



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Att välja sin högra man eller kvinna?

– könsskillnader vid jämförande personlighetstestning och val av referenser

Björn Frostner

Jannie Petersson

Kandidatuppsats ht 2010

Handledare: Hans Bengtsson

Sammanfattning

En skillnad i kvinnor och mäns skattning av sig själva i ett personlighetstest jämfört med hur andra som känner dem ser på dem och om kvinnor och män skiljer sig åt i sättet att välja referenspersoner när de söker arbete. 30 kvinnor och 30 män (18-40 år, $M = 22.4$, $SD = 4.1$) genomförde ett Big five-test och jämfördes med två bekantas bedömning. De bekanta var av olika kön varav en fick väljas till referens. Totalt 180 deltagare. Det fanns en signifikant könsskillnad för Stabilitet och för Vänlighet. Män skattade sig lägre på vänlighet än deras ickevalda referens och kvinnor högre än sina ickevalda referenser för stabilitet och vänlighet. Signifikant skillnad fanns i proportioner för kön mellan försöksdeltagare och vald referens. Män valde män som referenser till 66.7 procent medan kvinnor valde kvinnor till 86.7 procent. Resultaten implicerar att hänsyn bör tas för att medvetna och omedvetna aspekter av könsstereotyper kan påverka kvinnor och mäns tendens till socialt önskvärda svar vid personlighetstest och val av referenser.

Nyckelord: rekrytering, personlighetstest, Big five, social önskvärdhet, skönmålning, könsskillnader, referenser och referenstagnung.

Abstract

A difference in men and women's self-estimation in a personality test compared with how acquaintances view them and if men and women differ when choosing references when applying for a job. 30 men and 30 women (age 18-40, $M = 22.4$, $SD = 4.1$) carried out a Big Five test and were compared to two acquaintances' estimates. The acquaintances differed in gender of whom one was to be chosen as a reference. Total 180 participants. There was a significant gender difference for Stability and for Agreeableness. Men estimated their Agreeableness lower than their Not-chosen reference and women higher than their Not-chosen reference for Stability and Agreeableness. There was a significant difference in proportion of gender between participant and chosen reference. Men chose men as references to 66.7 % while women chose women to 86.7 %. The results implicate that one must regard that both conscious and unconscious aspects of gender stereotypes can affect men and women's social desirability responding in personality tests.

Keywords: recruiting, personality test, Big Five, social desirability, idealize, gender, references, reference checks.

Att välja sin högra man eller kvinna

Stort tack till Professor Hans Bengtsson för givande diskussioner och god vägledning.

Att välja sin högra man eller kvinna?

Könsskillnader vid jämförande personlighetstestning och val av referenser

Inledning

Personalrekrytering har blivit allt mer specialiserat och involverar idag ofta såväl begåvnings- som personlighetstest av den som söker jobb. Ett viktigt ställningstagande är om de metoder som används är rättvisa utifrån kön. I anställningsförfarandet finns många aspekter att ta hänsyn till så som ansökningsbrev, meritförteckning, referenser och olika test (Kahlke & Smith, 2002). Eftersom tidigare forskning visat på att kvinnor och män uppvisar könsstereotypa beteenden och sociala mönster tänker vi oss att det kan finnas skillnader mellan hur kvinnor och män både väljer referenser, beskriver sig själva samt blir framställda i personlighetstest (Eccles, 1987; Elvin-Novak & Thomsson, 2003; Feingold, 1994). Social önskvärdhet utgör ett länge känt problem vid såväl referenstagning som personlighetstest utan att praxis förändrats i rekryteringsbranschen (Holden & Passey, 2010; Hough, Eaton, Dunnette, Kamp & McCloy, 1990; Kahlke & Schmidt, 2002). Dessutom har det påvisats att vid korrigering för skönmålning finns risk att kvinnor missgynnas vilket vi även tror kan gälla för referenstagning (Sjöberg, 2005).

Detta sammanlagt gör att vi i vår studie antar att män och kvinnor väljer referenser utifrån könsstereotypa sociala mönster och att olika sidor av kvinnor och mäns personlighet framhävs i personlighetstest såväl av dem själva som av deras referenser. Frågeställningarna vi vill besvara är: (1) Finns det en skillnad i kvinnor och mäns skattning av sig själva i ett personlighetstest jämfört med hur andra som känner dem ser på dem? (2) Skiljer sig kvinnor och män åt i val av referenser? Att få svar på dessa frågor är av vikt för att kunna ta fram rättvisa och könsneutrala urvalskriterier vid personalrekrytering.

Teori och tidigare forskning

Personlighet och personlighetstest

Traitperspektiv förklarar personlighet utifrån karaktärsdrag. Genom att veta i vilken utsträckning en individ besitter ett visst karaktärsdrag kan personens beteende och handlingar prediceras. Karaktärsdrag anses även vara relativt stabila över tid och situationer, framför allt när individen uppnått vuxen ålder (Burger, 2008; Cervone & Pervin, 2008). Superfaktorer är karaktärsdrag som skiljer människor från varandra baserat på konsekvent beteende och emotioner. Dessa har två motpoler, högt och lågt, men de flesta individer hamnar i mitten

enligt en normalfördelning (Cervone & Pervin, 2008). Big Five är ett samlingsnamn för de fem superfaktorer som beskrivs i Femfaktormodellen (FFM) och de är: extraversion, samvetsgrannhet, stabilitet, vänlighet och öppenhet. FFM används ofta vid terapi för att samla in bakgrundsfakta om klienten och används också mycket inom arbetspsykologi (Burger, 2008; Pervin & John, 1996).

De olika faktorerna i FFM kan förklaras på följande sätt. En person som är extrovert anses vara entusiastisk, dominant, social och väldigt utåtriktad medan dess motsats den introverte kan beskrivas som tyst, blyg och tillbakadragen. Individer med höga poäng på samvetsgrannhet uppfattas som organiserade och ansvarsfulla medan låga poäng innebär tankspridd och slarvig. Högt värde på stabilitet innebär att individen är lugn och nöjd med sin tillvaro och motsatsen är nervös och orolig. Faktorn vänlighet innebär att en individ med höga poäng är snäll och har lätt för att samarbeta och i större utsträckning är tillitsfull än sin motsats som är självisk och ovänlig. Den sista superfaktorn öppenhet betecknar fantasifulla individer som gillar nya upplevelser och idéer med motpolen enkla principfasta individer som gillar rutiner (Goldberg, 1993).

Forskning har visat att FFM-självskattningstest resulterar i att dessa fem faktorer framträder fristående från varandra. Det finns självklart problematik med modeller. Ett exempel är att FFM inte omfattar fler än fem faktorer vilket kan medföra att viktiga aspekter av personligheten missas (Burger, 2008). I större Big five-test ges dock svar på ytterligare aspekter av personligheten genom att varje superfaktor även då har sex olika underkategorier, så kallade facetter (Mabon, 2004; Pervin & John, 1996). Det råder dock delade meningar om Big five-tests validitet och reliabilitet (Bäckström, Björklund & Larsson, 2009; Ones, Viswesvaran & Reiss, 1996).

Personlighetstest och rekrytering

Vid anställningsförfaranden kan personlighetstest användas för att undersöka om de sökande har rätt kvalifikationer med fokus på kommande arbetsprestation (Cook, 2009). Användning av personlighetstest vid anställningar har ökat de senaste åren och framför allt används test som bygger på FFM (Mabon, 2004). Det är viktigt att den som tolkar resultaten besitter rätt kunskaper om testet, men även bedömarens personlighet spelar in. Bedömare som är mer öppna än samvetsgranna har visat sig ge snällare och mindre exakta omdömen (Bernardin, Villanova & Cooke, 2000). Vid rekrytering kan även den arbetssökandes familj och bekanta involveras i en så kallad multitrait-multimetod för att öka validiteten i FFM (Oh & Berry, 2009).

I dagens samhälle har krav på specifika kvalifikationer ökat inom olika yrkesområden. Social kompetens betraktas som positivt medan personlighetsegenskaper som neuroticism kan ses som negativt (Tett, Jackson, Rothstein & Reddon, 1999). Vad som anses som önskvärt varierar också beroende på jobb och det är viktigt att förstå att det inte finns någon objektivt rätt eller fel personlighet rent allmänt. Extraversion anses exempelvis positivt inom försäljning, men är inte lika eftertraktat inom redovisning (Barrick & Mount, 1991; Day & Silverman, 1989).

Den ökade användningen av personlighetstest som skett sedan början av 90-talet har medfört en debatt om fusk. En viktig fråga är hur väl testen kan predicera individers arbetsprestation (Morgeson et al., 2007). De faktorer som visat sig kunna predicera framgång i ett yrke har främst varit samvetsgrannhet för yrken överlag och extraversion för yrken med social interaktion. Det största och kanske mest omdiskuterade problemet är dock social önskvärdhet (Barrick & Mount, 1991; Ones, Chockalingam & Schmidt, 1993).

