sin verksamhet som konsult och som forskare. Han använde till exempel en enkel variant inspirerad av Taylors instrument för datainsamling i sin doktorsavhandling. (Zackrison, R. E., 1977).

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

### **Utvecklingen av det ursprungliga instrumentet i USA**

Den grundforskning som genomförts av Taylor, Merrill och Reid (Personal Style and Effective Performance, Merrill & Reid, 1981, sid 210 -231) var gedigen och tjänade som utgångspunkt för Zackrisons arbete. Till sin hjälp anlätade han Charles Gustafsson, beteendevetare och Professor of Statistics vid U. S. Naval Postgraduate School och and Michael Marovich, chef för Interpersonal Communications Unit vid U.S. Army's Organization Effectiveness Training Center (OETC).

### ***Utgångspunkter***

Det dåvarande instrumentet "Social Style Profile" (Taylor, 1964) bestod av ett formulär med 150 ord som frekvent användes för att beskriva personer. Bredvid varje ord fanns tre svarsalternativ.

*Y = Ordet är en bra beskrivning av personen,*

*N = Ordet är en inkorrekt beskrivning av personen och*

*? = Ordet kan inte användas för att beskriva personen.*

Zackrisson och Gustafsson använde de ord som Taylor använde i sitt instrument och ett antal andra ord som de fann i ordböcker som både var synonymer och antonymer till de befintliga orden. 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 hur väl – med hjälp av en femgradig så kallad Likert-skala – 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 kallad Assertiveness, Dominance, Initiating of structure, Need for control , Agency...
- Den dimension vi kallar **Affiliation** – av andra forskare kallad Responsiveness, People-orientation, Sociability, Consideration, Communion...
- Den tredje dimension som de fann visade sig var nära relaterad till den dimension som andra forskare kallade Flexibility, Versatility, Social adjustment... . Vi kallar den dimensionen **Adaptability**

### ***Korrelationsanalys***

Zackrisson och Gustafsson sökte sedan fastställa vilka av orden som tydligast och mest konsekvent återspeglade en persons grad av directiveness, affiliation och adaptability. Målet var 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, det vill säga variera kraftigt i gradering mellan bedömarna?

Detta arbete resulterade i en lista på de ord som bäst kunde användas för att mäta en individs beteende i dessa tre dimensioner.

### **Utvecklingen av datainsamlingsmetod**

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
- ord som indikerar låg adaptability

Zackrisson ville skapa ett tillförlitligare instrument än sina föregångare. På inrådan av statistikern Gustafsson valde Zackrisson att låna metodiken från den metod som kallas semantiska differentialer och utvecklades av psykologen och kommunikationsforskaren Charles E. Osgood (Osgood m fl, 1957). Semantiska differentialer är en välkänd metod för att ta reda på olika människors inställningar och attityder till andra människor, men även till produkter av olika slag. De dimensioner som semantiska differentialer mäter (evaluation, potency och activity) är andra än de dimensioner IDI mäter, men tekniken att samla in data om dimensionerna påminner om varandra på så sätt att ett ord som indikerar *ofta directiveness*, till exempel "brave", ställs mot ett ord som indikerar *sällan directiveness*, till exempel "listening".

Sammanställningen av ordparen baserades alltså på ord som var indikatorer på lågt respektive högt värde på respektive skala – inte på ord som är varandras motsatser vilket är fallet i Osgoods metod. Ett annat krav på ordparen var att de båda orden skulle ha en liknande laddning (positiv, neutral eller negativ).

Orden presenterades som ordpar där bedömaren ombads att välja på en femgradig skala hur de bedömde personen i förhållande till det presenterade ordparet. De instruerades att markera positionen i mitten om de tyckte att personen i fråga hade lika mycket eller lika litet av de båda egenskaper.

Exempel:

**Listening ○ ○ ○ ○ ○ Brave**

I den ursprungliga versionen av IDI valde Zackrison 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.

