



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN för PSYKOLOGI

***Emotionell intelligens och
anställningslämplighet: En pilotstudie gjord på
arbetssökande hos Adecco***

**Elina Mårtensson
Elsa Schieder**

Kandidatuppsats (15 hp)
VT 2014

Handledare: Magnus R Larsson

Abstract

Emotional intelligence is a growing field but its relevance within recruitment processes has only been limitedly explored. The aim of this pilot study was to explore whether individuals with a higher EQ score were judged more positive by recruiters on evaluated hirability? Based on previous research we expected that a higher EQ would be related to a more positive evaluation of hirability. The study was based on 14 candidates who were involved in a recruitment process at a staffing and recruitment company. The candidates answered a questionnaire regarding EQ, Trait Emotional Intelligence Questionnaire - Short Form (TEIQue-SF), designed by Petrides and Furnham (2006). The hirability of the same candidates was measured and calculated by the staffing company's recruiters on an evaluation form containing five questions.

Based on their score on the EQ variable the participants were divided into either a high or low EQ-group. The two groups were then compared on the hirability variable. The results showed no support for the hypothesis. Possible factors to the study's results were discussed and evaluated in relation to recent research. Because of the fact that the research was a pilot study, done with a smaller sample of participants, it is possible that the results would have looked different if implemented on a larger sample. After results from earlier research, and after some implications based on this study, it could be motivated to keep doing further research within the area.

Keywords: emotional intelligence, recruitment, hirability, EQ-test

Abstrakt

Emotionell intelligens är ett växande område men det har endast i begränsad utsträckning forskats om dess betydelse i samband med rekryteringsprocesser. Pilotstudiens syfte var att undersöka huruvida individer med högre EQ-poäng bedömdes mer positivt av rekryterare gällande uppskattad anställningslämplighet. Baserat på tidigare forskning förväntades det att högre EQ skulle korrelera med en mer positiv skattning av anställningslämplighet. Undersökningen baserades på 14 kandidater som befann sig i en rekryteringsprocess hos ett bemannings- och rekryteringsföretag. Kandidaterna besvarade ett EQ-test, Trait Emotional Intelligence Questionnaire - Short Form (TEIQue-SF) utformat av Petrides och Furnham (2006). Samma kandidaters anställningslämplighet mättes av bemanningsföretagets rekryterare med hjälp av ett bedömningsformulär bestående av fem skattningsfrågor.

Baserat på deras poäng på variabeln EQ delades kandidaterna in i antingen en hög- eller låg EQ-grupp. De två grupperna jämfördes sedan på variabeln anställningslämplighet. Resultaten visade inget stöd för hypotesen. Möjliga faktorer till studiens resultat diskuterades och utvärderades i relation till tidigare forskning. Då undersökningen var en pilotstudie, gjord på ett mindre antal deltagare, är det möjligt att resultatet kunde ha sett annorlunda ut om den genomförts på ett större urval. Efter tidigare forsknings resultat, och enligt vissa implikationer i denna studie, kan det vara motiverat att forska vidare i ämnet.

Nyckelord: emotionell intelligens, rekrytering, anställningslämplighet, EQ-test

Inledning

Vi har genomfört en studie inom området emotionell intelligens (EQ), det vill säga en persons förmåga att uppfatta, värdera och uttrycka sina egna och andras känslor (Petrides & Furnham, 2001). Det finns tidigare forskning som pekar på att emotionell intelligens är en bra prediktor för hur väl någon kommer att prestera på arbetsplatsen (Carmeli & Josman, 2009). Vi tyckte därför att det vore intressant att undersöka dess roll i kontexten av en rekryteringsprocess. Enligt våra efterforskningar är detta ett fält som inte tidigare studerats särskilt ingående vilket motiverade oss att genomföra en pilotstudie. Med detta hade vi en förhoppning att se om vi fann relevanta resultat och i sådant fall bana väg för fortsatta studier inom ämnet. Pilotstudien genomfördes i samarbete med ett rekryterings- och bemanningsföretag vid namn Adecco. Eftersom en rekryterares arbetssysslor innefattar att välja ut de personer som är bäst lämpade för anställning ville vi undersöka om personer med hög emotionell intelligens skattas mer positivt av rekryterarna.

Teori och tidigare forskning

Kognitiv intelligens kontra emotionell intelligens

För att förtydliga vilken sorts intelligens som är relevant i vår studie blir det viktigt att särskilja på kognitiv intelligens och emotionell intelligens, förkortat IQ och EQ. Till skillnad från EQ-test så tenderar test som mäter IQ att fokusera mer på mentala och kognitiva förmågor att lösa problem (Passer, Smith, Holt, Bremner, Sutherland & Vliek, 2009). Det är den emotionella intelligensens betydelse vi valt att undersöka, medan den kognitiva intelligensens påverkan ej tas hänsyn till i studien. Vid studerandet av relevant litteratur fann vi att rekrytering är ett område där den emotionella intelligensens roll hittills inte studerats lika utförligt som till exempel i samband med ledarskap. Sadri (2012) har skrivit en artikel där han tar upp just studier och undersökningar som gjorts på emotionell intelligens och ledarskap. I denna använder han sig bland annat av Mayer,

Salovey and Carusos (2004) definition av EQ. Deras definition behandlar begreppet så som kapaciteten att resonera kring känslor, att ha en förmåga att korrekt uppfatta känslor, att få tillgång till och generera känslor för att exempelvis stödja tänkande, och att reflektivt kunna reglera känslor för att främja emotionell och intellektuell tillväxt.

Det finns forskning som kritiserar den relativt breda definition som råder på begreppet EQ (Zeidner, Matthews & Roberts, 2004). I vissa fall har man gått så långt att man beskriver emotionell intelligens enbart genom exkludering där man förklarar att emotionell intelligens är vilken personlig önskvärd egenskap som helst, som inte tillhör kognitiv intelligens. Mabon (2004) skriver om emotionell intelligens och faran i att det så snabbt blivit ett populärkulturellt begrepp. 1995 gav Goleman ut boken *Emotional Intelligence* vilken slog igenom kraftigt och strax därefter startades ett världsomspännande företag med namnet Emotional Intelligence Inc upp. I samband med detta ändrades synen på EQs innebörd och kom att gå mer från att handla om ens förmåga att identifiera och hantera känslor till ett mer allmängiltigt begrepp som behandlar alltifrån begåvning och personlighet till motivation och socialt beteende. Problematiken i att inte ha enats i en mer allmängiltig förklaring på begreppet kan vara extra tydlig när man ska göra individuella mätningar på EQ och dra slutsatser kring dessa. Här kan det då bli svårt att svara på exakt vad man har mätt, vilket minskar studiernas validitet. På senare tid har det dock blivit allt vanligare att man delar upp förklaringen av EQ som antingen en förmåga eller ett trait (i fortsättningen översatt till drag eller egenskap; Davis & Humphrey, 2014). Begreppsmässigt kan man alltså skilja på prestationsbaserad EQ; förmågan att praktiskt identifiera, förstå och handskas med känslor, eller EQ-mätningar i form av självskattning. Bland annat Petrides och Furnham (2001) argumenterar för att emotionell intelligens med fördel kan betraktas på det sistnämnda av dessa sätt, det vill säga som en kombination av drag och självskattade kapaciteter. Därigenom preciserar man definitionen av begreppet, och det är på detta vis EQ behandlas och mäts i denna pilotstudie. I beskrivningen av EQ som ett drag inkluderas exempelvis egenskaperna att uttrycka sina känslor, att hantera stress och att anpassa sig

till sin omgivning (Petrides & Furnham, 2001).