Social önskvärdhet och personlighetstest

Fenomenet att individer framställer sig som mer positiva, kallas social önskvärdhet (Schmit, Stierwalt, Ryan & Powell, 1995). I vad mån social önskvärdhet är ett problem råder det delad mening om. Vissa forskare anser att resultat blir missvisande medan andra anser att det inte har någon större betydelse (Borman, Hanson & Hedge, 1997; Hough et al., 1990). Beroende på vilket jobb och vilka kvalifikationer som efterfrågas så är individer mer benägna att ge en positiv bild av sig själva (Edwards, 1957). Det finns två olika dimensioner av social önskvärdhet. Dels att individen medvetet framhäver eller döljer vissa personlighetsdrag, så kallad impression management, och dels ett omedvetet självbedrägeri (Paulhus, 1991). Det går att minska social önskvärdhet och skönmålning genom att göra testen anonyma eller varna för en inbyggd skala som upptäcker social önskvärdhet (McFarland, 2003). Att göra test så neutrala som möjligt är ytterligare ett sätt som kan användas för att minska social önskvärdhet (Bäckström, et al., 2009). Det har även visat sig möjligt att provocera fram social önskvärdhet genom olika instruktioner (Holtgraves, 2004). Sådana manipulationer i forsknings syfte har dock gett resultat som visat stämma dåligt med riktiga anställningssituationer (Smith, Hanges, & Dickson, 2001) såvida man inte använder sig av iscensatta kontexter (Raymark & Tafero, 2009).

Forskarna är ense om att social önskvärdhet som begrepp existerar, men inte på vilket sätt det skulle vara kopplat till individens personlighet (Bäckström et al., 2009; Zerbe & Paulhus, 1987). Fenomenet innebär dock att tillförlitligheten i testen sjunker (Deary & Whiteman, 2003).

Referenser och rekrytering

I urvalsarbete är det vanligt att referenser inhämtas både från yrkesmässigt och privat håll (Cook, 2009). Referenstagnung har två syften, kontroll av uppgifter och inhämtning av ytterligare information (Taylor, Pajo, Cheung & Stringfield, 2004). Referenser är ofta det sista steget i ett bedömningsförfarande (Kalhke & Smith, 2002). Företag skiljer sig åt i användning och värdering av referenser. Arbetssökande med fördelaktig relation till tidigare chef gynnas när referensens ord är kriteriet för anställning (Pyron, 1970). Referenskontroller är konstruerade för att mäta annat än kognitiva aspekter av prestation för att ge ytterligare meningsfulla bidrag till anställningsprocessen. Rätt använt tros förfarandet kunna resultera i minskad diskriminering och är en informationskälla med mindre risk för impression managementstrategier (Conway & Huffcutt, 1997; Schmidt & Hunter, 1998; Sjöberg, 2000; Taylor et al., 2004). Vi kommer i detta arbete att fokusera på aspekten av referenstagnung som handlar om inhämtande av ytterligare information.

Det finns ett gap mellan vetenskap och praktik för referenstagnung trots att undersökningar visar att det näst efter intervjuer och meriter är den mest använda urvalsmetoden (Muchinsky, 1979; Ryan, McFarland, Baron & Page, 1999). Forskarna är åter igen uppdelade i två läger. Det finns de som helt dömer ut referenser som urvalsmetod på grund av låg prognostisk validitet, men också de som åtminstone tillskriver förfarandet ett visst värde. Senare års forskning tycks stödja det sistnämnda (Kalhke & Smith, 2002). Exempelvis i urvalssystem med självbedömning kan inkluderande av andras bedömning bidra till att förklara framtida arbetsprestation (Mount, Barrick & Strauss, 1994). Vid referenstagnung antas kunskap om tidigare beteende förutsäga framtida arbetsprestation och att personer med nära anknytning till den sökande är bra informationskällor. Det krävs dock att dessa har kunskap om den sökande från relevanta situationer, är kompetenta att göra och kan förmedla en riktig samt ärlig bedömning (Kalhke & Smith, 2002). Prognosförmåga för framtida arbetsprestation är relativt låg oavsett urvalsinstrument. Referensers prognostiska validitet ligger på knappt .30 (Kalhke & Smith, 2002; Schmidt & Hunter, 1998). Trots riktigt låga värden i tidig forskning visar senare metaanalyser att referenser har högre prognostisk validitet än arbetserfarenhet och Big Five-självskattning, samvetsgrannhet likvärdigt (Hunter & Hunter, 1984; Muchinsky, 1979; Taylor et al., 2004). Referenskontroller kan förbättras genom att basera frågor på en jobbanalys och tillhandahålla standardiserade format. På så vis tros överlägsna validiteter kunna uppnås precis som skett när jobbintervjuer strukturerats (McDaniel, Whelzel, Schmidt & Maurer, 1994; Taylor et al., 2004). Ett av de starkaste skälen

till varför organisationer bör strukturera referenstagning är för att nå bättre överensstämmelse mellan olika referensgivares information (Kalhke & Smith, 2002).

Till skillnad från andra urvalsmetoder så ger referenskontroller information om de sökande från andra som har observerat deras typiska, snarare än deras maximala prestation (McCarthy & Goffin, 2001; Sackett, Zedeck & Folgi, 1988; Taylor & Small, 2002). Samma problem uppkommer dock vid referenstagning som vid personbedömning i andra situationer. Såväl medveten som omedveten positiv och negativ snedvridning förekommer och referensers reliabilitet bedöms i allmänhet vara låg (Granberg, 2006). I fallet med personlighetsmått så har korrelationen mellan egna och andras bedömning funnits vara medel från .25 till .56 (Kurtz & Sherker, 2003; McCrae & Costa, 1987; Mount et al., 1994).

Interbedömarreliabiliteten påverkas bland annat av i vilken utsträckning bedömarna har observerat personen i samma slags kontext (Funder, Kolar & Blackman, 1995). Den bästa strategin för att maximera reliabiliteten är att utgå från ett medelvärde från ett stort antal bedömare från samma slags grupp (Conway & Huffcutt, 1997).

Könsskillnader

Personlighet, personlighetstest och kön. Åtskilliga forskare har dokumenterat könsskillnader i personlighet (Feingold, 1994; Hough, Oswald & Ployhart, 2001). Vid en bredare FFM är skillnader knappt märkbara (Ones & Anderson, 2002). På facettnivå har de dock uppmätts och visat sig kunna påverka urvalsprocesser vid anställningar (Powell, Goffin & Gellatly, 2010). Egenskaper där kvinnor och män skiljer sig åt är ganska konsekventa med kulturella stereotyper. Exempelvis får män högre poäng på kategorier som aggressivitet, bestämd, mäktig, självgående, vild, flirtig, sexig och vågad medan kvinnor får märkbart högre på kategorier som omtänksam, tankfull, varm, sympatisk, blyg, tyst, timid och ödmjuk. Män får dessutom högre poäng på logisk, klartänkt, rationell och beslutsam (Lee, Quigley, Nesler, Corbett & Tedeschi, 1999). Andra studier har visat att kvinnor får högre poäng på vänlighet och män mer på emotionell stabilitet vilket också ligger i linje med traditionella könsnormer (Feingold, 1994). Vidare tycks män och kvinnor skilja sig åt i självskattning där det finns tendenser att åtminstone en liten grupp män tydligt överskattar sin intelligens och en liten grupp kvinnor tydligt underskattar sin (Reilly & Mulhern, 1995). Det anses särskilt viktigt att ta hänsyn till sådana könsskillnader när kvinnor och män skall jämföras i organisations- och utbildningssituationer (Mikolajczak, Luminet, Leroy & Roy, 2007).

Social önskvärdhet och kön. Vad gäller personlighetstest och social önskvärdhet så uppvisas skillnader mellan kvinnor och män på facettnivå (Powell et al., 2010). Påståenden i FFM som avser mäta social önskvärdhet kan uppfattas olika beroende på vilket kön, socialgrupp eller åldersgrupp som undersöks (Edwards, 1957). Människor följer sociala normer när de utövar impression management (Schenkler, 1980). Forskning visar att arbetssökande kvinnor och män använder sig av olika sådana strategier vid anställningsintervjuer i linje med traditionella könsstereotyper (Gilmore & Ferris, 1989; Kristof-Brown, Barrick & Franke, 2002; Singh & Vinnicombe, 2001). Det har också visats att kvinnor gör mindre promotion för sig själva än män, men också mindre jämfört med deras vänners promotion av dem (Moss-Racusin & Rudman, 2010). I Sjöbergs (2005) forskning påvisas betydande skillnad mellan kön i tendens till skönmålning och kvinnor lyfts här fram som en grupp som riskerar att bli diskriminerade. Ett skäl till detta är att mycket talar för att de helt enkelt svarar mer uppriktigt och mindre taktiskt på testfrågor. Detta visar att hänsyn till könsskillnader vid skönmålning är mycket viktig att ta. En koppling kan finnas till låg kvinnlig brottslighet och kvinnors undvikande av risker (Sjöberg, 2005). Annan forskning som också tar upp detta tema visar på högre poäng för kvinnor på personlighetsfaktorer kopplade till integritet (Ones & Viswesvaran, 1998). Andra uppgifter visar på att variationer i inre motstånd och upplevda yttre sanktioner tycks förklara en del av skillnaden mellan kvinnor och män vad gäller ärlighet (Tibbetts, 1997). Ytterligare studier visar också på att det snarare handlar om skilda attityder till fusk kopplat till riskbedömning (Newstead, Franklyn-Stokes & Armstead, 1996).

