



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI
Kandidatuppsats HT 2016

”Varför ifrågasätter han mig?”

En kvantitativ studie om anledningar till att maktbalansen i intervjurummet skiftar

Oskar Jönsson, Ludvig Tanno & Eric Wangsell

Handledare: Roger Persson
Examinator: Sofia Bunke

Sammanfattning

Syftet med detta arbete var att med utgångspunkt i self-efficacy teori och individuella karaktäristika som kön och erfarenhet, undersöka upplevelsen av maktövertagande i en anställningsintervju. För att undersöka detta gjordes en kvantitativ studie med en enkätundersökning som hjälpmedel. Datainsamling från sammanlagt 52 respondenter som alla har, eller nu arbetar som rekryterare med intervjuledning som del av yrkesbeskrivningen och presenterats i Chi-square test. Studien uppvisade inga signifikanta resultat på att intervjuare av visst kön, mängd erfarenhet eller grad av self-efficacy blir ifrågasatta mer. Inget signifikant resultat framkom heller kring huruvida intervjuperson av visst kön och ålder oftare ifrågasätter. Det resultat som studien tydligt kunde uppvisa var att fenomenet rörande ifrågasättande av intervjuare existerar samt att de upplever att de i större utsträckning blir ifrågasatta av män framför kvinnor. Då det är manliga intervjupersoner som oftast ifrågasätter intervjuaren har studiens teoretiska del kring könets olika kommunikationsstilar kopplats som möjlig orsak. Studiens enkätrespondenter har generellt en genomgående hög grad av self-efficacy, vilket problematiserade jämförelsen huruvida rekryterare med låg self-efficacy i större utsträckning skulle uppleva ifrågasatthet.

Nyckelord: Intervjuare, self-efficacy, ifrågasättande, kommunikation

Abstract

The purpose of this study was to, with basis of self-efficacy theory and individual characteristics such as gender and work experience examine the experience of seizure of power/takeover in a job interview. A quantitative study that included a survey was made to investigate this phenomenon. Data acquisition from a total of 52 respondents who all have or are now working as recruiters with interviewing as a part of their job description, was described and presented in a Chi-square test. The study showed no significant results that pointed towards that interviewers of a particular sex, amount of experience or level of self-efficacy were more often challenged by the interviewee. Also, there were no significant results whether a interviewee of a particular sex or age challenge the interviewer more often. The result that the study could show is that the phenomenon regarding interviewers being challenged clearly exists, as well as that interviewers feel they to a greater extent would be challenged by male interviewees over female. Since the male respondents most often challenge the interviewer, the theoretical part of the study linked gender communication styles as a possible cause. The survey respondents have a consistent high level of self-efficacy, which problematized the comparison whether recruiters with low self-efficacy to a greater extent would experience themselves as being challenged by the interviewee.

Key words: Interviewer, self-efficacy, challenging, communication

Innehållsförteckning

1. Bakgrund	- 5 -
1.1 Intervju	- 5 -
1.2 Kommunikation	- 5 -
1.3 Kommunikation i arbete och i en anställningsintervju	- 6 -
1.5 Sociala relationers maktbalans	- 8 -
1.6 Intervjuaren och dess maktbalans	- 9 -
1.7 Self-efficacy	- 10 -
1.8 Hög kontra låg self-efficacy	- 11 -
1.9 Self-efficacy och ålder	- 12 -
1.10 Self-efficacy och kön	- 12 -
1.11 Rekryterings- och bemanningsföretag	- 13 -
2. Syfte och frågeställning	- 13 -
2.1 Avgränsning	- 14 -
3. Metod	- 14 -
3.1 Procedur	- 14 -
3.2 Datainsamling och enkät	- 15 -
3.2.1 Utformning av bakgrundsfrågor	- 15 -
3.2.2 Self-efficacy	- 15 -
3.2.3 Maktövertagande	- 15 -
3.3 Respondenter och bortfall	- 16 -
3.4 Statistik	- 16 -
3.5 Etiska överväganden	- 17 -
4. Resultat	- 18 -
4.1 Forskningsfrågor	- 18 -
4.2 Self-efficacy	- 19 -
4.3 Chi-square resultatanalys	- 20 -
5. Diskussion	- 23 -
5.1 Kommunikationsskillnader mellan kön	- 23 -
5.2 Social varseblivning	- 24 -
5.3 Self-efficacy och intervjuarens karaktäristika	- 24 -
5.4 Nivåer av self-efficacy	- 25 -
5.5 Metodologiska styrkor och svagheter	- 26 -
5.5.1 Metodansats	- 26 -
5.5.2 Validitet och reliabilitet	- 27 -
5.6 Sammanfattning och slutsats	- 29 -
5.7 Vidare forskning	- 29 -
6. Referenser	- 31 -
Bilaga	- 32 -

1. Bakgrund

1.1 Intervju

Varje dag lyssnar vi och lär oss om samtiden genom intervjuer. I 25 år introducerade journalistveteranen Larry King oss dagligen för kända personer och presidenter i sitt direktsända program på CNN. Entreprenören, filantropen men framför allt pratshowvärd Oprah Winfrey bjöd in kändisar men också vanliga människor liksom torterade och avvikande individer till att öppna upp sina hjärtan inför miljoner TV-tittare. Vi lever i ett samhälle där vi förses med otroligt mycket information genom intervjuer, "the interview society". Att intervjua verkar vara det världsomfattande sättet att systematiskt undersöka och samla information (Holstein & Gubrium, 1995).

I en anställningsintervju tillkommer också aspekten att den arbetssökande konkurrerar med andra kandidater. Personen som sitter på andra sidan bordet och leder intervjun är ofta en rekryterare. En yrkesroll som går ut på att ta fram lämpliga kandidater med rätt kompetens för specifika tjänster. Detta är en ofta ovanlig och pressande situation för den arbetssökande. Detta beror till stor del på att intervjurummet inte är en maktjämsställd plats. Här finns en tydlig rollindelning med den arbetssökande i beroendeställning. Trots detta kan fenomenet uppstå av att intervjuaren kan uppleva sig ifrågasatt av den arbetssökande (Lantz, 2007).

I en strukturerad anställningsintervju är frågorna utformade efter en specifik kravprofil och varje kandidat får därför i stort sett samma frågor. Enligt Schmidt och Hunter (1998), är den strukturerade anställningsintervjun att föredra framför en ostrukturerad intervju. Det är alltså den strukturerade ansatsen som bäst säger huruvida kandidaten är rätt typ av person och har kompetens nog att utföra ett bra arbete på plats i nästa steg. Även om intervjun som verktyg står sig bra i jämförelse med andra urvalsmetoder, är den inte hundra procentig. I jämförelse med andra metoder (arbetsprov, personlighetstester m.m.) är anställningsintervjun den mest använda metod vid urval och rekrytering. Metoden går ut på att en person ska utvärdera och bedöma en annan. Snabbt förstår man att det finns ett stort utrymme för den mänskliga faktorns inverkan och subjektivitet som kan leda till felbeslut. (Schmidt & Hunter, 1998, refererat i Fellingner, 2002). För att förstå och göra mening av ett intervjusammanhang behöver vi först förstå dess kärnpunkt: samtalet mellan människorna, dvs. kommunikationen (Nilsson & Waldemarsson, 2003).

1.2 Kommunikation

Nilsson & Waldemarsson (2003) definierar kommunikation som den mänskliga aktivitet som vi bäst känner till och har störst erfarenhet av. Kommunikation handlar om ett utbyte av

information mellan två eller fler personer där personernas påverkan väger in i utfallet av samtalet. Via samtal och kroppsspråk gör vi våra osynliga tankar och känslor synliga för motparten. En stor del av vår kompetens och kunskap inom området utvecklas och blir bättre helt omedvetet genom bland annat observationer och interaktioner. Detta kan självklart, som mycket annat, även tränas upp (Nilsson & Waldemarsson, 2003).

På vilket sätt vi kommunicerar vårt budskap kan delas upp i fyra olika spektrum, längs två dimensioner: Medveten-Omedveten och Avsiktlig-Oavsiktlig. *Medvetna budskap* definieras av något vi med mening kommunicerar ut, till exempel när vi svarar på en fråga eller använder oss av ett väldigt tydligt kroppsspråk som att nicka på huvudet. *Omedvetna budskap* handlar istället om de budskap som vår mottagare tolkar men som vi själva inte är medvetna om, som exempelvis ryckningar i ansiktet. *Avsiktliga budskap* används för att nå en önskad effekt hos mottagaren, exempelvis genom att tillkalla någon med en vinkning. *Oavsiktliga budskap* kan oftast uppfattas av avsändaren men inte kontrolleras, exempelvis genom att vi rodnar eller börjar skaka när vi blir nervösa. Det är inte ovanligt att budskapen blandas för att tillsammans skapa en effekt hos mottagaren (Nilsson & Waldemarsson, 2003).