Emotionell intelligens i relation till arbetslivet

Emotionell intelligens och dess positiva effekt vid olika aspekter av arbetslivet är något det har forskats om tidigare. I studien *Emotional Intelligence, teamwork effectiveness and job performance: The moderating role of job context* (Farh, Ceo & Tesluk, 2012) har man kommit fram till att anställdas effektivitet i team ökar när de har ett högre EQ och att det även genererar en starkare arbetsprestation, speciellt i situationer där arbetet fokuserar på ledarskap. I samma studie refererar man till tidigare forskning som visar på att anställda med ett högre EQ generellt sett även lyckas bättre och når längre i arbetslivet då de har en fördel i att de kan använda sig av sina egna och andras känslor när de värderar och hanterar viktiga arbetsrelaterade situationer. I tidigare forskning gjord på ledare i Slovenien framkommer det dessutom att emotionell intelligens har ett samband med de personliga förmågorna att samarbeta och utöva emotionell kontroll. Ledare som lyckas hantera sina känslor och impulser är dessutom mer nöjda med sin jobbsituation (Boštjančič, 2010).

Tidigare forskning visar på att anställda som överlag känner arbetstillfredsställelse, uppskattning för arbetet, samt samtycke till organisationen tenderar att ha högre arbetsprestation och mer sällan anmäler sig sjuka till jobb (Zanderin, 2005). Även i en studie genomförd av Carmeli och Josman (2006) fann man att det finns en positiv korrelation vad gäller emotionell intelligens och de anställdas arbetsresultat. Forskningen gjordes på en mångfald av organisationer för att öka resultatets generaliserbarhet. Svaren från de olika organisationerna var snarlika och därför kunde den insamlade datan kombineras i en gemensam analys. Samma forskning visade även på en korrelation mellan variablerna emotionell intelligens och altruism och samtycke (Carmeli & Josman, 2006).

Vidare finns det studier som visar på att anställda som hyrs ut via bemanningsföretag har en benägenhet att uppleva mindre jobbtillfredsställelse och mer stress på arbetsplatsen (Wilkin, 2012). I en studie kring emotionell intelligens och hantering av arbetsrelaterad stress

gjord av Wu (2011) visar resultatet på en positiv korrelation mellan emotionell intelligens och ens förmåga att reducera eller ombilda potentiella negativa effekter av stress på arbetsprestation. Med stöd i Wus forskning kan man anta att de med hög emotionell intelligens har en benägenhet att bättre hantera den stress som man som anställd hos ett bemanningsföretag ofta får utstå. Därför skulle det även kunna vara mer troligt att dessa kandidater gör ett bättre jobb än de som har en lägre kvot av EQ. Även Görgens-Ekerman (2012) har undersökt emotionell intelligens i förhållande till stress. Här gjordes en enkätstudie på sjuksköterskor som undersökte den emotionella intelligensens roll i samband med stress och utbrändhet. Också enligt denna studie har det visat sig att personer med hög emotionell intelligens generellt sett har en högre stresstolerans, framför allt vad gäller långvarig arbetsrelaterad stress, och löper mindre risk att bli utbrända. I överensstämmelse med ytterligare en studie gjord på sjuksköterskor (Cheng, Huang, Lee & Ren, 2012) är de anställdas förmåga att handskas med sina känslor, tillsammans med att ha en god relation till sina överordnade, en starkt bidragande faktor till att säkerställa arbetsprestationen vid stress och avsaknad av arbetstrygghet.

En persons emotionella intelligens verkar också vara något som kan tränas upp med hjälp av exempelvis endagarskurser i kombination med gruppbaserat lärande (Clarke, 2010). Framför allt lyfter Clarke fram vikten av att få insikt i hur ens egen emotionella intelligens ser ut för att kunna utveckla och förbättra densamma.

Emotionell intelligens i samband med rekrytering

Att det vid rekrytering är av högsta prioritet att lyckas välja ut de personer som är bäst lämpade för arbetet i fråga råder det inga tvivel om. Cook (2009) menar att arbetsresultaten kan förbättras avsevärt om man lyckas välja den bäst lämpade kandidaten. Han redogör i sin bok *Personnel selection - Adding value through people* för mer traditionella rekryteringsmetoder så som CV-granskning, referenstagning och intervjuer med den arbetssökande. Men han tar också upp mer moderna tillvägagångssätt som exempelvis assesment centers och test som mäter den

sökandes kognitiva förmågor. Även test på emotionell intelligens nämns här som en av dessa nyare rekryteringsmetoder som ökat allt mer i popularitet (Cook, 2009). Utöver att emotionell intelligens anses vara en bra prediktor för framtida arbetsprestation, finns det även studier som visar att de arbetssökande uppfattar användandet av EQ-mätning som en bra och rättvis bedömningsmetod i rekryteringsprocessen (Iliescu, Ilie, Ispas & Ion, 2012).

Kahlke och Schmidt (2002) belyser intervjuarens roll vid en anställningsintervju. De menar att för att kunna utföra uppgiften att välja ut rätt personer är det nödvändigt att intervjuaren både har en förmåga att se den sökandes sammantagna lämplighet men även att denne själv har en viss nivå av intelligens och god social förmåga. Inte minst under intervjun är det viktigt att rekryteraren inte bara är medveten om betydelsen av en god kontakt utan man måste också rent praktiskt kunna etablera en sådan. Även förmågan att lyssna aktivt genom att visa empati och intresse där man ger uppmuntrande icke-verbala signaler är kännetecknen för en bra rekryterare. Vidare lyfter de fram ytterligare förmågor som kan kopplas till emotionell intelligens, så som självinsikt och öppenheten för ständigt lärande, som positiva egenskaper hos den som ska anställa någon.

Mätning av emotionell intelligens

Cook (2009) skriver om flera fördelar med att ha anställda som är emotionellt intelligenta. Han problematiserar dock även det faktum att det finns vissa svårigheter med att mäta EQ och reflekterar över hur man bör gå tillväga i en rekryteringsprocess för att fånga upp de förmågor som tillhör emotionell intelligens. Passer et al. (2009) nämner att ett sätt att mäta EQ som en förmåga är med hjälp av Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). Detta test mäter olika grenar inom EQ genom att testpersonerna bland annat får titta på bilder på olika ansikten för att identifiera känslor. Dessutom får de ange sina känslor och vilka uppfattningar de har kring dessa, bundet till vissa situationer och särskilda omständigheter, samt att deras hanterande av känslor mäts. Chamorro-Premuzic (2011) refererar istället till Petrides och Furnhams studier kring emotionell intelligens när han beskriver hur de två forskarna konstruerade

teorin kring emotionell intelligens som en personlig egenskap, eller ett personligt drag. Här samlar man in resultat genom självrapporter, via enkäter, istället för att utföra test och tolkningar. För att mäta kandidaternas EQ som ett drag är det en sådan form av enkät vi använt oss av i vår studie, närmare bestämt användes Trait Emotional Intelligence Questionnaire - Short Form (TEIQue-SF), ett test utformat av Petrides och Furnham (2006). Det man mäter är framför allt ett självupplevt konstrukt istället för en förmåga och det blir på det här viset lättare att se en individuell skillnad i mätresultaten. Det kan vara en fördel att mäta emotionell intelligens som en personlig egenskap genom självuppskattningstest då den är konsekvent med den subjektiva naturen av emotionell upplevelse (Chamorro-Premuzic, 2011).

