



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN för PSYKOLOGI

**Personlighetens påverkan vid mätningar av
arbetsprestation
- Ett försök att eliminera den evaluativa faktorn**

Eleonora Mair & Moa Strömberg Rydqvist

Kandidatuppsats (15 hp)

HT 2013

Handledare: Fredrik Björklund & Martin Bäckström

Sammanfattning

Mätning av arbetsprestation har kommit att bli allt vanligare i arbetslivet idag och fokus har flyttats från objektiva mått till mer subjektiva bedömningar. Studiens syfte var att undersöka om en evaluativ faktor kan föreligga i skattningar som berör arbetsprestation och hur den kan reduceras. Vidare undersöktes om personlighetsdimensionerna i Big Five kan ha något samband med variansen i skattningar av arbetsprestation. Anställda från ett företag inom försäkringsbranschen och ideellt engagerade inom samarbetsorganisationen Studentlund deltog i studien. Respondenterna genomförde ett personlighetstest och ett prestationstest gällande sig själva samt prestationstest gällande kollegor. Testen innehöll värdeladdade, evaluativa, items och neutrala items som mätte samma faktorer.

Diskrepansen mellan svaren på dessa, undersöktes för att utforska den evaluativa faktorn. Någon sådan kunde inte påvisas i arbetsprestationstestet. Den evaluativa faktorn i personlighetstestet kunde däremot kopplas till en tendens att överskatta sin egen arbetsprestation. Personlighetsdimensionen Emotionell Stabilitet visade sig ha ett signifikant positivt samband med att ge höga skattningar av kollegors arbetsprestation. Vidare forskning behövs för att undersöka den evaluativa faktorns betydelse då arbetsprestation mäts samt dess relation till begreppet social önskvärdhet.

Nyckelord: Arbetsprestation, Personlighet, Big Five, Social Önskvärdhet, Självsfattning, Evaluativ Faktor

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	3
Introduktion	4
Inledning	4
Arbetsprestation	5
Att mäta arbetsprestation	6
Generell faktor i arbetsprestationstest	7
Evaluativt innehåll i items	8
Social önskvärdhet	9
Att kontrollera för social önskvärdhet	9
Personlighet	11
Big Five	11
Att mäta Big Five	13
Generell faktor i Big Five	13
Self-enhancement och Haloeffekt	14
Syfte och hypoteser	15
Metod	16
Deltagare	16
Material	17
<i>Personlighetstest</i>	17
<i>Arbetsprestationstest</i>	17
Procedur	18
Dataanalys	19
Resultat	19
Diskussion	22
Resultatens koppling till teorin	22
Uteblivna resultat	26
Metodbegränsningar och förbättringar	26
Vidare forskning	27
Referenser	29
Appendix	35

Introduktion

Inledning

I organisationer idag används olika typer av test för att mäta personlighet och arbetsprestation, vilka sedan ligger till grund för många viktiga beslut. Skattningar av personlighet förekommer i stor utsträckning i rekryteringssammanhang medan prestationsbedömningar ofta genomförs inför medarbetarsamtal. På senare tid har man i allt större utsträckning börjat mäta arbetsprestation genom subjektiva värden som exempelvis bedömning av interpersonella förmågor och motivation istället för att enbart se till hårda värden som säljstatistik och sjuktal (Wilkinson & Redman, 2013). Hittills har mycket forskning fokuserat på validiteten och reliabiliteten i mätinstrument gällande personlighet medan prestationsmätningar inte har studerats i samma utsträckning. Självsfattningar som ofta används i dessa typer av mätningar, har visat sig vara en aning komplicerat och fått utstå en del kritik från forskare på området (Paulhus & Vazire, 2007). Även kompisskattningar används allt oftare i arbetslivet där anställda får bedöma varandras prestation. Forskare menar att metoden som kommit att bli populär har visat sig vara framgångsrik, då olika personer kan tillföra olika typ av information gällande en individs prestation i arbetet (Toegel & Conger, 2003). Kritiken gällande skattningsformulär rör bland annat att personligheten hos den som skattar skulle kunna spela roll för skattningarna (Wexley & Klimoski, 1984) och svaren kan förvrängas till följd av social önskvärdhet, Halo-effekt samt Self-enhancement (Paulhus & Vazire, 2007).

I denna studie undersöks vilka problem som kan finnas då man i arbetslivet använder sig av subjektiva arbetsprestationsmätningar, till exempel med hjälp av självsfattningar och kompisskattningar. Finns det personlighetsaspekter eller någon speciell faktor som kan påverka hur skattningarna blir, utöver den faktiska arbetsprestationen? Kan det finnas något samband mellan en individs personlighet och hur individen skattar andras arbetsprestation? I och med problematiken anser författarna att detta bör uppmärksammas vid konstruktion av test som används i exempelvis medarbetarsamtal och rekryteringssituationer.

Många personlighetstest utgår från modellen Big Five, eller Five Factor Model som den även kallas (Costa & McCrae, 1995). Dimensionerna tenderar att korrelera och forskare har försökt att förstå varför. Detta har lett till att man identifierat en överordnad faktor som benämns på olika sätt, till exempel Big One eller den generella faktorn (Bäckström, 2007; Musek, 2007). I aktuell studie benämns denna faktor som den *evaluativa faktorn*, vilken genom forskning har kunnat kopplas till social önskvärdhet (Bäckström, Björklund &

Larsson, 2009). Olika metoder har tagits fram för att försöka reducera evaluativt innehåll i påståenden och en av metoderna är neutralisering av påståenden, items. Syftet med denna studie är att, med hjälp av metoden evaluativ neutralisering, undersöka en evaluativ faktor kan finnas i skattningar som berör arbetsprestation och om det går att reducera felkällan. I studien undersöks även om de fem personlighetsdimensionerna i Big Five skulle kunna ha en koppling till variansen i skattningar av arbetsprestation.

Arbetsprestation

Arbetsprestation är ett centralt begrepp inom arbets- och organisationspsykologi. Det har en stor betydelse i urval- och rekryteringssituationer då personen som förväntas prestera bäst ofta blir erbjuden jobb. Mätningar av arbetsprestation används också vid medarbetarsamtal, utvärdering av chefer och medarbetare samt kan ibland ligga till grund för lönesättning och val av interna utbildningar (Viswesvaran & Ones, 2000). Arbetsprestation har med andra ord stor betydelse vid olika typer av beslutsfattande i organisationer idag. Murphy (2008) menar att det trots framsteg inom forskningsområdet, fortfarande finns stora frågetecken gällande begreppet arbetsprestation. Debatten rör såväl definitionen av begreppet som sättet man mäter det på. Då arbetsprestation kan relateras till många olika typer av beteenden, blir en fullständig definition problematisk att formulera. Viswesvaran och Ones (2000) definierade i sin studie arbetsprestation som "*mätbara handlingar, beteenden och resultat som anställda engagerar sig i eller bidrar till, som är kopplade och bidragande till organisationens mål*" (Viswesvaran & Ones, 2000, s. 216). Denna definition kommer att användas i aktuell studie.

Det finns många olika modeller för att förklara begreppet arbetsprestation. Borman och Brush (1993) genomförde en studie där de kunde visa på 18 olika faktorer som påverkade en individs arbetsprestation och utifrån dessa formulerade forskare (Conway, 1999; Viswesvaran, Schmidt & Ones, 2002) nya dimensioner för arbetsprestation. I aktuell studie utgick författarna efter Conways (1999) modell som fokuserar på arbetsprestation i ledande befattningar och består av fem dimensioner; *Engagemang i arbetet*, *Relationell förmåga*, *Teknisk-administrativ förmåga*, *Ledarskapsförmåga* och *Övergripande prestation*. Författarna valde att utesluta dimensionen Övergripande prestation. Engagemang i arbetet innefattar självdisciplin och innebär bland annat en förmåga att arbeta hårt, följa de regler som finns och ta ansvar för att lösa problem. Relationell förmåga handlar om moraliska beteenden, att uppmuntra samarbete och arbeta för en social miljö som kan främja organisationens mål. Den Teknisk-administrativa förmågan innefattar planering och organisering, pappersarbete och

affärsmässigt tänk medan Ledarskapsförmåga handlar om att motivera anställda till att arbeta för att nå uppsatta mål.

Att mäta arbetsprestation

Mätning av arbetsprestation kan delas in i två metoder; mätning med objektiva mått som exempelvis säljstatistik och mätning med subjektiva mått som exempelvis bedömningar från överordnade eller medarbetare på arbetsplatsen (Murphy, 2008). Objektiva mått är förhållandevis enkla att använda men mycket kritik har riktats mot metoden på grund av flera orsaker. Landy och Farr (1983) pekar på att många objektiva mått har mycket låg reliabilitet och att de endast går att applicera på vissa typer av arbeten och arbetsplatser (Murphy, 2008). Enligt samma forskare är den största svagheten att många arbeten till viss del kan mätas med objektiva mått, men att det mycket sällan är möjligt att helt och hållet fånga upp alla aspekter av arbetsprestationsbegreppet på detta sätt. Objektiva mått har även kritiserats för att snarare visa på resultat i arbetet än på själva prestationen i sig. Det kan vara problematiskt då det finns många andra aspekter utom den egna prestationen som påverkar arbetsresultatet, exempelvis hur marknaden och det ekonomiska läget ser ut (Cascio, 1998). Trots att en anställd presterat väl i arbetet kanske resultatet inte blir av motsvarande grad på grund av orsaker som den anställde inte råder över vilket gör att ett objektiva mått på resultatet då kan bli missvisande.