En annan aspekt att ha med sig när kommunikation diskuteras är hur vår tolkning av motpartens budskap går till. Vad en motpart tolkar som innebörden av vårt budskap korrelerar sällan helt med vad vi faktiskt menade. Detta beror på att det är vad vi tror att motparten menat som styr våra handlingar. Man kan således se det som att ord och uttryck endast är ett steg mellan våra olika tolkningar (Nilsson & Waldemarsson, 2003). För att göra mening av en komplex värld av intryck och information skapar alla människor det som kallas för kognitiva scheman. Tankemässiga och kategoriska genvägar där vi sorterar intrycken vi stöter på, ger också uttryck i inre referenssystem: ett fundament i hur vi bemöter och förstår andra individer i den sociala interaktionen (Lantz, 2007). I våra tolkningar finns även plats för stereotypa uppfattningar och/eller självuppfyllande profetior som styr våra föreställningar redan innan en kommunikation har tagit sin början (Nilsson & Waldemarsson, 2003). Att kategorisera människor är alltså fullt naturligt. Problematiken uppstår när kategoriseringen blir för bred, för svårföränderlig, för stereotyp och fördomsfull (Crafoord, 2005, refererat i Lantz, 2007).

1.3 Kommunikation i arbete och i en anställningsintervju

En arbetsintervju är en något speciell form sett till kommunikation då processen oftast påbörjas genom en ansökan. Redan vid mottagandet av ett CV/personligt brev påbörjas

processen av tolkning för mottagaren, när de båda parterna sedan möts vid ett intervjutillfälle har således intervjuaren redan en indirekt bild av den arbetssökande (Nilsson & Waldemarsson, 2003).

Båda parterna är från början även medvetna om att en obalans redan existerar innan intervjun då den arbetssökande befinner sig i ett tydligt underläge sett utifrån ett maktperspektiv. Detta underläge gör även att den som ska intervjuas försöker framställa sig själv i bästa möjliga ljus medan intervjuarens uppgift till viss del blir att försöka genomskåda detta.

Under intervjun kan det därför vara viktigt att intervjuaren försöker uppfatta andra mer abstrakta signaler som exempelvis personens kroppsspråk. Detta för att personen som blir intervjuad i många fall sänder ett annat budskap än vad hen gör genom sina ord. Det kan därför vara en fördel att filma intervjuer för att i efterhand kunna studera de icke verbala aspekterna av intervjun. Precis som det är viktigt för intervjuaren att uppfatta verbala och icke verbala budskap från personen som intervjuas är det lika viktigt för intervjuaren att vara medveten om sin egen kommunikation. Hur intervjuaren uppträder och agerar kommer att ha en stor inverkan över utgången av intervjun (Andersson, 2001).

Tidigare erfarenhet samt motivation är två faktorer hos intervjuaren vilka har väldigt stor påverkan på intervjun. Vissa personer har genom sin naturliga personlighet en viss fallenhet för att föra intervjuer samtidigt som detta även kan tränas upp genom erfarenhet och övning. Oavsett erfarenhet är det alltid viktigt för intervjuaren att känna sig trygg och säker för att även kunna förmedla denna känsla till motparten. Känner intervjuaren av någon anledning sig underlägsen eller helt enkelt inte socialt trygg är detta lika illa som om den som blir intervjuad känner sig otrygg (Andersson, 2001).

1.4 Könsskillnader i kommunikation

Nilsson & Waldemarsson (2003) menar att män och kvinnor skiljer sig i kommunikationsstil och har till viss mån även skilda mål och syften när de samtalar. Det är en kulturell grund som är förklaringen. Mäns syfte med samtal lutar åt att tillförsäkra sig och dela med sig av information och att tydliggöra status. Kvinnor däremot tenderar att vara mer lyhörda åhörare och hänsynsfulla när de talar. Om man hårdrar det, så har kvinnor i motsvarighet till mäns statusbildning, som mål att istället upprätta personlig kontakt med medparten i samtalet. (Aries & Johnson, 1983, refererat i Karakowsky, McBey & Miller, 2004).

För att göra det enklare kan man summera skillnaden i kommunikation till två tendenser. Ett ”maktfullt” alternativt ”maktlöst” språk. Maktfullt språk präglas av ett lite mer säkert, dominant och bestämt uttryckssätt. Detta är det kulturellt vanliga sättet för män att uttrycka sig på, de uppfattas därför ofta som övertygande och pålitliga (Burrell & Koper, 1994, refererat i Grob, Meyers & Schuh, 1997). Det maktlösa språket som kvinnor kopplas samman med är mer präglad av aktsamhet (Hosman, 1989, refererat i Grob, Meyers & Schuh, 1997). Samtalets upptakt är garderat och samtalet är genomsyrat av artighet och språklig korrekthet (Lakoff, 1975a, 1975b, refererat i Grob, Meyers & Schuh, 1997). Ytterligare en av de större skillnaderna mellan manlig och kvinnlig kommunikationsstil ligger i tolkningsvalet. Män föredrar generellt sätt att lägga större vikt på innehållsnivån (vad som faktiskt sägs) i kommunikationen medan kvinnor har lättare för att tolka och själva använda sig av den icke-verbala kommunikationen (Nilsson & Waldemarsson, 2003).

Nilsson & Waldemarsson (2003) menar också att kvinnor tenderar att vara mer frekventa initiativtagare till att inleda samtal och återstarta samt förlänga samtalet genom återkopplingar och följdfrågor. När kvinnan får utrymme att tala har hon ordet längre i behåll, medan männen tenderar att yttra sig fler gånger. Män förväntas vara den förande och dominerade parten i samtalet (Mills & Wandell, 2004)

1.5 Sociala relationers maktbalans

Enligt Annika Lantz (2007) bygger privata relationer oftast på en känsla av sympati inför varandra - en jämställd ställning med liknande förväntningar på varandra. Den professionella intervjuaren ställs inför utmaningen att använda empati som verktyg samtidigt som hen förväntas att inte påverkas av naturliga reaktioner från detta. Från intervjuarens sida ligger inte målet i att skapa en god relation, utan snarare att skapa en tillräcklig relation för att få ut någonting bra av det. Detta blir inte en social relationsbildning som präglas av ett jämlikt “ge och ta”-förhållande. Det är en balansgång för intervjuaren. Det måste finnas en god kontakt som uppmuntrar tillförlitlighet och giltighet, för att ge maximalt utrymme till att få in så god data som möjligt. Samtidigt är detta en fara då vi är känslostyrda varelser med ett emotionellt behov av att skapa relationer. Vidare är det naturligt att dessa påverkar oss, vilket leder till subjektivitet i den senare slutbedömningen av kandidaten som blivit intervjuad. En duktig intervjuare förfinar konsten i att vara medveten om sina mänskliga reaktioner och att inte låta sig bli påverkad av dessa (Lantz, 2007).

Johansson (2007) skriver:

Makten möter vi ständigt och överallt, både i vår praktiska vardags erfarenhet och när vi studerar och reflekterar över olika företeelser i samhället. Denna allestädesnärvaro beror, som jag ser det, på två saker. För det första användas makt, precis som byråkrati i en mängd olika betydelser, och liksom byråkratin är makten betydligt lättare att få syn på än att få grep om: man kan spåra makten genom dess effekter, men det är betydligt svårare att säga vad makten är.

Alla människor är i behov av resurser om vi vill ha en plats och fungera i ett modernt samhälle. Vanligtvis vänder vi oss till organisationer och företag i ett system där vi i symbios har ett ”ge och ta”-förhållande. Arbetstagaren får resurser i form av betalning samtidigt som företaget får resurser i form av arbetskraft från arbetstagaren. Detta är inte ett jämställt förhållande och resulterar därför i en maktobalans. *March och Simons (1993)* Intervjorummet är ingen maktjämsställd plats. Det är en respondent i beroendeställning, som har i uppgift att tillfredsställa den som håller i intervjun med tillräckligt mycket underlag för datainsamling (Lantz, 2007). Detta leder till att den arbetssökande kommer att vara tillmötesgående och goda förhållanden på rekryterarens villkor. Kostnaden för att hoppa av processen, missa arbetsmöjligheten och söka annat jobb är ofta för hög (Korpis, 1987).

Det finns alltid utrymme för maktutövning. Ofta baseras yrkesmässiga relationer på att ena parten har möjlighet att fatta beslut med positiva och/eller negativa konsekvenser för motparten. Anledning till att maktaspekten alltid finns närvarande är att den är relativ och kan skifta. Att ofta inneha makt gör att den genomtränger tjänstemannens beslut och sätt att se sin egen yrkesroll. Uppkomsten av öppna konflikter blir främst till i en social relation mellan maktjämbördiga medverkande. Samtidigt ska man alltid i åtanke ha att i närvaro av makt finns också alltid motståndet till den (Meeuwisse, Sunesson & Swärd, 2006).