Rekrytering och kön. Personlighetsmått poängsätts ofta enligt könsspecifika normer vilket förvånansvärt inte tycks vara kontroversiellt. Detta tros bero på att syftet ursprungligen var beskrivning och jämförelse av olika populationers personlighet snarare än att predicera framtida arbetsprestation i urvalssituationer. Könsspecifika normskalor vid anställningsbeslut är ifrågasatta (Sackett & Wilk, 1994). Det finns goda anledningar att fundera kring könsskillnader vid rekryteringssituationer, inte minst vid användningen av personlighetstest. Forskningsresultat visar att människor selektivt associerar sig med positiva könsstereotyper (Oswald & Lindstedt, 2006). Detta är inte alltid till fördel utan kan även leda till negativ särbehandling, så kallad välvillig sexism som korrelerar positivt med fientlig sexism över hela världen (Glick et al., 2000). Specifikt så är fientlig sexism riktad mot karriärskvinnor och feminister medan välvillig sexism riktar sig mot traditionella kvinnor (Glick, Diebold, Bailey-Werner & Zhu, 1997). Några vanliga uppfattningar är att jämfört med män har kvinnor

historiskt sett uppfattats som mindre intelligenta, kompetenta, självständiga och ambitiösa (Rudman, 2005). Detta stämmer givetvis inte och annan forskning har förtydligat att kvinnor inte räds framgång utan snarare undviker att uppfattas som avvikande (Cherry & Deaux, 1978). Kvinnor anses även söka framgång inom områden där de stöts kulturellt (Eccles, 1987).

Enligt Elvin-Novak och Thomsson (2003) handlar detta om könsuppdelningar där ett tvingande normsystem ger stora konsekvenser i form av makt och orättvisor. Indirekt också om att människor vill vara det kön de ser sig vara, men att kön egentligen borde ses som något som aktivt skapas genom olika förhandlingar livet igenom. Det är först i möten med andra som vår könstillhörighet blir av betydelse. Rent generellt framställs kvinnor än idag som vackra, veka och relationsorienterade. Forskning visar att de skillnader som i allmän debatt gärna lyfts fram oftast är ytterst svaga. Skillnader och likheter som är lättkonstaterade beror snarare på människors tendens att bekräfta det de redan tror (Elvin-Novak & Thomsson, 2003). En relevant skillnad är att kvinnor är underrepresenterade i makt- och prestigepositioner på arbetsmarknaden (Eagly & Diekmann, 2005). Jämfört med män tycks de undvika positioner med högst ekonomisk och social belöning (Pratto, Stallworth, Sidanius & Siers, 1997). Att stereotypisera kvinnor som trevliga men svaga och behandla dem på ett välvilligt men nedlåtande vis, leder till att könshegemonin kvarhålls på två sätt. Dels undermineras uppfattningen om kvinnors kompetens och auktoritet vilket förvisar kvinnor till lågstatus omvårdande roller (the backlash effect) och dels kan det leda till att kvinnor uppehåller status quo (the glass-slipper effect). Exempel på detta är att såväl kvinnor som män föredrar män framför kvinnor som chefer och i auktoritet. Trots att kvinnor ansågs högst kompetenta var män ändå mer uppskattade och således mer troliga att få en tjänst (Rudman, 1998; Rudman & Glick, 2001; Rudman & Kilianski, 2000; Sherman & Spence, 1997). Handlingskraftiga kvinnor diskrimineras om de bryter mot normativa stereotyper vilket påvisar betydelsen av omedvetna könsuppfattningar som hinder mot jämställdhet. Kvinnor som har upplevt "backlash" och dämpar sitt beteende såväl inför kommande som nuvarande arbetsgivare kan missuppfattas som inkompetenta. Män däremot uppmanas vara bestämda och hävda sig själva (Rudman, 2005).

Könsdiskriminering hänger samman med stereotyper som specificerar såväl lämpliga personlighetsdrag som lämpligt kön för olika yrken (Glick, Zion & Nelson, 1988). Könstillhörighet påverkar vid bedömning såväl utifrån den bedömdas kön som den bedömandes. Kvinnor som framhäver sig eller argumenterar övertygande eller försvarar sig

aggressivt bedöms mindre fördelaktigt än manliga motsvarigheter (Rudman, 1998; Rudman & Fairchild, 2004). Självpromotion kan vara av stor betydelse för att ge ett kompetent intryck, men ändå riskerar kvinnor sociala repressalier. Exempelvis leder självpromotion till högre kompetenspoäng, men på bekostnad av social attraktivitet och anställningsbarhet (Rudman, 1998). Vid utvärdering gynnas alltså överensstämmelse med rådande könsnorm (Eagly & Mladinic, 1989). Särskilt kvinnor i ledarpositioner nedvärderades jämfört med män när de verkade i en könsstereotypisk manligt stil och i större utsträckning när de hade typiskt manliga roller och när bedömarna var män (Eagly, Makhijani & Klonsky, 1992). Annan forskning har även visat att läsare av rekommendationsbrev påverkats i sin bedömning av huruvida det gäller en attraktiv kvinna eller ej (Nicklin & Roch, 2008). Vidare forskning visar på könsskillnader vid automatisk bias för den egna gruppen där kvinnor tycks föredra kvinnor mer än män uppskattar män (Rudman & Goodwin, 2004). Detta är ju inte så förvånande med tanke på ovan beskriven forskning och gör att vi tror att det kan finnas intressanta aspekter av könsskillnader vid referenstagning såväl i sociala mönster som beteende.

Frågeställningarna vi vill besvara är: (1) Finns det en skillnad i kvinnor och mäns skattning av sig själva i ett personlighetstest jämfört med hur andra som känner dem ser på dem? (2) Skiljer sig kvinnor och män åt i val av referenser? Vi ställer i detta arbete följande två hypoteser: (1) Olika sidor av kvinnor och mäns personlighet framhävs i personlighetstest såväl av dem själva som av deras referenser. (2) Män och kvinnor väljer referenser utifrån könsstereotypa sociala mönster. För att besvara våra frågeställningar använde vi en forskningsdesign som bygger på att försöksdeltagare gör en självskattning som sedan jämförs med två av deras bekantas skattning av dem. Alla deltagare uppmanas svara på ett skönmålande vis, men att ändå beskriva försöksdeltagarens riktiga personlighet. Detta upplägg skiljer sig från många studier av social önskvärdhet där överdrivna svar jämförs med ärliga svar (Holtgraves, 2004; McFarland, 2003). Vi vill att alla deltagare uppvisar social önskvärdhet för att istället ta oss an ämnet utifrån en referenssituation. Uppläggets huvudpoäng ligger i att försöksdeltagaren inledningsvis väljer en person av vardera kön som vi får kontakta och sedan avslutningsvis efter sin egen skattning måste välja en av de två bekanta till referens. Detta gör att vi får tre olika mätvärden på försöksdeltagarnas personlighet som alla kan ha påverkats av social önskvärdhet på olika sätt beroende på kön.

Metod

Deltagare

I studien deltog 30 kvinnor och 30 män (18-40 år, $M = 22.4$, $SD = 4.1$) som i sin tur valde ut två nära bekanta av vardera kön där en skulle väljas till referens, totalt 180 deltagare. Under studiens gång framgick det att en del av dessa bekanta var syskon eller föräldrar till försökspersonerna medan andra var vänner. Deltagarna rekryterades genom ett bekvämlighetsurval eftersom vi valde de första frivilliga och tillgängliga (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2000). Ofullständigt ifyllda enkäter samt avhopp kompletterades med ytterligare deltagare. Tolv sådana kompletteringar gjordes. Försöksdeltagarna läste följande utbildningar vid Lunds universitet: Kandidatkurs i ekonomi, filmvetenskap, engelska samt spanska. Endast fyra individer var yrkesverksamma, som läkare, byggnadsingenjör och militär.

Material

Personlighetstest. I undersökningen användes ett personlighetstest som är ett självskattningsformulär av individens personlighet, se bilaga 1. Samma test användes även vid intervjuerna med referenserna med en viss förändring av påståendena, se bilaga 2. Testet som användes i undersökningen är en svensk översättning av Lewis R. Goldbergs IpIp-test gjord av Professor Martin Bäckström på institutionen för psykologi vid Lunds universitet. Det var också av honom vi fick tillgång till testmaterialet.

