



# LUND UNIVERSITY

## **INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI**

*Beteendevetenskapliga programmet*

Är rekryterarens nivå på Big Five och evaluativa faktorn relaterad till en preferens för att utforma rekryteringsprocessen på ett visst sätt?

**Hylander Susanne & Verngren Moa**

Kandidatuppsats (15 hp)  
VT 2015

Handledare: Martin Bäckström & Fredrik Björklund

## **Abstract**

The purpose of this study was to examine if recruiters' personality, based on the personality dimensions from the Big Five model, but also social desirability, is related to preference for certain recruitment methods within a recruitment process. Social desirability was measured by the evaluative factor, which can be described as a preference for evaluative information and a tendency to describe one self in a socially desirable way. 97 students took part in the study and were asked to fill out a survey regarding personality and recruitment processes. The survey consisted of three parts. First they made self-ratings on a personality test. Then they took on the role as recruiter and rated the usefulness of specific personality items. Finally, they designed a fictive recruitment, according to how important they thought different methods would be in a recruitment process.

There were two hypotheses. The first stated that there is a correlation between high value on the evaluative factor and preference for evaluative personality items and evaluative recruitment methods. The second stated that recruiters stress the importance of such characteristics they believe to possess themselves, also when designing a recruitment process. The results showed no support for the first hypothesis, but there was a significant correlation for extrovert people and their preference for extrovert personality items, and a corresponding tendency for agreeableness, partially supporting the second hypothesis.

**Keywords:** evaluative factor, Big Five, personality, social desirability, recruitment

## Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka om rekryterares personlighet, baserat på de personlighetsdimensionerna från Big Five, men även social önskvärdhet, är relaterat till preferens för särskilda rekryteringsmetoder i en rekryteringsprocess. Social önskvärdhet mättes genom den evaluativa faktorn, som kan beskrivas som en preferens för evaluativ information och en tendens att beskriva sig själv på ett socialt önskvärt sätt. 97 studenter deltog i studien och blev tillfrågade att fylla i en enkät som handlade om personlighet och rekryteringsprocesser. Enkäten bestod av tre delar. Första delen bestod av ett personlighetstest och i den andra delen skulle studenterna ikläda sig rollen som rekryterare och skatta personlighetsitems lämplighet, men även välja ut de tio bästa. Slutligen skulle de konstruera en rekryteringsprocess genom att först skatta 8 rekryteringsmetoder, men även fördela procent på de olika metoderna, ju högre procent desto viktigare ansåg man att de är för rekryteringsprocessen. Den första hypotesen löd; det finns ett samband mellan att ha högt på den evaluativa faktorn och preferens för evaluativa personlighetsitems och evaluativa rekryteringsmetoder. Den andra hypotesen löd; de drag som rekryteraren uppfattar sig ha, kommer hen också att uppfatta som viktiga i en rekryteringsprocess. Resultaten visade inga signifikanta korrelationer gällande den evaluativa faktorn, men det fanns däremot en signifikant korrelation gällande extroverta människor och deras preferens för extroverta personlighetsitems. Detta fanns även gällande personlighetsdimensionen vänlighet, men korrelationen var svagare.

**Nyckelord:** evaluativa faktorn, Big Five, personlighet, social önskvärdhet, rekrytering

## Inledning

Intervjuns användning i samband med rekryteringsprocesser har med åren ökat markant som en relevant bedömningsmetod (Kahlke & Schmidt, 2000). Dock finns det vanligtvis felkällor vid intervjutillfället som påverkar åsikter och attityder för både intervjuaren och den som blir intervjuad. Ett exempel på detta kan vara att beslutsprocessen oftast påverkas mycket av hur pass väl den arbetssökande och intervjuaren kommer överens med varandra (Kahlke & Schmidt, 2000). Ett annat problem inom rekryteringsprocesser är det faktum att människor ibland kan bete sig på ett sätt eller ge information som är missledande (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010). I andra fall är vissa personer väldigt självmedvetna och vet mycket väl om deras styrkor och svagheter, vilket gör att de avsiktligt kan manipulera rekryteringen genom hur de porträtterar sin egen självbild (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010). Detta är viktigt att ha i åtanke både som arbetsgivare och arbetstagare för att i slutändan kunna vara säkra på att rätt person anställts för jobbet. Något som även är viktigt att tänka på vid en rekryteringsprocess är hur väl organisationen i fråga och den nyanställda sedan matchar varandras behov och hur detta påverkar beslutsprocessen. En modell som adresserar detta är Person-Organisation Fit (PO fit) vilket fokuserar på hur mycket samstämmighet det finns mellan personal och organisation gällande värderingar, personlighet osv. (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010). Detta har dock väckt frågor angående hur pass mycket fokus man bör lägga på personlighet vid en rekrytering och om det till och med kan hindra organisationer från att anställa individer med rätt kompetens för jobbet (Bowen, Ledford & Nathan, 1991).

### **Syfte och frågeställning**

I denna studie är syftet att undersöka om en rekryterares personlighet, men även grad av social önskvärdhet, är relaterat till preferens för särskilda rekryteringsmetoder i en rekryteringsprocess. För att särskilt kunna mäta social önskvärdhet används den evaluativa faktorn som kan beskrivas som *”en persons tendens att beskriva sig själv i positivt värdeladdade termer och i sin självbeskrivning uttrycka sig på ett sätt som anses vara socialt önskvärt”*. Genom att dela upp olika relevanta rekryteringsmetoder i evaluativa och neutrala, men även göra likaså med items i ett personlighetstest,

skapar vi en möjlighet att kunna studera vilka individer som föredrar metoder eller items som ger dem möjlighet att framställa sig i ett bättre ljus.

Denna studie kan uppmärksamma flera olika biases som kan uppstå i en rekryteringsprocess genom att få en bättre förståelse om varför vissa individer (med eventuellt liknande personlighetsdrag) föredrar samma rekryteringsmetoder.

### **Rekryteringsprocesser**

För att skapa en god omsättning och en framgångsrik organisation är det viktigt att företag världen över investerar i olika resurser. Det kan vara fasta resurser såsom utrustade lokaler, råvaror, produkter osv. Men det kanske viktigast av allt är de mänskliga resurserna, d.v.s. personalen och ledning på företaget. Det är de och deras olika kompetenser som för organisationen framåt. Det är på så sätt oerhört viktigt för företaget att när man väl behöver en ny resurs, en ny mänsklig kompetens, bör denna vara rätt person för jobbet. En dålig rekrytering som inte baseras på en systematisk urvalsprocess kan påverka företagets ekonomi men påverkar även produktiviteten på företaget och bland de anställda (Kahlke & Schmidt, 2000).

Rekrytering- och urvalsprocessen bör alltså vara systematisk och noggrann och kan t.ex. bestå av en bedömningscirkel bestående av 7 punkter; *att göra en arbetsanalys, det sammantagna bedömnings förförandet, intervjun, testning, referenstagande, systematisk bedömning och systematiskt beslutsfattande* (Kahlke & Schmidt, 2000).