1.6 Intervjuaren och dess maktbalans

Crafoord (2005) menar att en inre konflikt kan härstamma från intervjuarens kognitiva schema. Uttryckligen kan den te sig som en auktoritetskonflikt, något som stör samspelet och rolluppdelningen i intervjorummet. Intervjuaren som rent formellt sitter i en position av makt i jämförelse med respondenten, blir inställsam gentemot respondenten då intervjuaren har haft tidigare erfarenheter av den typen av person. Den som leder intervjun och har denna interna konflikt, går till överdrift i att vara respondenten till lags och etablerar kontakt på intervjuarens villkor. Detta mynnar ut i att rummets formella rollindelning, rörande den

auktoritära maktställningen, skiftar från intervjuaren till respondenten (Crafoord, 2005, refererat i Lantz, 2007).

1.7 Self-efficacy

Inför en utmanande uppgift eller situation kan en del människor uppleva en känsla av oro då de känner att deras egenskaper inte är tillräckliga för att möta den potentiella faran medan andra människor i samma situation kan känna sig säkra på att kunna hantera situationen.

Denna känsla av förtroende hos individer har benämnts som "self-efficacy" av socialpsykologen Albert Bandura (1997) och spelar en allt viktigare roll i de flesta moderna teorier om anställdas motivationsgrad inom organisationer. Själva begreppet "self-efficacy" skiljer sig från det bredare begreppet "självkänsla" som definieras med stolthet i vem man är som människa. Ens självkänsla stimuleras av tillfredställelse av att ha åstadkommit en svår uppgift eller har uppnått ett svårare mål (Landy & Conte, 2010).

Self-efficacy däremot, hänför sig mer specifikt till vårt förtroende för vår förmåga eller sannolikheten av att vi ska kunna slutföra en svår uppgift. I en jämförelse av effekten av självkänsla kontra self-efficacy, fann Chen, Gully och Eden (2004) att övertygelser av self-efficacy var närmare besläktat med motivation och människans beteende medan självkänsla föll under kategorin för emotioner (Chen, Gully & Eden, 2004, refererat i Landy & Conte, 2010). Anställda baserar sitt agerande på både inneboende (önskemål) och yttre (eventuella konsekvenser från omgivningen) motivation. Vidare menar man att anställda agerar utifrån deras tilltro till sin egen self-efficacy och hur väl de kan utöva de beteenden som är nödvändiga för att lyckas - för att kunna förutse dessa beteenden hos de anställda, måste man ta hänsyn till hens self-efficacy. Däremot är det osannolikt att anställda skulle agera på ett sätt som kräver hög self-efficacy, såvida det inte existerar några motivationsfaktorer så som: erkännande eller högre lön etc (Stajkovic & Luthans, 2002).

Eftersom self-efficacy är så pass centralt för målinriktat beteende och prestation, är det rimligt att fråga hur begreppet har utvecklats och ökat. Bandura (1997) har föreslagit fyra olika vägar för att förklara detta, Mastery experience, Modeling, Social persuasion och Physiological states (Bandura, 1997, refererat i Landy & Conte 2010).

Den första vägen, mastery experience, menar att utmanande arbetsuppgifter som har lett till framgångsrika resultat stärker ens övertygelse om ens kapaciteter, medan misslyckanden

minskar dessa övertygelser (Landy & Conte 2010). Ens self-efficacy kommer att höjas när den kognitiva processer arbetar med tidigare erfarenhet av bemästring och framgång inom en faktisk arbetsuppgift. Erfarenhetsbaserat lärande är därför en väldigt viktig punkt i alla individers liv då det korrelerar med en positiv inverkan på individens tillväxt och utveckling (Schunk & Zimmerman, 2007). Den andra vägen, modeling, menar att människor har en tendens att jämföra sina kapaciteter med andra individers. När individer ser liknelser med någon annan (i termer av förmåga, kunskaper etc.) som lyckas med en svår uppgift, stärks deras övertygelser om att de också klarar av uppgiften. Likväl, om man identifierar sig med ett misslyckande hos en liknande individ, minskas ens övertygelser (Landy & Conte 2010). Individer som fullständigt kan behandla utmanande situationer, kan demonstrera och stimulera sina coping-strategier och sina färdigheter för den som inte ännu är redo (Schunk, Zimmerman, 2007). Den tredje vägen, social persuasion, menar att individer kan främjas av att andra uttrycker sitt förtroende för deras förmåga att klara av en svår uppgift (Landy & Conte 2010). Den fjärde och sista vägen, physiological states, menar att när individer upplever symptom av stress eller trötthet, tenderar de att tolka detta som en indikation på att uppgiften överstiger deras förmåga och därmed minskas deras känslor av effektivitet. Tekniker som minskar ens upplevelser av stress kommer att öka ens känsla av self-efficacy när man har slutfört en svår uppgift (Landy & Conte 2010).

En människa adresserar aktivt sin potential och sina möjligheter likväl de utmaningar och kriser som uppkommer under deras utvecklingsstadium. Ens tilltro till sin self-efficacy inför olika uppgifter och de kumulativa effekterna av sådana åsikter kommer avsevärt att påverka deras omedelbara samt långsiktiga utvecklingsprocess (Eriksson, 1950, 1995).

Förutom att det finns en väldigt allmän uppfattning av self-efficacy, får man inte glömma bort att varje individs tilltro till sin egen self efficacy kan variera avseende olika domäner av sig själv (exempelvis ens fysiska tillgångar inför en aktivitet, uthållighet inför förberedelser till en intervju etc.) (Bandura, 1997).

1.8 Hög kontra låg self-efficacy

Trots att det inte finns någon solklar gräns mellan hög och låg self-efficacy, antas en hög grad av self-efficacy förstärka ens kognitiva förmåga inom det relevanta området som hen tar sig an. Bandura (1997) menar att individer som har en tilltro till sin kapacitet gärna antar svårare utmaningar och ser det som ett sätt att bemästra situationen snarare än att faktiskt se det som en hot och därför undvika det. Denna typ av synsätt bidrar till involvering av olika aktiviteter

och förstorar sitt generella intresse. Hög self-efficacy innebär också att individen investerar en hög grad av ansträngning i sitt arbete, extra mycket i situationer där bakslag föreligger. De är uppgiftsfokuserade och har ett strategiskt tänkande i motstridande situationer. Samtidigt som de känner att deras självförtroende matchar potentiella stressorer och hot och att de kan kontrollera dessa, återhämtar de sig också snabbt och upprätthåller känslan av efficacy (Bandura, 1997).

Individer med låg self-efficacy däremot tvivlar på sin kapacitet till att möta utmaningar inom olika områden och tenderar istället att hellre dra sig undan från den utmanande uppgiften istället för att möta denna. De har det svårt att motivera sig själva och deras ansträngningar minskar eller avtar helt så fort ett hinder uppkommer. De har en låg strävan att uppnå de mål som de har tagit sig an och saknar engagemang till uppgiften. De präglas ständigt av sina personliga brister, känner rädsla inför en uppgift och fokuserar på de negativa konsekvenserna av misslyckande istället för de positiva. I motsats till en individ med hög grad av efficacy, återhämtar sig en individ med låg grad efficacy långsamt efter att det har uppstått motgångar eller misslyckande (Bandura, 1997).

1.9 Self-efficacy och ålder

Erikson (1995) skriver att individers self-efficacy kan bli påverkad om individen inte utvecklar en känsla av närhet. Följden blir isolering och korrelerar med låg individuell self-efficacy. Individer väljer att isolera sig från sin omgivning i samband med att hen inte känner sig trygg eller att situationen överstiger hens coping-strategier (Erikson, 1950, 1995). Vad Bandura (1997) har kunnat påvisa är det faktum att ju högre upp i ålder en människa kommer, desto mer stabiliseras hens livsstil och en ökad känsla utav self-efficacy tillkommer. Anledningen till detta är för att individen har fått mer tid till sig själv (Bandura, 1997).

1.10 Self-efficacy och kön

Då kvinnor ofta präglas av en traditionellt manlig miljö vilken hämmar kvinnans utveckling samt motivationen till att avancera, menar Bandura (1997) att kvinnor per automatik har en lägre grad av self-efficacy. Det existerar kurser vars syfte är att öka både män och kvinnors problemlösningsförmåga på jobbet och att också göra dem medvetna om deras förmåga, deras self-efficacy. Ett annat syfte är också att höja självmotivationen hos individerna (Bandura, 1997).