Testet består av 50 påståenden där individen skall skatta sig enligt en femgradig skala från ”stämmer inte alls” till ”stämmer precis”. Testet avser att mäta fem olika dimensioner av personlighet som är relaterade till FFM. Varje faktor mäts genom tio påståenden och de fem faktorerna som mäts i detta test är extraversion, samvetsgrannhet, stabilitet, vänlighet och öppenhet. Valet att använda personlighetstest grundade sig på att dessa ofta används vid anställningssituationer som del av underlaget i bedömning. Vi kunde inte använda ett 500-frågorformulär eftersom ett sådant tar väldigt lång tid att genomföra. Vi behövde ett test som gick att genomföra efter en avslutad föreläsning eller i en paus. Därför valdes en förkortad version. Tillvägagångssättet innebar ett test som antingen skulle delas ut eller mejlas ut till deltagarna. Eftersom svarsfrekvens vid Internetsurveys ofta är låg och det råder osäkerhet om

vem som då svarar valde vi att använda pappersformat som vi delade ut (Shaughnessy et al., 2000).

Procedur

En slumpmässig ordning av frågorna i personlighetstestet gjordes genom lottdragning. Deltagarna rekryterades ur klasser vid Lunds universitet. Rekryteringen skedde i klasser efter föreläsningar där studenterna informerades enligt bilaga 3. De som valde att delta i studien medgav sitt bifall och namngav även två personer som kände dem väl, en man och en kvinna med medföljande kontaktuppgifter. Instruktion för genomförandet gavs enligt bilaga 4. Testet genomfördes i föreläsningssalen och avslutades med uppmaningen att välja en av de tidigare namngivna personerna till referens. Testet samlades in och försöksdeltagarna informerades om resterande del av undersökningen enligt bilaga 5. När 30 kvinnor och 30 män skattat sig påbörjades telefonintervjuer där försöksdeltagarens kontakter ringdes upp och ombads besvara 50 påståenden, se bilaga 2. Totalt 120 kontakter deltog. Under studiens gång ströks tre på grund av ofullständigt eller felaktigt ifyllda enkäter, sju på grund av problem med att nå referenserna samt två som avböjde att delta. Tolv kompletteringar gjordes totalt. Inför intervjuerna ändrades påståendena i personlighetstestet, men ordningen på frågorna var densamma, se bilaga 2. Alla som ringdes upp delgavs att de valts ut som referens av sin vän, att deltagandet var frivilligt samt hur uppgifterna skulle behandlas i framtiden. De responderades svar fylldes i av författarna som var av olika kön. För att underlätta momentet fick deltagarna använda en skala från ett till fem istället för svarsalternativen om de så önskade. Då blev ett detsamma som ”stämmer inte alls” och fem ”stämmer precis”. Varje intervju tog cirka tio minuter och skedde oftast via ett mobiltelefonnummer, totalt cirka 1200 minuters telefontid.

Databearbetning. Testet utgörs av tio frågor för varje dimension, totalt fem dimensioner. En del frågor i testet är negativa och dessa markerades ut inför sammanställningen, se bilaga 6. Poängen räknades ut för varje dimension genom att ”stämmer inte alls” gav ett poäng och ”stämmer precis” gav fem poäng. För de negativa svaren blev det omvänd poäng. Medelvärden sammanställdes för varje deltagare och registrerades i SPSS. All data kontrollerades för eventuella outliers och via stickprov för felinkodning.

Resultat

Ett oberoende χ^2 -test (med Yates Continuity Correction) gjordes för att se om den valda referenspersonens kön varierade med deltagarpersonens kön. Testet indikerade signifikant skillnad. $\chi^2(1, n = 60) = 15.63, p = .001, \phi = .54$. Män valde män som referenser till 66.7 procent (20 av 30 referenser) medan kvinnor valde kvinnor till 86.7 procent (26 av 30 referenser). Totalt var fördelningen mellan kön för valda referenser 40 procent för män (24 män) mot 60 procent för kvinnor (36 kvinnor) och omvänt för ickevalda referenser.

En mixed repeated measures 2 (deltagarpersonens kön) X 3 (skattare) ANOVA gjordes för att undersöka könsskillnader i medelvärden för Försöksdeltagares självskattning, Vald referens skattning av försöksdeltagaren samt Ickevald referens skattning av försöksdeltagaren på de olika Big Five variabelerna; Extraversion, Samvetsgrannhet, Stabilitet, Vänlighet och Öppenhet. Medelvärden och standardavvikelser presenteras i Tabell 1. Det fanns ingen signifikant könsskillnad mellan grupperna för Extraversion, Wilks' Lambda = .95, $F(2, 57) = 1.66, p < .199$, multivariate partial eta squared = .06. Det fanns ingen signifikant könsskillnad mellan grupperna för Samvetsgrannhet, Wilks' Lambda = .99, $F(2, 57) = .27, p < .77$, multivariate partial eta squared = .01. Det fanns en signifikant könsskillnad mellan grupperna för Stabilitet, Wilks' Lambda = .88, $F(2, 57) = 3.80, p < .03$, multivariate partial eta squared = .12. Det fanns en signifikant könsskillnad mellan grupperna för Vänlighet, Wilks' Lambda = .83, $F(2, 57) = 5.94, p < .01$, multivariate partial eta squared = .17. Det fanns ingen signifikant könsskillnad mellan grupperna för Öppenhet, Wilks' Lambda = .92, $F(2, 57) = 2.50, p < .09$, multivariate partial eta squared = .08.

För de signifikanta skillnaderna/interaktionseffekterna vid ANOVA-testet (Stabilitet och Vänlighet), gjordes paired-samples t-tester för att utvärdera var könsskillnaderna mellan grupperna låg. Det fanns signifikant skillnad för män mellan Vänlighet försöksdeltagare ($M = 3.90, SD = .52$) och Vänlighet Ickevald referens ($M = 4.26, SD = .60$), $t(29) = -2.81, p < .009$ (two-tailed). Resultatet innebär att manliga försöksdeltagare skattade sig själva som mindre vänliga än vad dom ansågs vara av sin ickevalda referensperson. Det fanns signifikanta skillnader för kvinnor mellan Stabilitet försöksdeltagare ($M = 3.78, SD = .64$) och Stabilitet Ickevald referens ($M = 3.37, SD = .62$), $t(29) = 2.90, p < .007$ (two-tailed) samt mellan Vänlighet försöksdeltagare ($M = 4.53, SD = .34$) och Vänlighet Ickevald referens ($M = 4.25,$

$SD = .59$), $t(29) = 2.12$, $p < .043$ (two-tailed). Dessa resultat innebär att kvinnorna beskrev sig själva som mer stabila och vänliga än vad deras icke-valda referensperson ansåg dom vara.

Tabell 1.

Deskriptiv statistik för skattning av försöksdeltagares personlighet gjord av denne själv, en vald referensperson och en ickevald referensperson

Variabel	N	M	SD
Extraversion försöksdeltagare (Män)	30	3.81	.54
Extraversion försöksdeltagare (Kvinnor)	30	3.97	.50
Extraversion Mäns Valda referens	30	4.07	.49
Extraversion Kvinnors Valda referens	30	4.02	.59
Extraversion Mäns Ickevalda referens	30	3.94	.59
Extraversion Kvinnors Ickevalda referens	30	3.89	.47
Samvetsgrannhet försöksdeltagare (Män)	30	3.70	.64
Samvetsgrannhet försöksdeltagare (Kvinnor)	30	3.93	.53
Samvetsgrannhet Mäns Valda referens	30	3.74	.62
Samvetsgrannhet Kvinnors Valda referens	30	3.80	.65
Samvetsgrannhet Mäns Ickevalda referens	30	3.50	.70
Samvetsgrannhet Kvinnors Ickevalda referens	30	3.64	.71
Stabilitet försöksdeltagare (Män)	30	3.69	.64
Stabilitet försöksdeltagare (Kvinnor)	30	3.78	.64
Stabilitet Mäns Valda referens	30	3.82	.58
Stabilitet Kvinnors Valda referens	30	3.58	.72
Stabilitet Mäns Ickevalda referens	30	3.87	.62
Stabilitet Kvinnors Ickevalda referens	30	3.37	.62
Vänlighet försöksdeltagare (Män)	30	3.90	.52
Vänlighet försöksdeltagare (Kvinnor)	30	4.53	.34
Vänlighet Mäns Valda referens	30	4.10	.50
Vänlighet Kvinnors Valda referens	30	4.51	.33
Vänlighet Mäns Ickevalda referens	30	4.26	.60
Vänlighet Kvinnors Ickevalda referens	30	4.25	.59
Öppenhet försöksdeltagare (Män)	30	3.93	.48
Öppenhet försöksdeltagare (Kvinnor)	30	3.97	.37
Öppenhet Mäns Valda referens	30	3.92	.39
Öppenhet Kvinnors Valda referens	30	4.09	.37
Öppenhet Mäns Ickevalda referens	30	3.91	.48
Öppenhet Kvinnors Ickevalda referens	30	3.77	.50

Ett independent t-test gjordes för att utröna om skillnader mellan kön föreligger för alla Big-Five variabler för valda och ickevalda referenser. Inga signifikanta skillnader fanns.