Som tidigare nämnt används intervjuer ofta vid rekrytering och inom rekryteringsforskning skiljer man på ostrukturerade och strukturerade intervjuer, där den ostrukturerade ses som en informell diskussion och den strukturerade som en planerad konversation vars syfte är att alla personer får exakt samma frågor, i samma följd och samma plats (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010). På så sätt kan den strukturerade intervjun ses som ett standardiserat psykometriskt test (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2010). Eftersom den ostrukturerade intervjun saknar det systematiska tillvägagångssätt som den strukturerade karakteriseras av, möjliggör det tillfällen för intervjuaren att ställa oplanerade följdfrågor (Campion & Palmer, 1997). Dessa följdfrågor ger på så sätt utrymme för bias då rekryteraren skapar en egen och subjektiv bild av den som blir intervjuad, vilket i sin tur påverkar intervjuens reliabilitet då den inte längre, på ett likvärdigt sätt, mäter samma sak för alla individer som intervjuas (Campion & Palmer, 1997).

Att vid början av en rekryteringsprocess ha en utarbetad arbetsanalys är fördelaktigt då den används som en grund för resten av bedömningsarbetet (Kahlke & Schmidt, 2000). Ju mer noggrant informationen som samlas in vid arbetsanalysen, desto effektivare blir även rekryteringen. Flera olika verktyg inom denna modell har utvecklats, bland annat *personlighetsbaserad arbetsanalys* (Aguinis, Mazurkiewicz & Heggstad, 2009). Tillskillnad från traditionella arbetsanalysmetoder som fokuserar främst på beteende, inriktar den personlighetsbaserade analysen sig på förhållandet mellan ett jobb och de personlighetsdrag som krävs för jobbet (Aguinis mfl, 2009). Dock kan det uppstå flera olika biases vid användning av detta tillvägagångssätt t.ex. *social projektion*, vilket är ett kognitivt bias som får individer att förvänta sig att människor i sin omgivning är likadana som sig själva (Aguinis mfl, 2009). Denna är problematiskt framförallt inom rekrytering där t.ex. rekryteraren kan, enligt detta bias, utgå ifrån sina egna karaktärsdrag som referens när de ska bedöma arbetssökanden, vilket i sin tur leder till att personalen i organisationen blir en allt mer homogen grupp i termer av personlighet (Aguinis mfl, 2009).

Eftersom forskning har visat att bedömningar rekryterare gör kan influeras av deras egen personlighet i form av social projektion, finns det anledning att undersöka om personlighet även är relaterat till preferens för särskilda rekryteringsmetoder, vilket även det kan påverka brist på mångfald inom organisationer ur ett personlighetsperspektiv.

### **Femfaktorteorin och personlighetstest**

Femfaktorteorin, eller internationellt känt som ”Big Five”, är ett ramverk som består av fem olika personlighetsdimensioner och enligt teoretiker är dessa fem tillräckliga för att fånga upp den grundläggande strukturen för ens personlighet (Holt, Bremner, Sutherland, Vliek, Passer & Smith, 2012). De menar även att dessa fem dimensionerna är ett globalt fenomen och kan appliceras på människor världen över (Holt mfl, 2012) De olika dimensionerna består av; *extraversion*, *vänlighet*, *samvetsgrannhet*, *öppenhet* och *neuroticism*. Utöver detta innehåller även dimensionerna olika fasetter som beskriver och belyser olika aspekter av personlighetsdimensionerna. T.ex. dimensionen *samvetsgrannhet* kan även beskrivas av fasetterna; duglighet, plikttrögenhet, självdisciplin etc. (Miller, 2014)

Inom rekrytering och urval används detta ramverk flitigt och mäter personlighet genom att den arbetssökande fyller i ett självskattningsformulär vars resultat sedan används i beslutsprocessen (Kluemper, McLarty & Bing, 2015).

Att använda just självskattningsformulär när man mäter personlighet har länge blivit kritiserat då det är en subjektiv metod som kan leda till att skattningarna man gör påverkas av social önskvärdhet (Paunonen & LeBel, 2012). Detta innebär att man medvetet väljer att skatta sig själv på ett fördelaktigt sätt; man belyser fler positiva egenskaper hos sig själv som inte alltid stämmer överens med verkligheten för att vinna tycke hos t.ex. en rekryterare/arbetsgivare (Paunonen & LeBel, 2012).

Det har visat sig att formuleringen av t.ex. olika items i ett personlighetstest kan framkalla socialt önskvärda reaktioner/svar (Bäckström, Björklund & Larsson, 2014). Forskningen har därför sedan försökt att minska detta bias i självskattningsformulär genom flera olika metoder (Bäckström m.fl, 2014). I den aktuella studien är intresset framförallt för särskilda mätinstrument och vilka biases som kan uppstå när man använder dessa i en rekryteringsprocess. Framförallt hur rekryterarens personlighet kan påverka vilka metoder som används och uppmärksammas. Detta kan innebära att rekryteraren själv kan ses som ett bias eftersom det inte skapar en objektiv rekryteringsprocess där alla människors olikheter tas in i beräkning, utan blir en utvärdering av arbetssökande som baseras på rekryterarens egen preferenser för specifika verktyg som används vid ett urval.

### **Self-enhancement**

När människor medvetet uppvisar en positiv bild av sig själva genom att överrapportera och belysa positiva egenskaper men samtidigt väljer att inte dela med sig av sina negativa egenskaper, beter de sig i linje med det som kallas för impression management (de Vries, Zettler & Hilbig, 2014). Detta görs av människor för att kunna påverka andras uppfattning om dem, och tidigare forskning har demonstrerat att impression management beteenden kan påverka viktiga skeden/stadier i rekryteringsprocesser även på arbetsplatsen (Bourdage, Wiltshire & Lee, 2014). Impression management kan även delas in i 5 olika faktorer som var och en beskriver olika typer av detta beteende. *Ingratiation*; man utför tjänster, ger beröm och håller med andra för att vinna deras uppskattning. *Self-promotion*; uppvisar sina egna bedrifter för att anses som kompetent av andra. *Exemplification*; man gör mer än förväntat (t.ex. tar på sig fler arbetsuppgifter) av en för att framstå som engagerad.

*Intimidation*; utstrålar makt, eller att man potentiellt straffar någon för att framstå som hotfull. *Supplication*; uppvisar sina svagheter på ett sådant sätt att man verkar hjälplös och behövande (Bourdage m.fl, 2014). Det har även visats sig från tidigare forskning att vissa personlighetsdrag är kopplade till särskilda impression management metoder, t.ex. personlighetsdimensionen från Big Five, extraversion, är positivt relaterat till *self-promotion* (Kristof-Brown, Barrick & Franke, 2002). Det påstås att detta kan bero på att människor som karakteriseras som extroverta, är sociala och lägger mer kraft på att bli accepterade av andra genom att skapa en positiv "image" av sig själva (Bourdage mfl, 2014). Denna form av social önskvärdhet som impression management, är relevant i den aktuella studien då det tyder på att det finns stor chans att människor som ligger högt på den evaluativa faktorn även skulle föredra evaluativa rekryteringsverktyg där de har en möjlighet att medvetet kunna ändra sina svar/beteenden för att få en positiv respons från sin omgivning.