1.11 Rekryterings- och bemanningsföretag

En mer globaliserad marknad leder till större konkurrens mellan företag. Detta ställer högre krav på företagens möjlighet att vara flexibla och dynamiska. Detta är något som i högsta grad påverkar organisationers personalhantering. I detta har rekrytering- och bemanningsbranschen med yrkesroller som rena rekryterare vuxit sig stor och visar inga tecken på att stanna av sin expansion. Behovet som möts rör sig om allt från att man behöver mer personal, ny kompetens, avveckling av personal, akuta sjuksituationer och omfattande omställningar. Det är denna typ av flexibilitet när det gäller personal som branschen har specialiserat sig på. Tittar man på ett år, så är 140 000 människor anställda på bemanningsföretag och arbetar sedan som "konsulter" på runt 10 000 olika företag. Sedermera står rekryteringsdelen för runt 10 000 rekryteringar av medarbetare till olika kundföretag. I dessa fallen sköter bemannings- och rekryteringsföretagen själva urvals- och rekryteringsprocessen och kundföretagen anställer sedermera arbetstagaren internt (Bemanningsföretagen n.d).

Det är relativt jämnt fördelat mellan vilken typ av arbetsuppgifter som kundföretagen behöver hjälp att hitta kompetens till. Under år 2014 benämndes 40% av personerna som fick arbete genom bemanningsbranschen som "arbetare" i anställningsavtalen. I 60% av anställningsavtalen benämndes personerna som "tjänsteman". Enligt bemanningsbranschens arbetsgivar- och branschorganisation, Bemanningsföretagen, omsatte dess medlemmar uppskattningsvis 24,9 miljarder kronor år 2014 (Bemanningsföretagen n.d).

Det är inte bara flexibla och dynamiska personallösningar som lockar kundföretaget. Rent ekonomiskt är det också fördelaktigt. En rekryteringsprocess är dyr, samtidigt som en felrekrytering resulterar i en långsiktig förlust över tid. Då bemanningsföretagen är specialiserade på personal, har de en redan befintlig "bank" av kandidater och tidigare anställda som snabbt kan stå redo för rekommendation (Bemanningsföretagen n.d).

2. Syfte och frågeställning

Syftet med detta arbete är att med utgångspunkt i self-efficacy teori och individuella karaktäristika som kön och erfarenhet, undersöka upplevelsen av maktövertagande i en anställningsintervju. Specifikt ligger fokus på rekryterarens upplevelse av att den intervjuade försöker ta över i intervjusituationen.

Syftet mynnande ut i fem frågeställningar:

1. Hur ofta upplever intervjuare att de ifrågasätts av motparten när de intervjuar?
2. Upplever intervjuare att de oftare ifrågasätts av män eller kvinnor och/eller äldre eller yngre personer?
3. Finns det ett samband mellan förekomst av ifrågasättande och intervjuarens egna kön, erfarenhet eller self-efficacy?
4. Finns det ett samband mellan intervjuarens egna kön, erfarenhet och self-efficacy och hur denne upplever sig ifrågasatt av män och kvinnor?
5. Finns det ett samband mellan intervjuarens egna kön, erfarenhet och self-efficacy och hur dennes upplevelser sig ifrågasatt av äldre respektive yngre intervjuare?

2.1 Avgränsning

I forskningsöversikten har vi valt att begränsat oss till att undersöka intervjuarens upplevda förlust av auktoritär position gentemot intervjupersonen. Auktoritär position är operationaliserat med att den som leder intervjun besitter en tydlig position av makt, gentemot motparten som sitter i tydlig beroendeställning. Potentiella orsaker till maktövertagandet avgränsas till intervjuarens kön, erfarenhet och self-efficacy.

3. Metod

3.1 Procedur

Eftersom syftet var att undersöka situationer som kan uppstå i intervjurummet i relation till intervjuarens upplevda grad av problemlösningsförmåga, var vår idealgrupp att undersöka rekryterare då dess yrkesroll i stor uträkning involverar just intervjuledning.

Vi riktade oss till både manliga och kvinnliga rekryterare inom olika organisationer, inom bemanning och rekryteringsbranschen. Då det är en starkt övervägande del kvinnliga rekryterare inom rekryteringsbranschen, såg vi tidigt ett potentiellt problem med att få in svar från manliga rekryterare. Vi fick då genom kontakter vända oss till enskilda manliga personer inom olika typer av organisationer. En viktig aspekt att ta hänsyn till var att det enda kriteriet vi hade för att denne skulle kunna svara på vår undersökning var att hen hade erfarenhet eller just nu arbetade med någon typ av rekrytering där intervjuer har utförts. Först och främst vände vi oss till tre större bemanning och rekryteringsföretag där respektive organisation delade ut formuläret till så många de hade tillgängliga. Då vi tog kontakt med organisationer där vi hade kontakter, använde vi oss av ett bekvämlighetsurval.

3.2 Datainsamling och enkät

Distributionen skedde genom kontakt med tidigare chefer/arbetsledare som i sin tur via intermail skickade ut enkäten till övriga medarbetare. I mailet fanns även med en kortare beskrivning av författarna samt studiens mål för att på bästa möjliga sätt ge en klar bild av vad syftet med genomförandet av studien var. Distributionen skedde förutom kontakt med tidigare arbetsplatser även genom direkt kontakt med klasskamrater till oss samt en delning av webbenkäten i flera Facebook-grupper för personalvetarstudenter på Lunds Universitet. Enkäten var uppbyggd av 21 frågor som delades in i tre olika segment. Genomgående tema för frågorna var att de ställdes i form av ett påstående. Inför varje segment följde en kort förklaring av vad respondenten kunde vänta sig att svara på.

3.2.1 Utformning av bakgrundsfrågor

De åtta första frågorna i enkäten utgjordes av deskriptiva frågor där vi frågade om ålder, kön och anställningsform och resterande fem handlade om deras arbetssituation och hur den hade sett ut de tolv senaste månaderna.

3.2.2 Self-efficacy. The Generalized Self-Efficacy Scale (GSES) användes för att mäta self-efficacy. Enkäten består av tio frågor om self-efficacy i dess generella form. Frågorna är formulerade som ett påstående som vi kan se i ett exempel ur testet ***”Jag lyckas alltid lösa svåra problem om jag bara anstränger mig tillräckligt.”*** Frågorna besvaras på en fyrgradig skala: *instämmer helt, instämmer delvis, stämmer delvis inte, stämmer inte alls*. Chronbach's Alpha var .792.

3.2.3 Maktövertagande. I sista segmentet ställdes egenkonstruerade frågor som var direkt kopplade till problematiken kring maktövertagande. Frågorna genomgick flertalet revideringar för att göra formuleringen tydlig. De testades på oberoende personer, detta för att ha kontroll över att frågornas tolkning från respondenterna skulle vara densamma innan de fick sin slutgiltiga formulering. Svartalternativen på frågorna såg olika ut men var direkt kopplade till frågan för att skapa en tydlighet för respondenten.

Den första frågan var ***”Hur ofta upplever du att din auktoritära position som intervjuare ifrågasätts av den du intervjuar?”*** där svartalternativen var:

1. *Sällan/Aldrig (ca 1 per 75 intervjuer)*
2. *Ibland (ca 1 per 20 intervjuer)*
3. *Ofta (ca 1 per 10 intervjuer)*
4. *Mycket ofta (ca 1 per 5 intervjuer).*

Den andra frågan var ”*Har du upplevt någon könsskillnad i hur ofta du blir ifrågasatt i din auktoritära position som intervjuare?*” där svarsalternativen var:

1. *Nej, jag blir aldrig ifrågasatt*
2. *Nej, båda ifrågasätter mig lika mycket*
3. *Ja, män ifrågasätter mig oftast*
4. *Ja, kvinnor ifrågasätter mig oftast.*

Den tredje och sista frågan var ”*Vilken åldersgrupp upplever du ifrågasätter din auktoritära position som intervjuare oftast?*” där svarsalternativen var:

1. *Åldern spelar ingen roll*
2. *15-40 år*
3. *41-65 år.*

3.3 Respondenter och bortfall

Totalt besvarade 52 personer enkäten. Av dessa respondenter var 20 män och 32 kvinnor. 29 stycken av personerna befann sig i åldersspannet 18–25 år, 16 stycken var mellan 26–35 år och 6 stycken var 36–50 år gamla. Av respondenterna var 57 % tillsvidareanställda och 64 % hade 2 år eller mindre erfarenhet av yrket. Vidare angav 43 % att de höll i 1–3 intervjuer i veckan samtidigt som 35 % svarade att de höll i något fler med 4-6 intervjuer per vecka. 88 procent av respondenterna svarade i enkäten att de sällan eller aldrig upplevt en hotfull eller obehaglig stämning i intervjurummet. Däremot var procentenheten på hur ofta respondenterna känt olust inför att gå in en intervju lägre där 53 % svarade att detta hände ”sällan/aldrig”. Slutligen svarade 63 % av våra respondenter att det instämmer helt i att de får tillräckligt mycket stöd för att hantera hot och känslan av olust.