### ***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 (bl a Social Styles) som mäter en persons sociala stil skattades också 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 Zackrison, Gustafsson och Michael Marovich, chef för den beteendevetenskapliga avdelningen på amerikanska försvarets Organization Effectiveness Center. Alla tre hade studerat testpersonernas beteende i olika situationer och alla hade djup kunskap om och stor erfarenhet av att bedöma en persons sociala stil genom observation. Även dessa resultat var konsistenta.

I de jämförande studier som beskrivits ovan fanns det – 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.

### ***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 angelägen om att en individs placering i IDI-matrisen skulle baseras på en stor kongruens mellan skattningarna – inte på någon enkel medeltalsberäkning. Därför ombads Dr Mary Rivers, Professor i Statistik vid Seattle University att rekommendera åtgärder för att öka säkerheten i IDI-rapporten.

Rivers lämnade fyra rekommendationer som alla accepterades:

1. att placeringen på skalorna som bildar matrisen bör kalkyleras med snävare gränsvärden än de som befintliga instrument använde,
2. att en "observationstext" bör skrivas i de fall underlagens överensstämmelse med varandra ligger utanför gränsvärdet,

3. att observationstexten bör ange för testpersonen på vilken av dimensionerna avvikelser ligger och dess storlek,
4. att instrumentet bör använda en sjugradig poängskala i stället för den femgradiga skalan.

### ***Substilar***

En person som skattas med instrumentet får sin IDI-stil bestämd genom att värdena från respondenterna räknas ut för varje dimension enligt ovan. Dessa värden ger sedan en position i den matris som skapas genom att korsas 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 blir det 16 substilar. En beskrivning av den substil personen placeras i medföljer resultatet. Texterna utgick ifrån de beskrivningar som redan var utvecklade av Merrill och Reid, Maccoby m fl, men Zackrisson lät även personer som skattats med IDI delta i arbetet med att utforma dessa beskrivningar och göra dem unika.

### ***Rättigheter***

IDI och alla rättigheter kopplade till instrumentet ägs idag av IDI Profiling AB.. IDI ägdes i USA av Zackrissons bolag GROW Consultants. Bolaget lades ner och Zackrisson flyttade till Sverige i början av 80-talet och startade bolaget ECS - Effectiveness Consultants Scandinavia AB som senare blev Effectiveness Consultants Sverige AB som överlät IDI-verksamheten till IDI Profiling AB i januari 2015.

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

I det föregående har vi redogjort för utvecklingen av den ursprungliga amerikanska versionen. 1980 tog Zackrisson 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 psykologer och 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 personer som samtliga väl behärskade engelska språket. Det första momentet innebar att översätta de engelska orden till svenska synonymer som hade samma eller liknande sammanhangsmässiga viktning.

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 respondenter. Respondenterna var väl förtrogna med engelska och svenska och de skattade personerna med både den ursprungliga amerikanska och den nyöversatta svenska versionen, varefter resultaten jämfördes. De båda språkversionerna producerade överensstämmande resultat vad gällde placering på skalorna directiveness, affiliation och adaptability. De amerikanska substilsbeskrivningarna översattes också och justerades med hjälp av deltagare och handledare i utbildningsomgång ett.
2. Sexton svenskar ur kursomgång två testades sedan med den svenska versionen enbart och resultatet utvärderades av ledare och deltagare från den första utbildningsomgången som hade förvärvat god kompetens i att bedöma en persons sociala stil genom observation. Formuleringarna i beskrivningarna av de svenska substilarna finjusterades också med hjälp av deltagare och handledare i utbildningsomgång två.

Dessa båda initiala tester visade en god överensstämmelse. I den första mellan den engelska och den svenska versionen så till vida att resultaten var samstämmiga. I den andra fann de god överensstämmelse mellan den bild observatörerna fick och den beskrivning instrumentet gav. Zackrisson och hans kollegor började därefter använda den svenska versionen av IDI i alla efterföljande internkonsultutbildningar för försvaret, polisen och flera myndigheter inom stadsförvaltningen samt i Effectiveness Consultants utbildningar och konsultinsatser.