En annan form av social önskvärdhet kallas för self-deception och tillskillnad från impression management försöker individerna inte medvetet uppvisa en positiv bild av sig själva, utan personerna tror att de positiva självbilder de skapat, stämmer överens med verkligheten (Paulhus, 1984). Både impression management och self-deception kan även ses som former av försvarsmekanismer som används av individer för att skydda sin egen självuppfattning, vilket framförallt är tydligt gällande self-deception. (Paulhus & John, 1998).

Forskning har även visat att impression management beteenden påverkas av kontexten. Behovet av att vilja framhäva sina positiva egenskaper är inte lika starkt om en uppgift utförs anonymt, tillskillnad från self-deception som sker på en omedveten nivå, och påverkas på så sätt inte av andra faktorer såsom kontext, att bli observerad av andra m.m. (Paulhus & John 1998). I den aktuella studien finns det inte möjlighet att kunna särskilja på impression management och self-deception, utan social önskvärdhet (rent allmänt) mäts genom den evaluativa faktorn, och det är den allmänna tendensen att reagera på evaluativa personlighetsitems/rekryteringsmetoder som kommer att studeras.

### **Person-Organisation Fit och likhetsteorier**

En modell inom rekryteringsforskning som kallas för Person-Organisation Fit (PO fit), menar att arbetssökanden förväntas att respondera mer positivt på organisationer när dessa två parter delar samma värderingar och normer (Swider, Zimmerman &



Barrick, 2015). PO fit kan även definieras som ”kompabiliteten mellan människor och organisationer som uppstår när minst en enhet uppfyller den andras behov, eller när de delar liknande fundamentala karaktärsdrag, eller både och” (Swider mfl, 2015). Något som är mer relevant är den forskning som fokuserar på hur arbetssökandes perceptioner av PO fit förändras genom hela rekryteringsprocessen även kallat för *PO fit differentiation* (Swider mfl, 2015). Enligt en tidigare forskningsstudie visade det sig att relationen mellan PO fit och hur attraktiv organisationen framstår för arbetssökanden varierade beroende på vilket stadium man befinner sig i rekryteringsprocessen, och menade att detta beror på hur mycket information organisationen bidrog angående dess verksamhet (Harold & Ployhart, 2008). Detta är relevant eftersom, om rekryterarens personlighet påverkar vilka metoder som väljs, finns det en risk att det skapar en FIT med personer som påminner om rekryteraren själv. Men även ju mer information som ges under processen desto fler likheter uppstår mellan arbetssökande och arbetsgivare då rekryterarna sällar bort dem som inte uppvisar samma likheter som sig själv.

Likheter i personlighet har även visat sig påverka i vilken grad man finner en annan person attraktiv. Även andra aspekter såsom likheter i värderingar, intelligens, emotionella tillstånd osv. (Griffitt, 1969). Studier har även visat att likheter vi endast antar existerar mellan sig själv och en annan individ samt *faktisk* likhet, korrelerar signifikant med attraktion mellan två individer (Izard, 1960). Vilket tyder på att personer med liknande affektiva karaktärsdrag tenderar att tycka om samma sociala situationer att interagera i (Izard, 1960), d.v.s. uttrycket ”lika barn leka bäst” kan tolkas bokstavligt talat.

Attraktion mellan två personer tycks även bero på vilken grad man bekräftar, eller inte bekräftar, varandra i en social situation. De som uppfattas som mer lik en själv gällande åsikter och värderingar och sedan bekräftar dessa, uppfattas som mer intelligenta, moraliska osv. (Byrne, 1961). I en annan forskningsstudie av Türetgen, Dinler & Ünsal (2009) undersökte man om faktiska personlighetslikheter mellan bedömare (rekryterare) och arbetssökanden gällande personlighetsdimensionerna extraversion och samvetsgrannhet, påverkar bedömarnas urvalsbeslut. Resultat från studien visade på att bedömare kommer med större sannolikhet att skatta arbetssökande högre som de uppfattar som mer lika dem själva (Türetgen mfl, 2009). I den aktuella studien är denna typ av tidigare forskning relevant då det väcker frågor som; om man finner andra individer som påminner om sig själv attraktiv eller att man

hellre föredrar att beblanda sig med likasinnade människor, föredrar man även då särskilda items i ett personlighetstest som karaktäriseras av samma personlighetsdimension som man själv korrelerar med?

### **Evaluativa faktorn och evaluativ neutralisering**

Som tidigare nämnt kan social önskvärdhet hota ett personlighetstest validitet och olika metoder har tagits fram som lösningar på detta problem. En metod för att minska denna bias går ut på att man fokuserar på kontexten där testet utförs. Man vill minimera människors motivation att svara på ett socialt önskvärt sätt genom att t.ex. muntligt informera dem att testet inkluderar validitetsskalor som kan avslöja fusk (Paunonen & LeBel, 2012). Dock har det visats sig att denna metod inte är särskilt effektiv, framförallt i situationer som i en rekryteringsprocess där motivationen att vilja framställa sig på ett positivt sätt är extremt stark (Paunonen & LeBel, 2012).

En annan metod bygger på den evaluativa faktorn och metoden går ut på att systematiskt reducera denna faktor genom att omformulera items i ett personlighetstest (Bäckström mfl, 2014). Det finns inga särskilda regler för hur man ska omformulera items utan det bör vara så neutralt som möjligt, varken negativt eller positivt laddat men samtidigt fortfarande vara deskriptivt, d.v.s. det ska endast beskriva det *faktiska* innehållet. (Bäckström m.fl, 2014). Detta koncept härstammar ifrån Peabody (1967) som menade på att när man gör bedömningar av personlighet, görs detta med syfte att utvärdera om någon besitter ”bra” eller ”dåliga” egenskaper. Genom att sedan neutralisera items i ett personlighetstest minskar man på så sätt människors benägenhet att framställa sig som *mindre dåliga* eller *betydligt bättre* (Bäckström mfl, 2014). Ett exempel på ett negativt laddat item kan vara ”*undviker kontakt med andra*” vilket gör det evaluativt då det framkallar en motivation hos människor att inte vilja framställa sig som introvert. För att minska dess evaluativitet kan man istället omformulera det till ”*känner mig tillfreds även när jag är ensam*” (Bäckström mfl, 2014). Ytterligare ett exempel på hur denna metod fungerar är hur ett positivt laddat item kan neutraliseras; ”*har livlig fantasi*”, vilket relaterar till ett eftertraktat karaktärsdrag då det indikerar på kreativitet och öppenhet, kan istället neutraliseras till ett mindre värdeladdat item såsom ”*spenderar mycket tid på att utforska min imaginära värld*” (Bäckström m.fl, 2014).