Studiens bortfall utgjordes av en person av de totalt 52 personer som svarat på enkäten. Bortfallet var tvunget att göras från studiens resultat eftersom hen ej svarat på frågor kring hens kön, ålder och erfarenhet.

3.4 Statistik

Enkätsvaren vi fick bearbetades genom att titta på resultaten rent deskriptivt för att få en helhetsbild av vad svaren faktiskt visade på. En stor del av bearbetningen blev därför att ta ut relevanta och intressanta figurer och diagram för att på bästa sätt redovisa vårt resultat. Den andra delen av bearbetningen utgjordes av en analys av materialet som gjordes i programmet SPSS. Eftersom maktövertagande variablerna var på nominal skalenivå valde vi att jämföra och presentera data genom en korstabulering och chi-square analyser (Person chi square test). Dessa analyser gjordes för att hitta eventuella samband mellan våra oberoende variabler: kön, erfarenhet och self-efficacy mot våra beroende variabler som i detta fall utgjordes av våra tre

sista frågor i vår enkät. Signifikansnivån på analyserna sattes till $p \leq 0.05$. För att på ett konkret och tydligt sätt kunna göra jämförelsen ändrades erfarenhets och self-efficacy variablerna om till en nominalskala med endast två alternativ. Nivåerna definierades som låg och hög och tog fram genom ett mediansnitt. Median för respondenternas erfarenhet var två år, två år och under definierades därför som låg erfarenhet och tre år och mer som hög erfarenhet.

3.5 Etiska överväganden

Deltagandet i studien har varit frivilligt och gjorts utan risk för negativa konsekvenser vare sig deltagare avböjt att dela eller valt att avbryta under processen. Information rörande syftet med studien har tillkännagivits både i mail och i själva enkäten och deltagarna har i enkäten godkänt sitt medverkande. Respondenternas identiteter och individuella svar har varit helt anonyma och de insamlade uppgifterna har endast använts i forskningsändamål. I det medföljande missivbrevet förklarades även att respondenterna blivit utvalda just på grund av deras yrkesroll.

4. Resultat

Nedan redovisas först deskriptiva data rörande huruvida intervjuaren upplever sig ifrågasatt och då vilka karaktäristika intervjupersonen som ifrågasätter har. Därefter följer en sambandsanalys som avser att belysa sambandet mellan intervjuaren och dennes karaktäristika och intervjupersonen som ifrågasätter karaktäristika.

4.1 Forskningsfrågor

Cirka en tredjedel av deltagarna rapporterade att de ibland blir ifrågasatta (figur 1). Män ansåg oftare ifrågasatta än vad kvinnor gjorde (figur 2) och cirka halvdelen av intervjuarna tyckte inte att åldern spelade någon roll (figur 3).

Hur ofta upplever du att din auktoritära position som intervjuare ifrågasätts av den du intervjuar?

1	Sällan/Aldrig (ca. 1 per 75 intervjuer)	31 / 61%
2	Ibland (ca. 1 per 20 intervjuer)	15 / 29%
3	Ofta (ca. 1 per 10 intervjuer)	4 / 8%
4	Mycket ofta (ca. 1 per 5 intervjuer)	1 / 2%

Figur 1. Här redovisas resultatet på fråga 19 i enkäten. Resultatet visas rangordnat i svarsfrekvens i fallande ordning. Längst till höger i figuren/tabellen visas antal respondenter/procentantal av de totalt 51 personer som svarat på enkäten.

Har du upplevt någon könsskillnad i hur ofta du blir ifrågasatt i din auktoritära position som intervjuare?

1	Ja, män ifrågasätter mig oftast	17 / 33%
2	Nej, båda ifrågasätter lika mycket	16 / 31%
3	Nej, jag blir aldrig ifrågasatt	16 / 31%
4	Ja, kvinnor ifrågasätter mig oftast	2 / 4%

Figur 2. Här redovisas resultatet på fråga 20 i enkäten. Resultatet visas rangordnat i svarsfrekvens i fallande ordning. Längst till höger i figuren/tabellen visas antal respondenter/procentantal av de totalt 51 personer som svarat på enkäten.

Vilken åldersgrupp upplever du ifrågasätter din auktoritära position som intervjuare oftast?

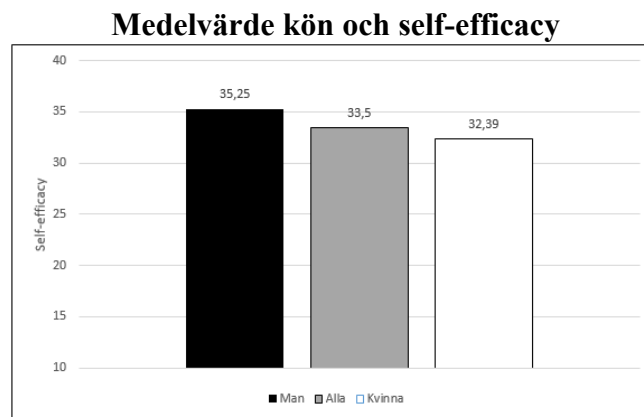
1	Aldern spelar inte någon roll	24 / 49%
2	41-65 år	18 / 37%
3	15-40 år	7 / 14%

Figur 3. Här redovisas resultatet på fråga 21 i enkäten. Resultatet visas rangordnat i svarsfrekvens i fallande ordning. Längst till höger i figuren/tabellen visas antal respondenter/procentantal av de totalt 51 personer som svarat på enkäten.

4.2 Self-efficacy

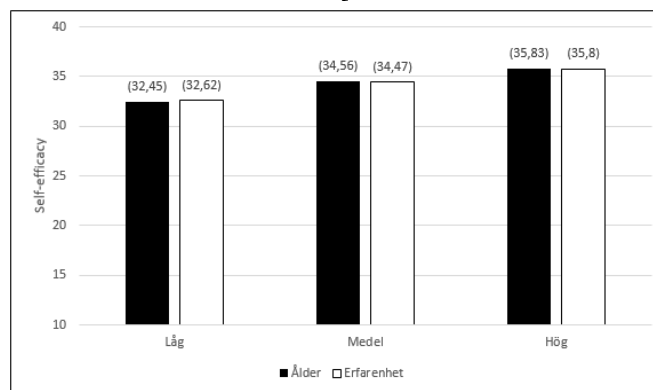
Det fanns inga statistiskt signifikanta skillnader mellan män och kvinnor i self-efficacy.

Nedan sammanfattas de deskriptiva resultaten i figur 4 och figur 5.



Figur 1.4. Här redovisas den genomsnittliga self-efficacy mellan män kvinnor och sedan den genomsnittliga self-efficacy för alla respondenter tillsammans. Std.deviation = 3.553.

Relation mellan self-efficacy och ålder samt erfarenhet



Figur 1.5. Sambandet mellan self-efficacy score och ålder (låg, mellan, hög) och erfarenhet (låg, mellan, hög)

4.3 Chi-square resultatanalys

Det fanns inget samband mellan kön, erfarenhet och self-efficacy och intervjuarens upplevda känsla av att bli ifrågasatt (Tabell 1)

Tabell 1 - Samband till hur intervjuarens kön, erfarenhet och self-efficacy påverkar om hen upplever sig bli ifrågasatt (N=51).

Intervjuarens karaktäristiska		Intervjuaren blir sällan/aldrig ifrågasatt		Intervjuaren blir ifrågasatt		Chi-square Value	Sig.
		N	(%)	N	(%)		
<i>Kön</i>	Man	13	(42)	7	(35)	.245	.620
	Kvinna	18	(58)	13	(65)		
<i>Erfarenhet</i>	Låg	14	(45)	9	(45)	.000	.991
	Hög	17	(55)	11	(55)		
<i>Self-efficacy</i>	Låg	7	(23)	5	(25)	.040	.842
	Hög	24	(77)	15	(75)		

Det fanns inget samband mellan kön, erfarenhet och self-efficacy och vilken av respondentens könstillhörighet som oftast får intervjuaren att uppleva sig ifrågasatt (Tabell 2)

Tabell 2 - Samband till hur intervjuarens kön, erfarenhet och self-efficacy påverkar vilken av respondentens könstillhörighet som oftast ifrågasätter hen (N=51).