På senare tid har man alltmer rört sig mot mätning av arbetsprestation med hjälp av subjektiva mått (Wilkinson & Redman 2013; Murphy, 2008). Bedömningar gällande en anställds arbetsprestation kan samlas in från olika källor så som chef, medarbetare, underordnad eller kunder. Skattningar från överordnade är den mest använda prestationsbedömningen och skattningar från medarbetare är den näst vanligast förekommande (Viswesvaran, Ones & Schmidt, 1996). En metaanalys har visat att bedömningar från chefer har högst reliabilitet runt ,50, vilket kan tänkas bero på att det ingår i chefens arbetsuppgifter att bedöma och ge feedback till sina anställda (Conway & Huffcutt, 1997).

Kompisskattningar kan vara fördelaktigt då kollegor ofta jobbar närmare varandra än vad en chef och en anställd gör. Det kan således ofta ge en bättre helhetsbild men detta kan dock bli problematiskt då skattningar används som grund för exempelvis lönesättning då rivalitet kan uppstå (Wilkinson & Redman, 2013). Conway och Huffcutt (1997) har undersökt hur många kompisskattningar som krävs för att bedöma en individs arbetsprestation och visar på en reliabilitet på runt ,70 vid fyra kompisar och runt ,80 vid sju kompisar. Forskare har

visat att alla inte är ute efter att ge så rättvisa skattningar som möjligt, då många istället skattar på ett sätt som kan gynna en själv på något vis (Banks & Murphy, 1985). I en studie där överordnade från olika organisationer intervjuats gällande prestationsbedömningar framkommer exempel på att det finns ett större intresse för själva effekten skattningarna kan få, än för själva skattningen i sig (Longnecker, Sims & Gioia, 1987).

Då bedömningar samlas in från alla ovanstående källor, ibland undantaget kunder, kallas metoden 360-gradersbedömning vilken har blivit allt mer vanlig i arbetslivet (Toegel & Conger, 2003). Borman (1991) pekade på fördelarna med 360-gradersbedömningar då alla kan bidra med information som är relevant och som belyser olika aspekter. Kompisskattningar skulle också kunna vara av vikt då man vet att vissa tenderar att överskatta sin egen förmåga. Forskning har visat att det i flera studier varit uppemot 60% av deltagarna som överskattat sin prestationsförmåga och 36% som underskattat sin prestationsförmåga (Schriber & Robins, 2012). I aktuell studie används kompisskattningar som metod för att kunna jämföra självskattad arbetsprestation med andras skattningar.

Allt sedan åttiotalet har begreppet *Performance Management* fått en större betydelse i arbetslivet. Tidigare handlade prestationsmätning till stor utsträckning att analysera objektiva, uppgiftsbaserade mått som sällan hade någon koppling till organisationens mål eller lönsamhet (Aguinis, 2009). Performance Management växte då fram och kan definieras som “*en kontinuerlig process där man mäter och utvecklar prestationer i organisationen genom att koppla ihop varje individs prestationer och mål med organisationens övergripande uppdrag och mål*” (Aguinis, 2009, s. 2). Detta tyder på att organisationer går i riktning mot att i allt större utsträckning använda subjektiva mått i arbetsprestation vilket gör det viktigt att undersöka testens validitet.

Generell faktor i arbetsprestationstest

Trots ett stort fokus på förbättringar av prestationsskattningar de senaste 75 åren, menar Murphy (2008) att det finns mer att utveckla. Flera forskare har försökt att göra förbättringar genom att identifiera felkällor som kan förekomma i skattningen av arbetsprestation. Ett exempel på en felkälla kan vara *Haloeffekten* som innebär att en individ tillskrivs egenskaper utifrån en egenskap som färgar bilden av personen (Newcomb, 1931). Efter att ha identifierat sådana felkällor vill man sedan kunna eliminera dessa eller kontrollera för dem statistiskt.

Genom en metaanalys kunde Viswesvaran, Ones & Schmidt (2005) visa på en generell faktor, en högre ordnad faktor, som svarade för 60 % av den totala variansen. De

kopplar denna faktor till haloeffekten. Andra forskare menar att en oförklarad varians skulle kunna bero på likheter och skillnader i personlighet gällande de som skattar varandra (Wexley & Klimoski, 1984). En person som skattar någon annan tenderar att ge högre prestationsskattningar om de båda har liknande personlighet än om de är väldigt olika. Forskning har nämligen visat på signifikanta resultat för att likhet på dimensionen Samvetsgrannhet korrelerar positivt med kompisskattningar (Antonioni & Park, 2001).

Evaluativt innehåll i items

När vi bedömer skillnader och likheter mellan människor använder vi oss av olika språkliga verktyg, ofta adjektiv. De ord och begrepp vi tar till för att bedöma någon är ofta beskrivande egenskaper, så som "snäll", "slarvig" eller "social", och dessa spelar sedan roll för hur vi ser på en person. Forskare menar dock att egenskaper och personlighetsdrag inte bara har ett beskrivande innehåll, utan även en värderande komponent som innebär att vi värderar en egenskap som bättre eller sämre. Detta innehåll, som ger en respondent utrymme att själv lägga en värdering i ett item benämndes redan på sextiotalet som *den evaluativa faktorn* (Peabody, 1967). Ett av problemen med självskattningar blir således att vissa individer tenderar att reagera på detta evaluativa innehåll i items (Peabody, 1967) och enligt forskare tenderar människor att reagera olika starkt (Bäckström et al., 2009). Vissa människor tenderar alltså att svara på självskattningar på olika sätt vilket skulle kunna försämra validiteten i svaren (Paulhus & Vazire, 2007). Peabody (1967) poängterade att det kan vara svårt att skilja på den evaluativa och den deskriptiva innebörden i ett påstående. Bäckströms (2007) metod grundar sig i detta, att försöka skilja dessa två aspekter åt för att minimera risken att deltagare svarar socialt önskvärt till följd av ett evaluativt innehåll.

Forskare menar att det inte bara är det beskrivande innehållet i påståendet som spelar roll då man svarar utan även itemets *popularitet* (Bäckström et al., 2013). Om ett items innehåll består av en starkt värderande komponent, antingen positiv eller negativ, tenderar påståendet att bli mer populärt och således få höga eller låga skattningar. Det blir även mer populärt om innehållet motsvarar något som anses socialt önskvärt i den rådande kulturen. Populariteten är därför tydligt kopplad till den evaluativa faktorn. Det enklaste sättet att ta reda på ett items popularitet är att se till medelvärden för hur individer svarat på dem i tidigare studier. Ju högre medelvärde påståendet har, desto mer populärt är det. I en studie av Bäckström et al. (2013) menar forskarna att items popularitet kan ge en indikation på i vilken grad det ger upphov till förvrängda svar till följd av social önskvärdhet.

Social önskvärdhet

En definition av social önskvärdhet är tendensen att svara på ett sätt som är i enlighet med rådande kulturella normer (Paulhus, 1984). De flesta forskare på området är eniga om att social önskvärdhet förekommer i samband med självskattningar men alla är inte överens om på vilket sätt, och hur den möjligtvis ska hanteras.

Benägenheten att vilja framställa sig själv socialt önskvärdt i självskattningar kan bero på olika saker. Flera forskare (Sackheim & Gur, 1978; Millham & Kellog, 1980) har gjort skillnad på två typer av social önskvärdhet, dock under olika benämningar. Paulhus (1984) behandlar dessa skillnader och menar att det dels finns en undermedveten tendens, *Self-deception*, men också en medveten förställning av personligheten, *Impression Management*. Self-deception innebär att respondenten har en idealiserad, men ärlig bild av sig själv, medan Impression Management innebär att respondenten överdriver eller ljuger för att uppfattas som mer fördelaktig (Paulhus, 1984).

Det råder diskussion kring förhållandet mellan social önskvärdhet och personlighet. Vissa menar att social önskvärdhet är ett relativt stabilt personlighetsdrag (McCrae & Costa, 1983) medan andra snarare ser det som ett sätt att svara på, som lätt påverkas av kontext och situation (Paulhus, 1984). Då detta ses som en typ av svarsförvrängning kallas det *Social Desirable Responding* (SDR). Eftersom den sociala önskvärdheten ses som en störande faktor som bör reduceras i skattningsformulär har tekniker för att eliminera denna utvecklats vilket behandlas nedan.

Att kontrollera för social önskvärdhet

Många metoder har utvecklats och applicerats för att skydda självskattningsformulär mot människors benägenhet att förvränga sina svar. Redan på femtiotalet utformades skalor för att mäta graden av social önskvärdhet, SDR, i skattningsformulär. Edwards (1957) konstruerade en sådan skala utifrån Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) och senare skapades Marlowe Crowne-skalan av forskarna med samma namn. De breddade också definitionen av social önskvärdhet och kritiserade Edwards skala för att vara sammanblandad med psykopati (O'Grady, 1988). Efter att ha studerat skalorna som uppkommit konstruerade Paulhus (1984) ytterligare en skala; Balanced Inventory of Desirable Responding (BIDR). Denna inkluderar de två subskalorna som utgår ifrån Paulhus (1984) två typer av social önskvärdhet; Self-deception och Impression management.

Paulhus & Vazire (2007) beskrev tre olika tekniker för att reducera mängden social önskvärdhet i självskattningar. En typ av teknik, *demand reduction*, innebär att man försöker

minska deltagarens motivation att svara socialt önskvärt genom att varna för konsekvenserna av detta och göra processen så anonym och konfidentiell som möjligt. Dwight och Donovan (1998) genomförde en metaanalys där de jämförde studier som använt sig av denna typ av varning med studier där ingen varning givits. Förvrängning av svaren visade sig minska med 0,23 standardavvikelser. Senare studier av samma författare visade att varningar som sade att falska svar kunde identifieras och att det skulle få konsekvenser, var mest effektiva (Dwight & Donovan, 2003). Med utgångspunkt i Bäckström et al (2009) hypotes att människor reagerar olika mycket på items med evaluativt innehåll skulle denna teknik kunna ses som problematisk.