## **Utvecklingen av dagens IDI**

I början av 1990-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 då var minimiantalet för att ta fram en profil.

1993 genomgick instrumentet en omfattande revision:

- Nya normer för Sverige, Norge och England beräknades med stöd av data som samlats in sedan instrumentet började användas.
- En korrelationsanalys genomfördes med de ordpar som instrumentet då använde. Vi fann att instrumentet kunde förbättras avsevärt genom att byta ut vissa ordpar som visade sig ha för låga korrelationsvärden och ersätta dem med andra som vi antog skulle vara bättre sensorer för den dimension som skulle mätas.



En liknande genomgång görs sedan dess årligen, varje år med smärre justeringar som följd. 2006 beslutade vi att ändra gränsvärdena för korrelation för varje särskilt ordpar

I samband med denna årliga översyn korrigerar vi alltid normerna för de tre dimensioner som IDI mäter. Det värde en testperson får alltid skall ge en fingervisning om var personen ligger i förhållande till andra som mätts.

### ***Demografisk information***

Sedan 2004 samlar vi, för statistiska ändamål, in demografisk information kopplad till IDI-profilerna. På så sätt kan vi jämföra demografiska grupper med varandra och därigenom få underlag för fördjupade studier, liksom "benchmarking-underlag" för stora kundorganisationer, där de kan jämföra sin personal mot vår normgrupp.

I Sverige skapas normen numera av data från respondenter till personer som de senaste året testats med instrumentet. De bidrar med närmare 50 000 observationer. De flesta testpersoner är mellan 20 och 65 år. Majoriteten återfinns i arbetslivet i privat, offentlig och ideell sektor och cirka 48 % gruppen uppger att de arbetar i positioner där de har underställd personal. Könsfördelningen är jämn med cirka 50% män och 50% kvinnor.

### ***Kvalitetssäkring***

Hösten 2011 fastställdes en ISO-standard (SS – ISO 10667-1 2011 och 10667-2 2011) för "Bedömningstjänster i arbetslivet – Processer och metoder för bedömning av människor i arbetsrelaterade syften". Standarden omfattar hela processen från identifikation av kundbehov till leverans av aktiviteter för att tillfredsställa dessa behov. Vi följer de rekommendationer som utarbetats och låter vårt arbete styras av dessa rekommendationer.

De senaste femton åren har vi också fokuserat på att utveckla själva instrumentets kvalitet. Vi har anlitat flera experter inom psykometriområdet för detta arbete. Vid två tillfällen granskade Psykolog Sara Henrysson Eidvall – för vår räkning – instrumentet i syfte att identifiera områden som behöver utvecklas för att svara upp mot de kriterier som European Federation of Psychologists' Associations (EFPA) utvecklat för revision av psykologiska instrument. Hennes rekommendationer styrde vårt utvecklingsarbete under 2004-2009.

2013 granskade Docent Anders Sjöberg vår dåvarande version och fann att den – i hans ögon – väl svarar mot EFPA:s dessa kriterier vilket han presenterade på vårt handledarseminarium 2013. Vi engagerade samma år Professor Bo Ekehammar, Professor Emeritus i Psykometri vid Stockholms universitet, i uppdrag att skriva en oberoende *Technical Report* (Ekehammar, 2013). Ekehammars arbete ledde till att vi –

med bibehållen mätkvalitet – kunde minska det antal ordpar som vi använder för att beräkna resultatet (se nedan).

Vi lämnade även instrumentet för granskning hos Stiftelsen för tillämpad psykologi 2013. Professor Bo Ekehammar bedömde dock deras psykometriska granskning som helt undermålig vilket medförde att vi valde att inte låta dem publicera granskningsrapporten.

I sammanhanget kan det vara intressant att berätta att STP – bland annat på grund av den kritik som riktats mot stiftelsen sätt att arbeta med granskningen inte sedan dess bedrivit någon granskningsverksamhet. Docent Anders Sjöberg som deltog i arbetet med förberedelserna för vår granskning säger att vi var det sista instrument som ”granskades”.