Intervjuarens karaktäristiska		Båda könen ifrågasätter intervjuaren lika ofta		Kvinnor ifrågasätter intervjuaren oftast		Män ifrågasätter intervjuaren oftast		Chi- square Value	Sig.
		N	(%)	N	(%)	N	(%)		
<i>Kön</i>	Man	15	(47)	1	(50)	4	(24)	2.640	.267
	Kvinna	17	(53)	1	(50)	13	(76)		
<i>Erfarenhet</i>	Låg	16	(50)	1	(50)	6	(35)	.990	.610
	Hög	16	(50)	1	(50)	11	(65)		
<i>Self-efficacy</i>	Låg	6	(19)	0	(0)	6	(35)	2.329	.312
	Hög	26	(81)	2	(100)	11	(65)		

Det fanns inget samband mellan kön, erfarenhet och self-efficacy och vilken av respondentens åldersgrupp som oftast får intervjuaren att uppleva sig ifrågasatt (Tabell 3)

Tabell 3 - Samband till hur intervjuarens kön, erfarenhet och self-efficacy påverkar vilken av respondentens åldersgruppstillhörighet som oftast ifrågasätter hen (N=51).

Intervjuarens karaktäristiska		Ålder spelar ingen roll		Åldern 15-40 år ifrågasätter intervjuaren oftast		Åldern 41-65 år ifrågasätter intervjuaren oftast		Chi- square Value	Sig.
		N	(%)	N	(%)	N	(%)		
<i>Kön</i>	Man	14	(54)	1	(14)	5	(28)	5.148	.076
	Kvinna	12	(46)	6	(86)	13	(72)		
<i>Erfarenhet</i>	Låg	11	(42)	5	(71)	7	(39)	2.322	.313
	Hög	15	(58)	2	(29)	11	(61)		
<i>Self-efficacy</i>	Låg	5	(19)	1	(14)	6	(33)	.561	.458
	Hög	21	(81)	6	(86)	12	(67)		

5. Diskussion

Syftet med detta arbete har varit att med utgångspunkt i self-efficacyteori och individuella karaktäristika försöka undersöka möjliga anledningar till att rekryterare upplever försök till “maktövertagande” från den arbetssökande i en anställningsintervju. Ett fenomen som kan manifesteras sig genom att den intervjuade på olika sätt ifrågasätter intervjuaren. I följande avsnitt diskuteras, analyseras och sammanfattas studiens resultat, metodval och betydelse. Även våra tankar om vidaregående forskning presenteras.

5.1 Kommunikationsskillnader mellan kön.

I ett intervjurum finns det en part som har möjlighet att fatta beslut med positiv konsekvens för den andra parten. Det är en speciell situation där en person är i behov av att byta eller få ett arbete. För att uppnå det målet måste en eller fler personer övertygas om att just du är rätt person med rätt kompetens. Det faller naturligt att intervjurespondenten vill vara inställsam och tillmötesgående. Trots detta anger 29% av rekryterarna att de ibland känner sin auktoritära position ifrågasatt (i minst en av tjugo intervjuer) och 8% av svaren vittnar om att de ofta (en av tio intervjuer), blir ifrågasatta. En enkättagare upplever att situationen uppstår så ofta som var fjärde intervju (se figur 1).

Även om resultatet i studien inte visar några tydliga mönster på vad det är som bidrar till att en intervjuare blir ifrågasatt, ger det ändå en tydlig bild av att förekomsten av ett ifrågasättande finns där. Totalt sett så anser intervjuarna att det är män som oftare ifrågasätter. Dock finns inget samband mellan intervjuarens egna kön, erfarenhet eller self-efficacy och huruvida denne uppfattar att män eller kvinnor ifrågasätter mest. Möjligen kan detta förstås genom att anlägga ett kommunikationsperspektiv. Som vi tidigare tagit upp i denna uppsats, har det genom ett flertal forskningsstudier från olika källor påvisats att män och kvinnor har olika kommunikationsstilar (Nilsson & Waldemarsson, 2003). Det studierna har gemensamt är hur de kunnat visa resultat som tyder på att män har ett mer direkt, dominant och kontrollerande sätt att bemöta andra personer i ett samtal.

Vi har även tagit upp skillnader mellan kön och tolkandet av kommunikation där män oftare ser på innehållet medan kvinnor mer ser till det icke-verbala språket. Kopplar vi ihop dessa två aspekter med vårt resultat kan slutsatser vara möjligt att dra kring detta. Vi anser det möjligt att kunna påstå att vårt resultat av att män i större utsträckning än kvinnor ifrågasätter intervjuaren till viss del har att göra med deras kommunikationsstil. Genom männens hårdare

framtoning där sakfrågan och innehållet är viktigare än hur det framförs kan man antaga att en viss diskrepans med intervjuarens maktposition kan uppstå. Mannens kommunikationsstil präglas av ett rakare och mer bestämt uttryckssätt. Han vill givetvis göra sig så förstådd som möjligt och uppvisa sig i bästa ljus, som de flesta personer som söker ett arbete vill. Däremot kan hans dominanta tillvägagångssätt uppfattas som något annat. En öppen konflikt uppstår väldigt sällan i en social relation som är präglad av maktobalans. Alltså är det sällsynt att intervjurespondenten helt objektivt tydligt och öppet, skulle skapa konflikt och ifrågasätta rekryterarens auktoritet.

Studien är uppbyggd kring hur ofta rekryteraren *upplever* sig bli ifrågasatt. Vi har även tagit upp hur intervjuare tränar på och i allmänhet behöver vara väldigt uppmärksamma under en intervju. Detta bland annat genom att försöka tolka hur en person uttrycker sig tillsammans med vad som sägs. Därför kan det rimligtvis vara svårdefinierat för rekryteraren att peka på just hur hen blivit ifrågasatt. Snarare kan det vara dennes upplevda verklighet genom subtila tolkningar i intervjupersonens sätt att kommunicera. Den fokuserade uppmärksamhet som rekryterare besitter, kan göra att kommunikationsskillnader mellan kön blir extra tydligt huruvida rekryteraren *upplever* sin auktoritet som ifrågasatt.

5.2 Social varseblivning

Tidigare möten med människor hjälper oss som tidigare nämnts att kategorisera och därigenom skapa genvägar för att lättare förstå vår verklighet. Upplevelser man haft med personer med liknande typ av karaktäristika gör att vi i framtida möten nästan förväntar oss liknande beteende. Resultatet som redovisas i *figur 1.2.* i vår enkät visar att det är män (33%) som intervjuare upplever högst frekvens av ifrågasättande från. Bara 4% av rekryterarna upplever att det oftast är kvinnor som står för ifrågasättandet. Detta kan då te sig som en självuppfyllande profetia där rekryterare förväntar sig en större risk för ifrågasättande när de håller i intervjuer med manliga respondenter. Om då denna man genom kroppslig eller verbal kommunikation visar en subtil utstrålning av ifrågasättande: går det snabbare för intervjuaren genom sin sociala varseblivning, att hoppa till tolkningen att respondenten försöker ifrågasätta rekryteraren.

5.3 Self-efficacy och intervjuarens karaktäristika

När vi ser tillbaka på resultatdelen kan vi i *figur 1.4* se att alla respondenter vi hade tillsammans utgör ett genomsnittligt poäng på 33,5 på skalan, detta anser vi vara ett högt

poängsnitt då skalan sträcker sig mellan 10 och 40. För att vidare analysera de deskriptiva data vi har fått ut ser vi över korrelationen mellan self-efficacy och ålder samt self-efficacy och erfarenhet i arbetet som vi hittar i *figur 1.5*. Vad vi direkt kunde konstatera var att våra respondenter med låg ålder (18-25) generellt hade ett högt genomsnittligt self-efficacy värde. För att vara mer specifik hade de ett värde på 32,45. Dock stiger snittvärdet ju högre upp i åldrarna de kommer. I åldersgruppen 26-35 år låg det genomsnittliga värdet på 34,56 och i den sista åldersgruppen (36-50) låg det genomsnittliga värdet på 35,83. Ökningen indikerar på att ju högre upp i ålder en individ kommer, desto högre känsla av self-efficacy har denna. Bandura (1997) konstaterade just detta fenomen. Han menade på att åldern har en absolut inverkan på en individs self-efficacy. Känslan av en ökad stabiliserad livsstil stiger ju högre upp i ålder man kommer. Detta orsakas genom att individen har haft mer tid till att lära känna sig själv. Vad vårt resultat också indikerar är att erfarenhet går hand i hand med ålder. Vår analys av enkätsvaren visar inget signifikant resultat av att äldre personer med generellt sätt högre self-efficacy skulle uppleva sig ifrågasatta mer sällan. En låg grad av erfarenhet hade liksom låg ålder ett generellt hög snittvärde av self-efficacy och ju högre upp skalan erfarenhet kom, desto mer ökade individens self-efficacy. Våra respondenter som har en hög ålder har sannolikt också arbetat längst inom rekryteringsbranschen.