En annan typ av teknik är, *covariate techniques*, vilka innebär att en skala som mäter SDR (social desirable responding) inkluderas i testet. Forskaren kan då kontrollera för social önskvärdhet i efterhand i den statistiska analysen (Paulhus & Vazire, 2007). Ones, Viswesvaran och Reiss (1996) studerade användbarheten hos sådana skalor för att upptäcka svarsförvrängningar och inkluderade då tre olika SDR-skalor (Marlowe Crowne, MMPI och BIDR). De konstaterade att genom kontroll för social önskvärdhet på detta vis riskerar man att förlora viktig information gällande dimensionerna och därmed kan kriterievaliditeten försämrats.

En tredje teknik, *rational techniques*, som går ut på att hindra deltagaren från att kunna svara socialt önskvärt. Ett sätt är att i utformningen av testet undvika de items som visat sig vara mest evaluativa och istället använda de som anses neutrala. En annan metod är att ställa påståenden med lika stor grad evaluativt innehåll mot varandra och låta deltagaren välja ett utav dem. Paulhus & Vazire (2007) hävdar dock att, genom att medvetet välja ut items, riskerar man att förlora viktiga aspekter av personlighetsdimensionerna (Paulhus & Vazire, 2007). Bäckström & Björklund (2013) menar även att det är svårt att hitta befintliga neutrala items i dagens test och att det finns en risk att förlora viktiga variansskillnader inom personlighetsdimensionerna, vilket skulle kunna påverka såväl konstruktvaliditeten som kriterievaliditeten (Bäckström, Björklund & Larsson, opublicerade data). Dessa forskare har därför utvecklat ytterligare en metod som innebär att befintliga items neutraliseras för att reducera det evaluativa innehållet och därmed hindra respondentens att svara socialt önskvärt. Genom att omformulera items kan populariteten sänkas och därmed även svarsförvrängningen till följd av social önskvärdhet. Denna metod benämns *evaluativ neutralisering* och används i aktuell studie i utformning av skattningsformulär för arbetsprestation.

Proceduren att neutralisera items behöver inte vara alltför komplicerad och för att bevisa detta lät Bäckström & Björklund (2013) i en studie med studenter genomföra

neutraliseringar med hjälp av några korta anvisningar. Studenternas nya neutraliserade items visade sig innehålla en lägre grad av social önskvärdhet och forskarna bevisade även att korrelationen mellan dimensionerna minskade genom att använda detta förfarande. De menar att den evaluativa faktorn är en överordnad faktor som är kopplad till social önskvärdhet (Bäckström & Björklund, 2013).

Personlighet

Från att ha betraktat personlighet som något föränderligt, förändrades synen på personlighet under senare delen av 1900-talet. Allport (1966) är en av forskarna som definierade personlighet som något relativt konstant och stabilt, som i många situationer påverkar oss att handla och bete oss på ett visst sätt. I och med att personlighet kom att definieras på detta sätt samt att liknande personlighetsdrag i många år av forskning återkommit, uppmärksammade personlighetsforskarna de fem dimensionerna i *Big Five*. De olika skillnaderna i människors personlighet började då skildras i de fem olika dimensionerna; *Extroversion, Neuroticism, Samvetsgrannhet, Vänlighet och Öppenhet* (Norman, 1963).

Big Five

Big Five, även kallad Femfaktor-modellen (Costa & McCrae, 1995) har funnits i över 50 år och är en hierarkiskt organiserad modell med personlighetsegenskaper som består av de fem grundläggande dimensioner. Norman (1963) definierade och fastställde de fem dimensionerna i mitten på 1900-talet och hade även då tagit fram definitioner till dimensionernas motpoler. Ett antal forskare bland annat Goldberg, 1992; Costa & McCrae, 1995; Norman, 1963 förknippas med Big Five. Det var framförallt modellens personlighetsdrag, eller traits, som under åttiotalet kom att användas mest och inte förrän slutet på nittioalet blev Big Five alltmer erkänd och började användas världen runt. De fem dimensionerna kan delas in i fasetter som beskriver olika delar av dimensionernas innehåll. John, Naumann & Soto (2008) pekar på att fasetterna har olika namn och att det inte heller råder konsensus kring vilka personlighetsdrag som ska ingå i fasetterna. Big Five har ursprung i den *lexikala hypotesen* som innebär att forskare observerar individer i en språklig, vardaglig diskurs. De olika personlighetsdragen och dess innebörd bestäms sedan och utvecklas således när individer talar om varandras individuella egenskaper (Saucier & Goldberg, 1996).

Den första dimensionen i Big Five är *Extroversion* och omfattar personlighetsdrag som energisk, utåtriktad och äventyrlig. Lågt på skalan beskrivs som hemlighetsfull, försiktig och i vissa fall som en enstöring. Dimensionen innefattar alltså en individs fokus på sociala

interaktioner, aktivitet samt positivt humör. Exempelbeteenden för individ med hög skattning på faktorn är individer som har lätt att närma sig andra individer och tar gärna en ledarroll i ett projekt. Den andra dimensionen är *Neuroticism*, där motpolen *Emotionell Stabilitet* även är en vedertagen benämning. Neuroticism innefattar en individs negativa emotionsmönster och en person som skattat högt på dimensionen känns igen som orolig, känslig och skör. En individ som visar på stora svårigheter att hantera misslyckanden, nederlag och motgång kan betecknas som neurotisk. Dimensionen kontrasterar Emotionell Stabilitet och låga skattningar på skalan understryker således att individen agerar nyktert, uppvisar ett lugn inför diverse förhållanden och händelser samt är trygg i sig själv. I aktuell studie benämns dimensionen som Emotionell Stabilitet. Nästa dimension är *Samvetsgrannhet* där en person som skattat högt på skalan är effektiv, organiserad och ansvarsfull. En låg skattning på dimensionen innebär att individen kan vara opålitlig, nyckfull och oaktsam. Dimensionen innefattar en kontrollerad individ som hanterar impulsivitet och tillfredsställelse. Exempelbeteenden för individ som skattat högt på skalan följer ofta de normer och regler som finns samt uppvisar ett uppgifts- och målfokuserat beteende. *Öppenhet* för nya upplevelser är den fjärde dimensionen, där individen nämns som intellektuellt nyfiken, fördomsfri och fantasifull. En person som skattat lågt på skalan beskrivs som oflekterande, trångsynt och ohyfsad. Dimensionen innefattar alltså att individen visar en öppenhet och fascination för nya intressen, människor och situationer. Exempelbeteende för dimensionen är att en individ kan ta sig tid att lära något för nöjet att lära och hittar gärna nya aktiviteter som river vardagsrutiner. Den sista dimensionen är *Vänlighet* där en person som skattat sig själv högt är generös, sympatisk och uppskattande mot individer sin närhet. Egenskaper som kall, egoism och irritation gentemot andra individer visar på en låg skattning på skalan. Vidare har personen lätt för att samarbeta och visar på ett ödmjukt och altruistiskt beteende i många situationer. Exempelbeteenden kan vara att individen fokuserar på att omfamna andra individers positiva sidor, gärna ställer upp för en vän och har lätt att känna tillit till andra (John, Naumann & Soto, 2008; McCrae & John 1992; McCrae & Costa, 1999; Norman, 1963). Dimensionernas benämningar, omfång och innehåll har länge varit omdebatterade. John & Srivastava (1999) menar däremot på att det idag råder en någorlunda konsensus kring modellens benämningar på dimensionerna. I aktuell studie undersöks om dessa personlighetsdimensioner i Big Five kan ha en betydelse för variansen i skattningar av arbetsprestation.

Att mäta Big Five

Personlighetstest används idag i stor utsträckning inom arbetspsykologin (Mabon, 2004) och många olika personlighetstest har med åren växt fram. Costa och McCrae (1995) tog fram testet NEO-PI med grund i The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). Man fokuserade då endast på dimensionerna Neuroticism, Extraversion och Öppenhet men tog senare fram en reviderad version (Costa & McCrae, 1995) där dimensionerna Samvetsgrannhet och Vänlighet var med. Detta test har kommit att bli ett av de mest använda personlighetstesten. Utifrån NEO-PI utvecklade Goldberg (1999) testet *International Personality Item Pool* (IPIP) för att kunna erbjuda tillförlitliga personlighetstest gratis.

Självskattningar är den vanligaste metoden som används för att genomföra personlighetstest och den har många fördelar (Paulhus & Vazire, 2007). Då individen skattar sin egen personlighet kan man få fram unik information som ingen annan människa skulle kunna beskriva. Människan verkar mer benägen att svara på frågor gällande sig själv än när det gäller någon annan. Vi är även bättre på att komma ihåg information som är relaterad till oss själva och vi är mer noggranna då vi skattar den egna personligheten. Självskattningsformulär anses vara effektiva och förhållandevis billiga (Paulhus & Vazire, 2007). Trots fördelarna får metoden utstå en del kritik och nackdelar har noga granskats i forskning. Denna granskning gäller framförallt svarsförvrängning till följd av social önskvärdhet.

Att låta andra individer skatta någons personlighet har visat sig ha fördelar. Vazire (2010) menar i sin studie att olika aspekter av personligheten beskrivs olika bra av en själv respektive av andra. Studien pekar på att en person bäst själv kan beskriva drag som är kopplade till Neuroticism medan vänner bäst kan beskriva drag som är relaterade till Öppenhet och att alla är lika bra på att beskriva drag relaterade till Extraversion.