Mätning av anställningslämplighet

Några som i tidigare forskning mätt anställningslämplighet är Topor, Colarelli och Han (2007). De definierar hirability (anställningslämplighet, vår översättning) som *"graden till vilken en arbetssökande besitter de kunskaper, färdigheter, förmågor och övrig relevant kriterier som behövs för att framgångsrikt utföra ett givet arbete"* (2007, s. 368). För att mäta en persons lämplighet för anställning använde de sig av påståenden med svar på en sjugradig likertskala om hur mycket man håller med om nämnda påståenden. En av dessa var just huruvida rekryteraren trodde att den sökande besitter de kunskaper, färdigheter och förmågor som krävs för att utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt. Även Carless och Waterworth (2012) använde sig i en undersökning rörande anställningslämplighet av frågor med svar på sjugradiga likertskalor för att mäta rekryterarnas skattning av de arbetssökandes lämplighet. För att mäta rekryterarnas förväntningar på kandidatens framtida arbetsprestation använde de sig exempelvis av frågan *"hur optimistisk är du gällande Mr Johnsons framtida arbetsprestation?"* (2012, s. 234).

Syfte

Syftet med vår studie är att undersöka huruvida personer med hög emotionell intelligens skattas mer positivt av rekryterare vad gäller anställningslämplighet? Som ett sätt att förankra vår studie i praktiken valde vi att genomföra den i samarbete med ett bemanningsföretag och dess arbetssökande samt rekryterare. Därmed skulle resultatet dels kunna komma att användas av företaget i fråga samt möjligtvis vara intressant att ta hänsyn till i andra liknande situationer och rekryteringsprocesser. Då vi i vår studie ej haft möjlighet att möta de personer vars EQ vi ämnat mäta har vi valt att konkretisera testningen med hjälp av att enbart använda oss utav frågor som avser att mäta egenskapen, eller draget, emotionell intelligens och då exkludera exempelvis situationsbundna frågor eller frågor som tar hänsyn till eventuella omständigheter. Vi har valt att mäta kandidaternas emotionella intelligens i en enkätstudie där kandidatens testpoäng blir det resultat som sedan undersöks i korrelation med rekryterarnas bedömningar.

Eftersom det bevisligen är positivt att ha anställda med hög emotionell intelligens vill vi se om rekryterarna verkligen väljer att skatta deras anställningslämplighet högre. Annars vore det kanske en god idé, både för Adecco och andra i liknande situationer, att i framtiden komplettera urvalsverktygen med ett test som mäter emotionell intelligens.

Hypotes och frågeställning

Vår frågeställning var om det finns ett samband mellan en arbetssökandes emotionella intelligens och rekryterarnas subjektiva upplevelse av denna kandidats lämplighet för anställning? Baserat på tidigare forskning så var vår hypotes att deltagare med högre poäng på Petrides och Furnhams (2006) EQ-test kommer att ha en signifikant högre skattning på anställningslämplighet.

Metod

Deltagare

Kandidaterna. 14 arbetssökande hos bemannings- och rekryteringsföretaget Adecco deltog i studien. Samtliga hade gått så långt i urvalsprocessen att de blivit kallade till arbetsintervju. En deltagare valde att inte ange sin ålder, för de övriga var medelåldern 28.50 ($SD=11.20$). Åldersspannet sträckte sig från 18 till 56. Av kandidaterna var 6 män och 8 kvinnor. De sökte arbete inom ett flertal olika branscher så som exempelvis reception, livsmedelsproduktion och industri/logistik. Deltagarna delades in i två olika grupper baserat på deras poäng på variabeln emotionell intelligens. De kandidater som hade en EQ-poäng under medelvärdet för EQ ($M=161.36$) kom att tillhöra gruppen med lägre emotionell intelligens. De kandidater som hade ett resultat över medelvärdet hamnade i gruppen med högre emotionell intelligens.

Rekryterarna. Rekryterare anställda hos företaget Adecco användes för att i samband med att de träffat kandidaterna för intervju skatta deras sammantagna anställningslämplighet, detta med hjälp av ett bedömningsformulär. Ålder och kön hos rekryterarna ansågs inte vara relevant för studien och togs därför inte hänsyn till.

Material

Emotionell intelligens. För att mäta kandidaternas emotionella intelligens användes Trait Emotional Intelligence Questionnaire - Short Form (TEIQue-SF; se appendix 1). Detta test är utformat av Petrides och Furnham (2006) och består av 30 skattningsfrågor som besvaras med hjälp av en sjugradig likertskala som går ifrån "håller ej med" (1) till "håller helt med" (7). Den slutliga poängen kan gå från 30 till 110 poäng och ger ett svar på ens uppskattade globala emotionella intelligens. Två exempel på items, som efter vår översättning, inkluderades i testet var "*att uttrycka mina känslor i ord är inget problem för mig*" och "*jag kan vanligtvis påverka hur andra människor känner*". Ett reverserat item som togs med var "*jag finner det ofta svårt att se saker från en annan persons perspektiv*". För att

säkerställa att EQ-testets 30 enskilda items mäter samma sak, det vill säga att den sammantagna uppmätningen av EQ har en hög reliabilitet, kontrollerades de för Cronbach's alpha. Cronbach's alpha-värdet för dessa uppmättes till 0.85 vilket är tillfredsställande då detta indikerar en hög intern konsistens. Det ursprungliga testet var på engelska men för att underlätta för de svenskspråkiga kandidaterna översattes det, med hjälp av en extern dubbelspråkig konsult, till svenska.

Anställningslämplighet. För att mäta kandidaternas lämplighet för anställning fick de rekryterare som träffat dem för intervju skatta deras lämplighet med hjälp av ett bedömningsformulär (se appendix 2).

Utformningen av formuläret skedde i samråd med vår handledare och hänsyn togs till hur den engelska motsvarigheten till anställningslämplighet, det vill säga "hirability", mätts i tidigare studier gjorda av Topor, Colarelli och Han (2007) samt Carless och Waterworth (2012). För att underlätta för rekryterarna att ta ställning till bedömningens items valde vi att omformulera dessa till frågor. Bedömningsformuläret kom därför att bestå av fem frågor med svarsalternativ som sträckte sig från 1-7, där rekryteraren ombads att välja det alternativ som stämde bäst överens med dennes svar på frågan. Ett exempel på en fråga från bedömningsformuläret är "*hur optimistisk är du gällande kandidatens framtida arbetsprestation?*", vars svar sträckte sig från "ej optimistisk" (1) till "våldigt optimistisk" (7). De fem bedömningsfrågorna analyserades för Cronbach's alpha och resultat för detta blev 0.85. Bedömningsfrågorna uppvisade alltså god intern konsistens, vilket föranledde att kandidatens poäng från de olika frågorna adderades. På så vis togs ett sammantaget mått av dennes anställningslämplighet fram, vilken kunde variera mellan 7 och 35.

Procedur

För att hålla undersökningen så autentisk som möjligt genomfördes den i en naturlig kontext och i en verklig rekryteringsprocess, detta i samarbete med rekryterings- och bemanningsföretaget Adecco. Det är deras jobbsökande kandidater vars emotionella intelligens vi har mätt, och det är även företagets egna rekryterare som har fått skatta dessa kandidaters lämplighet

för anställning.

I samband med att rekryterarna bokade in kandidater för arbetsintervju informerade de dessa om att Adecco genomförde en undersökning i samarbete med två studenter från Lunds universitet och att han eller hon därför skulle komma att få ett mail från oss med en förfrågan om att delta i denna undersökning, men även om att detta deltagande var helt frivilligt. I anslutning till intervjun bedömde sedan rekryterarna de arbetssökandes anställningslämplighet, detta med hjälp av bedömningsformuläret vi tagit fram. Utöver de fem frågorna som avsåg att ge svar på kandidaternas sammantagna lämplighet innehöll bedömningsformulären även en tom rad där rekryteraren skulle fylla i kandidatens namn. Detta enbart med syftet att vi lättare skulle kunna para ihop de enskilda kandidaternas bedömning med deras resultat på EQ-testet. Eftersom intervjuerna genomfördes inom flera parallella rekryteringsprocesser och gällde olika sorters jobb togs ytterligare en rad med på vilken rekryterarna ombads att ange vilken bransch anställningen gällde. De ifyllda bedömningformulären lämnades sedan kontinuerligt över till oss.