## Hypoteser

Med utgångspunkt i tidigare forskning relaterat till rekrytering och urval samt olika begrepp såsom evaluativa faktorn, impression management, self-deception, PO fit, likhetsteorier och Big Five har två hypoteser formulerats på följande sätt:

**Hypotes 1:** Det finns ett samband mellan att ha högt på den evaluativa faktorn och att ha en preferens för evaluativa personlighetsitems, samt för evaluativa rekryteringsmetoder.

**Hypotes 2:** De drag som rekryteraren uppfattar sig ha, kommer hen också att uppfatta som viktiga att fråga om i en rekryteringsprocess.

T.ex. personer som skattar högt på samvetsgrannhet föredrar påståenden som har med samvetsgrannhet att göra. Påståenden i denna mening innebär de items som finns i ett personlighetstest.

## Metod

### Deltagare

Samtliga deltagare i studien var studenter från Lunds universitet med blandade inriktningar. Största andelen studenter kom från Lunds tekniska högskola (LTH) och Samhällsvetenskapliga fakulteten. Totalt rekryterades 100 studenter, men tre personer föll bort från studien då två av dem missade en uppgift i enkäten och den tredje avbröt på grund av tidsbrist. Studien innefattade 97 deltagare och bland dessa fanns 46 män och 51 kvinnor i varierande åldrar, från 19 till 39 år ( $M = 23,89$ ,  $SD = 3,77$ ).

### Instrument

I denna studie användes ett personlighetstest, ett test där deltagarna skulle bedöma personlighetsitems, och slutligen, en övergripande uppgift där deltagarna själva skulle värdera olika delar i en rekryteringsprocess.

*Personlighetstest:* Det personlighetstest som användes var konstruerat av Bäckström och Björklund (2014), och i grunden utgår detta test ifrån de fem personlighetsdimensionerna ur Big Five, men testet är också utarbetad på ett annorlunda sätt för att fånga upp den evaluativa faktorn. 80 personlighetfrågor ingick i testet, där 40 tillhörde den ursprungliga varianten (ett urval hämtat från IPIP-NEO-PI, "The international personality item pool", Goldberg et al., 2006) och resterande 40

var neutraliserade frågor. Utformningen av de neutraliserade frågorna skapades genom att revidera de evaluativa frågorna på ett sådant sätt att de från början värdeladdade frågorna, blev mindre värdeladdade utan att minska på kriterievaliditeten i testet och på så sätt minska graden av social önskvärdhet (Bäckström & Björklund, 2014). I studien gjordes även en reversering av personlighetsdimensionen neuroticism till emotionell stabilitet.

Ett exempel på ett evaluativt item kan vara: *"Känner mig nöjd om saker och ting är i ordning"* och i den neutraliserade versionen: *"Vill absolut ha ordning omkring mig"*. För att kunna relatera till den evaluativa faktorn i självskattningar skapades en indexvariabel, även kallad *"differensvariabel"*, där de neutraliserade skattningarna drogs ifrån skattningarna av de evaluativa skattningarna, det vill säga, att differensvariabeln för självskattningar korrelerades dels med differensvariabeln för personlighetsitems för att testa en del av hypotes 1, och dels med differensvariabel för rekryteringsmetoder för att testa den andra delen av hypotes 1.

*Bedömning av personlighetsitems:* I denna del av enkäten skulle deltagarna föreställa sig att de själva var ansvariga för en rekrytering, och därmed skatta lämpligheten av personlighetsitems som finns i ett personlighetstest. Denna bestod av en skala på 1-5, där 1 motsvarade *oanvändbar* och 5 *extremt användbar*. Slutligen skulle de sedan blicka tillbaka och välja ut vilka de tio bästa var. De personlighetsitems som användes i denna del var tagna från samma personlighetstest som de utförde i första uppgiften, vilket innebar att även dessa items var evaluativa, samt neutrala. Det fanns 40 items totalt, varav 20 var neutrala och 20 var evaluativa.

*Konstruera en rekrytering:* Slutligen skulle deltagarna skatta 8 stycken olika rekryteringsmetoder (intervju, CV-granskning, arbetstest, arbetsprov, interaktionstest, EQ-test, rollspel och IQ-test) hur pass användbara de var i en rekryteringsprocess. Skalan var uppbyggd på 1-7, där 1 motsvarade *oanvändbar* och 7 *extremt användbar*. De olika metoderna var i sin tur indelade i två delar med 4 evaluativa och 4 neutrala rekryteringsmetoder. Syftet med att dela in metoderna på detta sätt var för att se om det fanns en risk för att deltagarens självprestation påverkade resultatet i evaluativa rekryteringsmetoder där det finns en risk för bias, eller rekryteringsmetoder som är mindre evaluativa (*neutrala*), där risken för självprestation var liten. De evaluativa rekryteringsmetoderna innefattade, intervju, CV-granskning, rollspel och interaktionstest och de neutrala metoderna innefattade, arbetstest, arbetsprov, EQ-test

och IQ-test. Det som eftersöktes i studien var den relativa preferensen för endera typen av metod.

I sista delen i enkäten var uppgiften att fördela procent på de olika rekryteringsmetoderna och ju högre andel procent, desto viktigare ansåg man att de var i en rekryteringsprocess. För att ge en tydlig beskrivning på syftet med denna uppgift visades här ett exempel på hur en person kan skatta med tydlig preferens för metoder som är mottagliga för bias (evaluativa): Intervju = 80 %, CV-granskning = 20 %. I det här exemplet syns det tydligt att den här personen har preferens för evaluativa rekryteringsmetoder. Ett annat exempel på en person som har tydlig preferens för metoder som är mindre mottagliga för bias (neutrala) kan vara: Intervju = 10 %, arbetstest = 20 %, IQ-test = 70 %.

### **Pilotstudie**

För att kunna få möjlighet att eventuellt förbättra utformningen av enkäten och få en uppskattning på hur lång tid det kunde ta att genomföra den, samt för att upptäcka golv- och takeffekter utfördes en pilotstudie. Åtta testpersoner deltog och fick därefter ge feedback på hur de tyckte att utformningen var, om instruktionerna var tydliga eller om det fanns något annat som var oklart med de olika uppgifterna. I delen *bedömning av personlighetsitems*, var det några som missade att de även skulle markera vilka de tio bästa påståendena var, och för att undvika detta infördes en påminnelse i slutet.

### **Procedur**

Under två dagar kontaktades studenter från Lunds universitet. Första dagen söktes studenter på Edenområdet, framförallt för att söka efter kvinnliga deltagare, och andra dagen besöktes studenter på Lunds tekniska högskola (LTH), för att finna manliga deltagare. Detta gjordes enbart i syfte för att få en jämn fördelad könsskillnad. Deltagarna tillfrågades om de ville medverka i en forskningsstudie där de skulle få besvara en enkät som handlade om rekryteringsprocesser och personlighet. De fick även information om att enkäten uppskattades ta 15-20 minuter att genomföra. I slutet av enkäten uppmanades deltagarna att gissa hypotesen med studien. Det erbjöds även för deltagare som var intresserade att lämna sin email-adress och få möjlighet att efter undersökningen ta del av den riktiga hypotesen och studiens verkliga syfte.