Generell faktor i Big Five

I självskattningar som mäter personlighetsdragen i Big Five tenderar de fem dimensionerna att korrelera med varandra, trots att de inte bör göra det. Dimensionerna är tänka att mäta olika aspekter av personlighet (Musek, 2007). En möjlig förklaring till korrelationen mellan dessa skulle kunna vara förekomsten av en, eller fler, högre ordnade faktorer. Forskare har hävdade att vissa dimensioner i Big Five egentligen är underdimensioner av varandra och att det därmed finns fler än en överordnad faktor. I en metastudie visade Digman (1997) på två högre faktorer vilka benämndes *Alpha* respektive *Beta*. Alpha innefattade dimensionerna Vänlighet, Samvetsgrannhet och Neuroticism och Beta infattade

Extroversion och Öppenhet. Andra forskare har också kunnat visa på två överordnade faktorer men då benämnt dem annorlunda (DeYoung, Peterson & Higgins, 2001). I en tidigare modell föreslog forskaren Eysenck (1992) att dimensionerna Samvetsgrannhet och Vänlighet var underdimensioner till något han kallade Psykotisism. I en studie av Bäckström et al. (2009) påvisades istället att korrelationen mellan dimensionerna kunde tillskrivas endast en högre ordningens faktor, vilken de benämnde som den evaluativa faktorn. De visade också på att faktorn kunde kopplas till begreppet social önskvärdhet (Bäckström et al., 2009). Även tidigare studier har visat på detta samband mellan en generell faktor i Big Five och social önskvärdhet (Edwards & Edwards, 1991). Utifrån teorin om en evaluativ faktor i personlighetstest vill författarna i aktuell studie undersöka samma fenomen i test som rör arbetsprestation.

Self-enhancement & Haloeffekt

Self-enhancement är begrepp inom psykologin som innebär att en del människor har en mer positiv syn på sig själva. Begreppet *Self-enhancement* har även tagit fasta i arbets- och personlighetspsykologin där forskare som Sedikes och Gregg (2008) och Brown (1986) utvecklat begreppets innebörd. De menar på att människan gärna framställer sin personlighet i fördelaktiga och positiva termer, att de är optimistiska för framtiden samt att man framhäver den kontroll man har över sina liv. Kwan, John, Kenny, Bond & Robins (2004) redogör i sin litteratur för begreppet *Self-enhancement* och dess två perspektiv, *Social comparison* och *Self-insight*. *Social comparison*-teorin som Festinger (1954) utvecklade, handlar om att människan har en mer positiv bild av sig själva än vad de har av andra. Det här perspektivet har ofta visat sig bidra till fördelaktiga utfall. Det andra perspektivet, *Self-insight*-teorin som utvecklades av Allport (1937) handlar om att människan har en mer positiv bild av sig själv, än vad andra människor har om en. Detta har istället visat sig leda till mer ofördelaktiga utfall för individen (Schriber & Robins, 2012).

Haloeffekt innebär att man utifrån sin generella uppfattning av en person tillskriver samma person fler personlighetsdrag (Nisbett & Wilson, 1977). Om man anser en person vara trevlig skulle en Haloeffekt exempelvis kunna vara att man tillskriver denne ytterligare egenskaper som givmild och kompetent. Man attribuerar alltså en person nya egenskaper utefter en egenskap som påverkar och färgar ens bild av personen. I början av nittonhundratalet genomfördes en studie på en industrifabrik där överordnade fick skatta sina underordnade gällande olika kategorier (intelligens, lojalitet, ledarskapsförmåga osv.). Syftet med studien var att undersöka om höga skattningar på en kategori skulle komma att ge höga

skattningar även i de andra kategorierna. Resultaten blev häpnadsväckande då man tydligt kunde se ett samband mellan att en hög skattning i en viss kategori även kom att ge höga skattningar i en annan (Thorndike, 1920). Förekomsten av Halo effekter, och dilemmat med detta diskuteras främst i samband med subjektiva bedömningar av egenskaper och förmågor, exempelvis i arbetsintervjuer och utvärderingar av prestation (Murphy, Jako & Anhalt, 1993). I aktuell studie undersöks huruvida Self-enhancement och Halo effekter kan komma att påverka individers skattningar gällande både sin egen och andras arbetsprestation.

Syfte & hypoteser

Tidigare forskning har visat på att en evaluativ faktor kan förekomma i personlighetsskattningar (Bäckström, 2007) och i aktuell studie vill vi undersöka om en evaluativ faktor även kan finnas i test som mäter arbetsprestation. Detta testas genom att använda metoden evaluativ neutralisering av påståenden. I personlighetstest har den evaluativa faktorn kunnat kopplas till social önskvärdhet (Bäckström et al. 2009) och vi tror att detta kan vara fallet även när individer skattar arbetsprestation. I studien används kompis skattningar vilket gav oss möjlighet att titta på förhållandet hur man skattar och hur man blir skattad. Vi vill undersöka om den evaluativa faktorn är kopplad till den som blir skattad eller till individen som utför skattningen av arbetsprestation. I likhet med tidigare forskning av Antonioni och Park (2001) tror vi att personlighet kan ha en inverkan då man dels skattar andras arbetsprestation men också när man själv blir skattad på arbetsprestation. Då test kan ligga till grund för utvecklingssamtal, feedback och andra viktiga beslut i organisationer anser vi att det är av stor vikt att testen mäter just arbetsprestation och inte influeras av en evaluativ faktor eller av individernas personlighetsdrag.

Syftet med studien är att undersöka om den evaluativa faktorn även kan finnas i skattningar som berör arbetsprestation. Vi undersöker även om de fem personlighetsdimensionerna i Big Five skulle kunna ha en koppling till variansen i skattningar av arbetsprestation samt hur man skulle kunna reducera felkällorna. Utifrån detta syfte formulerades följande hypoteser:

Hypotes 1: a) *Det finns en evaluativ faktor i test som mäter arbetsprestation*
b) *Individer som tenderar att svara evaluativt gällande sin personlighet och prestation skattar även sina kollegors prestation evaluativt.*

Hypotes 2: *Det finns ett samband mellan personlighetsdimensionerna i Big Five och skattningar av arbetsprestation.*

- a) *Det finns ett samband mellan min personlighet och hur jag skattar andras arbetsprestation.*
- b) *Det finns ett samband mellan min personlighet och hur jag blir skattad av andra på arbetsprestation.*
- c) *Det finns ett samband mellan min personlighet och skillnaden mellan hur jag skattar min arbetsprestation och hur andra skattar min arbetsprestation.*

Metod

Deltagare

Deltagarna i studien kom från två större organisationer i södra Sverige, ett företag inom försäkringsbranschen och grupper inom samarbetsorganisationen Studentlund. Antal deltagare från Studentlund var 75 personer varav 45 var kvinnor och 30 var män. Studenterna som deltog var mellan 19 och 29 år gamla ($M = 22,96$ $SD = 1,883$). Försäkringsföretaget bidrog med 11 personer varav fyra var kvinnor, sex var män och en uppgav inte kön. Företagets deltagare var mellan 20 och 58 år gamla ($M = 39,5$ $SD = 14,983$). Det totala antalet deltagare i studien var 86 personer.

De som deltog i studien var tre till fyra personer i varje grupp. Antalet personer per grupp var beroende av hur den befintliga arbetsgruppens storlek var. Det totala antalet tillfrågade i Studentlund var 30 grupper och totalt var det 24 grupper som fullföljde enkäten och bortfallet låg således på sex grupper. Det totala antalet tillfrågade på företaget var 11 grupper. Företaget bidrog med fem grupper varav två grupper inlämnade ofullständiga enkäter vilket ledde till att tre grupper från företaget användes.

Studentlund är ett samarbete och består bland annat av tolv nationer och sex kårer som är fristående ideella organisationer. Nationerna i Lund erbjuder studenter bostäder och organiserar sociala evenemang såsom idrottsaktiviteter, luncher och middagar samt nattklubbar. Kåreerna företräder studenterna gentemot universitetet, kommun och stat, samt bevakar studieintressen (Studentlund, 2013). Ledningsgrupperna i dessa organisationer består i många fall av tre till fem personer som arbetar tillsammans vilket var en av anledningarna till att valdes som urval till denna studie. Tio nationer och två kårer deltog. Utöver dessa deltog även andra studenter från de ideella organisationerna. Deltagarna har i de flesta fall tagit studieuppehåll för att arbeta heltid inom Studentlunds olika organisationer, men även studenter som arbetat vid sidan av studierna har medverkat.

Vi tog kontakt med en chef på företaget som i sin tur höll kontakt med diverse chefer som ansvarade för avdelningen för 'innesälj'. Att vår ursprungliga kontakt var mellanhand för

oss och cheferna vad var som passade företaget bäst. Cheferna för de olika avdelningarna distribuerade enkäterna till sina medarbetare vilket gjorde att vi inte kunnat ha full kontroll över hur många grupper som tillfrågades att delta i studien samt exakt hur stort bortfallet var.

Material

Personlighetstest. Personlighetstestet i studien mätte de fem dimensionerna i Big Five och innehöll totalt 80 items, varav 40 var evaluativa items och 40 var neutraliserade items. Ordningen av påståendena randomiserades och svarsskalan för samtliga påståenden gick från 1 till 5, vilket motsvarade "1 = stämmer inte alls 2 = stämmer dåligt, 3 = stämmer delvis 4 = stämmer bra 5 = "stämmer precis". Påståendena var omväxlande positivt och negativt formulerade.

De evaluativa items som användes i testet kom från det så kallade IPIP-300; International Personality Item Pool (IPIP; Goldberg et al., 2006). Testet baserades på NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992). I en studie av Bäckström et. al. (opublicerade data) konstruerades neutraliserade items som bestod av fem dimensioner med fyra fasetter var och tio items per fasett. Även i denna uppsats användes en kortversion som bestod av fem dimensioner med två items från varje fasett. Reliabiliteten för de neutraliserade påståendena i aktuell studie uppvisade Cronbachs alpha-mått på ,65 för Öppenhet; ,68 för Samvetsgrannhet; ,74 för Extroversion; ,73 för Vänlighet och ,76 för Emotionell Stabilitet.