Efter att rekryterarna bokat in kandidaterna för intervju lämnades deras mailadresser vidare till oss och vi skickade då ut ett mail innehållandes en förfrågan om ifall de skulle kunna tänka sig att delta i vår studie. Med förhoppningen att få in fler svar skickades även påminnelsemail ut till de kandidater som valde att inte delta efter en första förfrågan. För att följa etiska riktlinjer och ta hänsyn till informerat samtycke var vi i mailet vi skickade ut väldigt tydliga med att deltagandet var helt och hållet frivilligt och att huruvida de valde att medverka i studien eller deras eventuella resultat inte på något vis skulle kunna komma att påverka deras chanser att bli anställda via Adecco. Vi var noggranna med att påpeka att dessa uppgifter över huvud taget aldrig skulle komma att nå Adecco utan endast finnas tillgängliga för oss två i våra roller som forskare samt för vår handledare från universitetet. Vidare informerade vi också om att de hade rätt att när som helst avbryta sitt deltagande utan att behöva ge någon förklaring samt att de i vår resultatanalys skulle komma att vara helt

anonyma. Däremot skulle de i samband med testningen behöva lämna sitt namn, men detta endast för att vi skulle kunna para ihop deras resultat med de insamlade lämplighetsbedömningarna.

Mailen som skickades ut till kandidaterna innehöll även en länk till EQ-testet. Här användes enkätundersökningssidan SurveyMonkey (<https://sv.surveymonkey.com>) på vilken testets alla frågor samt svarsalternativ matats in. Testet fanns för kandidaterna tillgängligt både på engelska och svenska. Processen med att översätta det ursprungliga testet från engelska till svenska gick till som så att vi först efter egen förmåga översatte det, därefter mailades det till en extern dubbelspråkig konsult för korrektur, varpå även vår handledare gick igenom och godkände den slutliga svenska versionen av testet. Datainsamlingsprocessen pågick i fyra veckor och därefter påbörjades bearbetningen av det insamlade materialet. De bedömningar som tillhörde de kandidater som blivit tillfrågade men valt att inte delta i studien raderades.

Bearbetning av material

När all data samlats in, det vill säga både resultaten från EQ-testen kandidaterna gjort online samt rekryterarnas bedömningar av kandidaternas anställningslämplighet, matades dessa in i Statistical Package for Social Science (SPSS). Med målet att kontrollera så att det inte förekom några golv- eller takeffekter i de svar som samlats in, undersöktes det hur dessa var fördelade rent poängmässigt. Grafiskt sett kunde man då konstatera att inga sådana effekter fanns.

För att undersöka hur variablerna fördelats samt sambandet mellan de olika testerna så utfördes beräkningar av medelvärde, standardavvikelse och bivariata samband. I analysen kontrollerades det för extremvärden, några sådana fanns ej. För att undersöka bivariata samband utfördes Pearson produkt-moment korrelationer. För att säkerställa att det låga antalet deltagare inte påverkade resultatet så gjordes även samma beräkningar med hjälp av Spearman's Rho. Dessa uppvisade snarlika resultat och därför användes i huvudsak Pearsons parametriska test. I de fall där användandet av de icke-parametriska testet gav andra resultat redogörs

det för detta i beskrivningen av resultaten. För att undersöka om det fanns gruppskillnader i anställningslämplighet användes *t*-test för oberoende medelvärde samt Mann-Whitney U-test. Gruppjämförelser gjordes på både indexet för anställningslämplighet samt de fem enskilda påståendena om lämplighet för anställning. I likhet med korrelationsberäkningarna så visade dessa analyser samma resultat avseende signifikans.

Resultat

Deskriptiv statistik

För att på ett överskådligt sätt presentera medelvärde (*M*) och standardavvikelse (*SD*) för total EQ-poäng, total bedömningspoäng samt för de enskilda bedömningsfrågorna (bed. 1-5) redovisas dessa i Tabell 1.

Tabell 1

Deskriptiv statistik för EQ-testet och bedömningsfrågorna (*N*=14)

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Total EQ-poäng	161.36	15.30
Total bedömningspoäng	26.14	4.80
Bed. 1 - Hur optimistisk är du gällande kandidatens framtida arbetsprestation?	5.50	1.35
Bed. 2 - På det stora hela, hur lämplig anser du att kandidaten är för arbetet i fråga?	4.86	1.56
Bed. 3 - I vilken utsträckning anser du att kandidaten har de kunskaper, färdigheter och förmågor som krävs för att utföra arbetet på ett framgångsrikt sätt?	5.14	1.10
Bed. 4 - Hur stor potential tror du att kandidaten har att bli uppskattad av framtida kollegor (kollegor; både medarbetare och överordnade)?	5.14	1.03

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Bed. 5 - Givet att kandidaten hade uppfyllt de grundläggande kvalifikationer som krävs för en viss tjänst, hur högt skulle du då skatta dennes anställningslämplighet?	5.50	.94

Sambandsanalys

För att analysera sambanden mellan variablerna total EQ-poäng och total bedömningspoäng användes Pearsons korrelationstest vars resultat går att skåda i tabellen nedan. Här framkommer det att det inte föreligger några signifikanta samband mellan dessa variabler.

Tabell 2

Korrelationsmatris för total EQ-poäng och total bedömningspoäng

		Total EQ	Total bedömning
Total EQ	Pearson Correlation	1.00	-.15
	Sig. (2-tailed)		.60
	N	14	14
Total bedömning	Pearson Correlation	-.15	1.00
	Sig. (2-tailed)	.60	
	N	14	14

Itemanalys

När korrelationerna studerades på itemnivå framkom det dock vissa signifikanta resultat. Följande påståenden på EQ-testet uppvisade signifikant korrelation med enskilda bedömningsfrågor (Bed. 1-5, för fullständiga bedömningsfrågor se Tabell 1) alternativt den totala bedömningspoängen; "jag kan hantera andra människor effektivt" (EQ 6), "jag kan ofta påverka hur andra känner" (EQ 11) och "jag tycker ofta det är svårt att anpassa mitt liv efter omständigheterna" (EQ 14).

Resultaten för de items som korrelerade presenteras i Tabell 3.

Poängen på EQ-frågorna 6 och 11 uppvisade en positiv korrelation med vissa av bedömningsfrågorna. Detta indikerar att människor som anser sig ha en god förmåga att hantera och påverka andra människor skattas högre av rekryterarna. Höga poäng på EQ-fråga 14 visade sig ha ett samband med lägre poäng på bedömningsfråga 3. Detta indikerar att kandidater som anser sig ha svårt att anpassa sig till sin omgivning har skattats lägre gällande i vilken utsträckning rekryterarna anser att de har de kunskaper, färdigheter och förmågor som krävs för arbetet i fråga. Ytterligare en signifikant korrelation återfanns när analysen även gjordes med Spearman's Rho. Här tillkom det att EQ-frågan "*jag tycker normalt sett att det är svårt att hålla mig själv motiverad*" (EQ 18) korrelerar negativt med bedömningsfråga 2 ($\rho = -.55$).