Deltagarna i studien var helt anonyma och detta framgick i enkäten där de endast behövde fylla i sitt juridiska kön och ålder. De var även medvetna om att de när som helst fick lov att avbryta. Som tack för deras medverkan bjöds det på fika som bestod av kanelbullar och saft.

Databearbetningen utfördes i statistikprogrammet SPSS, och efter att den erhållna datan lagts in, använde vi oss av Pearson korrelationstest för att analysera både hypotes 1 och 2.

## Resultat

Resultaten i den aktuella studien kommer först att inledas med en presentation av hypoteserna som studien är uppbyggd på. Därefter ges en beskrivning av de korrelationer som använts för att testa hypoteserna. Vidare redovisas resultaten på de beräkningar som gjorts för att sedan avslutas med en kort sammanfattning på respektive hypotes.

Hypotes 1 löd: ”*Det finns ett samband mellan att ha högt på den evaluativa faktorn och ha preferens för evaluativa personlighetsitems, samt för evaluativa rekryteringsmetoder*”. För att testa hypotes 1 gjordes två beräkningar, den första korrelationen rörde hypotes 1a om det fanns ett samband mellan att ha högt på den evaluativa faktorn och ha preferens för evaluativa rekryteringsmetoder, resultatet var,  $r(95) = ,145, p > ,05$ . Även om korrelationen var positiv så var den för svag för att stödja hypotesen.

För att testa om preferens för evaluativa/positiva värdeladdade, samt preferens för evaluativa/negativa värdeladdade personlighetsitems mätte samma faktor, gjordes en korrelation mellan de två variablerna. Resultatet visade på en så låg korrelation att det inte gav ett signifikant stöd för att preferens för positiva och negativa personlighetsfrågor mäter samma sak,  $r(97) = ,194, p = > ,05$ .

Den andra korrelationen i hypotes 1b är uppdelad på två beräkningar, en för positiva och en för negativa frågor. Korrelationerna uppskattar om det finns ett samband mellan evaluativa faktorn från självskattningarna av personligheten och i vilken grad deltagarna föredrog evaluativa frågor framför neutrala. Korrelation med

den evaluativa faktorn från självskattningar och de positiva personlighetsfrågorna var,  $r(95) = ,007, p >, 05$ , medan korrelationen med den evaluativa faktorn från självskattningar och de negativa personlighetsfrågorna var,  $r(95) = ,059, p >, 05$ . I denna mätning hittades inget signifikant resultat. Detta innebär att personer med högt på den evaluativa faktorn inte hade relativt högre preferens för evaluativa frågor än för neutrala frågor.

Sammanfattningsvis framgår det av resultatet att den evaluativa faktorn, alltså personers behov av att bete sig på ett socialt önskvärt sätt, *inte* var relaterad till en preferens för att välja evaluativa personlighetsfrågor eller evaluativa rekryteringsmetoder.

Hypotes 2 löd: ” *De drag som rekryteraren uppfattar sig ha, kommer hen också att uppfatta som viktiga att fråga om i en rekryteringsprocess*”. I denna mätning testades relationen mellan om ett visst personlighetsdrag föredrog items som passade just till sitt personlighetsdrag, t.ex. personer som skattar högt på samvetsgrannhet föredrar påståenden som har med samvetsgrannhet att göra. Sammanlagt beräknades fem korrelationer för att undersöka hypotes 2, som innefattade de fem personlighetsdragen i Big Five; Extraversion, Samvetsgrannhet, Vänlighet, Öppenhet och Emotionell stabilitet och slutresultatet av dessa korrelationer finns beskrivna nedan.

Resultatet visade på ett signifikant stöd på personlighetsdraget Extraversion,  $r(95) = ,342, p <, 05$ , och ett svagare stöd för personlighetsdraget Vänlighet,  $r(95) = ,207, p <, 05$ . För de resterande tre personlighetsdragen hittades inget samband och gavs följande resultat: Samvetsgrannhet,  $r(95) = ,099, p = ,333$ , Öppenhet  $r(95) = ,081, p = ,429$  och Emotionell stabilitet,  $r(95) = ,137, p = ,181$ .

Sammanfattningsvis framgår det av resultatet att två av personlighetsdragen i Big Five, *extraversion* och *vänlighet* föredrar påståenden som är knutet till sitt eget personlighetsdrag.

## Diskussion

Huvudsyftet med denna studie var att undersöka om framförallt två olika faktorer kan vara relaterat till preferens för särskilda rekryteringsmetoder; rekryterarens personlighet samt social önskvärdhet mätt genom den evaluativa faktorn.

Studiens första hypotes ” *det finns ett samband mellan att ha högt på den evaluativa faktorn och att ha en preferens för evaluativa personlighetsitems, samt för evaluativa rekryteringsmetoder*” fick inte stöd av resultaten. Det var tänkt att individer som är evaluativa i sin personlighet skulle föredra att använda sig av evaluativa personlighetsitems vid en rekrytering men även att de skulle föredra rekryteringsmetoder som tillåter en att kunna framställa sig positivt. Alltså, en rekryteringsmetod som CV med ett personligt brev, skulle vara att föredra då det tillåter en att kunna belysa positiva egenskaper på ett mer fritt sätt än t.ex. ett IQ-test, som enligt den aktuella studien, inte ansågs vara evaluativt. Det var alltså tänkt att en evaluativ faktor skulle uppstå i både skattningarna av personlighetsfrågorna men även att självskattningarna i personlighet skulle variera beroende om personlighetsitems är evaluativa eller inte, där skillnaden mellan skattningarna av dessa två variabler utgör den evaluativa faktorn.

Det som dock påvisades enligt resultaten var att det fanns två olika evaluativa faktorer i skattningarna av personlighetsitems lämplighet att använda vid rekrytering (där evaluativa faktorn innebär skillnaden mellan hur man responderar på evaluativt formulerade och evaluativt neutraliserade items). Den ena berör personlighetsitems som mäter skalans riktning, d.v.s. när man ger höga skattningar på ett sådant item så får man *högt* på faktorn extraversion. Den andra berör sådana items som mäter i motsatt riktning, när man ge höga skattningar på ett sådant item får man *lågt* på faktorn extraversion. Dessa två evaluativa faktorer korrelerade endast svagt med varandra, vilket var oväntat och det verkar som att skillnaden mellan lämplighetsskattningar av personlighetsskattningar inte bara varierar som en konsekvens av om de är evaluativa eller inte, utan även om de är positivt eller negativt formulerade.