I *tabell 4* har vi inte enbart tagit ut det genomsnittliga värdet för self-efficacy hos alla respondenter tillsammans, utan också det genomsnittliga värdet för båda könen separat. Män hade ett genomsnittligt värde på 35,25 som både är ett högt generellt snitt men också ligger över det generella snittet för båda könen tillsammans. Kvinnor har ett genomsnittligt värde på 32,39. Mellanskillnaden ligger på 2,86. Även om dessa siffror ytligt sett tycks stödja Banduras (1997) tankar om att män generellt sätt har en högre grad av self-efficacy än kvinnor så kan detta inte statistiskt säkerställas.

5.4 Nivåer av self-efficacy

Hur kommer det sig att vårt sample av rekryterare har en hög grad av self-efficacy och hur kan man förklara detta? När vi ser tillbaka på bakgrunden ser vi att Bandura (1997) förklarade self-efficacy med hjälp av fyra olika begrepp: mastery experience, modeling, social persuasion samt pshysiological states.

För att gräva djupare in på anledningen till varför just rekryterare har en hög grad av self-efficacy, är det bäst att först referera till modeling. Modeling menar att människor ständigt

jämför sina egna kapaciteter med andra människor, främst de som befinner sig inom samma område. I och med att de har ett så pass högt snitt av self-efficacy, kan vi tänka oss att känslan av ett lyckat resultat oftast nås av rekryterare och att andra runt omkring jämför sig själv med dessa. På så sätt skapas en positiv trend och på det sättet också mer framgång. Utifrån den fakta vi har tagit fram kan vi anta att förutsättningarna faktiskt hade kunnat se ut på detta vis, då modeling också säger att människor identifierar sig med misslyckande runt omkring sig och att det i sin tur kan sänka ens self-efficacy.

Mastery experience hänvisar till att graden av self-efficacy ökar i samband med att man har bemästrat tidigare arbetsuppgifter och att dessa har lett till framgång. I de allra flesta fall är den arbetssökande tillmötesgående och icke ifrågasättande. Enligt teorin ökar då rekryterarens self-efficacy. Även om fenomenet att bli ifrågasatt existerar med varierande mellanrum, visar vårt resultat att situationer med lyckad utgång fortfarande är i stark majoritet. Rekryterarens bild av sin uppgiftsrelaterade kapacitet blir enligt teorin därför bekräftad så länge det är tillräckligt många lyckade intervjuer mellan varje ifrågasättande.

En annan förklaring till varför rekryterare har en hög grad av self-efficacy kan också vara återhämtningstiden. Det positiva med hög self-efficacy är att när man väl stöter på något problem eller stressor som överskrider ens egna coping-kapacitet, kan man snabbt återhämta sig från sitt nederlag och välja att lägga det åt sidan. En arbetsplats med generellt sätt hög self-efficacy nivå hos de anställda kan motverka en ängslig miljö bland de anställda och istället skapa ett positivare klimat. En positivare miljö kan i sin tur leda till mer stöttande kultur, kollegorna emellan. Enligt Bandura (1997) återhämtar sig en individ med låg self-efficacy betydligt långsammare från ett misslyckande i förhållande till en individ med hög. Detta hade kunnat innebära att en rekryterare med låg self-efficacy har svårt att släppa sitt föregående misstag och tar med sig det in till nästa intervjutillfälle. Vidare skulle detta kunna öppna upp för möjligheten att den arbetssökande som blir intervjuad ifrågasätter rekryteraren.

5.5 Metodologiska styrkor och svagheter

5.5.1 Metodansats. En styrka med studiens metodansats är att den till stor del utgår från en deduktiv karaktär där beprövade och etablerade teorier angående ”self-efficacy” och ”kommunikation” används och diskuteras. Studiens forskningsfrågor uppkom genom induktiv

metod, baserat på egna erfarenheter och observationer (Bryman, 2012). Två av oss tre som skrivit uppsatsen tillsammans har arbetat på bemanningsföretag med just rekrytering som yrkesbeskrivning. Utifrån egenupplevda erfarenheter och kollegors berättelser från genomförda intervjuer utgick studien från fenomenet att förlora den auktoritära maktposition som rekryteraren har. Valet att göra en kvantitativ studie med enkät som hjälpmedel grundade sig till stor del i hur studiens forskningsfrågor är uppbyggda och formulerade. Styrkan i vårt val av att göra en webbenkät är att det tog minsta möjliga tid från våra respondenters arbetsdag. Webbenkäten gjordes även för att vara så lättillgängligt som möjligt för dem som befinner sig i olika delar av landet att svara på, utan någon tidspress. För att undvika begränsningar, gjorde vi den också tillgänglig att genomföra på mobil samt surfplatta. Eftersom studien söker kunskap i frekvens av upplevda fenomen, uppfattningar samt jämförelser mellan detta och respondenternas nivå av self-efficacy är enkätens konkreta och deskriptiva natur lämplig (Bryman, 2012).

De negativa aspekterna av att, som i denna studies fall, använda sig av en kvantitativ ansats med en enkät som grund ligger till stor del i djupet av information som erhålls. I motsats till den kvantitativa ansatsen kan den kvalitativa oftare gå in på djupet av det som studeras för att tar reda på, tolka och förstå innebörden av fenomenet (Bryman, 2012). Med studiens forskningsfrågor som grund ansåg vi dock att den kvantitativa ansatsen trots allt var mer lämplig för att kunna analysera problematiken utan att göra studien allt för bred (Bryman, 2012).

5.5.2 Validitet och reliabilitet. Validitet syftar till att problematisera integriteten av slutsatserna i studien, man ser alltså över om studien verkligen mäter det som var avsett att mäta (Bryman, 2012). En stor del av studiens enkät är uppbyggd av GSES (Generalized Self Efficacy Scale) som är ett beprövat och välanvänt test för att mäta self-efficacy. Med GSES som grund ansågs enkäten ha en stabil valid grund. Då self-efficacy är ett brett begrepp innebär det också att det har väldigt många olika betydelser. Bandura (1997) menar att man måste ta hänsyn till att varje individs tilltro till sin egna self-efficacy kan variera avseende olika domäner av sig själv. Det som menas med en individs self-efficacy kan variera inför en fysisk aktivitet ända till förberedelser och uppladdning inför en arbetsintervju. Detta kan ha ställt till med problem för oss i samband med att vi i vår enkätundersökning mätte graden av self-efficacy hos rekryterare genom The Generalized Self-Efficacy Scale (GSES), som mäter en individs generella self-efficacy i alla olika domäner. Eftersom det är ett allomfattande test

är det inte helt specifikt och generaliserbart på just domänen av uppgifter och färdigheter som behövs för en rekryterare.

Vidare utvecklades egna frågor till formuläret för att få svar på studiens forskningsfrågor. Dessa frågor reviderades ett flertal gånger samt testades på oberoende personer för att få sin slutgiltiga formulering. Reliabilitet behandlar frågan angående om ett resultat av en studie är upprepningsbar (Bryman, 2012). Enkäten innehåller kortare instruktioner inför varje ny del samt definitioner av uttryck som användes i frågorna för att på bästa sätt göra enkäten standardiserad och lika för alla mottagare. Syftet med att använda slutna frågor i enkäten är för att enklare kunna koda svarsalternativen och hitta jämförbarhet bland svaren (Bandura, 1997). Om öppna frågor skulle ha använts, skulle det vara svårt att tyda allas svar och därefter jämföra dessa med varandra. Det var också dels på grund av detta som frågorna i enkäten ställs som påståenden och dels för att göra svarsprocessen så enkel och tydlig som möjligt för respondenterna.

Ett problem som vi stötte på var att vårt urval inte blev så stort som vi hade förväntat oss. Målet var att få ett urval på 70–80 personer, utfallet blev enbart 52 respondenter. Målantalet sattes upp utefter vad vi ansåg var vår räckvidd till max antal personer vi kunde få ut enkäten till, för att på så sätt göra undersökningen så valid som möjligt. Anledningen till att målantalet av respondenter inte uppnåddes tror vi till största del beror på att vi överskattade antal personer som vid sidan av vår utbildning även jobbat/jobbar med någon form av rekrytering. Enkäten skickades förutom delningarna på Facebook, ut till fem branschledande bemanningsföretag där uppskattningsvis 120 personer blev ombedda att genomföra enkäten. Vi tror även att målantalet på 70–80 respondenter var något för högt, då vi även där överskattade antal personer som kunde/ville ta sig tid i sin vardag eller sitt arbete för att svara på enkäten. Branschen är som tidigare nämnt kvinnodominerad, vilket innebär att urvalet dessvärre är svårt att få till en jämn könsfördelning. Istället var urvalet uppdelat på följande: 20 män och 32 kvinnor. Målet var att få in ett så jämnt urval som möjligt. Ett mindre antal personer i urvalet innebär också att det blir svårare att nå fram till ett valid resultat. Ett annat problem rörande insamlingen ligger i att svaren som vi får in är anonyma. Även om påminnelser skickats ut till de som tagit emot enkäten, kan inte vi veta vem eller vilket företag som inte svarat.

