



LUND
UNIVERSITY

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Individuella skillnader i val av intervjufrågor - Den evaluativa faktorns betydelse

Persson Sara & Östensson Emilia

Kandidatuppsats HT-14

Handledare: Martin Bäckström och Fredrik Björklund

Abstract

The purpose of this study was to determine whether the evaluative factor in a person could be connected to a difference in the preferred choice of interview questions. The evaluative factor in this study was defined as a preference for evaluative information and a tendency to describe one self in a social desirable way. 36 interview questions were constructed and divided into three categories: relevant – specific, relevant – abstract and irrelevant – abstract. 100 students took on the roll as recruiters and were asked to read a fictive job advertisement and then rate how likely it was that they would use each interview question on a scale from one to nine. As a final part the participants completed a personality test especially designed to measure the evaluative factor. The hypothesis was that the evaluative factor would influence the preference of abstract interview questions. Higher values on the evaluative factor were not related to a stronger preference for abstract interview questions. However a correlation was found between relevant-specific interview questions and those high in the evaluative factor.

Key words: evaluative factor, interview questions, recruitment

Sammanfattning

Den här studien syftade till att undersöka om den evaluativa faktorn i personlighet kunde koppla samman en skillnad i preferens av olika intervjufrågor. Den evaluativa faktorn i aktuell studie definierades som: att tilltalas av värdeladdad information och att i sin självbeskrivning vilja framstå på ett socialt önskvärt sätt. 36 intervjufrågor konstruerades och delades in i kategorierna: relevant-specifika, relevant-abstrakta samt irrelevant-abstrakta. Deltagarna i studien bestod av 100 studenter som fick sätta sig in i rollen som rekryterare och läsa en fiktiv arbetsannons och därefter skatta hur gärna de hade använt sig av samtliga 36 intervjufrågor på en skala från ett till nio. Därefter fick deltagarna göra ett personlighetstest som var särskilt utformat för att mäta den evaluativa faktorn. Resultatet visade att det inte fanns något samband mellan den evaluativa faktorn och en preferens för abstrakta intervjufrågor. Det hittades en korrelation mellan relevant-specifika frågor och den evaluativa faktorn.

Nyckelord: evaluativa faktorn, intervjufrågor, rekrytering

Introduktion

Inledning

Arbetsintervjun spelar en central roll i de flesta organisationers rekryteringsprocess (Macan, 2009). Även om det idag har blivit vanligare att komplettera med olika typer av standardiserade psykometriska test (Salgado, Anderson, Moscoso, Bertua & de Fruyt, 2003) så är arbetsintervjun troligen den mesta självklara delen av urvalsprocessen. Det finns en omfattande mängd forskning som visar att strukturerade arbetsintervjuer är bättre än ostrukturerade eftersom de innehar högre validitet och reliabilitet (Arvey & Campion, 1982; Campion, Palmer & Campion, 1997; Harris, 1989; Weisner & Cronshaw, 1988). Vad som utmärker ostrukturerade arbetsintervjuer är att rekryteraren ställer intervjufrågorna spontant vilket gör det svårt att på ett meningsfullt sätt jämföra kandidaterna (Dana, Dawes & Peterson, 2013; Dipboye & Johnson, 2013; Ziegler, Dietl, Danay, Vogel & Bühner, 2011).

Att ställa rätt typ av intervjufrågor är av central betydelse. Frågorna bör vara specifika och mäta aspekter som är relevanta för tjänsten (Campion, et. al., 1997). En fråga som är bred i sin formulering lämnar större utrymme för kandidaten att tolka och besvara frågan på det sätt den önskar (Tengler, 1992). Detta får implikationer för urvalsprocessen. Frågor som har svag koppling till urvalskriterierna minskar rekryterarens chans att få användbar information om en kandidat (Campion et al., 1997). Det är även problematiskt ur kandidatens perspektiv då det kan argumenteras för att bedömningsgrunderna blir mer diffusa då det inte på ett tydligt sätt går att jämföra olika svar med varandra.

Teori

Den evaluativa faktorn. För att närmare kunna undersöka kopplingen mellan den evaluativa faktorn och en preferens för vissa typer av intervjufrågor är det först viktigt att klarlägga vad den evaluativa faktorn är. Den evaluativa faktorn kan ses som en värderande faktor i personlighet som är nära relaterad till personlighetsdimensionerna i femfaktor-modellen. (Bäckström & Björklund, 2014). FFM är även känd som "Big-5" och är en modell över fem breda personlighetsdimensioner som anses beskriva personlighet globalt: öppenhet, samvetsgrannhet, extraversion, vänlighet och neuroticism (Tupes & Christal, 1961).

Dimensionerna innehåller i sin tur fasetter som beskriver olika aspekter av varje personlighetsdimension (Costa & McCrae, 1997).

Personlighetsdimensionerna i FFM ska per definition vara oberoende av varandra (Hofstee, 2003), trots detta tenderar de att korrelera med varandra i personlighetstest. Det har diskuterats om sambandet kan bero på överordnade faktorer. Det vill säga på samma sätt som olika fasetter kan underordnas personlighetsdimensionerna i FFM, så kan dimensionerna i sin tur underordnas olika högre faktorer vilket gör att korrelationer uppstår (Musek, 2007). Den evaluativa faktorn är ett annat sätt att förklara samvariationen på. Det har visat sig att vissa personer tenderar att skatta sig själva högre på populära items och lägre på mindre attraktiva items i personlighetstest. Populära items har ofta ett evaluativt innehåll, det vill säga det är värdeladdade frågor där det kan tolka in vad som är ett önskvärt och icke-önskvärt svar. Den evaluativa faktorn har visat sig vara starkt relaterad till social önskvärdhet (Bäckström et al., 2014; Bäckström & Björklund 2013; Bäckström & Larsson, 2009; Bäckström, 2007). Social önskvärdhet kan beskrivas som tendensen att anpassa sitt beteende i enlighet med kulturella normer (Marlowe & Crowne, 1961). Att vissa personer reagerar på items evaluativa innehåll gör att social önskvärdhet sammanblandas med skattningen av den faktiska personligheten. Den evaluativa faktorn skapar således korrelationer mellan items som tillhör olika personlighetsdimensioner (Bäckström et al., 2014). Ett sätt att kontrollera för social önskvärdhet i personlighetsskattningar är därför att neutralisera evaluativa items så att de blir mindre värdeladdade (Bäckström et al., 2013). Detta resonemang bygger på Peabodys (1967) forskning som visar att det går att separera deskriptiva och evaluativa aspekter i bedömningen av olika personlighetsdrag.

Om personer med en evaluativ faktor i sin personlighet reagerar på värdeladdade items i personlighetstest så skulle det även kunna tänkas att de rent allmänt reagerar på värdeladdad information. Den evaluativa faktorn definieras därför i aktuell studie som: *att tilltalas av värdeladdad information och att i sin självbeskrivning vilja framstå på ett socialt önskvärt sätt*. I en urvalsprocess är troligtvis intervjufrågorna rekryterarens främsta verktyg för att skapa sig ett intryck av en jobbkandidat. Det är i processen av frågor och svar som rekryteraren samlar information som sedan fungerar som underlag för vidare beslut. Intervjufrågorna sätter på så vis agendan för vilken typ av information jobbkandidaten kan presentera om sig själv. Rekryterare

med en hög evaluativ faktor i sin personlighet borde därför rimligtvis föredra att ställa intervjufrågor som möjliggör för jobbkandidaten att presentera sig själv på ett värdeladdat sätt.