Denna svaga korrelation kan bero på flera olika faktorer. En potentiell anledning till detta kan vara att själva enkäten bestod av flera olika moment där deltagarna var tvungna att agera och tänka utifrån två olika roller. Först utifrån sig



själv där man baserar sina svar på sin egen självbild, men även utifrån en imaginär rekryterarroll. Deltagarna behövde alltså först fokusera på sig själv för att sedan snabbt omvända sin tankegång till en roll, man i vardagen inte är van vid, och utifrån denna bedöma personlighetsitems lämplighet. Detta kanske har förbryllat deltagarna vilket kan ha påverkat studiens resultat. Men även hur instruktionen till den delen av enkäten, gällande att man skulle ta ställning till personlighetens lämplighet, var formulerad. För att förbättra studien hade man, förutom att laborera med olika sätt att formulera instruktionen, möjligtvis kunnat låta deltagarna skatta personlighetsitems på flera olika sätt än just dess lämplighet. Deltagarna hade kunnat få skatta hur pass evaluativa de uppfattar att personlighetsitems är men även i vilken mån dessa ger en jobbsökande möjlighet att beskriva sig så som hen verkligen är. Detta är även eventuellt en lösning på det förstnämnda problemet då det inte kräver lika mycket av deltagarna d.v.s. de kan fortfarande utgå ifrån sig själva, inte en fiktiv situation/roll.

Studiens andra hypotes ”*De drag som rekryteraren uppfattar sig ha, kommer hen också att uppfatta som viktiga att fråga om i en rekryteringsprocess*” fick delvis stöd. Resultatet i studien visar på ett signifikant samband att människor som är extroverta har preferens för att välja extroverta påståenden. Samma gäller för personlighetsdimensioner *vänlighet* men här var sambandet svagare. Detta tyder på att det finns en risk att framförallt extroverta personer lägger mer tonvikt på de sökandes extraversion än vad det finns anledning att göra, med tanke på de arbetsprestationer som den anställde förväntas utföra. Ordvalet ”risk” istället för chans, används eftersom detta även kan innebära att rekryteraren i så fall möjligtvis bortser andra arbetssökanden som inte karaktäriseras av samma personlighetsdimension. Vilket i slutändan leder till en orättvis bedömning som ger fördelar till likasinnade människor. Detta stödjer tidigare likhetsteorier, som genom forskning, kunnat påvisa att likheter i personlighet påverkar i vilken grad man finner andra människor attraktiva (Izard, 1960). Men även gällande konceptet social projektion, vilket i det här sammanhanget kan tolkas som att det finns risk för rekryteraren läser in sina egna drag i den arbetsuppgift som eftersöks. Vilket kan innebära att om rekryteraren (om man utgår från extraversion) själv karaktäriseras av extrovert, kommer hen tänka att personen som ska anställas för jobbet även måste karaktäriseras som extrovert. På så sätt letar rekryteraren efter extroverta personlighetsitems för att kunna fånga upp sådana sökanden som har tillräckligt hög extraversion (Aguinis mfl, 2009). Ytterligare stöd får hypotesen från Türetgen mfl, (2009), som påvisade att rekryterare skattar

arbetsökande högre som de uppfattar som mer lika sig själva, vilket är särskilt relevant eftersom deras studie utgick från två personlighetsdimensioner där en av dem var extraversion. Resultatet kan även appliceras på PO fit, där en del av beskrivningen för denna modell, som definierats i inledningen är "... kompatibiliteten mellan människor och organisationer som uppstår när de delar *liknande fundamentala karaktärsdrag*" (Swider mfl, 2015), vilket i denna studie resulterade i personlighetsdimensionerna extraversion och vänlighet.

Dock förklarar det inte varför det inte fanns ett samband gällande de andra personlighetsdimensionerna. Kanske bör fokus riktas mer på personlighetsdimensionerna extraversion/vänlighet och hur dessa personers karaktärsdrag beskrivs för att hitta en förklaring? Extroverta personer beskrivs enligt fasetten som: sociala, äventyrssökande, kraftfulla, energiska, entusiastiska och utåtriktade (Holt mfl., 2012). Kan extroverta personers behov av sociala interaktioner ge till följd att de har ett större behov av att komma i kontakt med likasinnade än andra personlighetsdrag? Då kontakt med andra sociala människor ger tillbaka den feedback, kraft och energi som de behöver. Människor som karaktäriseras av dimensionen vänlighet däremot, kan beskrivas som; omtäckta, trevliga och lyhörda för andras behov (Tov, Nai & Lee, 2014). Något dessa två dimensioner har gemensamt, är att de kan tolkas som *sociala dimensioner*. Extroverta människor kan ytterligare beskrivas som att de fokuserar på att ingå i sociala sammanhang och interagera med andra, medan vänliga personer fokuserar på att upprätthålla positiva relationer i sin omgivning (Tov mfl, 2014). Trots att Big Five delar upp personlighet i 5 separata dimensioner finner man i forskning att dessa två personlighetsdrag ofta korrelerar med varandra (Tov mfl, 2014). En annan förklaring till varför man fann samband för just dessa två dimensioner i den aktuella studien, finner man i en forskningsstudie av Nikitin & Freund (2015) som handlade om motivation och personlighet. En del av forskningen inriktade sig på *social approach motives* som definierades som; motivationen att vilja ingå i sociala sammanhang som resulterar i fördelar såsom att skaffa nya vänner (Nikitin & Freund, 2015). Resultaten från deras studie visade att människor som skattar högt på *social approach motives* kan tillfredsställa deras behov att tillhöra en grupp, genom att vara extroverta men samtidigt vänliga (Nikitin & Freund, 2015).

### **Begränsningar i studien och förslag på vidare forskning**

Eftersom den aktuella studien undersökte *korrelation* mellan olika variabler tillkommer begränsningar såsom att det inte går att medge några slutsatser om kausalitet. Från resultaten kunde man visa på ett signifikant samband att människor som är extroverta, har preferens för att välja extroverta personlighetsitems samt ett svagt samband gällande vänlighet, men det säger inget om dess orsak och verkan, utan man kan endast resonera att detta samband beror på personlighet, som kan ses som en stabil egenskap hos människor, som i sin tur kan styra och påverka många olika sorters beteenden.

Ytterligare en begränsning finner man i populationen av deltagare som bestod av studenter. Eftersom studien handlade om rekrytering och urval, och till viss del krävde att deltagarna skulle tänka utifrån en rekryterares perspektiv gällande bedömning av metoder och personlighetsitems, kan det ha påverkat studiens resultat då de flesta saknar erfarenhet inom denna bransch. Det hade kanske varit intressant för framtida forskning att utföra samma studie men att istället använda sig av en population som bestod av rekryterare för att lättare kunna generalisera studiens resultat.

Hypotesen om att evaluativa personer, de som skattade sig själv högre på evaluativa än neutrala items, också skulle ha preferens för evaluativa items fick inget stöd. Utgående från den väldigt låga korrelationen mellan preferensen för positiva och negativa items så verkar det som operationaliseringen inte riktigt lyckats. Förhoppningen var att hypotesen skulle få stöd antingen för positiva eller negativa items, men eftersom inte någon av dem var relaterade till hur evaluativa personerna skattat sig själv och det inte fanns korrelation mellan preferens för positiva och negativa items, så vet vi inte så mycket mer i nuläget. Det kan naturligtvis fortfarande vara så att hypotesen stämmer, men att vi inte lyckats hitta det rätta sättet att operationalisera preferensen för evaluativa frågor. I en tidigare C-uppsats (Hansson & Kroon, 2014) där huvudhypotesen löd ”*rekryterare som är evaluativa i beskrivningen av sig själva föredrar evaluativa personliga brev och rekryterare som är deskriptiva i beskrivningen av sig själva föredrar deskriptiva personliga brev*” fick enligt deras resultat stöd. Vilket tyder på att det finns en relation mellan den evaluativa faktorn och preferens för särskilda rekryteringsmetoder.