Det evaluativa testet bestod av evaluativa påståenden som konstruerades direkt baserat på de neutraliserade påståendena (Bäckström et al., opublicerade data). Cronbachs alpha för de evaluativa påståendena visade på ,72 för Öppenhet; ,69 för Samvetsgrannhet; ,61 för Extroversion; ,70 för Vänlighet och ,73 för Emotionell Stabilitet. Varje evaluativt item i testet hade således ett motsvarande neutraliserat påstående.

I likhet med tidigare forskning (Bäckström, 2007; Bäckström et al., 2009; Bäckström & Björklund, 2013) förväntades en evaluativ faktor i testet för personlighet. Reliabiliteten var lägre än förväntat och Cronbachs alpha-måttet visade ,43.

Arbetsprestationstest. För att mäta arbetsprestation användes ett test som bestod av 16 items, varav 8 evaluativa items och 8 neutraliserade items. Responsskalan gick från 1 till 7, som motsvarade "Stämmer inte alls" till "stämmer precis" och påståendena randomiserades.

De items som användes konstruerades med utgångspunkt i Conways modell för arbetsprestation (Conway, 1999). Modellen innehöll fyra dimensioner och två items formulerades för varje dimension (se appendix). Påståendena liknar i stor utsträckning de som konstruerats av Dahlgren och Hedman (Dahlgren & Hedman, opublicerade data) men

omformulerades i denna studie av författarna för att bättre passa studien målgrupp. Cronbachs alpha för de evaluativa påståendena visade på ,471 för Administrativ förmåga; ,593 för Engagemang i arbetet; ,496 för Ledarskapsförmåga och ,455 för Relationell förmåga.

De åtta evaluativa items som formulerades neutraliserades sedan av författarna tillsammans med Martin Bäckström och Fredrik Björklund. Likt personlighetstestet hade därmed varje evaluativt item ett motsvarande neutralt item. Två olika versioner av testet konstruerades; en som fungerade som självskattning och en som användes då deltagaren skulle skatta andra. Cronbachs alpha för de neutraliserade påståendena visade på ,461 för Administrativ förmåga; ,554 för Engagemang i arbetet; ,557 för Ledarskapsförmåga och ,586 för Relationell förmåga.

Procedur

Vi tog kontakt med försäkringsföretaget efter att ha tillfrågat en chef om intresse fanns att delta i studien. Kontakten förankrades genom ett antal möten där syfte och procedur förmedlades. Vår kontakt talade med diverse chefer på företaget som godkände att studien kunde äga rum på avdelningarna för 'innesälj'. Att vår ursprungliga kontakt var mellanhand för oss och cheferna var vad som passade företaget bäst. Cheferna distribuerade sedan ut enkäterna och fungerade även som testledare. Enkäten tog ca 15 minuter att genomföra.

Organisationerna i Studentlund kontaktades via mail med information gällande studien och dess syfte. Samtliga nationer och kårers ledningsgrupper tillfrågades om de ville medverka i studien. Organisationerna kontaktades vidare personligen och möten bokades in med de grupper som visat intresse. Vid mötet gavs en muntlig instruktion och deltagarna fick fylla i enkäterna, i vissa fall omgående och i andra fall vid senare tillfälle. Enkäten som distribuerades till Studentlund var utöver aktuell uppsats en del av ett forskningsprojekt lett av Martin Bäckström vid Institutionen för psykologi vid Lunds universitet, varför den innehöll fler delar och tog ca 45 minuter att genomföra. I denna enkät skulle deltagarna i gruppen även skatta varandras personlighet, men dessa resultat behandlades ej i denna uppsats.

Innan enkäten påbörjades fick deltagarna skriva under ett informerat samtycke som direkt samlades in. De blev sedan indelade i grupper om tre till fyra personer. Deltagarna tog varsitt kuvert med ett kodnummer som under hela studien användes istället för deltagarnas namn. En minneslapp delades ut till varje deltagare där de uppmanades fylla i kollegornas kodnamn för att komma ihåg dessa under ifyllandet av enkäten. Minneslappen visades inte för någon annan än deltagaren själv och kastades när enkäten var genomförd. Förseglade kuvert med de ifyllda enkäterna samlades in och deltagarna från Studentlund kunde även kvittera ut

en biobiljett. Då enkäten innehöll känslig information var vi mycket tydliga med att samtliga deltagare var anonyma och att innehållet var konfidentiellt. Alla deltagare fick möjlighet att i slutet av enkäten skriva ett antagande om studiens hypotes. Innan datan analyserades studerades dessa antaganden för att kontrollera för eventuella demand karakteristika, vilket innebär att någon deltagare har kunnat räkna ut studiens hypotes och således medvetet kunna skatta på ett sätt på ett sätt som skulle kunna vara i forskningshypotesens riktning. Ingen deltagare kunde gissa hypotesen och författarna såg därför inget hot mot validiteten gällande denna aspekt. Deltagarna fick även uppge kön och ålder i enkäten, vilket innebar att medelvärden för detta kunde tas fram.

Dataanalys

När datainsamlingen var avslutad matades datan in i SPSS och statistiska analyser genomfördes. Data kontrollerades först genom deskriptiv statistik. Negativt formulerade items på personlighetsskalan reflekterades och hela dimensionen Neuroticism reflekterades för att bli Emotionell Stabilitet. Cronbachs alpha-mått för reliabilitet togs fram och korrelationer och regressionsanalyser genomfördes. Variabler för differensen mellan evaluativa items och neutraliserade items utformades för att kunna analysera den evaluativa faktorn.

Resultat

Innan analysen genomfördes kontrollerades data för att säkerställa att det inte fanns några outliers som kunde påverka resultaten. Det identifierades några outliers i både personlighetsskattningar och prestationsskattningar men dessa fick dock vara kvar då de inte ansågs ha tillräckligt extrema värden för att hota analysen. Variablerna var normalfördelade gällande personlighetsitems medan variablerna för prestationsitems var något vridna till vänster, med överlag höga skattningar. Nedan presenteras resultatet i ordning som följer hypoteserna.

I hypotes 1a undersöktes huruvida en evaluativ faktor fanns i skattningar av den egna arbetsprestationen. För att testa hypotesen skapades en skala bestående av variabler som utgjorde differensen mellan deltagarnas skattningar på de evaluativa skalorna och på de neutrala skalorna för den egna arbetsprestationen. Varje item-par (neutralt och evaluativt) fick en differensvariabel. Denna togs fram genom att subtrahera den neutrala skattningen från den motsvarande evaluativa skattningen. Denna differensvariabel skulle utgöra den evaluativa faktorn. För att testa skalans reliabilitet genomfördes ett Cronbachs alpha-test som visade på ,339. På grund av det låga reliabilitetsmättet kan vi inte hävda att skalan mäter något konsekvent i skillnaderna mellan deltagarnas skattningar på de evaluativa skalorna respektive

på de neutraliserade skalorna. Ett önskvärt Cronbachs alpha-mått skulle legat runt ,70. Hypotes 1 fick således inte stöd i vår studie.

I tabell 1 presenteras samband mellan de olika dimensionerna för arbetsprestation på den evaluativa skalan. Samtliga variabler korrelerade starkt med varandra och de flesta var signifikanta på nivån av $p = ,01$. Korrelationerna tyder på en hög samvariation som förväntades minska genom att extrahera det evaluativa innehållet i items. Detta blev dock inte fallet.

Tabell 1

Korrelation mellan dimensionerna för arbetsprestation. Evaluativ skala.

	Engagemang	Relationell	Ledarskap	Administration
Engagemang	1	,361**	,289**	,378**
Relationell	,361**	1	,237*	,416**
Ledarskap	,289**	,237*	1	,461**
Administration	,378**	,416**	,461**	1

** Korrelationen är signifikant på en nivå av 0,01.

* Korrelationen är signifikant på en nivå av 0,05.

I hypotes 1b testades om en individ som är evaluativ gällande sin egen arbetsprestation även är evaluativ gällande andras arbetsprestation. Trots den låga reliabiliteten för den evaluativa skalan gällande den egna prestationen, testades även den evaluativa faktorn för skattningar av andras arbetsprestation. Skalans reliabilitet uppvisade ett Cronbachs alpha-mått av ,357 och resultaten kunde därmed inte visa på någon evaluativ faktor i skattningar av andras arbetsprestation. Eftersom ingen av de två evaluativa skalorna (skattning av den egna arbetsprestationen och skattning av andras arbetsprestation) uppvisade tillfredsställande Cronbachs alpha-värden, genomfördes ingen korrelationsanalys. Hypotes 1b testades därmed inte på grund av dessa svaga värden.

I hypotes 2a prövades sambandet mellan den egna personligheten och skattningar av andras arbetsprestation. Detta samband testades genom en korrelationsstudie mellan deltagarnas självskattade personlighet och deras skattningar av sina gruppmedlemmars

arbetsprestation. Den självskattade personligheten som undersöktes innefattade alla fem dimensioner av personlighet, både evaluativa och neutrala items. Resultatet visade på ett signifikant samband mellan deltagarnas självskattade personlighet och hur de skattat andras arbetsprestation ($r = ,212; p = ,050$). En regressionsanalys genomfördes för att närmare undersöka om någon av de fem personlighetsdimensionerna bidrog mer än någon annan till sambandet. Effektstorleken (R^2) för hela modellen var 12,5 % som visar på ett medelstarkt samband. Dimensionen Emotionell Stabilitet visade sig kunna förklara mest av variansen i hur man skattar arbetsprestation och sambandet var positivt signifikant ($r = ,252; p = ,028$). Se tabell 2.

Tabell 2

Korrelation mellan den egna personligheten och skattningar av andras arbetsprestation.

	Emot. Stab.	Extroversion	Samvetsgr.	Vänlighet	Öppenhet
r	,252	,200	,213	-,034	-,045
Sig.	,028*	,242	,132	,537	,625

* Korrelationen är signifikant på en nivå av 0,05.