Impression management. Att medvetet engagera sig i olika beteenden för att styra bilden av sig själv inför andra kan benämnas som impression management. Impression management kan ses som en komponent av social önskvärdhet (Paulhus, 1984; Schlenker & Weigold, 1992). Det är vanligt att jobbkandidater utövar impression management under arbetsintervjun för att presentera en så fördelaktig bild av sig själv som möjligt. Olika taktiker kan användas, vilka kan delas in i kategorierna *assertive* och *defensive* impression management. Assertive taktiker används för att förmedla en positiv bild av sig själv medan defensive taktiker syftar till att försvara självbilden om den hotas. Det har visat sig att jobbkandidater i större utsträckning använder sig av assertive taktiker framför defensive taktiker under arbetsintervjun (Ellis, West, Ryan & DeShon, 2002; Stevens & Kristof, 1995). Rekryterare kan influeras av impression management så till den grad att de bortser ifrån formella meriter i sitt beslut (Gilmore & Ferris, 1989). Det kan dock finnas en skillnad mellan strukturerade och ostrukturerade intervjuer och jobbkandidatens möjlighet att utöva impression management. Stevens & Kristof (1995) fann att intervjufrågor om tidigare beteenden som del av ett strukturerat intervjuformat minskade användandet av assertive taktiker. Det kan alltså tänkas att mer eller mindre strukturerade intervjufrågor begränsar eller möjliggör för kandidaten att framställa sig själv på ett positivt värdeladdat sätt.

Intervjufrågor. Om struktur är en faktor som minskar möjligheten att få värdeladdad information ifrån en jobbkandidat så borde rekryterare som har högt på den evaluativa faktorn föredra intervjufrågor med låg struktur. Struktur skulle brett kunna beskrivas som metoder för att standardisera urvalsprocessen (Campion, Palmer & Campion 1998). Campion et al. (1997) sammanfattar i en metaanalys 15 komponenter som kan strukturera intervjusituationen. Aktuell studie fokuserar på struktur i intervjufrågor och bortser därför från andra komponenter av struktur. Intervjufrågor med hög struktur är 1) relaterade till urvalskriterierna för tjänsten och 2) specifika i sin natur. (Campion et al., 1997). Intervjufrågor med låg struktur borde därför vara 1) irrelevanta i relation till tjänsten och 2) abstrakta i sin natur. Utifrån detta resonemang kan det tänkas sig att intervjufrågor varieras i både relevans och konkretionsgrad. Relevans handlar i det

här fallet om i vilken grad frågan är relevant medan konkretionsgrad hänvisar till sättet intervjufrågan är formulerad på och vilka begränsningar och möjligheter det ger kandidaten i sina svar. Kombinerat dimensionerna relevans och konkretionsgrad finns fyra kategorier intervjufrågor som kan inlemmas i: relevant-specifika, irrelevant-specifika, relevant-abstrakta och irrelevant-abstrakta. Nedan kommer dimensionerna att beskrivas närmare, exempelvis vad som gör intervjufrågor relevanta/irrelevanta och specifika/abstrakta samt så kommer den potentiella kopplingen till den evaluativa faktorn diskuteras.

Intervjufrågors konkretionsgrad. Intervjufrågor baserade på situationer eller tidigare beteenden kan ses som mer strukturerade typer av frågor eftersom de är specifikt formulerade (Campion et al., 1997). Båda typer av intervjufrågor har visat sig fungera ungefär lika bra som prediktorer för arbetsprestation (Campion, Campion & Hudson, 1994).

Situationsfrågor är formulerade som hypotetiska jobbsituationer och kandidaten ombeds att svara på hur de skulle agera i en framtida situation. Genom tekniken med kritiska incidenter (Flanagan, 1954) identifieras först situationer som kan uppstå i arbetet och vilka responser hos en anställd som är mer eller mindre framgångsrika. De kritiska incidenterna omvandlas sedan till situationsfrågor där kandidatens svar poängsätts efter en skala från 1 *dåliga* till 5 *bra* svar. Situationsfrågor bygger antagandet om att intentioner är kopplat till beteende (Latham & Saari, 1984; Latham, Saari, Pursell & Campion, 1980). Frågor om tidigare beteenden är å andra sidan dåtidsorienterade i den bemärkelsen att kandidaten ombeds beskriva tidigare erfarenheter och beteenden som är relevant för den aktuella tjänsten (Motowidlo et al., 1992). Grundtanken är att en kandidats tidigare beteenden predicerar framtida arbetsprestation (Campion et al., 1997; Pulakos & Schmitt, 1995). Vad som gör båda dessa typer av intervjufrågor specifika är att de har ett format som begränsar rekryterarens möjlighet att sväva ut men även kandidatens svarsalternativ (Motowidlo et al., 1992). I aktuell studie operationaliseras specifika intervjufrågor som frågor som kräver att kandidaten svarar på hur man skulle agera i en hypotetisk arbetssituation eller återger ett specifikt exempel på vilket sätt man innehar kompetenser/kunskaper/färdigheter. Rekryterare med en hög evaluativ faktor i sin personlighet borde därför rimligtvis inte föredra att ställa specifika typer av intervjufrågor eftersom chansen att få värdeladdad information från en jobbkandidat är mindre när intervjufrågan är formulerad på ett sätt som endast möjliggör ett visst typ av svar.

Motsatsen till specifika intervjufrågor benämns i aktuell studie som abstrakta intervjufrågor. Abstrakta intervjufrågor i aktuell studie har ett friare format och kan liknas vid det som Tenglers et. al. (1983) kallar öppna frågor. Öppna frågor är breda i sin formulering vilket öppnar upp för möjligheten att tolka och besvara frågan på vilket sätt man vill. Det ger utrymme för jobbkandidaten att framställa sig själv på ett fördelaktigt sätt (Campion et al., 1997). Rekryterare med en hög evaluativ faktor i sin personlighet borde därför tilltalas mer av abstrakta typer av intervjufrågor.

Intervjufrågors relevans. Intervjufrågor som är baserade på en arbetsanalys är i högre grad strukturerade (Campion, Pursell & Brown, 1988). Sådana typer av intervjufrågor ökar strukturen eftersom chansen att få jobb-relaterad information om en kandidat är större (Arvey & Campion, 1982; Campion et al, 1997; Dipboye & Johnson, 2013).

Att formulera intervjufrågor utifrån tekniken med kritiska incidenter är ett sätt att öka jobbrelevansen. Metoden innebär att man genom intervjuer av jobbboxperter eller observationer på arbetsplatsen samlar information om vilka krav tjänsten ställer samt vilka beteenden som får positiva eller negativa konsekvenser i kritiska jobbsituationer (Flanagan, 1954). Utan arbetsanalys finns det en risk för att intervjufrågorna speglar rekryterarens subjektiva tankar om vad som är relevant (Levashina, Hartwell, Morgeson & Campion, 2014). Andra ostrukturerade alternativ är exempelvis klassiska intervjufrågor såsom "Berätta om dig själv" eller frågor om personlighetsdrag som inte har någon direkt koppling till tjänsten (Campion et al., 1997). I aktuell studie operationaliseras relevanta och irrelevanta intervjufrågor som frågor som är eller inte är direkt kopplade till de kompetenser/kunskaper/färdigheter som eftersöks i en arbetsannons.

Konklusionen är alltså att intervjufrågor som inte grundas på en arbetsanalys ökar risken för att irrelevant information kan komma att påverka beslutsprocessen. Rekryterare med formell intervjuutbildning verkar dock mer benägna att tillämpa struktur i intervjusituationen (Chapman & Zweig, 2005). Anledningen till varför rekryterare väljer att ställa spontana intervjufrågor kan bland annat vara för att man vill få en helhetsbild av kandidaten (Dipboye & Johnson, 2013). Highhouse och Kostek (2013) benämner detta som holistisk bedömning, det vill säga övertygelsen om att det krävs en intuitiv helhetsbedömning av en person för att predicera framtida prestationer. Vidare kan det fria formatet i en ostrukturerad intervju vara lockande eftersom det kan tänkas att det genom intervjufrågorna är lättare att upptäcka extrema sidor hos

en kandidat som antingen kan göra dem åtråvärda eller opassande (Dana et al., 2013). En annan möjlighet till ovillighet att tillämpa struktur i intervjusituationen kan vara för att det inskränker på rekryterarens upplevda autonomitet (Nolan & Highhouse, 2014). Skulle det även kunna tänkas att rekryterare med en evaluativ faktor i sin personlighet föredrar att ställa irrelevanta intervjufrågor så länge de är abstrakt formulerade?