De resultat gällande det samband mellan extraversion och preferens för extroverta personlighetsitems som presenterades i denna studie kan eventuellt

tillämpas på andra situationer i rekryteringsprocesser. För framtida forskning kan det vara intressant att fokusera sig på en specifik bedömningsmetod där detta bias kan tänkas uppstå, intervjun. De mest framträdande beteendena som uppvisas i en intervjusituation är arbetssökandes sociala interaktionsförmåga, och människor som är extroverta kommer med större sannolikhet att prata mer, uttrycka sig bättre och bidra med mer information om sig själva, jämfört med människor som är introverta (Caldwell & Burger, 1998). Karaktäriseras rekryterare i denna situation även som extroverta kommer de, utifrån den aktuella studiens resultat, framförallt uppmärksamma dessa sociala egenskaper och föredra de personer som uttrycker dem.

Ytterligare en förklaring till varför just extroverta personer har starkare preferens för det personlighetsdrag som de själva har, kan förklaras av den likhetsteori angående attityder som presenteras av Byrne (1996). Han menade på att när en annan person bekräftar våra egna attityder/åsikter genom att indikera att hens är överensstämmande med våra, skapas en positiv relation (Byrne, 1996). Eftersom extroverta personer karaktäriseras som sociala och utåtriktade, skapar detta fler tillfällen för sådana individer att bekräfta varandra, men även lättare för dem att *uppmärksamma* varandra just eftersom deras karaktärsdrag är så pass framträdande.

För att undvika denna bias är det viktigt att organisationer satsar på att använda sig av strukturerade intervjuer, då den ostrukturerade intervjun möjliggör fler tillfällen för dessa extroverta individer att sväva ut i sina svar (Campion & Palmer, 1997). Men även att genom en utarbetad arbetsanalys ta fram relevanta frågor som ska ställas vid intervjutillfället som är relaterade till de *arbetsuppgifter* som ska utföras, inte allmän preferens för särskilda karaktärsdrag. Ytterligare en åtgärd att använda sig av för att undvika detta bias i en rekryteringsprocess är en metod som kallas för *Personality-Related Personnel Requirements form (PPRF)*. Detta är en arbetsorienterad jobbanalys som tillåter en att kunna bedöma vilka av de 5 personlighetsdimensionerna från Big Five som är mest lämpade för ett särskilt jobb (Aguinis mfl, 2009). Genom att ha gjort en sådan arbetsanalys är rekryteraren redan innan bedömningsprocessen medveten om vilka drag dem letar efter, och blir på så sätt inte lika påverkad av sin egen personlighet.

## **Avslutande kommentarer**

Som tidigare nämnt utvecklas rekrytering och dess olika processer ständigt, men påverkas även av andra faktorer i samhället. En sådan faktor är det konstant ökande användandet av sociala medier. Sociala medier såsom Facebook, Instagram etc. ger individer en möjlighet att skapa ytterligare ett ”jag” och genom interaktioner med andra människor kan individer reflektera över sina egna självkoncept och välja ut sådan personlig information som dem vill att andra ska se och ta del av (Ranzini, 2014). Trots att dessa forum främst används i privat syfte blir gränserna allt mer otydliga eftersom sociala medier börjar förena dessa två världar, den privata och arbetsmarknaden (Ranzini, 2014). Dagens arbetsgivare har snabbt börjat inse att användningen av sociala medier kan användas som en bedömningsmetod inom rekrytering. Ett flertal rapporter har påvisat att arbetsgivare använder olika sociala nätverk för att undersöka och sälla bort arbetssökanden men även för att övervaka anställdas beteenden utanför arbetsplatsen (Stoughton, Thompson & Meade, 2013). Eftersom denna form av övervakning blir allt mer vanlig och lättillgänglig, är det intressant att fråga sig vilka typer av människor som sällas bort när man inkluderar denna metod i en rekryteringsprocess, som baseras på en bedömning av deras ”online” beteenden/självbilder (Stoughton mfl, 2013). Trots att denna studie ej fick stöd för sin hypotes angående den evaluativa faktorn, visar tidigare forskning att det existerar en evaluativ faktor i självskattningar. Såsom att vissa människor reagerar på items i ett personlighetstest med ett evaluativt innehåll, vilket tyder på att det faktiskt finns personer som skiljer sig åt i hur mycket de försöker att framställa sig på ett positivt sätt (Bäckström mfl, 2014).

När man bär med sig denna medvetenhet inser man de risker som finns relaterat till rekrytering och urval, eftersom det kan leda till att man ger orättvisa fördelar till dem som, på t.ex. sociala medier, framställer sig på ett förskönat sätt. Andra risker denna utveckling bär med sig är att människor skiljer sig åt i vilken sorts information de väljer att dela med sig av, vissa belyser sina positiva prestationer såsom träning, matlagning etc. medan andra publicerar semesterbilder från en partyresa på Mallorca. På så sätt finns det risker att urvalet baseras mer på rekryterarens/arbetsgivarens personliga bedömningar, när det istället är urvalskriterier som är direkt relaterat till jobbet som stå ska i fokus.

För personer som arbetar med rekrytering och urval kan denna studie bidra med ytterligare förståelse för hur olika likhetsfaktorer som t.ex. likhet i personlighet, kan påverka rekryteringsprocesser men framförallt beslutstagandet. Genom att öka denna medvetenhet för människorna inom denna bransch kan det leda till att fler rättvisa bedömningar görs av arbetssökanden, men även att organisationer lägger större vikt och resurser på att bearbeta fram arbetsanalyser som består av flera olika bedömningstekniker.

## Tillkännagivande

Ett stort tack till våra handledare Martin Bäckström och Fredrik Björklund, vars kunskap, stöd och engagemang har hjälpt oss under hela processens gång.

## Referenser

Aguinis, H., Mazurkiewicz, M. D. & Heggstad, E. D. (2009). Using web-based frame-of-reference training to decrease biases in personality-based job analysis: An experimental field study. *Personnel Psychology*, 62(2), 405-438. doi: 10.1111/j.1744-6570.2009.01144.x

Bourdage, J. S., Wiltshire, J. & Lee, K. (2015). Personality and workplace impression management: Correlates and implications. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 537-546. <http://dx.doi.org/10.1037/a0037942>

Bowen, D. E., Ledford, G.E. & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Executive (19389779)*, 5(4), 35-51. doi:10.5465/AME.1991.4274747

Byrne, D (1961). Interpersonal attraction and attitude similarity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol 62(3), 713-715. doi: 10.1037/h0044721

Bäckström, M., Björklund, F. & Larsson, M. R. (2014). 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(3), 335--344. doi:10.1016/j.jrp.2008.12.013

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

Caldwell, D. F. & Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology*, 51(1), 119-136



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

Chamorro-Premuzic, T. & Furnham, A. (2010). *The psychology of personnel selection*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

de Vries, R. E., Zettler, I. & Hilbig, B. E. (2014). Rethinking trait conceptions of social desirability scales: Impression management as an expression of honest-humility. *Assessment*, 21(3), 286-299. doi: 10.1177/1073191113504619

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.jp.2005.08.007

Griffitt, W. B. (1969) Personality similarity and self-concept as determinates of interpersonal attraction, *The Journal of Social Psychology* 1969, 78, 137-146 (Department of Psychology, University of Texas)

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

Harold, C. M. & Ployhart, R. E. (2008). What do applicants want? Examining changes in attribute judgments over time. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 191-218. doi: 10.1348/096317907X235774

Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., Vliek, L.W., Passer, M. & Smith, R. (2012). *Psychology: The science of mind and behaviour (2 uppl.)* Published by: McGraw-Hill Education.