Diskussion

Målet med vår studie var att undersöka om olika sidor av kvinnor och mäns personlighet framhävs i personlighetstest såväl av dem själva som av sina referenser samt om män och kvinnor väljer referenser utifrån könsstereotypa sociala mönster. I linje med tidigare forskning visar vår studie på könsstereotypa beteenden och sociala mönster (Eccles, 1987; Elvin-Novak & Thomsson, 2003; Feingold, 1994). Vår första frågeställning ”Finns det en skillnad i kvinnor och mäns skattning av sig själva i ett personlighetstest jämfört med hur andra som känner dem ser på dem?” besvaras med att det fanns en signifikant könsskillnad mellan Försöksdeltagare, Vald referens och Ickevald referens för två av testets personlighetsmått, stabilitet och vänlighet. Männen skattade sig som mindre vänliga än deras ickevalda referens och kvinnorna skattade sig som mer stabila och vänliga än deras ickevalda referens gjorde. Trots att könsskillnader knappt brukar vara märkbara i en bredare FFM visar de sig här (Ones & Anderson, 2002). Ytterligare skillnader kan då komma att visa sig på facettnivå vilket i tidigare forskning visats för social önskvärdhet (Powell et al., 2010). De könsskillnader vi funnit är likt annan forskning också konsekventa med kulturella stereotypbilder (Feingold, 1994; Lee et al., 1999).

Vår andra frågeställning ”Skiljer sig kvinnor och män åt i val av referenser?” kan besvaras med ett ja. Vi fann en signifikant skillnad i proportioner för kön mellan Försöksdeltagare och Vald referens. Män valde män som referens till 66.7 procent (20 av 30 referenser) medan kvinnor valde kvinnor till 86.7 procent (26 av 30 referenser). Forskning visar på könsskillnader vid automatisk bias för den egna ingruppen där kvinnor tycks föredra kvinnor mer än män uppskattar män (Rudman & Goodwin, 2004). Detta stämmer med våra resultat där kvinnor i större utsträckning valt kvinnor till referenser och också valt den person som gav mest fördelaktigt omdöme om dem.

Notera att det inte finns några rätt och fel när det kommer till personlighetsfaktorerna, men att forskning visar att det i vissa yrken efterfrågas specifika karaktärsdrag (Barrick & Mount, 1991; Ones, Chockalingam & Schmidt, 1993). I vår design vet ju inte deltagarna vilket slags jobb de skattar sig för och kan således endast antas förstärka sin personlighet utifrån vad de själva anser vara socialt positiva drag. Det är inte långsökt att tänka sig att

kvinnor och män här skiljer sig åt. Männens valda referensers (till 66,7 procent en man) värde på vänlighet låg mellan deras egen självskattning och icke-referensens skattning av dem. Kvinnornas valda referenser hamnade också mellan de två andras värden för både stabilitet och vänlighet, vilket innebär att de i linje med sin överskattning valt den till referens (till 86,7 procent en kvinna) som låg närmast i skattning. För vänlighet var det dessutom nästan exakt samma skattning. Att resultatet visar på signifikanta skillnader på stabilitet och vänlighet kan bero på att vissa av svarsalternativen i frågeformuläret kan vara mer socialt accepterade än andra (Bäckström et al., 2009; Cook, 2009). Kanske uppfattar män det som positivt att hamna lågt på vänlighet enligt en traditionell tuff mansroll?

Kvinnor i vår studie hamnar högre än män på vänlighet, men inte jämfört med respektive köns referenser som vardera visar på hur både män och kvinnor missbedömt sig om referenserna antas gett den korrekta bilden. Detta kan då handla om olika impression managementstrategier som forskning visat följer traditionella könsstereotyper (Singh & Vinnicombe, 2001). Kvinnor vill kanske anses som vänligare än de egentligen är och för män kanske inte detta anses vara lika prioriterat. I motsats till andra fynd tycks kvinnorna i vår studie utifrån impression management vid en första anblick snarare skömmåla mer än männen och inte heller missgynnas vad gäller val av referens (Sjöberg, 2005). Men om vi istället fokuserar på självbedrägligt beteende och kopplar detta till könsskillnader kan bilden vara en annan. Vi tror att det är just vid omedvetna aspekter som fokus bör ligga. Kvinnor och mäns olika sociala kontexter kan återspeglas i olika mönster för social önskvärdhet (Elvin-Novak & Thomsson, 2003). Särskilt i en testsituation blir det extra påtagligt vem vi anser oss vara och hur vi vill framstå. Vårt resultat skulle kunna tolkas som ett omedvetet tillskrivande av positiva könsstereotyper (Oswald & Lindstedt, 2006; Paulhus, 1991). Kvinnorna kan då sägas visa tydliga backlasheffekter genom att beskriva sig själva som stereotypiskt vänliga vilket i en verklig situation riskerar att underminera bilden av dem som kompetenta och auktoritära (Rudman, 1998). Kanske resulterar ”backlash” i en missuppfattning om kvinnor som vänliga och instabila och således inkompetenta för ledarskap? Detta kan då också ge en förklaring till varför kvinnor är underrepresenterade i makt- och prestigepositioner på arbetsmarknaden (Eagly & Diekmann, 2005). Män däremot uppmanas att vara bestämda och hävda sig vilket i vårt resultat skulle kunna kopplas till att de själva bedömt sig som mindre vänliga (Rudman, 2005). Vi frågar oss om inte könstillhörighet också påverkar när referenser gör sin bedömning såväl utifrån den bedömdas kön som den bedömandes? Påståenden kan uppfattas olika beroende på kön (Edwards, 1957). Könssdiskriminering hänger samman med stereotyper som

specificerar såväl lämpliga personlighetsdrag som lämpligt kön för olika yrken (Glick et al., 1988). Vid utvärdering gynnas överensstämmelse med rådande könsnorm (Eagly & Mladinic, 1989). I vår design finns det flera olika aspekter som kan tänkas påverkas av könstillhörighet. Dels vid självskattningen, dels vid val av referens, dels vid referensens bedömning av försöksdeltagarna. Lägg till en specifikation på yrket som bedömningen görs för samt medvetna och omedvetna könsrollsuppfattningar så framkommer hur komplext perspektivet är. Det är alltså inte så enkelt att bara införa personlighetstestning indirekt via referenser utan hänsyn till kön måste tas.

Styrkor och svagheter

Vi använde oss av FFM som det i dagens forskning råder delade åsikter om angående validiteten (Bäckström et al., 2009; Ones et al., 1996). Testet vi använt i vår undersökning är validerat. Vår design kan dock ifrågasättas eftersom vi endast ber deltagarna framhäva sig fördelaktigt utan att för den del uppge falsk information. I studien användes instruktioner inför självskattningen vilket enligt tidigare forskning visat ge högre social önskvärdhet i svaren än i en riktig arbetssituation (Paulhus et al., 1995; Raymark & Tafero, 2009). För att en individ skall kunna fejka effektivt på ett personlighetstest är det viktigt att denne vet vilken typ av arbete som det handlar om för att veta vilka egenskaper som skall skönmålas (Furnham, 1990; Raymark & Tafero, 2009). I vår undersökning angav instruktionen bara att det var en tänkt anställningssituation, inte inom vilket yrke.

Referenserna uppmanades att svara som om det vore en riktig urvalssituation vilket skulle kunna förklara våra höga medelvärden på alla FFM-kategorier. Detta tyder på att våra instruktioner har fungerat. Personer med nära anknytning till den sökande antas vara bra informationskällor om de har relevant kunskap om personen, är kompetenta att göra och kan förmedla en riktig samt ärlig bedömning (Kalhke & Smith, 2002). Allt detta kan självfallet ha påverkat våra resultat genom att deltagarna hade olika anknytning, ålder och möjliga motiv. Kanske har nära släktingar och riktigt nära vänner skattat annorlunda? Vidare kan även värdena ha påverkats negativt av bedömare som är mer öppna och mindre samvetsgranna vilka tenderar att ge mindre hårda och exakta bedömningar (Bernardin et al., 2000).

Validiteten påverkas av att vi använt oss av ett godtyckligt rekryteringsförfarande. Att de som ställt upp på undersökningen var frivilliga kan dock påminna om en riktig situation med hög motivation att framställa sig positivt. Vidare blev genomförandet inte optimalt på

grund av att vi ofta kom i kontakt med försöksdeltagarna i stressiga situationer. Detta kan ha påverkat hur väl genomtänkta deras bedömningar var, men även detta kan hävdas likna en riktig situation. Påståendena i testet vi använde var ibland vaga i den bemärkelsen att det blev en subjektiv bedömning av vad det egentligen rörde sig om. Ett exempel är frågan ”Anser du att din vän använder svåra ord” vilket många av referenserna påpekade är relativt beroende på vem som tillfrågas. Vi uppfattade även att referenserna efter ett tag föll ur instruktionen att agera som vid en anställningssituation och i stället gav en så verklig bild som möjligt av sin vän. Här noterade vi att de började exemplifiera beteenden från vardagliga situationer istället för att hålla sig till att beskriva deltagarna inför ett kommande arbete.