Hypotes

Det har tidigare visat sig att personer med en evaluativ faktor i sin personlighet reagerar på värdeladdade items i personlighetstest (Bäckström et al., 2014). Det skulle därför kunna tänkas att de allmänt reagerar på värdeladdad information. Abstrakta intervjufrågor är breda i sin formulering vilket gör att frågan kan tolkas och besvaras på det sätt man önskar (Tengler, 1983). Det ger utrymme för jobbkandidaten att beskriva sig själv på ett fördelaktigt sätt (Campion et al., 1997). Chansen för rekryteraren att få värdeladdad information är således större. Specifika intervjufrågor har å andra sidan ett format som begränsar vilken typ av information rekryteraren kan få. Jobbkandidaten ombeds svara på hur de skulle agera i en hypotetisk jobbsituation (Latham et al., 1990) eller beskriva tidigare erfarenheter och beteenden som är relevanta för den aktuella tjänsten (Motowodlo et al., 1992). Applicerat på ett rekryteringssammanhang är det därför rimligt att anta att rekryterare med en hög evaluativ faktor i sin personlighet föredrar att ställa abstrakt formulerade intervjufrågor, oavsett om de är relevanta eller irrelevanta i relation till tjänsten framför specifika intervjufrågor. För att undersöka detta har följande hypotes formulerats:

H1: *“Höga värden på den evaluativa faktorn är förknippad med en starkare preferens för relevant-abstrakta och irrelevant-abstrakta intervjufrågor framför relevant-specifika intervjufrågor”.*

Rent explorativt är det även av intresse att undersöka om någon av personlighetsdimensionerna i FFM korrelerar med någon av frågetyperna eftersom det eventuellt kan vara variabler som stör resultatet. Det har även tidigare visats att rekryterare med formell intervjuträning tillämpar mer struktur i intervjusituationen (Chapman & Zweig, 2005) vilket gör det intressant att även

undersöka om personer med tidigare erfarenhet av rekrytering har en preferens för relevant-specifika intervjufrågor.

Syfte och frågeställning. Val av intervjufrågor spelar en viktig roll i urvalsprocessen. Mycket tidigare forskning har gjorts kring vad som utgör bra intervjufrågor men relativt få studier berör vilka individuella skillnader som influerar rekryterarens val av intervjufrågor. Det har tidigare funnits att rekryterares första intryck av jobbkandidaten påverkar formuleringen av intervjufrågor (Macan & Dipboye, 1988) och att positiva/neutrala frågor föredras att ställas i en intervjukontext (Sackett, 1982). Aktuell studie syftar till att bidra med ny kunskap inom området rekrytering och urval genom att undersöka korrelation mellan den evaluativa faktorn i personlighet och intervjufrågor. Följande forskningsfråga ska besvaras: *“Kan den evaluativa faktorn i personlighet kopplas samman med en skillnad i preferens för olika intervjufrågor”*. Kunskap om vad som påverkar den individuella preferensen av intervjufrågor gör att vi bättre kan förstå exempelvis varför vissa rekryterare väljer att ställa mindre strukturerade intervjufrågor. Jobbkandidater får en mer ärlig och rättvis chans om intervjufrågorna är relaterade till urvalskriterierna och felkällor hos rekryteraren begränsas.

Metod

Deltagare

Urvalet bestod av 101 studenter som huvudsakligen studerade beteendevetenskapliga ämnen vid Lunds universitet, varav 75 var kvinnor och 25 var män mellan 19 och 44 år gamla ($M= 25$, $SD= 5,0$). En person rapporterade ej kön. Studenter som studerade beteendevetenskapliga ämnen, exempelvis psykologi, sociologi och pedagogik, valdes då de kunde tänkas ha ett eget intresse av att delta men också för att det var troligt att de i framtiden kan komma att jobba med rekrytering (jämfört med exempelvis humanister). 19 personer rapporterade att de hade mellan tre månader och 15 år av tidigare erfarenhet av rekrytering.

Instrument

Instrumenten i studien bestod av ett personlighetstest och en egenkonstruerad enkät där en arbetsannons och tillhörande intervjufrågor ingick.

Personlighetstest. Personlighetstestet som användes var konstruerat av Bäckström och Björklund (2014) och byggde på big-5 modellen av personlighet men var särskilt utformat för att fånga upp den evaluativa faktorn (Bäckström & Björklund, 2014). Personlighetstestet var en reviderad version av originalet och bestod av totalt 80 personlighetsfrågor, varav 40 frågor var i sin originalform (ett urval hämtat från IPIP-NEO-PI, "The international personality item pool", Goldberg et al., 2006) och 40 frågor var neutraliserade. I denna studie benämns originalfrågorna som evaluativa frågor. De neutraliserade frågorna skapades genom att omformulera de evaluativa frågorna från IPIP-NEO-PI till att bli mindre värdeladdade i syfte att minska social önskvärdhet utan att förvanska det faktiska innehållet. Exempelvis, den evaluativa frågan *Är lätt att tillfredsställa* blev i sin neutrala version *Försöker underlätta samarbete genom att inte kritisera andra*. De 80 personlighetsfrågorna var i sin tur indelade i olika fasetter, det vill säga underkategorier. Varje fasett innehöll två frågor som mätte olika aspekter av en personlighetsdimension. Exempelvis, fasetterna *effektiv*, *ordningsam*, *pliktrogen* och *prestationsinriktad* inordnades under personlighetsdimensionen *samvetsgrannhet*. Det fanns totalt 20 evaluativa fasetter och 20 neutrala fasetter. I aktuell studie omvändes personlighetsdimensionen neuroticism till emotionell stabilitet. Emotionell stabilitet träder fram vid låga skattningar på draget neuroticism (Bedenk, Braun, Mieg & Neyer, 2012) och kan därmed beskrivas som motsatsen till draget neuroticism.

Reliabiliteten för de neutraliserade personlighetsdimensionerna i aktuell studie var: Extraversion ($\alpha=.76$), Öppenhet ($\alpha=.71$), Emotionell stabilitet ($\alpha=.84$), Vänlighet ($\alpha=.57$) och Samvetsgrannhet ($\alpha=.71$). Reliabiliteten för de evaluativa personlighetsdimensionerna var: Extraversion ($\alpha=.69$), Öppenhet ($\alpha=.44$), Emotionell stabilitet ($\alpha=.87$), Vänlighet ($\alpha=.51$) och Samvetsgrannhet ($\alpha=.50$). Differensen mellan skattningar av evaluativa frågor jämfört med neutraliserade frågorna operationaliserades som den evaluativa faktorn. Den evaluativa faktorn mättes således genom att subtrahera deltagarnas skattningar på neutrala frågor med skattningar av evaluativa frågor. Dessa differenser utgjorde tillsammans en skala, den evaluativa skalan (totalt 20 differenser), som syftade att mäta tendensen att evaluativa personer generellt sett

skattar högre på värdeladdade frågor än neutraliserade frågor. Reliabiliteten för skalan i aktuell studie var ($\alpha=.54$) jämfört med Bäckström och Björklunds (2014) studie ($\alpha=.66$). Ett tillfredställande mått bör ligga på minst $\alpha=.60$ (Aron, Coups & Aron, 2013) vilket gör att man inte säkert kan uttala sig om att den evaluativa skalan i aktuell studie mäter en konsekvent skillnad i skattningarna mellan evaluativa frågor och neutraliserade frågor.