För att närmare undersöka relationen mellan personlighetsdimensionen Emotionell Stabilitet och skattningar av andras arbetsprestation genomfördes en korrelationsstudie. Arbetsprestationsskattningarna bröts då ner och analyserades på dimensionsnivå vilket gjordes för att se om det fanns någon betydelse för vilken dimension av arbetsprestation som skattades. Det positiva sambandet mellan Emotionell Stabilitet och skattning av andras arbetsprestation förtydligades då resultaten som visade på signifikans gällande dimensionerna Engagemang ($r = ,285; p = ,012$), Relationell förmåga ($r = ,241; p = ,035$) och Ledarskapsförmåga ($r = ,222; p = ,046$). Det finns även ett svagt samband mellan att vara Samvetsgrann och skatta andra högt på Relationell förmåga, men sambandet var inte signifikant ($r = ,220; p = ,092$). För skattningar av de övriga prestationsdimensionerna fanns inga signifikanta samband med skattarens personlighet.

I hypotes 2b undersöktes sambandet mellan den egna personligheten och hur man blir skattad av andra gällande arbetsprestation. En korrelationsstudie mellan deltagarnas egenskattade personlighet och arbetsprestationsskattningarna de fått av andra, visade på ett

mycket svagt icke-signifikant samband. Den självskattade personligheten som undersöktes innefattade alla fem dimensioner av personlighet, både evaluativa och neutrala items. Det starkaste sambandet fanns mellan höga skattningar på dimensionen Extroversion och höga arbetsprestationsskattningar från andra ($r = ,109$ $p = ,150$).

I hypotes 2c prövades sambandet mellan personlighetsskattningarna och hur man själv skattar sin arbetsprestation gentemot hur andra skattar ens arbetsprestation.

Arbetsprestationen i denna hypotes, innefattade både evaluativa och neutrala items. Potentiellt sett skulle det kunna finnas en diskrepans mellan den egenskattade prestationen och andras skattningar av individens prestation. Denna skulle kunna vara kopplad till den evaluativa faktorn i personlighetstestet. Vi ville undersöka om den evaluativa faktorn i personlighetstestet hade betydelse för om man tenderar att överskatta eller underskatta sin prestation. Hypotesen var att de individer som är evaluativa gällande sin personlighet tenderar att överskatta sin egen arbetsprestation. Resultaten visade på signifikanta samband ($r = ,226$; $p = ,036$). De deltagare som svarade evaluativt på personlighetstestet tenderade alltså att överskatta sin egen arbetsprestation.

Tendensen att överskatta eller underskatta sin egen arbetsprestation skulle även kunna vara kopplad till de fem personlighetsdimensionerna. Genom att korrelera personlighetsdimensionerna med differensen mellan deltagarnas skattningar av sin egen arbetsprestation och andras skattningar av denna deltagarens arbetsprestation, hittades samband som gick i riktning med hypotesen ($r = ,235$; $p = ,030$). Den dimensionen som visade sig ha betydelse för om man tenderar att överskatta sin egen arbetsprestation var Samvetsgrannhet, resultatet var dock inte signifikant ($r = ,205$; $p = ,059$). Det var 39,5 % av deltagarna i studien som underskattade sig själva medan 60,5 % överskattade sig själva.

Diskussion

Resultatens koppling till teorin

Syftet med denna studie är att undersöka huruvida en evaluativ faktor kan föreligga i mätningar av arbetsprestation. En sådan har tidigare kunnat påvisas i personlighetstest (Bäckström, 2007). Skillnader i hur deltagarna skattade på de evaluativa påståendena och de neutraliserade påståendena som mäter samma faktorer skulle visa på en evaluativ faktor. Differensen i skattningarna bildar en skala, den evaluativa skalan. Tyvärr uppvisar denna skala en alltför låg homogenitet för att kunna hävda att den mäter något konsekvent. Hypotes 1a som testar om det finns en evaluativ faktor i arbetsprestationsskattningar får således inte stöd. För att testa hypotes 1b utformades en motsvarande skala då deltagarna skattat andras

arbetsprestation. Homogeniteten är låg även för denna skala och resultaten kan därför inte påvisa någon evaluativ faktor i skattningar av andras arbetsprestation. Därmed kan vi inte heller se om individer som svarar evaluativt gällande sig själva reagerar på evaluativt innehåll i items även när de skattar andra.

Deltagarnas skattningar på de evaluativa påståendena visar på mycket höga korrelationer mellan arbetsprestationsbegreppets fyra dimensioner. Detta tolkas som ett tecken på att det kan finnas en typ av generell faktor i testet som i tidigare forskning påvisats (Viswesvaran et. al, 2005). Genom att neutralisera påståenden har man tidigare kunnat reducera samvariansen mellan dimensioner i personlighetsmätningar (Bäckström & Björklund, 2013) och vår förhoppning var att detta skulle gå att applicera på prestationsmätningen i denna studie. Resultaten i studien visar inte på någon evaluativ faktor och samvariansen mellan dimensionerna kunde inte heller reduceras. Således finns det annat som får dimensionerna i arbetsprestationsmodellen att samvariera.

Den evaluativa faktorn i personlighetstestet är förhållandevis svag och har ett lägre Cronbachs alpha-mått än förväntat ,43. Tidigare studier som inkluderat samma items (Bäckström et al., opublicerad data) har uppvisat en högre homogenitet men de har då haft ett större antal items och fler deltagare. I aktuell studie innehåller personlighetstestet 40 evaluativa items och 40 neutraliserade items vilket bedömdes som maximalt för att kunna genomföra undersökningen. I tidigare studier har forskare inkluderat totalt 160 items och då kunnat visa ett Cronbachs alpha-mått på ca ,75. Valet av vilka items som inkluderades i aktuell studie kan ha haft en inverkan på utfallet, trots att detta inte förväntades påverka.

I nästa hypotes undersöks sambandet mellan personlighetsdimensionerna i Big Five och skattningar av arbetsprestation. Vi anser att det är viktigt att undersöka hur användbara arbetsprestationsskattningar mätningar egentligen är och hur mycket av variationen i dem som speglar skattarens personlighet. Hypotes 2a handlar om sambandet mellan en individs personlighet och hur denne skattar andras arbetsprestation. Det visade sig att resultaten stödjer hypotesen vilket innebär att skattarens personlighet spelar en viss roll för hur man skattar andras arbetsprestation. Modellen visade på en medelhög effekt där drygt 10 % av variansen i skattningar av andras arbetsprestation kan förklaras av de fem personlighetsdimensionerna tillsammans. Den dimension som visade sig ha betydelse är Emotionell Stabilitet. En individ som skattar högt på dimensionen Emotionell Stabilitet tenderar att skatta sina kollegor högt gällande arbetsprestation. Vi anser med grund i tidigare forskning (John, Naumann & Soto, 2008) att höga skattningar på Emotionell Stabilitet visar på ett lugn inför förhållanden och att individen är så pass trygg i sig själv att inte känner någon missunnsamhet med att sätta höga

skattningar på andra individers prestation. Dimensionen Vänlighet förväntades ge utslag i hypotesen då forskarna John, Naumann och Soto (2008) menar på att en person som skattat högt på skalan omnämns som generös i sitt beteende samt omfamnar och uppmärksammar andra individers positiva sidor. Vi fann inget stöd för den hypotesen.

Vi gick vidare med resultaten gällande Emotionell Stabilitet för att undersöka närmare hur dimensionen påverkade skattningarna av arbetsprestation. Kan dimensionen Emotionell Stabilitet spela olika stor roll beroende på vilken av de fyra arbetsprestationsdimensionerna som skattas? Höga skattningar på Emotionell Stabilitet visade sig ha en positiv relation till skattningar på dimensionerna Engagemang i arbetet, Relationell förmåga och Ledarskapsförmåga. En relation till skattningar på dimensionen Administrativ förmåga hittades inte. I och med dessa svaga resultat har vi svårt att dra några tydliga slutsatser.

Resultaten och förklaringsgraden på drygt 10 % tyder på att det finns annat som kan förklara variansen i hur man skattar andras arbetsprestation. Arbetsprestationsbegreppet är komplicerat och det råder som nämnts delade meningar om hur det ska definieras (Murphy, 2008). Det skulle kunna innebära att individer har olika uppfattning om vad som kännetecknar hög eller låg arbetsprestation. Om påståendena i enkäten dessutom är otydligt konstruerade kan det innebära att individer svarar på påståendena utifrån sina egna tolkningar av arbetsprestationsbegreppet. Vad som även skulle kunna vara av betydelse för hur någons arbetsprestation bedöms är hur länge man har arbetat ihop med den som bedöms. I studien kontrollerades inte för hur länge grupperna arbetat ihop och detta skulle alltså kunna innebära att alla inte kunnat ge en fullständig bild av sina kollegors prestation.

I nästa hypotes, 2b, undersöks huruvida en individs personlighet spelar roll för hur andra skattar dennes arbetsprestation. Inga signifikanta samband hittades men en relation identifierades mellan en individs skattningar på Extroversion och andras arbetsprestationsskattningar om denna individ. Sambandet var svagare än förväntat i vår studie men vi anser att det pekar på något som behöver undersökas mer. Om individer med extroverta personlighetsdrag tenderar uppfattas som mer kompetenta blir detta en felkälla i mätning av arbetsprestation. Extroverta individer beskrivs som energiska och utåtriktade vilka gärna tar sig an en ledarroll (John, Naumann och Soto (2008). I Thorndikes studie (1920) om Haloeffekten kunde man visa på ett samband mellan att höga skattningar i en kategori kom att ge höga skattningar i en annan. Detta trodde vi också skulle ha skett i vår studie, att deltagarna skulle ha tillskrivit sina kollegor hög kompetens utifrån det faktum att de anses extroverta.