Tabell 3

Korrelationsmatris för itemanalys

	Bed. 1	Bed. 2	Bed. 3	Bed. 4	Bed. 5	Total bedömning
EQ 6	.54					
EQ 11	.63				.58	.59
EQ 14			-.56			

Skillnader mellan låg- och hög emotionell intelligens och anställningslämplighet

För att undersöka vår hypotes jämfördes deltagare med lägre emotionell intelligens med deltagare med högre emotionell intelligens på indexet för total anställningslämplighet samt de fem enskilda itemen. Resultatet av denna jämförelse redogörs för i Tabell 4 nedan. Resultatet visade ingen signifikant skillnad avseende generell anställningslämplighet. Dock fanns det en signifikant skillnad avseende påstående tre där gruppen med hög emotionell intelligens skattades lägre av bedömarna än gruppen med låg emotionell intelligens. Detta resultat går således emot vår studies hypotes.

Tabell 4

Jämförelse mellan kandidater med lägre och högre EQ

	Grupp med lägre EQ			Grupp med högre EQ			<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Total	5	27.00	6.12	9	25.67	4.24	.48	.64
bedömning								
Bed. 1	5	5.20	1.92	9	5.67	1.00	-.61	.56
Bed. 2	5	4.80	2.17	9	4.89	1.27	-.10	.92
Bed. 3	5	6.00	.71	9	4.67	1.00	2.62	.02
Bed. 4	5	5.20	1.48	9	5.11	.78	.15	.88
Bed. 5	5	5.80	.84	9	5.33	1.00	.88	.40

Diskussion

Vi genomförde en studie på 14 deltagare, som befann sig i en rekryteringsprocess, där vi ville undersöka om deltagare med högre emotionell intelligens bedöms högre av rekryterare på deras uppskattade anställningslämplighet. Begreppsmässigt skiljer man på prestationsbaserad EQ; det vill säga förmågan att praktiskt identifiera, förstå och handskas med känslor, och EQ-mätningar som görs med hjälp av självskattning. Då vi ville konkretisera undersökningen så mycket som möjligt, och underlätta testningen för kandidaterna, valde vi att fokusera på trait-EQ, det vill säga den emotionella intelligensen sett som ett generellt drag. Vi lät kandidaterna skatta sig själva på en internetbaserad enkät som baserades på Trait Emotional Intelligence Questionnaire - Short Form (TEIQue-SF), ett test utformat av Petrides och Furnham (2006). Utöver att vi mätte kandidaternas EQ-poäng så bedömdes dessa kandidaters anställningslämplighet genom att rekryterare, i samband med att de träffat dem för anställningsintervju, fick skatta kandidaterna på ett bedömningsformulär bestående av fem frågor rörande just anställningslämplighet. Vår hypotes var att deltagare med högre poäng på EQ-testet skulle ha en signifikant högre skattning på

anställningslämplighet än individer med lägre poäng på EQ. Det resultat vi fick fram gav inget stöd för hypotesen.

Resultatdiskussion

Vår hypotes var att deltagare med högre EQ poäng skulle ha en signifikant högre skattning på anställningslämplighet än individer med lägre poäng på EQ. På en övergripande nivå stödde de resultat vi fick fram ej den här hypotesen. Däremot framkom det vissa resultat som pekade på motsatsen. Gruppen med hög emotionell intelligens skattades lägre på bedömningsfråga 3 "*i vilken utsträckning anser du att kandidaten har de kunskaper, färdigheter och förmågor som krävs för att utföra arbetet på ett framgångsrikt sätt?*" än gruppen med lägre emotionell intelligens. Vi fann även att vissa frågor i EQ-testet korrelerade med enskilda bedömningsfrågor. EQ-frågorna 6 och 11 handlar båda två om en persons förmåga att hantera känslor i relation till andra – "*jag kan hantera andra människor effektivt*" respektive "*jag kan ofta påverka hur andra människor känner*". Båda dessa korrelerar med bedömningsfråga 1 "*hur optimistisk är du gällande kandidatens framtida arbetsprestation?*". Det kan därför tänkas att det skulle kunna finnas en korrelation mellan en persons förmåga att påverka andra individers känslor, och hur optimistisk rekryteraren är kring kandidatens framtida arbetsprestation. Att just fråga 6 och 11 utmärker sig behöver inte vara något som förvånar då man återkopplar till tidigare forskning inom EQ. Fox och Spector (2000) har undersökt hur emotionell intelligens och dess förmågor kan användas av den intervjuade för att vända intervjun till sin fördel. De menar bland annat att förmågan att visa empati, använda positiva icke-verbala signaler, knyta an till intervjuaren samt att presentera sig själv på ett lämpligt sätt hänger starkt samman med emotionell intelligens. Just dessa styrkor är sådana som skulle kunna kopplas samman med EQ-frågorna 6 och 11 då de båda rör kandidaternas förmåga att påverka övriga människor i sin närhet, i detta fall intervjuaren. Dessa förmågor är dessutom några som tidigare visat sig uppskattas av intervjuledare och som tillhör det sociala samspelet som utspelar sig vid just en intervjusituation (Fox & Spector, 2000). Fråga 11, vilken alltså handlar

om kandidatens självupplevda förmåga att påverka andras känslor, korrelerar dessutom med bedömningsfrågan kring generell anställningslämplighet samt den totala poängsumman av anställningslämplighet. Att kunna påverka sin omgivnings känslor verkar alltså till viss del korrelera med ens uppskattade anställningslämplighet. Fox och Sectors forskning kring intervjuutgången och hur emotionell intelligens kan påverka denna är alltså även här tämligen relevant. Drag såsom empati, kontrollerandet av humör och hur man presenterar sig själv är viktiga aspekter när man vill styra intervjun mot önskad utgång.

Metoddiskussion

Studiens design och den metod som använts för att samla in data har sina styrkor främst i att undersökningen genomförts i en verklig rekryteringsprocess, istället för i en simulerad sådan. Detta innebar att de personer vars EQ som mätts var arbetssökande på riktigt samt att de rekryterare som ombads att bedöma de arbetssökandes anställningslämplighet hade stor erfarenhet av att göra just detta, då det är något de arbetar med dagligen. Dessutom planerades och genomfördes undersökningen med målet att underlätta för alla deltagare och göra deras medverkan så smidig som möjligt. Deltagandet för både kandidaterna och rekryterarna var därför vare sig komplicerat eller särskilt tidskrävande.

Efterhand har det framkommit att det tillvägagångssätt som använts i denna undersökning även har inneburit en del begränsningar och metodologiska svårigheter som kan tänkas ha haft påverkan på det slutliga resultatet. Dessa handlar främst om det relativt låga deltagarantalet men även om hur rekryterarnas bedömning av kandidaterna gått till. Något som vi framför allt hade velat rekommendera är att öka tidsperioden för datainsamlingen då detta högst troligen hade resulterat i ett ökat deltagarantal. Det finns en möjlighet att det låga deltagarantalet kan bero på eventualiteten att vissa deltagare kan ha hunnit få besked angående den tjänst de sökt hos Adecco innan de hann svara på vår enkät. Majoriteten av de som valde att svara på vår enkät gjorde detta i förhållandevis nära anslutning till att de blivit kallade på intervju och därmed hade de heller inte

hunnit få besked kring huruvida de fått jobbet de sökt eller ej. Detta skulle kunna medföra att de då kände sig mer benägna att svara på enkäten, då de fortfarande var aktuella i processen. Skulle de däremot vänta lite med att svara på enkäten, och då ha hunnit få ett negativt besked angående anställning, är det möjligt att de också blivit mer negativt inställda till att besvara en enkät som görs i samarbete med Adecco. Detta är något som eventuellt bör tas med i beräkning och som man med fördel hade kunnat kontrollera för. Ett förbättringsförslag hade kunnat vara att se till att alla kandidater mailas innan de hunnit få besked om anställning, detta för att undvika att de kopplar ihop deltagandet i undersökningen med ett möjligtvis negativt besked de fått.