Arbetsannons och intervjufrågor. En egen enkät konstruerades i syfte att mäta deltagarnas preferens för olika intervjufrågor. Enkäten bestod av totalt 36 intervjufrågor i olika kategorier samt en fiktiv arbetsannons. Arbetsannonsen skapades i syfte att ge respondenterna ett underlag för bedömningen av intervjufrågorna (se bilaga 1). Tjänsten var projektledare och annonsen skapades genom att granska redan befintliga annonser på internet för att göra den så realistisk som möjligt. Den fiktiva arbetsannonsen innehöll en beskrivning av tjänsten samt kompetenser, färdigheter och egenskaper som efterfrågades. Tjänsten projektledare valdes då det ansågs vara ett yrke utan tydlig profession. Detta för att motverka att förutfattade meningar om vad som krävs för tjänsten skulle inverka på deltagarnas skattningar av olika intervjufrågor.

Principerna om struktur användes (Campion et al., 1997) för att skapa egna intervjufrågor som varierade i relevans och konkretionsgrad. Dimensionerna relevans och konkretionsgrad kombinerades för att skapa tre kategorier av frågor: *relevant-specifika*, *relevant-abstrakta* och *irrelevant-abstrakta intervjufrågor*. Eftersom de abstrakta frågetyperna var av primärt intresse valdes den irrelevant-specifika kategorin bort. De relevant-specifika intervjufrågorna svarade för den mest strukturerade typen av frågor, därefter de relevant-abstrakta och de minst strukturerade frågetyperna var de irrelevant-abstrakta. Totalt innehöll enkäten 36 stycken intervjufrågor varav 12 frågor i varje kategori (se bilaga 2). Kategorierna operationaliserades på följande vis:

Relevant-specifik: Är en fråga som är direkt kopplad till de kompetenser/kunskaper/färdigheter som eftersöks i arbetsannonsen. Frågan kräver att kandidaten svarar på hur de skulle agera i en hypotetisk arbetssituation eller återger ett specifikt exempel på vilket sätt de innehar kompetenser/kunskaper/färdigheter.

Relevant-abstrakt: Är en fråga som är direkt kopplad till de kompetenser/kunskaper/färdigheter som eftersöks i arbetsannonsen. Frågan kräver *inte* att kandidaten svarar på hur de skulle agera i en hypotetisk arbetssituation eller återger ett specifikt

exempel på vilket sätt de innehar kompetenser/kunskaper/färdigheter. De är istället formulerade på ett sådant sätt som gör att kandidaten kan beskriva sig själv på ett socialt önskvärt sätt.

Irrelevant-abstrakt: Är en fråga som *inte* är direkt kopplad till de kompetenser/kunskaper/färdigheter som eftersöks i arbetsannonsen. Frågan kräver *inte* att kandidaten svarar på hur de skulle agera i en hypotetisk arbetssituation eller återger ett specifikt exempel på vilket sätt de innehar kompetenser/kunskaper/färdigheter. De är istället formulerade på ett sådant sätt som gör att kandidaten kan beskriva sig själv på ett socialt önskvärt sätt.

Figur 1.

Exempel på de olika frågetyperna: relevant-specifik, relevant-abstrakt, irrelevant-abstrakt

Relevant-specifik

1. Pondera att du har två lika viktiga arbetsuppgifter, hur bestämmer du vilken av dem du prioriterar?

Relevant-abstrakt

2. Hur bedömer du din förmåga att organisera ditt arbete?

Irrelevant-abstrakt

3 Hur bra är du på att hålla dina emotioner under kontroll?

Not. De olika frågetyperna avser att bedöma en kandidats förmåga att strukturera sitt arbete, vilket är en eftersökt egenskap i arbetsannonsen. Den irrelevant-abstrakta frågan har av kategoriska skäl ingen avsikt att utvärdera denna förmåga.

Preferensen för de olika intervjufrågorna mättes i en Likertskala (Ejlertsson, 2005) mellan 1-9 där respondenterna ombads ta ställning till påståendet "*Hur bra skulle den här intervjufrågan fungera i din arbetsintervju?*" där 1 motsvarade "*Inte alls*", 5 "*bra*" och 9 "*förträffligt*".

Ändpunkterna gjordes så extrema som möjligt för att undvika tak och golfeffekter. Eftersom det var den personliga preferensen som var av intresse var det viktigt att påståendet inte hänvisade till vad de trodde en rekryterare i allmänhet skulle föredra utan snarare vad de personligen skulle föredra.

En mätning av interbedömarreliabiliteten gjordes för att säkerhetsställa att varje fråga speglade den kategori som avsågs. Handledare Martin Bäckström och Fredrik Björklund fick oberoende av varandra kategorisera den ursprungliga listan av totalt 43 intervjufrågor utifrån de operationella definitionerna. Mätningen påvisade en samstämmighet på ($r = .72$). Frågorna bearbetades för att göras mer precisa och därefter gjordes en andra bedömning vilket gav en

samstämmighet på ($r = .75$). Den ursprungliga listan av intervjufrågor reviderades och endast de intervjufrågor där överensstämmelse fanns fick vara kvar (36 stycken).

För att förhindra att deltagarna uppfattade mönster i enkäten ändrades vissa ord i intervjufrågorna till synonymer för att inte göra det för uppenbart att vissa frågor var direkt kopplade till arbetsannonsen. De irrelevant-abstrakta intervjufrågorna formulerades dessutom på ett sätt som skulle appellera till normer i samhället. Exempelvis att vara sympatisk eller kreativ är egenskaper som allmänt uppfattas som positivt. Av den anledningen skulle det därför vara lockande att vilja använda sådana typer av intervjufrågor.

Pilotstudie. En pilotstudie genomfördes för att utvärdera den egenkonstruerade enkätens utformning samt för att upptäcka golv och takeffekter i frågorna. Som första steg fick handledare Martin Bäckström och Fredrik Björklund granska arbetsannonsen. Det framkom att de flesta av personlighetsegenskaperna i FFM fanns representerade i annonsen. Egenskaperna kreativ och öppen togs därför bort ifrån annonsen. Om alla aspekter av personlighet återfanns i arbetsannonsen så antydde det att alla egenskaper var relevanta.

Tio respondenter fick genomföra den egenkonstruerade enkäten och sedan svara på två muntliga följdfrågor: *Upplevde du några svårigheter med uppgiften? Var det någon fråga du uppfattade som konstig i sammanhanget?* Resultatet från den kvantitativa analysen visade inte på några betydande golv och takeffekter då en variation i svaren återfanns. Respondenterna upplevde inga svårigheter med att förstå instruktionerna dock rapporterade flera att de reagerade särskilt på frågan *“Utmärks du av hög tolerans för mångkulturella miljöer?”*. Frågan omformulerades, i samråd med handledare Martin Bäckström och Fredrik Björklund för att säkerställa att innehållet fortfarande speglade kategorin *Relevant-abstrakt*. Den nya frågan löd *“Hur trivs du med att jobba i mångkulturella miljöer?”*. Resten av enkäten behölls i sin helhet.

Design

För att undersöka om en skillnad i preferens för olika intervjufrågor kunde kopplas samman med den evaluativa faktorn så gjordes en korrelationsstudie. Den oberoende variabeln var den evaluativa faktorn hos deltagarna och den beroende variabeln var differensen i medelvärden mellan hur de skattat relevant-abstrakta och irrelevant-abstrakta intervjufrågor kontra relevant-specifika intervjufrågor. Studien använde sig av enkäter i pappersform, då de

ansågs vara enklast att distribuera samt fanns förhoppningen om att det skulle ge en högre svarsfrekvens i jämförelse med andra enkätmetoder (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012).