Izard, C. E. (1960) Personality similarity, positive affect, and interpersonal attraction, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1960, 61, 3, 484-485 doi: 10.1037/h0043793

Kahlke, E. & Schmidt, V. (2000) *Arbetsanalys och personbedömning – att öka träffsäkerheten vid urval och rekrytering*. Borsens Forlag A/S.

Kluemper, D. H., McLarty, B. D. & Bing, M. N. (2015). Acquaintance ratings of the big five personality traits: Incremental validity beyond and interactive effects with self-reports in the prediction of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 100(1): 237-48. doi: 10.1037/a0037810

Kristof-Brown, A., Barrick, M. R. & Franke, M. (2002). Applicant impression management: Dispositional influences and consequences for recruiter perceptions of fit and similarity. *Journal of Management*, 28(1), 27-46. doi: 10.1016/s01492063(01)00131-3

Miller, C. B. (2014). *Character and moral psychology*. Oxford Scholarship Online: April 2014. doi: 10.1093/acprof:oso/978019967.001.0001. E-bok

Nikitin, J. & Freund, A. M. (2015). The indirect nature of social motives: The relation of social approach and avoidance motives with likability via extraversion and agreeableness. *Journal of Personality*, 83(1):97-105. doi: 10.1111/jopy.12086

Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 598-609. doi:10.1037/0022--3514.46.3.598

Paulhus, D. L. & John, O. P. (1998). Egoistic and moralistic biases in self-perception: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality*, 66(6), 1025-1060.

Paunonen, S. V. & LeBel, E. P. (2012). Sociable desirable responding and its elusive effects on the validity of personality assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 103(1), 158-175. doi: 10.1037/a0028165

Peabody, D. (1967). Trait inferences: Evaluative and descriptive aspects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7(4, Pt.2), 1-18. doi:10.1037/h0025230 doi:10.1177/1073191113504619

Ranzini, G. (2014). Through the looking glass: Exploring professional identities on social media. *Doktorsavhandling, University of St. Gallen*. Hämtat från: <http://ludwig.lub.lu.se/login?url=http://search.ebscohost.com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=99123884&site=eds-live&scope=site>

Saucier, G. (1994). Separating description and evaluation in the structure of personality attributes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 141-154. doi: 10.1037/0022-3514.66.1.141

Stoughton, J. W., Foster Thompson, L. & Meade, A. W. (2013). Big five personality traits reflected in job applicants' social media postings. *Cyberpsychology, behavior and social networking*, 16(11). doi:10.1089/cyber.2012.0163

Swider, B. W., Zimmerman, R. D. & Barrick, M. R. (2015). Searching for the right fit: Development of applicant person-organization fit perceptions during the recruitment process. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 880-893. doi : 10.1037/a0038357

Tov, W., Nai, Z. L. & Lee, H. W. (2015). Extraversion and agreeableness: Divergent routes to daily satisfaction with social relationships. *Journal of Personality*, doi: 10.1111/jopy.12146

Türetgen, I.O., Dinler, A. & Ünsal, P. (2009). "Similar to me effect" in personnel selection: The role of personality similarity between applicants and raters,

and the similarity perceived by raters on evaluation and selection. *Turkish Journal of Psychology*, 24(64), 47-60.

## Appendix

Del 3 i enkät: *Konstruera en rekrytering*

**Skatta hur lämpliga du anser att följande rekryteringsmetoder vore, vid en rekrytering som du själv ansvarar för.**

**Intervju:** En personlig intervju med syfte att få en djupare uppfattning om den ansökandes personlighet.

*Oanvändbart* *Extremt användbart*  
1    2    3    4    5    6    7

**CV-granskning,** inklusive personligt brev: En sammanställning av erfarenheter samt en självpresentation.

*Oanvändbart* *Extremt användbart*  
1    2    3    4    5    6    7

**Arbetstest:** Svara på en enkät med frågor av yrkesrelaterad karaktär.

*Oanvändbart* *Extremt användbart*  
1    2    3    4    5    6    7

**Arbetsprov:** Ett konkret exempel på en tidigare arbetsprestation t.ex. en text eller ritning.

*Oanvändbart* *Extremt användbart*  
1    2    3    4    5    6    7

**Interaktionstest:** De sökande får spendera en dag med sina potentiella framtida kollegor i form av en gemensam picknick och aktivitetsdag, som visar på hur de fungerar i grupp.

*Oanvändbart* *Extremt användbart*  
1    2    3    4    5    6    7

**EQ-test:** Testas med etablerade mätinstrument t.ex. empatisk förmåga.

*Oanvändbart* *Extremt användbart*  
1    2    3    4    5    6    7

**Rollspel:** Arbetsgivaren och arbetstagaren interagerar i rollspelsform.

*Oanvändbart* *Extremt användbart*  
1    2    3    4    5    6    7

**IQ-test:** Ett begåvningstest för att mäta den sökandes logiska förmåga.

*Oanvändbart*

*Extremt användbart*

1      2      3      4      5      6      7

Du har etthundra procent (100 %) att dela ut på de olika rekryteringsmetoderna. Ju högre andel procent, desto viktigare tycker du att den valda rekryteringsmetoden är.

Observera att den totala procentsatsen inte kan överstiga etthundra (100 %) procent.

De rekryteringsmetoder du anser vara oviktiga kan du tilldela noll procent (0 %).

**Exempel:**

<b>Intervju:</b>	<b>10%</b>	<b>Interaktionstest</b>	<b>0 %</b>
<b>CV-granskning:</b>	<b>20%</b>	<b>EQ-test:</b>	<b>10%</b>
<b>Arbetsstest:</b>	<b>10%</b>	<b>Rollspel</b>	<b>10 %</b>
<b>Arbetsprov:</b>	<b>20%</b>	<b>IQ-test</b>	<b>20 %</b>

**Svara nedan:**

Intervju: \_\_\_\_\_

CV-granskning: \_\_\_\_\_

Arbetsstest: \_\_\_\_\_

Arbetsprov: \_\_\_\_\_

Interaktionstest: \_\_\_\_\_

EQ-test: \_\_\_\_\_

Rollspel: \_\_\_\_\_

IQ-test \_\_\_\_\_