En fundering var kring huruvida det faktum att deltagarna ombads ange sina namn i anslutning till besvarandet av enkäten kan ha influerat studiens resultat. Dels hade det kanske genererat ett större antal deltagare om enkäten varit mer anonym, dels så hade dessa kanske också känt sig tryggare i att besvara enkäten mer sanningsenligt om de upplevt sig själva vara mer fränkopplade från den. Vad gäller detta finns det dock flera studier som visar på att det inte verkar förekomma någon skillnad i svarsbenägenheten beroende på om deltagaren är anonym eller ej (Matthey, White & Rice, 2010; McDaniel & Rao, 1981). Med stöd i denna forskning drar vi slutsatsen att detta troligen inte är något som påverkat antalet svar.

Social önskvärdhet är ett bias som är vanligt förekommande vid test där deltagare ombeds skatta sig själva och sin personlighet. Med social önskvärdhet menas önskan om att framställa sig själv i så god dager som möjligt för att bli accepterad socialt (Mabon, 2004). Detta gör att man kan anpassa sina svar till vad man tror skulle vara mest socialt accepterat, eller önskvärt, istället för att svara sanningsenligt. Då denna studie genomfördes i samarbete med ett rekryteringsföretag där kandidaterna varit på intervju för ett jobb de sökt, samt att de ombads ange sina namn i samband med enkätbesvarandet, är det möjligt att de varit mer påverkade av social önskvärdhet än om enkäten använts i en annorlunda situation. Även om vi i beskrivningen kring enkäten och studiens syfte varit mycket tydliga med att deras resultat inte under några omständigheter skulle nå Adecco eller

komma att påverka deras chans till anställning inom företaget är det möjligt att de ändå känt sig påverkade av sammanhanget. Ett förslag på förbättring hade kunnat vara att deltagarna möjligtvis hade kunnat tilldelas individuella siffror att ange istället för sina namn. På så vis hade de kunnat känna sig mer anonyma samtidigt som resultaten av EQ-testen fortfarande hade kunnat kopplas ihop med respektive bedömning av anställningslämplighet. Även att i undersökningen mäta deltagarnas individuella tendens till social önskvärdhet och ha med det som en kovariat i dataanalysen skulle kunna vara aktuellt för att kontrollera och räkna bort dess eventuella påverkan. Mabon (2004) menar dock att det i vissa typer av självskattningstest inte tycks spela någon roll om man "överdriver" eller ej. Blotta vetskapen om hur man "bör" svara på testfrågorna verkar vara en tydlig indikation på hur man i själva verket kommer att bete sig i arbetslivet. Till exempel skulle man i ett test på servicebenägenhet kunna inkludera påståendet "*om en kund inte förstår hur han skall fylla i ett komplicerat formulär skulle jag ta mig tid att gå igenom det med honom*". Man kan tycka att det "rätta" svaret är så uppenbart att en sådan fråga är värdelös för att förutsäga servicebeteende. Men så verkar inte vara fallet då den som svarar JA på sådana frågor tenderar att fungera bra i serviceyrken. Även motsatsen gäller. Insikten om hur man bör svara, oberoende av ens innersta känslor, tycks alltså borga för att man i verkligheten kommer att bete sig på det sättet (Mabon, 2004).

Lievens, Klehe och Liebbrecht (2011) har undersökt de test på emotionell intelligens som baseras på självskattning, vilka också är de vanligast förekommande EQ-testen i rekryteringssammanhang. Enligt deras resultat tenderar arbetssökande att få högre poäng på dessa test, jämfört med personer som redan har arbete och alltså inte befinner sig i en rekryteringsprocess. De menar att detta antagligen beror på att personer som vill få ett visst arbete väljer att framställa sig själva på ett särskilt positivt sätt, även vad gäller sina sociala och emotionella förmågor. Därför anser de att test på EQ som använder sig av självskattningsfrågor till viss del är manipulerbara och de avslutar sin rapport med att ge råd om att detta är något man bör ha i åtanke vid användandet av test på emotionell intelligens i rekryteringssammanhang.

En annan eventuell metodologisk väg att gå hade varit att maila kandidaterna om förfrågan om deltagande, samt länken till enkäten, utan att alls nämna Adecco och deras rekryteringsprocess. Detta för att undvika att deltagarna drar parallellen kring testresultatet och möjligheten till anställning. Detta kan dock vara problematiskt då viss information i sådant fall undanhålls och studien då inte längre följer riktlinjerna för informerat samtycke. För att följa riktlinjerna bör rekryterarna vid intervjun nämna för kandidaterna att de gör en extra bedömning på dem som kan komma att bli ett resultat i en studie och att de har rätt till att, utan frågor, välja att ej delta i denna.

Vad gäller metodiken kring användandet av Adecco och dess rekryteringspersonal finns det även där betänkligheter att ha i åtanke, exempelvis kring den information som rekryterarna skulle bedöma kandidaterna fått på förhand. Då vi kontaktade Adeccos rekryteringschef och ställde frågan om ett möjligt samarbete tog sig denna an att meddela kontorets övriga rekryterare om den aktuella undersökningen. Tyvärr meddelades det, i det mail som då skickades ut, vilken typ av studie vi ämnade genomföra och att forskningen handlade om emotionell intelligens. Denna information är något som skulle kunna vara en störande faktor och ha haft en möjlig påverkan på studiens slutresultat. Detta då rekryterarna på sätt och vis kan betraktas som något av försöksledare i denna undersökning då det är dessa som är ansvariga för att utvärdera och undersöka kandidaterna. En vanligt förekommande försöksledareffekt är fenomenet att försöksledarens förväntningar påverkar både hur den som observeras beter sig, samt hur försöksledaren väljer att tolka detta beteende (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012). Att rekryterarna var medvetna om att kandidaternas EQ var av intresse för studien skulle alltså kunna ha påverkat deras objektivitet i situationen. För att utesluta sådana effekter hade ett förbättringsförslag därför kunnat vara att endast ge rekryterarna information om att vi ville studera den allmänna anställningslämpligheten hos kandidaterna och utelämna begreppet emotionell intelligens.

En central del i en rekryteringsprocess är anställningsintervjun. Denna hade också en stor betydelse i vår undersökning då rekryterarnas

bedömning av kandidatens sammantagna anställningslämplighet skett i anslutning till just intervjun. Sue-Chan och Latham (2004) antyder att sannolikheten för att korrekt uppfatta en arbetssökandes emotionella intelligens verkar vara högre vid användandet av ostrukturerade intervjuer i jämförelse med strukturerade sådana. Adecco använder sig i sin urvalsprocess av strukturerade intervjuer där de utgår från en förutbestämd mall med frågor. Detta skulle alltså kunna vara en aspekt som har haft påverkan på denna undersöknings resultat. Intervjuns upplägg är dock inget vi hade kunnat påverka då vi inte haft befogenhet att utöva inflytande på Adeccos arbetsmetoder.