Procedur

Deltagarna till studien rekryterades under två dagar på universitetsområdet Paradiset i Lund. Innan deltagarna fick påbörja enkäten kontrollerades att de mötte urvalskriterierna. Urvalet var inte slumpmässigt utan kan benämnas som ett bekvämlighetsurval. På första sidan av enkäten fick deltagarna läsa att uppgiften var att agera rekryterare och att de skulle ta ställning till ett antal intervjufrågor samt att ett personlighetstest ingick. Därefter fick de fylla i ålder, juridiskt kön samt om de tidigare arbetat med rekrytering och hur länge. För att motverka demand karaktäristika fick deltagarna även möjligheten att gissa studiens hypotes på sista sidan av enkäten. Detta fungerade som en slags kontroll då en korrekt gissning av hypotesen skulle kunna komma att påverka studiens resultat (Shaughnessy et al., 2012). Samtliga enkäter behölls eftersom ingen angivit rätt hypotes. Deltagarna kompenenserades med frukt, godis och kaffe, detta ansågs som en rimlig belöning med tanke på tidsåtgången. Totalt tog det ungefär 15 minuter att genomföra enkäten.

Etik

Samtliga deltagare i studien fick innan påbörjandet av enkätundersökningen, i skrift, ta del av studiens syfte. De informerades om att de var helt anonyma i studien och att de när som helst fick lov att avbryta. För att säkerställa att deltagarna läst och förstått villkoren för studien ombads de att signera innan de fortsatte vidare till själva enkäten. Efteråt fick intresserade studenter tillfälle att ställa frågor kring studiens hypotes och verkliga syfte.

Dataanalys

Data från enkäterna sammanställdes i programmet SPSS. Den deskriptiva analysen visade på ett internt bortfall. 18 fall av saknade svar identifierades, detta bedömdes inte vara ett problem då medelvärden fortfarande kunde beräknas. Vidare upptäcktes åtta outliers. De fick vara kvar då de inte var tillräckligt extrema för att hota studiens hypotes. Medelvärden för

preferens för de olika frågetyperna, relevant-specifik, relevant-abstrakt och irrelevant-abstrakt togs fram. Vidare beräknades även differensen i medelvärdesskattningar av de olika frågetyperna. Negativa items i personlighetstestet reverserades och faktorn neuroticism omvändes till emotionell stabilitet. Alla neutrala och evaluativa fasetter i personlighetstestet summerades. Den evaluativa faktorn beräknades genom den sammanlagda differensen mellan evaluativa och neutrala fasetter (se metodavsnitt). Reliabiliteten i skalorna testades genom Cronbach's alfa.

Resultat

Tabell 1 visar den deskriptiva statistiken för variablerna *relevant-specifik*, *relevant-abstrakt* och *irrelevant-abstrakt*. Medelvärdena var relativt lika och sträckte sig från 5,25 till 6,90 på en 9-gradig skala. Standardavvikelsen för variabeln relevant-specifik ($SD=.87$) var relativt låg vilket tyder på en liten variation i skattningarna av relevant-specifika intervjufrågor.

Två korrelationer testades för att undersöka hypotesen "*Höga värden på den evaluativa faktorn är förknippad med en starkare preferens för relevant-abstrakta och irrelevant-abstrakta intervjufrågor framför relevant-specifika intervjufrågor*". Den evaluativa faktor korrelerades med differensen i medelvärdesskattningar av de olika frågetyperna. Inga signifikanta samband hittades mellan variabeln relevantabstrakt-relevant-specifik och den evaluativa faktorn $r(98) = -.055$, $p < .512$ eller variabeln irrelevantabstrakt-relevant-specifik och den evaluativa faktorn $r(98) = -.048$, $p < .685$. Resultatet visade på två svagt negativa korrelationer vilket innebär att det inte går att visa att en skillnad i preferens av de olika intervjufrågorna är relaterad till den evaluativa faktorn.

Då hypotesen inte fick stöd gjordes några explorativa undersökningar av variablerna. En idé var att den evaluativa faktorn var relaterad med deltagarnas generella inställning till intervjufrågorna. För att testa detta korrelerades den evaluativa faktor med medelvärdet för varje frågetyp (se tabell 2). Ett signifikant positivt samband hittades överraskande nog mellan den evaluativa faktorn och relevant-specifika intervjufrågor, $r(98) = .26$, $p < .01$. Inga signifikanta samband hittades mellan den evaluativa faktorn och relevant-abstrakta intervjufrågor, $r(98) = .16$, $p < .05$ eller mellan den evaluativa faktorn och irrelevant-abstrakta intervjufrågor $r(98) = .16$, $p < .05$. Resultatet innebär att personer med en evaluativ faktor i sin personlighet visade en högre preferens för relevant-specifika intervjufrågor.

Övriga resultat

I explorativt syfte undersöktes om någon av personlighetsvariablerna från FFM korrelerade med skattningar av olika frågetyper eftersom det eventuellt skulle kunna vara variabler som stör resultatet (se tabell 2). Medelvärdet för varje personlighetsvariabel korrelerades med medelvärdensskattningar av respektive frågetyp. Två signifikanta samband hittades. Emotionell stabilitet hade ett positivt samband med relevant-specifika intervjufrågor, $r(98) = .22$, $p = .024$. Extraversion hade ett positivt samband med relevant-abstrakta intervjufrågor, $r(98) = .27$, $p = .007$. För att undersöka om ett samband fortfarande kvarstod mellan den evaluativa faktorn och relevant-specifika intervjufrågor gjordes en multipel regression där den evaluativa faktorn plockades in sist i regressionen (se tabell 3). Det visade sig att sambandet mellan den evaluativa faktorn och relevant-specifika intervjufrågor fortfarande var signifikant vilket styrker sambandet.

Vidare gjordes ett oberoende t-test för att undersöka om tidigare erfarenhet spelade roll för skattningar av intervjufrågor. Det fanns en tendens till högre skattningar av relevant-specifika intervjufrågor om man hade tidigare erfarenhet $t(97) = 1,89$, $p < .06$ jämfört med ingen tidigare erfarenhet. Det var dock ingen signifikant skillnad vilket gör att man inte säkert kan uttala sig om att personer med tidigare erfarenhet av rekrytering föredrar relevant-specifika intervjufrågor.

Tabell 1

Deskriptiv statistik för frågetyperna

Variabel	N	M	SD
Relevant-specifik	100	6,90	0,87
Relevant-abstrakt	100	6,10	1,06
Irrelevant-abstrakt	100	5,25	1,10

Tabell 2*Pearson's produkt moment korrelationer mellan variablerna som användes i studien*

	Relevant-specifik	Relevant-abstrakt	Irrelevant-abstrakt
Evaluativa faktorn	.26*	.15	.17
Emotionell stabilitet	.22*	.07	.19
Öppenhet	-.12	-.15	-.10
Extraversion	.11	.27*	.11
Samvetsgrannhet	.11	-.07	-.10
Vänlighet	-.09	-.06	-.04

* p = < .05 N=100 för alla analyser

Tabell 3*Multipel regression som undersökte om ett samband kvarstod mellan relevant-specifika intervjufrågor och den evaluativa faktorn kontrollerat för de olika personlighetsvariablerna*

Modell	Variabel	Beta	t	Sig.
1	Extraversion	.177	1,700	.092
	Samvetsgrannhet	.206	1,959	.053
	Öppenhet	.705	.672	.503
	Vänlighet	.006	.061	.952
	Emotionell stabilitet	.043	.363	.717
	Evaluativa faktorn	.369	2,758	.007

Not: *p<0.05 **p<0.01 Beroende variabel: Relevant-specifik

Diskussion

Huvudsyftet med studien var att undersöka individuella skillnader i val av intervjufrågor. I detta fall om den evaluativa faktorn kunde kopplas samman med en skillnad i preferens av olika intervjufrågor. Hypotesen *“höga värden på den evaluativa faktorn är förknippad med en starkare preferens för relevant-abstrakta och irrelevant-abstrakta intervjufrågor framför relevant-specifika intervjufrågor”* fick inte stöd i resultatet. Det var tänkt att personer med en evaluativ faktor i sin personlighet skulle föredra de abstrakta frågetyperna framför de relevant-specifika eftersom det tidigare visats att de reagerar på värdeladdade items i personlighetstest. De abstrakta intervjufrågorna skulle likna värdeladdade items eftersom de hypotetiskt sett öppnar upp för jobbkandidaten att beskriva sig själv på ett värdeladdat sätt.