Vi fortsätter att noga utvecklingen inom kvalitetssäkringsområdet och följer den internationella standard (ISO 10667:1 och ISO 10667:2) för bedömningsinstrument i arbetslivet som är kom 2011.

### **Några exempel på förändringar som instrumentet genomgått i kvalitetshöjande syfte:**

- På blanketten som fylldes i för att göra en IDI-profil fanns tidigare 76 ordpar. För att öka instrumentets validitet 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. De ordpar som inte uppfyllde dessa gränsvärden används alltså inte i beräkningen av resultatet. Eftersom blanketten fortfarande bestod av 76 ordpar kunde vi då använda de positioner som inte användes som ”testord” för att få underlag för framtida förändringar av blanketten. Under åren 2007-2013 upplät vi ett antal positioner för forskning. Numera består den svenska blanketten av 44-52 ordpar beroende på hur många testord som vi exponerar. Resultatet beräknas för närvarande på 33 ordpar – 11 för varje dimension. Alla testord uppfyller med god marginal nämnda korrelationskriterier.
- 2008 införde vi ytterligare ett krav för att ta med ett ordpar som indikator på skalorna directiveness och affiliation. Det kravet handlar om att vi vill att de ordpar som används ska vara balanserade så att ordet som till exempel ska indikera *sällan* på skalan Directiveness värderas så lika som möjligt som ordet som ska indikera *ofta*. Då vi strävar efter balans väljer vi att para ihop orden så att varje ord är en tydlig indikator på den ena eller andra polariteten och de ska ha en liknande positiv eller negativ, till exempel *Långsam – Stressad* och *Lugn – Snabb*. Denna balans mäts i våra årliga statistiska analyser genom att kontrollera

medelvärde och genom att beräkna mått på *skewness* och *kurtosis* för samtliga använda ords frekvensfördelningar.

- Våren 2013 introducerades en ny teknisk plattform för instrumentet som nu blivit helt web-baserat. Det nya programmet tillåter också en person att välja hur många respondenter som helst för att ge underlag för profilen. Ingen profil beräknas nu om antalet underlag understiger sex.

### ***Revidering av beskrivningar av substilar på svenska***

De första beskrivningar av substilar (kallas också 16-delsbeskrivning) var direkta översättningar av de amerikanska förlagorna. De reviderades första gången under åren 1992-94. IDI-handledare och deltagare i Effectiveness Consultants utbildningar (minst sex personer för varje 16-delsbeskrivning) engagerades i detta arbete som lades upp så att de personer som blivit skattade med instrumentet och placerade i samma 16-del av IDI-matrisen 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 ytterligare en språklig översyn av beskrivningarna och 2010 gjordes en pedagogisk omdisponering av texten.

### ***Möjlighet att fylla i IDI-formuläret på eget modersmål***

Många svenska företag har verksamhet i andra länder och flera av de företag som använder IDI i sin ledar- och medarbetarutveckling vill använda verktyget i internationella miljöer. För deras skull har vi skapat formulär för att ge underlag för profilerna på andra språk än svenska. Från januari 2016 kan man välja att fylla i underlaget på 22 olika språk; *svenska, engelska, amerikansk engelska, norska, danska, finska, tyska, holländska, polska, estniska, ryska, ukrainska, tjeckiska, franska, spanska, portugisiska, brasiliansk portugisiska, kinesiska (mandarin), italienska, hindi, koreanska och arabiska*.

I takt med att vi får in data från dessa olika språk kommer vi i framtiden att kunna utveckla unika normer för alla dessa länder. Idag har vi unika normer för Sverige, Norge, England, Brasilien och USA. De övriga beräknas utifrån en "internationell norm" som vi skapat utifrån underlag från övriga språk.