Referensernas ålder och relation till försöksdeltagaren spelar även in på resultatet såväl positivt som negativt. Under studiens gång framgick det att en del av försökspersonernas bekanta var syskon eller föräldrar. Det är inte självklart att tala dåligt om sin vän/familjemedlem inför en främmande person. Studien skulle kunna förbättras genom att ta hänsyn till denna variabel eller utesluta anhöriga. Även tiden på dygnet när frågorna ställdes kan ha påverkat resultatet eftersom alla intervjuer gjordes under olika tider och förhållanden. Vi tror att stress kan ha påverkat hur mycket deltagarna reflekterade över sina svar. Metoden med telefonintervjuer gav hög svarsfrekvens samt stor uppriktighet, men var tids- och kostnadskrävande. Styrkan var att ämnet intresserade och engagerade alla deltagare, särskilt referenserna vilket också visade sig i mycket trevliga samtal.

Framtida forskning

För att kunna göra noggrannare undersökningar skulle en utveckling av FFM behöva göras för att komma undan bristerna i personlighetstest, referenstagning samt förekomst av social önskvärdhet (Holden & Passey, 2010; Hough et al., 1990; Kahlke & Schmidt, 2002). Ett alternativ skulle vara att skapa nya eller förbättrade självrapporteringsmått så att de inte inbjuder till skönmålning (Morgeson et al., 2007). Tanken att indirekt via referenser utvärdera sökande med ett personlighetstest är relevant eftersom referenstagning redan används och också visat förhållandevis hög prognostisk validitet (Cook, 2009; Hunter & Hunter, 1984). Appliceras standardiserade format (såsom ett personlighetstest) på referenskontroller kan validiteten eventuellt ytterligare höjas (Taylor et al., 2004). Referensers reliabilitet bedöms dock vara låg (Granberg, 2006). Den påverkas av kontextuella faktorer samt kunskap om personen ifråga (Funder et al., 1995). Den bästa strategin för att maximera reliabiliteten är att utgå från ett stort antal bedömare från samma slags grupp (Conway & Huffcutt, 1997). Vi tror

att detta kan vara ett konstruktivt tillvägagångssätt, men hänsyn till kön måste då också tas vilket vår studie visar. Framtida forskning skulle kunna använda vårt resultat som ett komplement till exempelvis försök att minska omedveten social önskvärdhet där frågorna utformas neutralt (Bäckström et al., 2009). Här tänker vi oss att hänsyn till kön skulle kunna bidra till att ytterligare neutralisera testet eftersom det som är neutralt för en man kanske inte är det för en kvinna. Det vore givetvis intressant att gå på djupet och replikera vår undersökning med ett stort Big five-test för att se om ytterligare skillnader på facettnivå kan uppvisas. Det vore även intressant att genomföra samma upplägg med olika manipulationer och jämföra resultaten från riktiga situationer och då är givetvis en specifikation av vilken slags yrke det handlar om viktigt. Vidare vore det av intresse och vikt att utveckla perspektivet för att omfatta etniska minoriteter samt att grundligt undersöka etiska aspekter av en praxis med indirekt personlighetstestning via referenser.

Vår studies resultat implicerar att hänsyn bör tas för att medvetna och omedvetna aspekter av könsstereotyper kan påverka kvinnors och mäns tendens till socialt önskvärda svar vid både personlighetstest och vid deras val av referenser samt dessa referensers svar. Rent praktiskt kan detta innebära att bruket av olika bedömningsskalor för kvinnor och män trots att det ifrågasatts behövs eller att korrigering för skönmålning alltid borde göras utifrån kön. Åtminstone vetenskapen om detta fenomen borde göra att praxis vid personlighetstestning också förändras mot ett neutraliserande av könsspecifik skönmålning. Kvinnors och mäns skillnader vid val av referenser bör dessutom hållas i åtanke särskilt vad gäller möjligheten att både medvetna och undermedvetna könsstereotypa uppfattningar kan påverka bedömningen hos dessa personer.

Referenser

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1-26.
- Bernardin, H. J., & Villanova, P., & Cooke, D. K. (2000). Conscientiousness and Agreeableness as Predictors of Rating Leniency. *Journal of Applied Psychology, 85*, 232-236.
- Borman, W. C., Hanson, M. A., & Hedge, J. W. (1997). Personnel Selection. *Annual Review of Psychology, 48*, 299-337.
- Burger, J. M. (2008). *Personality*. (7^e ed.). Belmont: Wadsworth.
- Bäckström, M, Björklund, F., & Larsson, M. R. (2009). Five-factor inventories have a major general factor related to social desirability which can be reduced by framing items neutrally. *Journal of Research in Personality, 43*, 335-344.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2008). *Personality - Theory and Research*. John Wiley & Sons, Inc.
- Cherry, F., & Deaux, K. (1978). Fear of Success Versus Fear of Gender-Inappropriate Behavior. *Sex Roles, 1* (4), 97-101
- Conway, J. M., & Huffcutt, A. I. (1997). Psychometric properties of multisource performance ratings: A meta-analysis of subordinate, supervisor, peer, and self-ratings. *Human Performance, 10*, 331-360.
- Cook, M. (2009). *Personnel selection, adding value through people*. (5th ed.). Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Day, D. V., & Silverman, S. B. (1989). Personality and job performance: Evidence of incremental validity. *Personnel Psychology, 42*, 25-36.
- Eagly, A. H., & Diekmann, A. B. (2005). What is the problem? Prejudice as an Attitude-in-Context. In J. F. Dovidio, P. Glick., & L. A. Rudman (Eds.), *On the nature of prejudice – Fifty years after Allport* (pp.19-35). Oxford: UK Blackwell Publishing.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 111*, 3-22.
- Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1989). Gender stereotypes and attitudes toward women and men. *Personality and Social Psychology Bulletin, 15*, 543-558.
- Eccles, J. S. (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly, 11*, 135-72.

- Edwards, A. L. (1957). *The social desirability variable in personality assessment and research*. New York: Dryden.
- Elvin-Novak, Y., & Thomsson, H. (2003). *Att göra kön – om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män*. Albert Bonnier Förlag AB, Stockholm.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *116*, 429-456.
- Funder, D. C., Kolar, D. C., & Blackman, M. C. (1995). Agreement among judges of personality: interpersonal relationships, similarity, and acquaintance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*, 656-672.
- Furnham, A. (1990). Faking personality questionnaires: Fabricating different profiles for different purposes. *Current Psychology: Research and Reviews*, *9*, 46–55.
- Furnham, A. (1990). The fakeability of the 16PF, Myers-Briggs and Firo-B personality measures. *Personality and Individual Differences*, *11*, 711-716.
- Gilmore, D. C., & Ferris, G. R. (1989). The effects of applicant impression management tactics on interviewer judgments. *Journal of Management*, *15*(4), 557-564.
- Glick, P., Diebold, J., Bailey-Werner, B., & Zhu, L. (1997). The Two Faces of Adam: Ambivalent Sexism and Polarized Attitudes Toward Women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *23*, 1323-34.
- Glick, P., Fiske, S. T., Mladinic, A., Saiz, J. L., Abrams, D., & Masser, B., et al. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, *79*, 763-75.
- Glick, P., Zion, C., & Nelson, C. (1988). What mediates sex discrimination in hiring decisions? *Journal of Personality and Social Psychology*, *55*, 178-186.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, *18*, 135-164.
- Granberg, O. (2006). *Personaladministration och organisationsutveckling*. Rekrytering och bemanning. Stockholm: Natur och Kultur.
- Holden, R. R., & Passey, J. (2010). Socially desirable responding in personality assessment: Not necessarily faking and not necessarily substance. *Personality and Individual Differences*, *49*, 446–450.

- Holtgraves, T. (2004). Social Desirability and Self-Reports: Testing Models of Socially Desirable Responding. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 161-172.
- Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D., & McCloy, R. A. (1990), Criterion-related validities of personality constructs and the effect of response distortion on those validities, *Journal of Applied Psychology*, 75, 581-95.
- Hough, L. M., Oswald, F. L., & Ployhart, R. E. (2001). Determinants, detection, and amelioration of adverse impact in personnel selection procedures: Issues, evidence, and lessons learned. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 152-194.
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin*, 96, 72-98.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85, 869-879.
- Kahlke, E. & Schmidt, V. (2002). *Arbetsanalys och personbedömning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kristof-Brown, A., Barrick, M. A., & Franke, M. (2002). Applicant impression management: Dispositional influences and consequences for recruiter perceptions of fit and similarity. *Journal of Management*, 28(1), 27-46.
- Kurtz, J. E., & Sherker, J. L. (2003). Relationship quality, trait similarity, and self-other agreement on personality ratings in college roommates. *Journal of Personality*, 71, 21-48.
- Lee, S.-J., Quigley, B. M., Nesler, M. S., Corbett, A. B., & Tedeschi, J. T. (1999). Development of a self-presentation tactics scale *Personality and Individual Differences*, 26, 701-722.
- Mabon, H. (2004). *Arbetspsykologisk testning- om urvalsmetoder i arbetslivet*. Kristianstad: Psykologiförlaget AB.
- McCarthy, J. M., & Goffin, R. D. (2001). Improving the validity of letters of recommendation: An investigation of three standardized reference forms. *Military Psychology*, 13, 199-222.