En möjlig förklaring till varför hypotesen inte får stöd i resultatet kan vara att differenserna som korreleras med den evaluativa faktorn är för små eftersom samtliga frågetyper ligger nära varandra i medelvärde. En annan möjlig förklaring till varför en korrelation uteblir kan vara för att reliabiliteten för instrumentet som mäter den evaluativa faktorn är relativt låg. Den låga reliabiliteten kan bero på att det är för få antal items i var och en av de 40 fasetterna eftersom det är en förkortad version av originalet.

Korrelationen som hittades i den explorativa analysen mellan den evaluativa faktorn och relevant-specifika intervjufrågor bidrar delvis till att förklara varför hypotesen inte får stöd. Relation visade sig kvarstå även kontrollerat för de olika personlighetsvariablerna. Det verkar som personerna med en hög evaluativ faktor i sin personlighet inte reagerar på intervjufrågorna på det sätt som var tänkt. En alternativ tolkning, som dock inte kunnat testas, är att personer med en hög evaluativ faktor i sin personlighet föredrar relevant-specifika intervjufrågor för att de framstår som den bättre typen av frågor. På en 9-gradig skala är medelvärdet i skattningarna av relevant-specifika intervjufrågor 6,90 vilket är mer än två enheter över mittpunkten. Att tolka relevant-specifika intervjufrågor som populära frågor skulle kunna vara ett annat sätt att se på samma variation. Bäckström et al., (2014) menar att personer med en evaluativ faktor i sin personlighet skattar populära items i personlighetstest högre. Detta för att populära items ofta har ett evaluativt innehåll, det vill säga att det är frågor där man kan tolka in vad som är ett önskvärt och icke-önskvärt svar. En förklaring till resultatet kan således vara att personerna med en hög evaluativ faktor i sin personlighet har reagerat direkt på stimuli materialet och har inte värderat intervjufrågorna utifrån möjligheten att få värdeladdad information. I en tidigare C-uppsats

(Hansson & Kroon, 2014) visade det sig att personer med en hög evaluativ faktor var mer positivt inställda till personliga brev som var formulerade på ett positivt värdeladdat sätt. I aktuell studie skulle man kunna se det som att personer med en hög evaluativ faktor är mer positivt inställda till bra formulerade intervjufrågor. Kanske bör den evaluativa faktorn inte ses som ett personlighetsdrag som handlar om att framhäva sig själv på ett positivt sätt utan snarare som en responsstil, en tendens att skatta högre eller lägre på positiva och negativa utsagor. Exempelvis påståenden om personlighetsegenskaper i personlighetstest, beskrivningar av en persons erfarenheter i personliga brev eller som nu, bra och dåliga intervjufrågor.

Metodologi

Studien använder sig av ett personlighetstest särskilt utformat för att mäta den evaluativa faktorn i personlighet samt en enkät som utvecklats specifikt i syfte att mäta preferensen för olika typer av intervjufrågor. Personlighetstestet som används har i sin originalversion visat sig vara ett reliabelt instrument för att mäta den evaluativa faktorn (Bäckström et al., 2014). Reliabiliteten för personlighetstestet i aktuell studie kan förbättras genom att utöka antalet frågor i testet. Ett bättre mått på den evaluativa faktorn kan på så vis fås.

Principerna om struktur (Campion et al., 1997) appliceras i aktuell studie för att skapa egna intervjufrågor som varierade i relevans och konkretionsgrad. Dimensionerna relevans (relevant-irrelevant) och konkretionsgrad (specifik-abstrakt) betraktas som dikotoma kategorier för att förenkla mätningen men vi framhåller dock likt Campion et al., (1997) att frågetyper snarare varierar på ett kontinuum där frågor kan vara mer eller mindre strukturerade.

Den bakomliggande tanken med att skapa olika kombinationer av intervjufrågor var att personer med en evaluativ faktor skulle föredra abstrakta frågetyper, oavsett om de var relevanta eller irrelevanta i relation till tjänsten, framför relevant-specifika intervjufrågor. Detta resonemang grundar sig i idén om att frågor som är breda i sin formulering öppnar upp för jobbkandidaten att tolka och besvara frågan mer fritt (Tengler, 1983). Möjligheten att få värdeladdad information ifrån en jobbkandidat är således större. Att jobbkandidater allmänt tenderar att utöva impression management för att presentera en sådan fördelaktig bild av sig själva är ett faktum (Ellis et. al., 2002). Struktur har dock visat sig vara en faktor som kan mediera effekten av impression management (Stevens et al., 1995). Därför var det tänkt att personer med en hög evaluativ faktor skulle visa en mindre preferens för strukturerade

intervjufrågor såsom situationsfrågor (Latham et al., 1980) och frågor om tidigare beteenden (Motowidlo et al., 1992). Båda typer av frågor kan betraktas som specifika (Campion et al., 1997) och de är även ungefär lika bra när det kommer till att predicera arbetsprestation (Campion et al., 1994). Av den anledningen representerar båda typer av frågor den relevant-specifika kategorin. Det är också ett sätt att öka den interna validitet då det finns en risk för att deltagarna uppfattar mönster i enkäten om endast en typ av relevant-specifik fråga förekommer. Det är enklare att variera de abstrakta frågetyperna eftersom de inte har lika strikta definitioner. De irrelevant-abstrakta intervjufrågorna handlar om egenskaper och färdigheter som allmänt uppfattas som positiva för att de inte ska framstå som den sämre typen av frågor. Andra åtgärder som gjordes för att öka den interna validiteten var att byta ut vissa ord i intervjufrågorna till synonymer för att det inte skulle vara för uppenbart att vissa frågor var direkt kopplade till arbetsannonserna.

En pilotstudie genomfördes dessutom för att säkerhetsställa att det inte fanns några tak eller golveffekter i frågorna. Den låga standardavvikelsen för relevant-specifika frågor skulle kunna ses som en indikation på att relevant-specifika frågor utmärker sig som den bättre typen av frågor. Dock visade det ju sig att manipulationen fick effekt (om än det motsatta) vilket gör att man kan avfärda argumentet om att enkäten inte fångar upp en variation i skattningarna.

Vad som är värt att lyfta fram är att intervjufrågorna i relativt hög utsträckning mäter det avsedda. Interbedömarreliabiliteten på (.75) indikerar att det finns en viss konstruktvaliditet. Den största begränsningen är dock att enkäten inte lyckas bekräfta studiens hypotes. Istället finns det indikationer på att enkäten snarare fångar upp tendensen att evaluativa personer skattar högre på populära items. Nedan ges därför förslag på förbättringar samt vidare forskning.

Begränsningar i studien och förslag på vidare forskning

Om man utgår från att den evaluativa faktorn är ett personlighetsdrag som handlar om att skatta högre eller lägre på positiva respektive negativa utsagor, så hade det varit bättre att använda sig av ett material som fungerar som direkt stimuli. Det hade kunnat undersökas hur personer med en hög evaluativ faktor bedömer jobbkandidaters intervjusvar snarare än intervjufrågor i sig. Förslagsvis skulle en grupp deltagare kunna agera jobbkandidater genom att besvara de olika intervjufrågorna som användes i aktuell studie. En andra grupp skulle sedan kunna agera rekryterare och läsa jobbkandidaternas svar för att därefter skatta hur bra de tyckte

att respektive svar var. På så sätt hade man kunnat undersöka om de abstrakta frågetyperna genererade svar som generellt skattades högre av personer med en hög evaluativ faktor.