Då deltagarantalet varit begränsat är det svårt att säga hur generaliserbart det slutliga resultat vi faktiskt fick fram blev. I detta fall hade vi endast 14 deltagare som besvarade vår enkät och vilkas EQ-resultat vi kunde jämföra med rekryterarnas bedömning av deras anställningslämplighet. Ett större antal deltagare förhöjer studiens power (Aron, Aron & Coups, 2012), vilket gör det mer sannolikt att man undviker att begå ett typ 2 fel, det vill säga att man minskar risken för att förkasta forskningshypotesen fastän den faktiskt är sann. Applicerat på vår studie skulle alltså undersökningens relativt låga power ha kunnat leda till att ett typ 2 fel eventuellt har begåtts. Det vill säga att vi, på grund av det låga deltagarantalet, inte lyckats upptäcka några skillnader även om sådana eventuellt finns.

Förslag till fortsatt forskning

Då fältet emotionell intelligens och anställningslämplighet är relativt outforskat valde vi att genomföra en pilotstudie inom ämnet. Den genomförda studien ämnar att bana väg inför eventuell fortsatt forskning, samt att skapa ett större intresse för EQ och dess betydelse i samband med rekryteringssituationer. Denna pilotstudie uppvisade visserligen inga signifikanta resultat men det är möjligt att det hade sett annorlunda ut vid förlängda studier där man tagit hänsyn till nämnda begränsningar och förbättringsförslag. Skulle man i samband med detta upptäcka en positiv korrelation mellan en arbetssökandes emotionella intelligens och

densammes lämplighet för anställning hade det kunnat tänkas ha vissa praktiska implikationer. Denna kunskap hade exempelvis kunnat vara nyttig då emotionell intelligens är en egenskap som i vissa fall visat sig möjlig att träna upp (Clarke, 2010). Då skulle det eventuellt kunna vara en god idé för den arbetssökande att lägga tid på att förbättra sin EQ inför sökandet av ett jobb. Universitet och högskolor hade även kunnat erbjuda föreläsningar och seminarier om detta som en del av hjälpen med att få ut studenter på arbetsmarknaden.

Vid undersökningen av kandidaternas EQ använde vi oss av Petrides och Furnhams (2006) kortare testversion, Trait Emotional Intelligence Questionnaire - Short Form (TEIQue-SF; se appendix 1). Baserat på den fullständiga versionen av testet arbetade de fram underskalor till begreppet EQ. Tyvärr var dessa skalor låsta och inga vi hade möjlighet att få tillgång till. Det skulle kunna ha varit intressant att få ta del utav dessa då vi under vår itemanalys fann vissa signifikanta samband (se resultatdelen) mellan vissa utav skattningsfrågorna och rekryterarnas bedömning. Det hade därför kunnat vara relevant att, i vidare forskning, gå närmare in på vilka skattningsfrågor som är kopplade till vilka underskalor inom draget emotionell intelligens, samt vilka utav dessa skalor som tenderar att uppvisa tydligare samband med den uppskattade anställningslämpligheten än andra.

Referenser

- Aron, A., Aron, E. N., & Coups, E. (2012). *Statistics for psychology (6th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Boštjančič, E. (2010). Personality, job satisfaction, and performance of Slovenian managers—How big is the role of emotional intelligence in this?. *Studia Psychologica*, *52*(3), 207-218.
- Carless, S., & Waterworth, R. (2012). The importance of ability and effort in recruiters' hirability decisions: An empirical examination of attribution theory. *Australian Psychologist*, *47*(4), 232-237.
doi:10.1111/j.1742-9544.2011.00038.x
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and organizational citizenship behaviors. *Human Performance*, *19*(4), 403-419.
doi:10.1207/s15327043hup1904_5
- Chamorro-Premuzic, T. (2011). *Personality and individual differences*. Malden: Blackwell Publishing.
- Cheng, T., Huang, G., Lee, C., & Ren, X. (2012). Longitudinal effects of job insecurity on employee outcomes: The moderating role of emotional intelligence and the leader-member exchange. *Asia Pacific Journal Of Management*, *29*(3), 709-728.
doi:10.1007/s10490-010-9227-3
- Clarke, N. (2010). Developing emotional intelligence abilities through team-based learning. *Human Resource Development Quarterly*, *21*(2), 119-138. doi:10.1002/hrdq.20036

- Cook, M. (2009). *Personnel selection: Adding value through people*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Davis, S. K., & Humphrey, N. (2014). Ability versus trait emotional intelligence: Dual influences on adolescent psychological adaptation. *Journal Of Individual Differences*, 35(1), 54-62. doi:10.1027/1614-0001/a000127
- Farh, C., Seo, M., & Tesluk, P. E. (2012). Emotional intelligence, teamwork effectiveness, and job performance: The moderating role of job context. *Journal Of Applied Psychology*. doi:10.1037/a0027377
- Fox, S., & Spector, P. E. (2000). Relations of emotional intelligence, practical intelligence, general intelligence, and trait affectivity with interview outcomes: It's not all just 'G'. *Journal Of Organizational Behavior*, 21(Spec Issue), 203-220. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<203::AID-JOB38>3.0.CO;2-Z
- Görgens-Ekermans, G., & Brand, T. (2012). Emotional intelligence as a moderator in the stress–burnout relationship: A questionnaire study on nurses. *Journal Of Clinical Nursing*, 21(15-16), 2275-2285. doi:10.1111/j.1365-2702.2012.04171.x
- Iliescu, D., Ilie, A., Ispas, D., & Ion, A. (2012). Emotional intelligence in personnel selection: Applicant reactions, criterion, and incremental validity. *International Journal Of Selection And Assessment*, 20(3), 347-358. doi:10.1111/j.1468-2389.2012.00605.x
- Kahlke, E., & Schmidt, V. (2002). *Arbetsanalys och personbedömning – att öka träffsäkerheten vid urval och rekrytering*. Lund: Studentlitteratur.

- Lievens, F., Klehe, U., & Libbrecht, N. (2011). Applicant versus employee scores on self-report emotional intelligence measures. *Journal Of Personnel Psychology, 10*(2), 89-95. doi:10.1027/1866-5888/a000036
- Matthey, S., White, T., & Rice, S. (2010). Women's responses to postnatal self-report mood and experience measures: Does anonymity make a difference?. *Archives Of Women's Mental Health, 13*(6). 477-484. doi:10.1007/s00737-010-0159-1
- Mabon, H. (2004). *Arbetspsykologisk testning: om urvalsmetoder i arbetslivet*. (2., rev. uppl.) Stockholm: Psykologiförlaget.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry, 15*, 197-215.
- McDaniel, S. W., & Rao, C. P. (1981). An investigation of respondent anonymity's effect on mailed questionnaire response rate and quality. *Journal Of The Market Research Society, 23*(3), 150-160.
- Passer, M., Smith, R., Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., & Vliek, M. (2009). *Psychology: The science of mind and behaviour*. European edition. Berkshire: McGraw-Hill Education.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality, 15*, 425-448.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology, 36*, 552-569.