### ***Senare och pågående utvecklingsarbete***

Doktor Anders Hytter, Linnéuniversitetet Växjö, publicerade 2015 jämförande studie av IDI och instrumenten Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). Vissa data från Hytters studie kommenteras av Ekehammar i hans Technical report från 2013. Rapporten **Construct Validity of the Swedish Version of Interpersonal Dynamics Inventory** kan rekvireras direkt från Anders: E-mail: anders.hytter@lnu.se.

Vår hemsida skriver sedan 2016 ut instruktioner och IDI-resultaten på samtliga 22 språk.

Programutvecklaren QBD har 2017 utvecklat en helt ny teknisk plattform som motsvara moderna användares krav på tillgänglighet och användarvänlighet.

Från 2017 låter vi det senaste årets insamlade data utgöra normen för det kommande året. 2019 baseras den svenska normen på ca 50 000 ifyllda formulär under perioden 180112-181122.

Under våren 2017 sammanställde Professor Ekehammar en ny Technical Report från där resultaten av de förändringar vi införde 2013 redovisas.

I maj 2018 infördes GDPR, den nya lagen om datalagring av personuppgifter. Vår säkerhets- och integritetspolicy finns att läsa på hemsidan [idi.se](http://idi.se) och vår tekniska plattform är uppdaterad med hänsyn till de nya bestämmelserna.

Under 2019 kommer formuläret som exponerar ordparen att förändras. I stället för att som tidigare exponera hela blanketten på en gång kommer den att delas upp i fyra delar. Detta för att den som fyller i skall få en bättre känsla för hur mycket tid hen behöver lägga på ifyllandet. Vi beräknar att det i genomsnitt skall ta fem minuter att fylla i ett formulär. Ordparen kommer också att randomiseras – det vill säga att de exponeras i olika ordning varje gång som ett formulär öppnas. Den åtgärden löser den anmärkning som Bo Ekehammar haft i sin senaste Technical report där han skrev ” *The IDI items are not evenly spaced in the questionnaire... .. A better spacing or presentation order of the items should be tested to see if the psychometric quality of the IDI will be affected or not.*

### **Från Trait (egenskap) till State (aktuellt tillstånd)**

Vi kommer under hösten 2019 att skriva ett så kallat White Paper där vi argumenterar för att IDI har bäst och att resultatet är mest relevant för att undersöka det beteende en person visar i en given roll i en sammanhållen kontext.

Stockholm den 11 juni 2019

Thomas Larsson, M Sc  
VD, IDI Profiling AB  
[thomas@idi.se](mailto:thomas@idi.se)

### **Referenser**

- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47, No. 211.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogills Handbook of leadership* New York: The Free Press
- Blake, R. R. and Mouton, J. S. (1985) *The Managerial Grid III*. Houston: Gulf Publishing House
- Byrum, B. (1986) *The 1986 Annual Developing Human resources*, San Diego, CA: Pfeiffer
- Ekehammar, B. (2013 och 2017) *Technical Report IDI*, Stockholm University
- Gardner, W. L. and Mrintko, M. J. (1996) "Using the Myers-Briggs Type Indicator to Study managers: A Literary Review and Research Agenda" *Journal of Management*. Vol. 22, No 1, pp.45-83
- Halpin, A. W. and Winer, B. J. (1957) *Leader Behaviour. It's description and measurement*. Columbus Ohio: Bureau of Business Research
- Horowitz, L.M., Alden, L.E., Wiggins, J.S., & Pincus, A.L. (2000). *Inventory of Interpersonal Problems Manual*. Odessa, FL: The Psychological Corporation.
- Lewin, Kurt (1943). Defining the "Field at a Given Time." *Psychological Review*, 50, 292–310
- Merrill, D. W., & Reed, R. H. (1981). *Personal style and effective performance*. Washington, D. C.: CRC Press.
- Osgood, C. E. Suci, G & Tannenbaum, P (1957) *The Measurement of Meaning*. University of Illinois Press
- Wiggins, J. S. (1995). *Interpersonal adjective scales: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Zackrisson, R. E. (1977). *Adult distributive education instructor behavior and effectiveness as perceived by students*. Minneapolis, MN: University of Minnesota.