I aktuell studie påvisas ett samband mellan den evaluativa faktorn i personlighet och relevant-specifika intervjufrågor, vilket är tvärtemot det förväntande. På grund av vissa begränsningar av den externa validiteten kan man dock inte säkert uttala sig om att studiens resultat gäller även för rekryterare med en evaluativ faktor. Urvalet är inte slumpmässigt och baseras på studenter istället för yrkesverksamma rekryterare. Dock valdes studenter som i framtiden kan komma att jobba med rekrytering för att göra urvalet mer relevant. En fördel med att undersöka studenter är att de troligtvis inte är lika påverkade av rekryteringspraxis, vilket gör det enklare att komma åt den subjektiva preferensen av olika frågetyper.

Baserat på studiens resultat hade det varit intressant för framtida forskning att testa om det går att bekräfta hypotesen att personer med en hög evaluativ faktor i sin personlighet har en preferens för populära intervjufrågor framför impopulära intervjufrågor. Förslagsvis skulle en mängd intervjufrågor kunna skapas, utan inbördes kategorier, där deltagare sedan skulle få skatta på en skala hur bra de tycker om respektive intervjufråga. Med hjälp av ett cut-off värde hade intervjufrågorna därefter kunnat delas in i kategorierna populära och impopulära frågor. På så sätt hade två nya variabler skapats, medelvärde för de intervjufrågor som är högt och lågt skattade. Skillnaden mellan hur populära och impopulära intervjufrågor skattas skulle sedan kunna korreleras med den evaluativa faktorn.

Aktuell studie bör ses som ett försök att bidra till kunskapsutveckling inom ett område som är relativt lite utforskat. Forskning inom området rekrytering och urval har främst kretsat kring vad som gör intervjuer träffsäkra i att förutspå en kandidats arbetsprestation. Det har konstaterats att strukturerade intervjuer är bättre än ostrukturerade (Arvey et al., 1982; Champion, et al., 1997; Harris, 1989; Weisner et al., 1988). Relativt lite forskning har dock gjorts kring vad som påverkar rekryteraren val av intervjufrågor. Rekryteraren är en aktiv informationsökande varelse och det är således av intresse att närmare förstå vilka faktorer som kan tänkas påverka rekryteraren i den processen.

Vi vill avsluta med att tacka våra handledare, Martin Bäckström och Fredrik Björklund, för det enorma stöd och engagemang de har bidragit med under hela processens gång.

Referenser

Aron, A., Coups, J. E. & Aron, N. E. (2013). *Statistics for Psychology*. Pearson Education Inc. Sjätte upplagan.

Arvey, D., R. & Campion, E., James. (1982). The employment interview: A summary and review of recent research. *Personnel Psychology*, 35, 281-317.

doi: 10.1111/j.1744-6570.1982.tb02197.x

Bäckström, M. (2007). High-order factors in a five-factor personality inventory and its relation to social desirability. *European journal of Psychological Assessment*, 23(2), 63-70.

doi: 10.1027/1015-5759.23.2.63

Bäckström, M. & Larsson, L. M. (2009). Five-factor inventories have a major general factor related to social desirability which can be reduced by framing items neutrally. *Journal of Research in Personality*, 43, 335-344.

doi:10.1016/j.jrp.2008.12.013

Bäckström, M. & Björklund, F. (2013). Social desirability in personality inventories: Symptoms, diagnosis and prescribed cure. *Scandinavian journal of Psychology*, 54, 152-159.

doi: 10.1111/sjop.12015

Bäckström, M. & Björklund, F. (2014). Social desirability in personality inventories: the nature of the evaluative factor. *Journal of Individual Differences*, 35, 144-157.

doi: 10.1027/1614-0001/a000138

Campion, A. M., Pursell, D. E., & Brown, K. B. (1988). Structured interviewing: raising the psychometric properties of the employment interview. *Personnel Psychology*, 41, 25-42.

doi: 10.1111/j.1744-6570.1988.tb00630.x

Campion, A. M., Campion, E. J., & Hudson, Jr. P. (1994). Structured Interviewing: A note on incremental validity and alternative question types. *Journal of Applied Psychology*, 79 (6), 998-1002.

doi: 10.1037/0021-9010.79.6.998

Campion, A. M., Palmer, K. D., & Campion, E. J. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50, 655-693.

doi: 10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x

Campion, A. M., Palmer, K. D., & Campion, E. J. (1998). Structuring employment interviews to improve reliability, validity and users reactions. *American Psychological society*, 77-81. doi: 10.1111/1467-8721.ep10773001

Chapman, S. D & Zweig, I. D. (2005). Developing a nomological network for interview structure: antecedents and consequences of the structured selection interview. *Personnel Psychology*, 58, 673-702.

Hämtat från: <http://dx.doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/j.1744-6570.2005.00516.x>

Costa, P.T Jr., & McCrae, R.R. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
doi: 10.1037/0003-066X.52.5.509

Dana, J., Dawes, R., & Peterson, N. (2013). Belief in the unstructured interview: The persistence of an illusion, *Judgement and Decision Making*, 8(5), 12-520. Hämtat från: <http://journal.sjdm.org/12/121130a/jdm121130a.html>

Dipboye, L. R. & Johnson, K. S. (2013). *Understanding and improving employee selection interviews*. APA Handbook of Testing and Assessment in Psychology: Vol. 1. Test Theory and Testing and Assessment in Industrial and Organizational Psychology.

Ejlertsson, G. (2005). *Enkäten i praktiken: en handbok i enkätmetodik*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Ellis, A.P.J., West, B.J., Ryan, A.M. & DeShon, R.P. (2002), The use of impression management tactics in structured interviews: a function of question type?, *Journal of Applied Psychology*, 87, 1200-1208.
doi: 10.1037//0021-9010.87.6.1200

Flanagan, C. J. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51 (4), 327-358. doi: 10.1037/h0061470

Gilmore, C. D & Ferris, R. G. (1989). The effects of applicant impression management tactics on interviewer judgements. *Journal of Management*, 15 (4), 557-564.
doi: 10.1177/014920638901500405

Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40, 84–96.
doi: 10.1016/j.jrp.2005.08.007

Hansson, S. & Kroon, A. (2014). *Person organization fit: Evaluativitet som en bidragande faktor till fit*. (C-uppsats). Lunds universitet, Institutionen för psykologi.
Hämtat från: <http://www.lu.se/lup/publication/4698084>

Harris, M. M. (1989). Reconsidering the employment interview: a review of recent literature and suggestions for future research. *Personnel Psychology*, *42*, 691-720.
doi: 10.1111/j.1744-6570.1989.tb00673.x

Highhouse, S. & Kostek, A. J. (2013). *Holistic Assessment for selection and placement*. APA Handbook of Testing and Assessment in Psychology: Test Theory and Testing and Assessment in Industrial and Organizational Psychology, *1*, 565-577.
doi: 10.1037/14047-031

Hofstee, W. K. (2003). Structures of personality traits. I T. Millon & M. J. Lerner (Eds.), *Personality and social psychology. Handbook of psychology* (Vol. 5, pp. 231–254). Hoboken NJ: John Wiley & Sons.