- Sadri, G. (2012). Emotional intelligence and leadership development. *Public Personnel Management, 41*(3), 535-548.
doi:10.1177/009102601204100308
- Shaugnessy, J., Zechmeister, E., & Zechmeister, J. (2012). *Research methods in psychology (9 ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Sue-Chan, C., & Latham, G. P. (2004). The situational interview as a predictor of academic and team performance: A study of the mediating effects of cognitive ability and emotional intelligence. *International Journal Of Selection And Assessment, 12*(4), 312-320. doi:10.1111/j.0965-075X.2004.00286.x
- Topor, D. J., Colarelli, S. M., & Han, K. (2007). Influences of traits and assessment methods on human resource practitioners' evaluations of job applicants. *Journal Of Business And Psychology, 21*(3), 361-376. doi:10.1007/s10869-006-9033-6
- Wilkin, C. L. (2013). I can't get no job satisfaction: Meta - analysis comparing permanent and contingent workers. *Journal Of Organizational Behavior, 34*(1), 47-64. doi:10.1002/job.1790
- Wu, Y. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior And Personality, 39*(1), 21-32.
doi:10.2224/sbp.2011.39.1.21
- Zanderin, Lars (2005). *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2004). Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied Psychology: An International Review, 53*(3), 371-399.
doi:10.1111/j.1464-0597.2004.00176.x

Appendix

Appendix 1

TEIQue-SF

Instructions: *Please answer each statement below by putting a circle around the number that best reflects your degree of agreement or disagreement with that statement. Do not think too long about the exact meaning of the statements. Work quickly and try to answer as accurately as possible. There are no right or wrong answers. There are seven possible responses to each statement ranging from 'Completely Disagree' (number 1) to 'Completely Agree' (number 7).*

Instruktioner: *Var god och besvara påståendena nedan genom att ringa in den siffra som bäst stämmer överens med hur mycket du håller med om påståendet i fråga. Tänk inte för länge på den exakta betydelsen av varje påstående. Arbeta snabbt och försök att ge så korrekta svar som möjligt. Det finns inga rätt eller fel svar. Varje påstående har sju möjliga svarsalternativ som sträcker sig från "håller ej med" (nummer 1) och "håller helt med" (nummer 7).*

1 2 3 4 5 6 7

Completely

Disagree

Håller ej med

Completely

Agree

Håller helt med

1. Expressing my emotions with words is not a problem for me. Att uttrycka mina känslor i ord är inget problem för mig.	1	2	3	4	5	6	7
2. I often find it difficult to see things from another person's viewpoint. Jag finner det ofta svårt att se saker från en annan persons perspektiv.	1	2	3	4	5	6	7
3. On the whole, I'm a highly motivated person. På det stora hela är jag en högst motiverad person.	1	2	3	4	5	6	7
4. I usually find it difficult to regulate my emotions. Jag tycker ofta att det är svårt att reglera mina känslor.	1	2	3	4	5	6	7
5. I generally don't find life enjoyable. Generellt sett så tycker jag inte att livet är roligt.	1	2	3	4	5	6	7
6. I can deal effectively with people. Jag kan hantera andra människor effektivt.	1	2	3	4	5	6	7
7. I tend to change my mind frequently. Jag tenderar att ändra mig ofta.	1	2	3	4	5	6	7
8. Many times, I can't figure out what emotion I'm feeling. Många gånger har jag svårt att definiera vilken känsla jag känner.	1	2	3	4	5	6	7
9. I feel that I have a number of good qualities. Jag tycker att jag har ett antal goda kvalitéer.	1	2	3	4	5	6	7
10. I often find it difficult to stand up for my rights. Jag tycker ofta att det är svårt att stå upp för mina rättigheter.	1	2	3	4	5	6	7
11. I'm usually able to influence the way other people feel. Jag kan ofta påverka hur andra människor känner.	1	2	3	4	5	6	7
12. On the whole, I have a gloomy perspective on most things. På det stora hela har jag en dyster syn på det mesta.	1	2	3	4	5	6	7

13. Those close to me often complain that I don't treat them right. De i min närhet klagar ofta över att jag inte behandlar dem rätt.	1	2	3	4	5	6	7
14. I often find it difficult to adjust my life according to the circumstances. Jag tycker ofta att det är svårt att anpassa mitt liv efter omständigheterna.	1	2	3	4	5	6	7
15. On the whole, I'm able to deal with stress. På det stora är jag kapabel att hantera stress.	1	2	3	4	5	6	7
16. I often find it difficult to show my affection to those close to me. Jag tycker ofta att det är svårt att visa min tillgivenhet till dem nära mig.	1	2	3	4	5	6	7
17. I'm normally able to "get into someone's shoes" and experience their emotions. Vanligtvis så kan jag "sätta mig in i någon annans perspektiv" och uppleva deras känslor.	1	2	3	4	5	6	7
18. I normally find it difficult to keep myself motivated. Jag tycker normalt sett att det är svårt att hålla mig själv motiverad.	1	2	3	4	5	6	7
19. I'm usually able to find ways to control my emotions when I want to. Vanligtvis kan jag hitta sätt att kontrollera mina känslor när jag vill det.	1	2	3	4	5	6	7
20. On the whole, I'm pleased with my life. På det stora hela är jag nöjd med mitt liv.	1	2	3	4	5	6	7
21. I would describe myself as a good negotiator. Jag skulle beskriva mig själv som en bra förhandlare.	1	2	3	4	5	6	7
22. I tend to get involved in things I later wish I could get out of. Jag tenderar att bli involverad i saker som jag senare önskar att jag kunde ta mig ur.	1	2	3	4	5	6	7
23. I often pause and think about my feelings. Jag stannar ofta upp och tänker på mina känslor	1	2	3	4	5	6	7
24. I believe I'm full of personal strengths. Jag upplever att jag har många personliga styrkor.	1	2	3	4	5	6	7
25. I tend to "back down" even if I know I'm right. Jag tenderar att "ge mig" även när jag vet att jag har rätt.	1	2	3	4	5	6	7
26. I don't seem to have any power at all over other people's feelings. Jag verkar inte ha någon makt alls över andra människors känslor.	1	2	3	4	5	6	7
27. I generally believe that things will work out fine in my life. Jag tror i allmänhet att saker kommer att ordna sig bra i mitt liv.	1	2	3	4	5	6	7
28. I find it difficult to bond well even with those close to me. Jag tycker att det är svårt att skapa starka band även med personer nära mig.	1	2	3	4	5	6	7
29. Generally, I'm able to adapt to new environments. Generellt sett så kan jag anpassa mig till nya miljöer.	1	2	3	4	5	6	7
30. Others admire me for being relaxed. Andra beundrar mig för att jag är avslappnad.	1	2	3	4	5	6	7

Appendix 2

Bedömning av kandidater

Detta är en del av en undersökning som syftar till att studera olika aspekter av en rekryteringsprocess. Fokus ligger främst på kandidaterna och deras kvaliteter. I anslutning till att du träffat kandidaten för intervju, var god och fyll i detta formulär. Vi vill förtydliga att du som rekryterare är helt anonym i undersökningen. Vi kommer endast att titta på kandidaternas sammantagna bedömningspoäng i relation till en frivillig enkätstudie de får en separat förfrågan om att delta i.

Kandidatens namn:

Bransch för anställningen:

Var vänlig skatta kandidatens sammantagna anställningsbarhet med hjälp av frågorna nedan. Ringa in den siffra som bäst stämmer överens med ditt svar. Varje fråga har sju möjliga svarsalternativ som sträcker sig från 1-7.

1. Hur optimistisk är du gällande kandidatens framtida arbetsprestation?

Ej optimistisk

Väldigt optimistisk

1 2 3 4 5 6 7

2. På det stora hela, hur lämplig anser du att kandidaten är för arbetet i fråga?

Ej lämplig

Väldigt lämplig

1 2 3 4 5 6 7

3. I vilken utsträckning anser du att kandidaten har de kunskaper, färdigheter och förmågor som krävs för att utföra arbetet på ett framgångsrikt sätt?

I liten utsträckning

I stor utsträckning

1 2 3 4 5 6 7

4. Hur stor potential tror du att kandidaten har att bli uppskattad av framtida kollegor (kollegor; både medarbetare och överordnade)?

Liten potential

Stor potential

1 2 3 4 5 6 7

5. Givet att kandidaten hade uppfyllt de grundläggande kvalifikationer som krävs för en viss tjänst, hur högt skulle du då skatta dennes anställningslämplighet?

Väldigt låg

Väldigt hög

1 2 3 4 5 6 7