Potentiellt sett skulle det kunna finnas en diskrepans gällande hur man själv ser på sin arbetsprestation och på hur andra ser på ens arbetsprestation vilket undersöks i hypotes 2c. Detta skulle kunna vara kopplat till den evaluativa faktorn i personlighetstestet. Vi analyserade den evaluativa faktorns betydelse för en individs tendens att överskatta eller underskatta sin egen arbetsprestation. Signifikanta resultat visar att individer som är evaluativa gällande sin personlighet även tenderar att överskatta sin arbetsprestation. Den evaluativa faktorn som kan utläsas i personlighetstest verkar alltså kunna säga något om en individs benägenhet att överskatta sig själv även gällande annat än sin personlighet. Forskare har tidigare kopplat den evaluativa faktorn till begreppet social önskvärdhet (Bäckström et al., 2009). En tolkning är att individer triggats att svara socialt önskvärt även gällande sin arbetsprestation, men då ingen evaluativ faktor kan påvisas i arbetsprestationstestet har de troligtvis istället svarat socialt önskvärt på alla items. Det har alltså inte gått att särskilja de evaluativa påståendena från de neutraliserade påståendena vilket kan bero på att neutraliseringen inte varit tillräckligt bra för att kunna tydliggöra skillnaden. Som Paulhus (1984) menar på innebär social önskvärdhet att man svarar i enlighet med den rådande kulturella normen och vi anser att detta ofta kan vara att uppvisa ett högpresterande beteende i dagens samhälle. Resultatet skulle också kunna kopplas till begreppet Self-enhancement (Brown 1986) och specifikt till den typ som kallas Self-insight (Schriber & Robins, 2012). Då det inte gick att se några skillnader i skattningar på de evaluativa och de neutrala påståendena är det möjligt att dessa individer överlag har en mer positiv syn på sin egen prestationsförmåga än vad andra har om en.

Vi antog även att tendensen att överskatta eller underskatta sin arbetsprestation skulle vara kopplat till de fem personlighetsdimensionerna och vissa resultat gick i riktning med hypotes 2c. Ett samband mellan höga skattningar på dimensionen Samvetsgrannhet och överskattning av sin egen arbetsprestation finns som dock inte är signifikant. De individer som skattar högt på skalan Samvetsgrannhet är organiserade, ansvarsfulla och uppvisar ofta ett uppgifts- och målfokuserat beteende (John, Naumann & Soto, 2008). En tolkning av detta är att en samvetsgrann person värdesätter prestation högt och anser att det är viktigt att prestera. Det kan tänkas att individen antar att andra delar denna syn och därför ser det som socialt önskvärt att prestera på hög nivå. Detta kan då leda till att man medvetet eller omedvetet skattar sin prestation extra högt, alltså socialt önskvärt. En sådan medveten svarsförvrängning, vilken Paulhus (1984) benämner som Impression management, anser vi blir problematisk i intervju- och rekryteringssituationer. Då våra resultat visade ett så pass svagt samband anser vi att mer forskning måste göras kring detta.

Uteblivna resultat

Studien kan inte visa på att en evaluativ faktor föreligger i arbetsprestationstest och det kan finnas flera anledningar till detta som bland annat rör neutraliseringen av påståendena, valet av population och urvalets storlek. För sambanden mellan personlighetsdimensionerna i Big Five och skattningar av arbetsprestation kunde några intressanta signifikanta samband påvisas trots att några av de förväntade resultaten uteblev.

Conways (1999) modell som är utgångspunkt för de konstruerade påståendena, syftar främst till anställda i ledande befattningar vilket till viss del stämmer överens med vårt urval. Flera av deltagarna i studien hade ledande befattningar men då detta inte gällde samtliga deltagare, kanske svårigheter uppstod i skattningarna exempelvis på dimensionen Ledarskapsförmåga. De evaluativa items som konstruerades till prestationstestet kan även ifrågasättas. De grundar sig i Conways (1999) modell med fyra dimensioner av arbetsprestation och bör således mäta olika aspekter av begreppet. Dock ser vi höga korrelationer mellan skattningarna på dessa dimensioner och det kan tänkas att fyra items per dimension är för få för att tydligt visa på skillnaderna mellan dem. Även ordningen av de evaluativa och de neutrala påståendena kan ha påverkat deltagarnas svar. Vi tolkar det som att en potentiell demand karakteristika kommit att påverka deltagarnas svar då de lätt kunde genomskåda de olika påståendenas innebörd samt överblicka och påverka sina svar vilket kan ha påverkat den interna validiteten.

Neutraliseringen av prestationsitems gjordes av författarna med hjälp av handledare. Liknande neutraliseringar av item har tidigare genomförts av studenter (Bäckström & Björklund, 2013) och studien användes som underlag i denna process. Det hade varit önskvärt att genomföra en pilotstudie med våra konstruerade items för att kontrollera att det evaluativa innehållet i de neutraliserade påståendena verkligen hade extraherats. Detta var inte möjligt inom ramarna för detta arbete och vi fick därför avstå en pilotstudie. I studien användes kompisskattningar och grupperna som deltog innefattade tre eller fyra deltagare. Dessa grupper skulle kunna vara något små för att få tillförlitliga skattningar. Enligt Conway & Huffcutt (1997) krävs fyra kompisskattningar för att uppnå en reliabilitet kring ,70 och i denna studie kunde endast två till tre kompisskattningar genomföras i varje grupp. Det skulle även varit önskvärt att inkludera fler deltagare överlag i studien.

Metodbegränsningar & förbättringar

Något som begränsade datainsamlingen var de krav som fanns för att kunna inkluderas i studien. Varje grupp var tvungen att vara tre till fyra personer och det var alltså inte möjligt

att genomföra enkäten med en grupp som bestod av fler eller färre. Gruppdeltagarna skulle också känna varandra och ha arbetat tillräckligt mycket ihop för att kunna bedöma varandras prestation i arbetet.

I studien ingick två olika urvalsgrupper, ett företag i försäkringsbranschen och samarbetsorganisationen Studentlund. Det hade varit av intresse att jämföra resultaten mellan de två organisationerna men då de inte utgjorde tillräckligt stora grupper för att kunna jämföras kan inget sägas om eventuella skillnader och likheter. De anställda på försäkringsföretaget rekryterades av vår kontaktperson och vi hade således ingen möjlighet att påverka urvalet. De som deltog i studien från företaget kan potentiellt sett ha arbetat en kortare tid tillsammans vilket skulle försvåra skattningen av kollegorna. Urvalsförfarandet inom Studentlund hade vi möjlighet att kontrollera vilket ledde till en högre svarsfrekvens.

Vi anser att resultaten från studien till viss del är svåra att generalisera. Deltagarantalet är förhållandevis litet och de samband som identifierats är ofta svaga. Arbetsprestation inom Studentlund kan tänkas skilja sig från arbetsprestation inom andra organisationer, och de som engagerar sig ideellt skulle kunna skilja sig från de som arbetar i en vanlig organisation för lön.

Conway (1999) har i sin studie använt sig av fem arbetsprestationsmått som består av administrativ kompetens, relationell förmåga, ledarskapsförmåga, engagemang och övergripande prestation. I aktuell studie har Conways övergripande dimension ej använts då den ansågs överflödig.

Enkäten som delades ut till Studentlund innefattade mer data än vad som behandlas i denna studie. Enkäten tog ca tre gånger så lång tid, 45 minuter, som den skulle gjort om enbart data för denna studie skulle varit med. Däremot uppvisade både personlighetsskattningarna och arbetsprestationsskattningarna på tillfredsställande homogenitet vilket tyder på att enkäten genomförts med noggrannhet. Vi hade även möjlighet att erbjuda en biobiljett som ersättning till varje deltagare vilket vi tror ökade svarsfrekvensen.

Vidare forskning

Utformning av evaluativt neutraliserade items har i tidigare studier applicerats på personlighetstest medan aktuell studie fokuserat på neutralisering av arbetsprestationstest. Studien har kunnat visa på samband mellan den evaluativa faktorn i personlighetstest och tendenser att överskatta sin arbetsprestation. Detta samband bör undersökas ytterligare för att tydliggöra sambandets natur. Förslagsvis skulle den evaluativa faktorns samband med

tendenser till andra typer av överskattningar kunna studeras, exempelvis gällande ens upplevda intelligens (IQ) eller emotionella intelligens (EQ).

Studien har även kunnat visa på att personlighetsdimensionen Emotionell Stabilitet kan bidra till högre skattningar av andras arbetsprestation. Vi föreslår här mer djupgående studier exempelvis i form av intervjuer för att närmare undersöka sambandet och förstå vad som får emotionellt stabila individer att skatta andras prestation högre än vad andra generellt skulle gjort.

I vår samtid, där vi ser det som att Extroversion uppmuntras och anses som ett fördelaktigt personlighetsdrag, är det troligt att man uppfattar extroverta individer som mer kompetenta än andra på grund av en Haloeffekt. Då resultat i denna studie svagt pekade i denna riktning ser vi gärna ytterligare studier på området. Detta kan leda till större förståelse i hur man på ett rättvist och fördelaktigt sätt kan hantera prestationsbedömningar i urval, rekrytering och personalfrågor.

Ett försök att neutralisera arbetsprestationstest genomfördes i denna studie för att identifiera en evaluativ faktor och således kunna reducera eventuell svarsförvrängning. Den evaluativa faktorn som förväntades i arbetsprestationstestet kunde dock inte påvisas. I framtida studier som ämnar använda metoden evaluativ neutralisering av arbetsprestationsitemens föreslår vi ett större antal deltagare, fler items och ett mer etablerat arbetsprestationstest för att eventuellt kunna påvisa en evaluativ faktor. Vi rekommenderar även ett bredare urval för att öka generaliserbarheten. Trots att aktuell studie inte kan bevisa en evaluativ faktor föreslår vi ytterligare försök då vi betraktar faktorns förekomst som sannolik.