Latham, P. G., & Saari, M. L. (1984). Do People Do What They say? Further Studies on the Situational Interview. *Journal of Applied Psychology*, *69* (4), 569-573.
doi: 10.1037/0021-9010.69.4.569

Latham, P. G., Saari, M. L., Pursell, D. E., & Campion, A. M. (1980). The Situational Interview. *Journal of Applied Psychology*, *65* (4), 422-427.
doi: 10.1037/0021-9010.65.4.422

Levashina, J., Hartwell, J. C., Morgeson, P. F., & Campion, A. M. (2014). The structured employment interview: narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, *67*, 241-293.
doi: 10.1111/peps.12052

Macan, H. T., & Dipboye, L. R. (1988). The effects of interviewers' initial impressions on information gathering. *Organizational behaviour and human decision process*, *42*, 364-387.
doi: 10.1016/0749-5978(88)90006-4

Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Employee Selection at the Beginning of the 21st Century* , *19*(3), 203-218

Marlowe, D., & Crowne, P. D. (1961). Social desirability and response to perceived situational demands. *Journal of Consulting Psychology*, *25* (2), 109-115.
doi:10.1037/h0041627

Mieg, H.A., Bedenk, S.J., Braun, A., Neyer, F.J. (2012). How emotional stability and openness to experience support invention: a study with German independent inventors. *Creativity Research Journal*, 24 (2-3), 200-207.

doi: 10.1080/10400419.2012.677341

Motowidlo, J. S., Dunnette, D. M., Carter, W. G., Tippins, N., Werner, S., Burnett, R. J & Vaughan, J. M. (1992) Studies of the Structured Behavioral Interview. *Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 571-587. doi: 0021-9010/92/3.00

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. doi: 10.1016/j.jrp.2007.02.003

Nolan, P. K., & Highhouse, S. (2014). Need for autonomy and resistance to standardized employee selection practices. *Human Performance*, 27, 328-346.

doi: 10.1080/08959285.2014.929691

Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS*. (5. ed.) Maidenhead: Open University Press/McGrawHill.

Paulhus, L. D. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychological*, 46 (3), 598-609.

doi: 10.1037/0022-3514.46.3.598

Peabody, D. (1967). Trait inferences: Evaluative and descriptive aspects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7 (4)

doi: 10.1037/h0025230

Pulakos, D. E., & Schmitt, N. (1995). Experience-based and situational interview questions: studies of validity. *Personnel Psychology*, 48, 289-308.

doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01758.x

Tengler, D. C & Jablin, M. F. (1983). Effects of questions type orientation, and sequencing in the employment screening interview. *Communication monographs*, 50, 245-263.

doi: 10.1080/03637758309390167

Tupes, E.C., & Christal, R.E. (1961). Recurrent personality factors based on trait ratings. *Journal of Personality* (1992), 60(2), 225-251.

doi:10.1111/j.1467-6494.1992.tb00973.x

Salgado, J., F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C. & de Fruyt, F. (2003). International validity generalization of gma and cognitive abilities: a european community meta-analysis. *Personnel Psychology*, *56*, 573-605.

doi: 0.1111/j.1744-6570.2003.tb00751.x

Sackett, R. P. (1982). The interviewer as hypothesis tester: the effects of impressions of an applicant on interviewer questioning strategy. *Personnel psychology*, *35*, 789-803. Hämtat från: doi: 10.1111/j.1744-6570.1982.tb02222.x

Schlenker, R. B., & Weigold, F. M. (1992). Interpersonal process involving impression regulation and management. *Annual Review Psychology*, *43*, 133-168. Hämtat från: <http://dx.doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1146/annurev.ps.43.020192.001025>

Shaugnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2012). *Research methods in psychology (9 uppl.)*. Boston: McGraw-Hill Comp.

Stevens, C.K., & Kristof, A.L. (1995). Making the right impression: a field study of applicant impression management during job interviews. *Journal of Applied Psychology*, *80*, 587-606. doi: 10.1037/0021-9010.80.5.587

Weisner, W.H., & Cronshaw, S.F. (1988). A meta-analytic investigation of the impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. *Journal of Occupational Psychology*, *61*, 275-290. doi: 10.1111/j.2044-8325.1988.tb00467.x

Ziegler, M., Dietl, E., Danay, E., Vogel, M., & Bühner, M. (2011). Predicting Training Success with General Mental Ability, Specific Ability Tests, and (Un)Structured Interview: A meta-analysis with unique samples. *International Journal of Selection and Assessment*, *19* (2). doi: 10.1111/j.1468-2389.2011.00544.x

Bilaga 1:

Sökes: Projektledare till Företag XXX

Vi söker en projektledare inom ett internationellt läkemedelsföretag. Som projektledare planerar du, styr samt följer upp projektgruppens dagliga aktiviteter. Vi ser gärna att du har tidigare erfarenhet av projektledning och behärskar Officepaketet. Tidigare erfarenhet av kalkylarbete och en professionell nivå av engelska är meriterande.

Då du kommer att arbeta i team som projektledare ser vi gärna att du är social. Du besitter förmågan att skapa nya kontakter och etablera goda relationer med andra människor. Då vi dessutom är ett internationellt företag ser vi gärna att du har tidigare erfarenheter av att arbeta i mångkulturella miljöer. Vi söker en problemlösare som aktivt för arbetet framåt och snabbt kan fatta beslut. Det är även viktigt att du känner dig bekväm i rollen att leda och fördela arbetet eftersom du kommer att ha huvudansvaret för att koordinera projektgruppens arbete.

Du kommer att fungera som en nyckelperson för oss och vara med i hela processen från idé till färdig slutprodukt. Därför är det viktigt att du är flexibel och kan anpassa dig till många olika situationer. Då du kommer ha många bollar i luften är det av stor vikt att du är strukturerad och kan arbeta väl under stress.

Bilaga 2:

Relevant-specifika intervjufrågor

1. Vilken tidigare erfarenhet har du som är relevant för den här tjänsten som projektledare?
2. Anta att du, som projektledare, har många uppgifter att utföra, hur skulle du strukturera upp ditt arbete?
3. Skulle du kunna ge ett exempel på ett tillfälle då du framgångsrikt använt dig av dina kunskaper i kalkylarbete?
4. Vilken dokumenterad erfarenhet har du av engelska på yrkesmässig nivå?
5. Baserat på din tidigare arbetslivserfarenhet, kan du exemplifiera ett tillfälle där du visat prov på dina anpassningsförmågor?
6. På vilket sätt har din sociala förmåga varit till hjälp i tidigare teamarbeten på arbetsplatser?
7. Exemplifiera på vilket sätt du tidigare har arbetat i arbetsmiljöer som präglas av flera olika kulturer?
8. Hur skulle du ta dig an uppgiften att föra in en omfattande mängd data i Excel?
9. Som ny projektledare, hur skulle du ta dig an ditt första möte med ditt team?
10. Ge ett exempel på ett lyckat uppdrag som du har slutfört som projektledare
11. Anta att du har en deadline på en arbetsuppgift om några timmar. Du ligger efter i planeringen, hur skulle du hantera situationen?
12. Pondera att du har två lika viktiga arbetsuppgifter, hur bestämmer du vilken av dem du prioriterar?

Relevant-abstrakta intervjufrågor

1. Är du bra på att prata engelska på yrkesmässig nivå?
2. Vad innebär stress för dig?
3. Vad skulle du lyfta fram gällande din sociala förmåga?
4. Är du bra på att engagera dina medarbetare i ett team?
5. Hur skulle du beskriva din flexibilitet?
6. Hur trivs du med att jobba i mångkulturella miljöer?
7. Vad skulle du betona gällande dina färdigheter i kalkylarbete?
8. Är du bra på att skapa nya framgångsrika relationer?

9. Hur bra är du på att använda Excel?
10. Hur skulle du bedöma dina ledaregenskaper?
11. Utmärks du av stresstålighet?
12. Hur bedömer du din förmåga att organisera ditt arbete?

Irrelevant-abstrakta intervjufrågor

1. Hur bra är du på att hålla dina emotioner under kontroll?
2. Är du bra på att föra arbetet framåt?
3. Utövar du någon sport?
4. Vad tycker du om att göra på fritiden?
5. Hur mån är du om att komma överens med andra människor?
6. Är du duktig på att intervjua människor?
7. Hur tar din kreativitet sig uttryck?
8. Hur skulle du hantera en krissituation?
9. Är du en prestigelös person?
10. Är du aktiv i någon ideell verksamhet?
11. Hur pedagogisk är du?
12. Vad skulle du lyfta fram när det gäller din empatiska förmåga?