- 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.
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *79*, 599-616.
- McFarland, L. A. (2003). Warning against faking on a personality test: Effects on applicant reactions and personality test scores. *International Journal of Selection and Assessment*, *11*, 265-276.
- Mikolajczak, M., Luminet, O., Leroy, C., & Roy, E. (2007). Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire: Factor Structure, Reliability, Construct, and Incremental Validity in a French-Speaking Population. *Journal of Personality Assessment*, *88*(3), 338-353.
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K., & Schmitt, N. (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology*, *60*, 683-729.
- Moss-Racusin, C. A., & Rudman, L. A. (2010). Disruptions in women's self-promotion: The Backlash Avoidance Model. *Psychology of Women Quarterly*, *34*, 186-202.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Strauss, J. P. (1994). Validity of observer ratings of the Big Five personality factors. *Journal of Applied Psychology*, *79*, 272-280.
- Muchinsky, P. M. (1979). The use of reference reports in personnel selection: A review and evaluation. *Journal of Occupational Psychology*, *52*, 287-297.
- Newstead, S. E., Franklyn-Stokes, A., & Armstead, P. (1996). Individual differences in student cheating. *Journal of Educational Psychology*, *88*(2), 229-241.
- Nicklin, J. N., & Roch, S. G. (2008). Biases Influencing Recommendation Letter Contents: Physical attractiveness and gender. *Journal of Applied Social Psychology*, *38*(12), 3053-3074.
- Oh, I.-S., & Berry, C. M. (2009). The Five-Factor Model of Personality and Managerial Performance: Validity Gains Through the Use of 360 Degree Performance Ratings. *Journal of Applied Psychology*, *94*(6), 1498-1513.

- Ones, D. S., & Anderson, N. (2002). Gender and ethnic group differences on personality scales in selection: Some British data. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 255-276.
- Ones, D. S., Chockalingam, V., & Schmidt, F.L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of applied psychology, 78(4)*, 679-698.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of social desirability in personality testing for personnel selection: The red herring. *Journal of Applied Psychology, 81*, 660-679.
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (1998). Gender, age, and race differences on overt integrity tests: Results across four large-scale job applicant datasets. *Journal of Applied Psychology, 83*, 35-42.
- Oswald, D. L., & Lindstedt, K. (2006). The Content and Function of Gender Self-stereotypes: An exploratory Investigation. *Sex roles, 54*, 447-458.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 17–59). San Diego, CA: Academic Press.
- Paulhus, D. L., Bruce, N. N., & Trapnell, P. D. (1995). Effects of self-presentation strategies on personality profiles and their structure. *Personality and Social Psychology Bulletin, 21*, 100-108.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (1996). *Personality –Theory and Research*, 7th Ed. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Powell, D. M., Goffin, R. D., & Gellatly, I. R. (2010). Gender differences in personality scores: Implications for differential hiring rates. *Personality and Individual Differences, 50*, 106-110.
- Pratto, F., Stallworth, L. M., Sidanius, J., & Siers, B. (1997). The Gender Gap in Occupational Role Attainment: A Social Dominance Approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 72(1)*, 37-53.
- Pyron, C. (1970). The Use and Misuse of Previous Employer References in Hiring. *Management of Personnel Quarterly, 9(2)*, 15-23.
- Raymark, P. H., & Tafero, T. L. (2009). Individual Differences in the Ability to Fake on Personality Measures. *Human Performance, 22*, 86-103.
- Reilly, J., & Mulhern, G. (1995). Gender differences in self-estimated IQ: The need for care in interpreting group data. *Personality and Individual Difference, 18(2)*189-192.

- Rudman, L. A. (1998). Self-promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 629–645.
- Rudman, L. A. (2005). Rejection of women? Beyond prejudice as antipathy. In J. F. Dovidio, P. Glick, & L. A. Rudman (Eds.), *On the nature of prejudice – Fifty years after Allport* (pp.19-35). Oxford: Blackwell Publishing.
- Rudman, L. A., & Goodwin, S. A. (2004). Gender Differences in Automatic In-Group Bias: Why Do Women Like Women More Than Men Like Men? *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(4), 494-509.
- Rudman, L. A., & Fairchild, K. (2004). Reactions to counterstereotypic behavior: The role of backlash in cultural stereotype maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 157-176.
- Rudman, L. A., & Glick, P. (2001). Prescriptive gender stereotypes and backlash toward agentic women. *Journal of Social Issues*, 57, 732-762.
- Rudman, L. A., & Kilianski, S. E. (2000). Implicit and explicit attitudes toward female authority. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1315–1328.
- Ryan, A. M., McFarland, L., Baron, H., & Page, R. (1999). An international look at selection Practice: National and culture as explanations for variability in practice. *Personnel Psychology*, 52, 359-391.
- Sackett, P. R., & Wilk, S. L. (1994). Within-group norming and other forms of score adjustment in preemployment testing. *American Psychologist*, 49, 929-954.
- Sackett, P. R., Zedeck, S., & Folgi, L. (1988). Relations between measures of typical and maximal performance. *Journal of Applied Psychology*, 73, 482-486.
- Schenkler, B. R. (1980); ref i O'Callaghan, F., & Doyle, J. (2001), What is the role of impression management in adolescent cigarette smoking? *Journal of Substance Abuse*, 13, 459-470.
- Schmit, M. J., Stierwalt, S. L., Ryan, A. M., & Powell, A. B. (1995). Frame-of-reference effects on personality scale scores and criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 80, 607-620.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2000). *Research methods in Psychology*. (5th ed.). McGraw Hill Higher Education.

- Sherman, P. J., & Spence, J. T. (1997). A comparison of two cohorts of college students in responses to the male-female relations questionnaire. *Psychology of Women Quarterly, 21*(2), 265-279.
- Singh, V., & Vinnicombe, S. (2001). Impression management, commitment and gender: Managing others' good opinions. *European Management Journal, 19*, 183-194.
- Sjöberg, L. (2000). Personlighetstest i arbetslivet - historik och aktuell forskning. *Working Paper Series in Business Administration, 9*, 1-40.
- Sjöberg, L. (2005). Ledarskap och personlighet: Testning av jagstyrka. *SSE/EFI Working Paper Series in Business Administration, No 2005:7*.
- Smith, B. D., Hanges, P. J., & Dickson, M. W. (2001). Personnel selection and the five-factor model: Reexamining the effects of applicant's frame of reference. *Journal of Applied Psychology, 86*, 304-315.
- Taylor, P. J., Pajo, K., Cheung, G. W., & Stringfield, P. (2004). Dimensionality and validity of a structured telephone reference check procedure. *Personnel Psychology, 51*, 745-772.
- Taylor, P. J., & Small, B. (2002). Asking applicant's what they would do versus what they did do: A meta-analytic comparison of situational and past behaviour employment interview questions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 277-294.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., Rothstein, M., & Reddon, J. R. (1999). Meta-analysis of bidirectional relations in personality-job performance research. *Human Performance, 12*, 1-29.
- Tibbetts, S. G. (1997). Gender differences in students' rational decisions to cheat. *Deviant Behavior: An Interdisciplinary Journal, 18*, 393-414.
- Zerbe, W. J., & Paulhus, D. L. (1987). Socially Desirable Responding in Organizational Behavior: A Reconception. *Academy of Management Review, 12*, 250-264.

Bilaga 1.

	Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer precis
1 Har utmärkta idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Har ett gott hjärta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Lämnar mina saker liggande överallt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Har ett rikt ordförråd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Tycker om ordning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Får människor att känna sig väl till mods	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Skapar förvirring omkring mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Är den som håller igång på ett party	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Ägnar tid åt att fundera på saker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Följer ett schema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Känner mig inte speciellt bekymrad om andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Tar mig tid för andra människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Har en vild fantasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Smiter undan mina plikter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Sätter igång konversationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Är ointresserad i andra människors problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Använder svåra ord	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 Känner mig bekväm med människor omkring mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 Läger uppmärksamhet på detaljer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 Håller mig i bakgrunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 Är ointresserad av abstrakta idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 Är avslappnad för det mesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23 Blir lätt upprörd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24 Är full av idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25 Är intresserad av människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Att välja sin högra man eller kvinna

		Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer precis
26	Har lite att säga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Har inte något emot att vara centrum för uppmärksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Är tyst tillsammans med främlingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Tycker inte om att dra uppmärksamhet till mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Har ofta förekommande humörsvingningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Känner andra människors känslor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Förstår saker snabbt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Sympatiserar med andras känslor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Är grundlig i mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Är alltid förberedd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Har ett humör som svänger mycket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Blir lätt stressad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Blir lätt störd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Oroar mig över saker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Har svårt att förstå abstrakta idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Gör hushållsarbete genast	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	Blir lätt irriterad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Pratar inte mycket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	Pratar med en massa olika människor under en fest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	Är egentligen inte intresserad av andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	Glömmer ofta att lägga tillbaka saker på sin plats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	Känner mig sällan nere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	Är fantasilös	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	Förolämpar folk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	Känner mig ofta nere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Välj en av dina ovan namngivna vänner som referens: _____

Bilaga 2.

		Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer precis
1	Anser du att din vän har utmärkta idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Anser du att din vän har ett gott hjärta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Anser du att din vän Lämnar sina saker liggande överallt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Anser du att din vän har ett rikt ordförråd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Anser du att din vän tycker om ordning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Anser du att din vän får människor att känna sig väl till mods	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Anser du att din vän skapar förvirring omkring sig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Anser du att din vän är den som håller igång på ett party	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Anser du att din vän ägnartid åt att fundera på saker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Anser du att din vän följer ett schema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Anser du att din vän inte känner sig speciellt bekymrad om andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Anser du att din vän tar sig tid för andra människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Anser du att din vän har en vild fantasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Anser du att din vän smiter undan sina plikter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Anser du att din vän sätter igång konversationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Anser du att din vän är ointresserad i andra människors problem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Anser du att din vän använder svåra ord	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Anser du att din vän känner sig bekväm med människor omkring sig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Anser du att din vän lägger uppmärksamhet på detaljer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Anser du att din vän håller sig i bakgrunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Anser du att din vän är ointresserad av abstrakta idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Anser du att din vän är avslappnad för det mesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Anser du att din vän lätt blir upprörd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Anser du att din vän är full av idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Anser du att din vän är intresserad av människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Att välja sin högra man eller kvinna

		Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer precis
26	Anser du att din vän har lite att säga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Anser du att din vän inte har något emot att vara centrum för uppmärksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Anser du att din vän är tyst tillsammans med främlingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Anser du att din vän inte tycker om att dra uppmärksamhet till sig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Anser du att din vän ofta har förekommande humörsvingningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Anser du att din vän känner andra människors känslor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Anser du att din vän förstår saker snabbt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Anser du att din vän sympatiserar med andras känslor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Anser du att din vän är grundlig i sitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Anser du att din vän är alltid förberedd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Anser du att din vän har ett humör som svänger mycket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Anser du att din vän lätt blir stressad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Anser du att din vän lätt blir störd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Anser du att din vän oroar sig över saker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Anser du att din vän har svårt att förstå abstrakta idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Anser du att din vän gör hushållsarbete genast	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	Anser du att din vän lätt blir irriterad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Anser du att din vän inte Pratar mycket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	Anser du att din vän pratar med en massa olika människor under en fest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	Anser du att din vän egentligen inte är intresserad av andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	Anser du att din vän ofta glömmet att lägga tillbaka saker på sin plats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	Anser du att din vän sällan känner sig nere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	Anser du att din vän är fantasilös	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	Anser du att din vän förolämpar folk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	Anser du att din vän ofta känner sig nere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bilaga 3.

Instruktion inför hela klassen/förfrågan om medverkan

Hej,

vi kommer från Institutionen för Psykologi i Lund och skriver nu en kandidatuppsats som handlar om rekrytering och personlighetstest. För vår studie behöver vi 30 kvinnor och 30 män som kan tänka sig göra en skattning av sin personlighet via ett formulär samt ge oss tillåtelse att intervjua två av era vänner via telefon för att få ett jämförelsematerial. Alla resultat kommer att behandlas på så sätt att endast generella likheter och skillnader kan utläsas av studien och ingen enskild medverkandes resultat kommer kunna identifieras eller sparas efter studien. Medverkan kan ge er en intressant inblick i en vanlig del av ett anställningsförfarande och ni får givetvis ta del av vårt slutresultat. Vi kommer dock inte ge er några personliga utvärderingar. Formuläret har femtio påståenden som ni ska ta ställning till och tar max tio minuter.

Björn Frostner och Jannie Petersson

Bilaga 4.



Härmed ger jag mitt bifall till att vara med i studien och är införstådd med att jag när som helst utan några som helst problem har rätt att dra mig ur undersökningen:

Underskrift: _____

Namn (bokstavera): _____

Telefonnummer: _____ Kön: _____

Ålder: _____ Pågående utbildning: _____

Härmed får ni min tillåtelse att kontakta följande två personer som jag informerar om att någon kommer att kontakta för följdfrågor inför en påhittad anställningssituation. Deras medverkan i undersökningen är frivillig och alla uppgifter behandlas anonymt.

Person 1 som skall vara en kvinna som känner mig väl som jag godkänner att ni kontaktar för intervju,

Namn: _____

Telefonnummer: _____

Person 2 som skall vara en man som känner mig väl som jag godkänner att ni kontaktar för intervju,

Namn: _____

Telefonnummer: _____

Viktiga instruktioner inför skattning av din personlighet:

Nedan följer femtio påståenden där vi vill att du skattar din egen personlighet utifrån förutsättningen att du just nu sitter på en anställningsintervju och verkligen vill ge en så riktig, men också så fördelaktig bild som möjligt av dig själv att du blir den som får jobbet.

Bilaga 5.

Till medverkande i studien

Vi tackar för din medverkan och ber dig nu kontakta dina två namngivna vänner och berätta att du är med i en studie som innebär att någon kommer ringa upp dem för att ställa några följdfrågor. Säg inget mer om själva studien! Intervjun kommer också endast ta max tio minuter och är givetvis också helt frivillig samt med rätt att när som helst dra sig ur undersökningen utan några som helst efterföljder.

Viktigt för studiens vetenskaplighet är dock att du tänker på följande:

- Informera endast om att någon kommer att ringa upp dem för en intervju om dig som om de vore namngivna av dig som referens i en jobbsökan
- Att det är frivilligt och att resultaten endast kommer leda till generella slutsatser där ingen av de sextio medverkande eller deras vänners identiteter samt svar kommer kunna identifieras
- Att du, även om det hade varit kul för dig att veta, inte kommer att efterfråga vad din vän svarat med tanke på er fortsatta vänskap
- Avhåller dig från att prata om denna studie under tiden som den pågår för att inte påverka andra medverkandes bidrag

Tänk också på att sådana här personlighetstest endast är subjektiva skattningar som kan skifta utifrån situation och kontext. Det krävs dessutom erfarenhet och utbildning för att korrekt kunna utläsa ett resultat från dem. Är du ytterligare intresserad av personlighetstest finns det en hemsida där man kan läsa mer samt göra utförligare test och få ta del av resultatet: www.pimahb.se. Vi hoppas att du funnit detta intressant och tackar för din medverkan. Har du ytterligare frågor eller önskar ta del av det slutgiltiga resultatet ber vi dig kontakta oss.

Med vänliga hälsningar, Björn Frostner och Jannie Petersson

Kontakt:

Björn Frostner 070-356 84 25 e-post: bjornfrostner@yahoo.com

Jannie Petersson 070-351 29 37 e-post: janniepetersson@hotmail.com

Bilaga 6.

Fråga	SubScales	Sign
Håller mig i bakgrunden	Extraversion	-
Pratar inte mycket	Extraversion	-
Är tyst tillsammans med främlingar	Extraversion	-
Har lite att säga	Extraversion	-
Tycker inte om att dra uppmärksamhet till mig	Extraversion	-
Smiter undan mina plikter	Samvetsgrannhet	-
Lämnar mina saker liggande överallt	Samvetsgrannhet	-
Glömmer ofta att lägga tillbaka saker på sin plats	Samvetsgrannhet	-
Skapar förvirring omkring mig	Samvetsgrannhet	-
Blir lätt upprörd	Stabilitet	-
Har ett humör som svänger mycket	Stabilitet	-
Känner mig ofta nere	Stabilitet	-
Har ofta förekommande humörsvängningar	Stabilitet	-
Blir lätt irriterad	Stabilitet	-
Blir lätt störd	Stabilitet	-
Blir lätt stressad	Stabilitet	-
Oroar mig över saker	Stabilitet	-
Är egentligen inte intresserad av andra	Vänlighet	-
Känner mig inte speciellt bekymrad om andra	Vänlighet	-
Är ointresserad i andra människors problem	Vänlighet	-
Förolämpar folk	Vänlighet	-
Har svårt att förstå abstrakta idéer	Öppenhet	-
Är fantasilös	Öppenhet	-
Är ointresserad av abstrakta idéer	Öppenhet	-