Avslutningsvis vill vi uppmuntra trenden att i allt större utsträckning använda subjektiva mått på arbetsprestation och poängtera vikten av att dessa test är väl utformade. Personlighetstest har länge varit fokus för forskning och vår uppfattning är att mycket kan förbättras och utvecklas gällande prestationsmätningar. Flera av felkällorna som kan finnas då personlighet mäts, som exempelvis svarsförvrängning till följd av social önskvärdhet, Self-enhancement och Haloeffekter, skulle även kunna föreligga då mätning av arbetsprestation genomförs. Forskning skulle kunna bidra till viktiga insikter på området för arbets- och organisationspsykologi.

Referenser

- Aguinis, H. (2009). *Performance management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*.
- Allport, G. W. (1966). Traits revisited. *American psychologist*, 21(1), 1.
- Antonioni, D., & Park, H. (2001). The effects of personality similarity on peer ratings of contextual work behaviors. *Personnel Psychology*, 54(2), 331-360.
- Banks, C. G., & Murphy, K. R. (1985). Toward narrowing the research-practice gap in performance appraisal. *Personnel Psychology*, 38(2), 335-345.
- Borman, W. C. (1991). *Job behavior, performance, and effectiveness*.
- Borman, W. C., & Brush, D. H. (1993). More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements. *Human performance*, 6(1), 1-21.
- Brown, J. D. (1986). Evaluations of self and others: Self-enhancement biases in social judgments. *Social Cognition*, 4(4), 353-376.
- Bäckström, M. (2007). Higher-order factors in a five-factor personality inventory and its relation to social desirability. *European Journal of Psychological Assessment*, 23(2), 63-70.
- Bäckström, M., Björklund, F. & Larsson, M.R. (2009). Five-factor inventories have a major higher-order factor related to social desirability which can be reduced by framing items neutrally. *Journal of Research in Personality*, 43, 335-344.
- Bäckström, M., & Björklund, F. (2013). Social desirability in personality inventories: Symptoms, diagnosis and prescribed cure. *Scandinavian journal of psychology*.
- Bäckström, M., Björklund, F. & Larsson, M.R. (opublicerade data). Criterion validity is maintained when items are evaluatively neutralized: Evidence from a full-scale FFM-inventory.

- Cascio, W. F. (1998) *Applied psychology in human resource management* (5th.Ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- 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(4), 331-360.
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of applied Psychology*, 84(1), 3.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of personality assessment*, 64(1), 21-50.
- Dahlgren, J. & Hedman, M. (opublicerade data). *En kriterievalidering av den evaluativa faktorn*.
- DeYoung, C.G., Peterson, J.B., & Higgins, D.M. (2001). Higher-order factors of the big five predict conformity: Are there neuroses of health? *Personality and Individual Differences*, 33, 533-552.
- Digman, J.M. (1997). Higher-order factors of the big five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1246-1256.
- Dwight, S. A., & Donovan, J. J. (1998). Warning: Proceed with caution when warning applicants not to dissimulate (revised). In *Thirteenth Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Dallas, TX*.
- Dwight, S. A., & Donovan, J. J. (2003). Do warnings not to fake reduce faking? *Human Performance*, 16(1), 1-23.
- Edwards, L.A. (1957). *The Social Desirability variable in personality assessment and research*. New York: The Dryden Press
- Edwards, L. K., & Edwards, A. L. (1991). A principal-components analysis of the Minnesota Multiphasic Personality Inventory factor scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(5), 766.

- Eysenck, H. J. (1992). Four ways five factors are not basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 667-673.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117-140.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological assessment*, 4(1), 26.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality psychology in Europe*, 7, 7-28.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114-158). New York, NY: Guilford.
- John, O.P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L.A. Pervin & O.P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102-138). New York: Guilford.
- Kwan, V. S., John, O. P., Kenny, D. A., Bond, M. H., & Robins, R. W. (2004). Reconceptualizing individual differences in self-enhancement bias: an interpersonal approach. *Psychological review*, 111(1), 94.
- Landy, F. J., & Farr, J. L. (1983). *The measurement of work performance: Methods, theory, and applications*. New York: Academic Press.
- Longenecker, C. O., Sims, H. P., & Gioia, D. A. (1987). Behind the mask: The politics of employee appraisal. *The Academy of Management Executive*, 1(3), 183-193.
- Mabon, H. (2004). *Arbetspsykologisk testning: om urvalsmetoder i arbetslivet*. Stockholm: Psykologiförlag.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1983). Social desirability scales: more substance than style. *Journal of consulting and clinical psychology*, 51(6), 882.

- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. *Handbook of personality: Theory and research*, 2, 139-153.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215.
- Millham, J., & Kellogg, R. W. (1980). Need for social approval: Impression management or self-deception? *Journal of Research in Personality*, 14(4), 445-457.
- Murphy, K., R. (2008). Explaining the weak relationship between job performance and ratings of job performance. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1, 148-160.
- Murphy, K. R., Jako, R. A., & Anhalt, R. L. (1993). Nature and consequences of halo error: A critical analysis. *Journal of Applied psychology*, 78(2), 218.
- Musek, J. (2007). A general factor of personality: Evidence for the big one in the five factor model. *Journal of Research in Personality*, 41, 1213-1233.
- Newcomb, T. (1931). An experiment designed to test the validity of a rating technique. *Journal of Educational Psychology*, 22(4), 279.
- Nisbett, R. E., & Wilson, T. D. (1977). The halo effect: Evidence for unconscious alteration of judgments. *Journal of personality and social psychology*, 35(4), 250.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicate factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66(6), 574.
- O'Grady, K.E. (1988). The Marlowe-Crowne and Edwards Social Desirability Scales: A psychometric perspective. *Multivariate Behavioral Research*, 23, 87-101.
- 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(6), 660.
- Paulhus, D.L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 598-598.

- Paulhus, D.L., Vazire, S. (2007). The Self-Report Method. In R.W. Robins, R.C.Fraley & R.F. Krueger (Red.), *Handbook of research methods in personality psychology* (pp. 224-239). New York: Guilford.
- Peabody, D. (1967). Trait inferences: Evaluative and descriptive aspects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7(4p2), 1.
- Sackeim, H.A., & Gur, R.C. (1978). Self-deception, self-confrontation, and consciousness. In G.E. Schwartz & D. Shapiro (Eds.), *Consciousness and self-regulation: Advances in Research* (pp. 139-197). New York: Plenum.
- Saucier, G., & Goldberg, L. R. (1996). The language of personality: Lexical perspectives on the five-factor model. *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives*, 21-50.
- Schriber, R. A & Robins, R. W. (2012) Self-acknowledge and an individual – differences perspective. In S. Vazire & T. D. Wilson (Red.), *Handbook of Self-acknowledge* (pp. 105-127). New York: Guilford.
- Sedikides, C., & Gregg, A. P. (2008). Self-enhancement: Food for thought. *Perspectives on Psychological Science*, 3(2), 102-116.
- Studentlund. (2013). Välkommen till Studentlund. Hämtad 2013-11-28, www.studentlund.se/studentlund/.
- Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of applied psychology*, 4(1), 25-29.
- Toegel, G., & Conger, J. A. (2003). 360-degree assessment: Time for reinvention. *Academy of Management Learning & Education*, 2(3), 297-311.
- Vazire, S. (2010). Who knows what about a person? The self–other knowledge asymmetry (SOKA) model. *Journal of personality and social psychology*, 98(2), 281.
- Viswesvaran, C., Ones, D. S., & Schmidt, F. L. (1996). Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 557.

- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Viswesvaran, C., Schmidt, F. L., & Ones, D. S. (2002). The moderating influence of job performance dimensions on convergence of supervisory and peer ratings of job performance: Unconfounding construct-level convergence and rating difficulty. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 345.
- Viswesvaran, C., Schmidt, F. L., & Ones, D. S. (2005). Is there a general factor in ratings of job performance? A meta-analytic framework for disentangling substantive and error influences. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1), 108.
- Wexley, K. N., & Klimoski, R. (1984). Performance appraisal: An update. *Research in personnel and human resources management*, 2, 35-79.
- Wilkinson, A. & Redman, T. (2013). *Contemporary Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education.

Appendix

Dessa skattningar gäller hur du presterar i ditt arbete.

- 1 Löser alla arbetsuppgifter snabbt och säkert.
- 2 Har förmåga att fatta beslut i svåra situationer och genomföra besluten.
- 3 Har mycket goda kontakter med personer, kunder och företag utanför organisationen.
- 4 Har förmåga att bygga och bibehålla goda arbetsrelationer till medarbetare.
- 5 Visar förmåga att engagera mina arbetskamrater i ett teamorienterat arbete.
- 6 Förmåga att snabbt ställa om mig efter nya omständigheter och situation
- 7 Tar tillvara på andras kunskaper och erfarenheter i organisationen.
- 8 Läger väldigt stort engagemang i alla åtagna arbetsuppgifter tills de är helt genomförda.
- 9 Tar ett stort ansvar för att skapa goda relationer med personer, kunder och företag utanför organisationen
- 10 Läger stor vikt vid och ägnar mycket tid åt att bygga och underhålla goda arbetsrelationer
- 11 Har ett arbetssätt som är öppet för helt nya situationer och plötsligt uppkomna problem.
- 12 Anstränger mig för att lösa även de svåraste arbetsuppgifter utan att ge upp
- 13 Genomför alltid åtagna arbetsuppgifter.
- 14 Tar ansvar för att komma fram till och genomföra beslut även i besvärliga situationer
- 15 Tar ofta initiativ som engagerar arbetskamrater att gemensamt arbeta mot uppsatta mål.
- 16 Riktar oftast in mig på att andras kunskaper och erfarenheter kommer till nytta i organisationen.