5.6 Sammanfattning och slutsats

Denna studie är resultatet av makt-, kommunikations- och self-efficacyteorier samt en enkätundersökning där 52 rekryterare med intervjuledning som del av sin yrkesbeskrivning, agerade respondenter. Det resultat som studien tydligt kunde uppvisa var att fenomenet rörande ifrågasättande av intervjuare existerar samt att de upplever att de i större utsträckning blir ifrågasatta av män framför kvinnor. Cirka en tredjedel av intervjuarna hade i olika utsträckningar blivit ifrågasatta av intervjupersonen och cirka 50 % av intervjuarna ansåg att män oftare ifrågasatte deras auktoritet under intervjun än kvinnor. Studien uppvisade inga signifikanta resultat på att intervjuare av visst kön, mängd erfarenhet eller grad av self-efficacy blir ifrågasatta mer. Inget signifikant resultat framkom heller kring huruvida intervjuperson av visst kön och ålder oftare ifrågasätter. De anledningar som studien har undersökt till varför intervjuaren blir ifrågasatt var intervjuarens grad av self-efficacy, kön och erfarenhet. Då det är manliga intervjupersoner som oftast ifrågasätter intervjuaren har studiens teoretiska del kring könets olika kommunikationsstilar kopplats som möjlig orsak. Våra enkätrespondenter har generellt en genomgående hög grad av self-efficacy, vilket problematiserade jämförelsen huruvida rekryterare med låg self-efficacy i större utsträckning skulle uppleva ifrågasatthet.

5.7 Vidare forskning

En stor del av den vidare forskningen vi skulle rekommendera efter att ha genomfört vår studie handlar om att fortsätta leta efter samband mellan faktorer som bidrar till att vissa intervjuare blir ifrågasatta och andra inte. Resultatet av denna studie visar på att kön, erfarenhet och self-efficacy inte har tillräckligt stort sambandsverkan över hur ofta intervjuar blir ifrågasatta för att kunna säga att dessa är signifikanta. Ett intressant område att bygga vidare forskning på som vuxit fram genom studiens gång handlar om att undersöka vad det är som uppfattas som ifrågasättande eller försök till maktövertagande för intervjuaren. I studien har vi beskrivit hur budskap i kommunikationen bland annat kan vara både avsiktliga och oavsiktliga. Vi har även diskuterat teorier kring hur kommunikation både kan förmedlas och uppfattas olika av olika kön. Med detta i åtanke hade det därför varit intressant att studera vidare anledningarna till att en intervjuare upplever sig ifrågasatt kan bero på detta. Möjligen är det så att budskapet som uppfattas som ett försök att ta över makten i kommunikationen för motparten inte alls var det budskap som avsändaren hade i åtanke att sända. Om det nu är så att vissa intervjurespondenter mer eller mindre medvetet ifrågasätter intervjuarens auktoritet skulle vidare forskning kunna ge djupare svara på varför. Det hade varit intressant att se på

om det är skillnad på intervjupersoner som redan har ett nuvarande jobb, de har alltså syfte att byta jobb snarare än att anskaffa ett. De sitter inte i samma beroendeställning till rekryteraren, då de inte befinner sig i samma utsatta situation eftersom de redan erhåller en lön från arbetet de söker sig bort ifrån. Det hade varit intressant att närmre studera om detta är en grund till att ha mer svängrum för att inte behöva vara lika inställsam under intervjun.

Ett område som vi i denna studie valde att avgränsa oss från men som till vidare forskning skulle vara intressant att utforska anser vi vara arbetsmarknadens förändring i stort. I vår bakgrund tar vi upp fakta kring rekryteringsbranschen i sin helhet, hur ett ökat tryck på företag att vara konkurrenskraftiga och attraktiva har lett till rekryteringsbranschens framfart. Denna utveckling har även lett till att arbetsmarknaden på många sätt har skiftat från att vara arbetsgivarnas till arbetstagarnas. Genom en större frihet för arbetstagaren att välja liksom en ökad press för arbetsgivaren att sälja in tjänster tror vi att även detta kan bidra till störningar i maktbalansen i intervjuarrummet som tidigare inte varit lika framstående.

6. Referenser

- Andersson, B. (2001). *Som man frågar får man svar*. Lund: Studentlitteratur. S. 34-178
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H Freeman and company. S. 38-242
- Bemanningsföretagen. (n.d.). Om branschen. Hämtat 10 november 2016 från Bemanningsföretagen: https://www.bemanningsforetagen.se/branschfragor/om-branschen_1/fakta
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press. S. 46–62.
- Enquist, A. (2013). *Om konsten att samtala*. Lund: Studentlitteratur. S. 171.
- Erikson, E.H. (1950, 1995). *Childhood and society*. London: Vintage. S. 27-89
- Fellinger, Å. (2002). *Intervjumetodik vid urval*. Lund. Studentlitteratur. S. 7-9.
- Grob, L. Meyers, R. & Schuh, R. (1996). Powerful/powerless language use in group interactions: sex differences or similarities. *Communication quarterly*, Vol, 45, No 3. *Taylor & Francis Group*. S. 282–303.
- Holstein, J & Gubrium J. (1995). *The active interview*. Thousand Oaks, Calif: Sage. S 1–5.
- Karakowsky, L. McBey, K. & Miller, D. (2004). Gender, perceived competence, and power displays. Examining verbal interruptions in a group context. *Small group research* 35, no 4. Canada: *University of Lethbridge*. 407-439.
- Korpi, W. (1987). *Maktens isberg under ytan*. Stockholm: Univ, Institutet för social forskning.
- Landy, F. & Conte, J. (2010). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology (4. uppl.)*. Hoboken. John Wiley & Sons, Inc. S. 339-340
- Lantz, A. (2007). *Intervjumetodik*. Lund. Studentlitteratur. S. 9-94.
- Nilsson, B & Waldemarsson, A. (2003). *Kommunikation mellan människors*. Lund: Studentlitteratur. S. 9-116
- Meeuwisse, A. Sunesson, S. & Swärd, M. (2006). *Socialt arbete: En grundbok (2.uppl.)* Stockholm: Natur & Kultur Akademisk.
- Mills, J & Wandell, J. (2004). *Gender and communication style*. Paper presented to the public administration teaching conference, Idaho, 2004.
- Schunk, D & Zimmerman, B. (2007). Influencing children's self-efficacy and self-regulation of reading and writing through modeling. *Reading and Writing Quarterly. Taylor & Francis Group*. S. 7–25.
- Stajkovic, A & Luthans, F. (2002). Social cognitive theory and self-efficacy: Implications for motivation theory and practice. *ResearchGate*. S.130-131.

Bilaga

Bilaga 1.

Missivbrev

Lund 2016-11-15

Hej!

Vi är tre studenter som läser en kandidatkurs i personal- och arbetslivsprogrammet vid Lunds Universitet. Vår studie handlar om att undersöka situationer som kan uppstå i intervjurummet i relation till din upplevda grad av problemlösningsförmåga. Syftet med denna enkät är att samla in data som ska ligga till grund för vår kandidatuppsats.

Enkäten är frivillig, riskfri och helt anonym. Enkäten tar cirka 5 minuter att genomföra. Som respondent kan du avsluta undersökningen när du vill, utan att det leder till några negativa konsekvenser. För att fylla i enkäten behöver du föra arbetsintervjuer i ditt nuvarande arbete. Tänk på att läsa igenom de korta instruktionerna för varje del innan du besvarar frågorna.

Din medverkan är otroligt viktig för genomförandet av vår studie!

Vid frågor kan Du nå oss på:

Oskar Jönsson: 0738190984 eller mail: pea14ojo@student.lu.se

Ludvig Tanno: 0722512797 eller mail: pea14lta@student.lu.se

Eric Wangsell: 0725007914 eller mail: pea14ewa@student.lu.se

Bilaga 2.

Inledningsvis följer nu några frågor rörande dig och din arbetsituation, utgå gärna ifrån händelser från dina 12 senaste månader i arbetet.

1. Kön

- Man
- Kvinna
- Annat

2. Ålder

- 18-25 år
- 26-35 år
- 36-50 år
- 50+ år

3. Hur ser din nuvarande anställningsform ut?

- Tillsvidareanställning
- Vikariat
- Allmän visstidsanställning
- Provanställning
- Annat

4. Hur lång erfarenhet har du av att hålla i intervjuer?

- 0-1 år
- 1-3 år
- 3-6 år
- 6-10 år
- 10+ år

5. Uppskattningsvis, hur många intervjuer håller du i veckan?

- 1-3 st
- 3-6 st
- 6-10 st
- 10-15 st
- 15+ st

6. Hur ofta skulle du uppskatta att du upplever en hotfull eller obehaglig stämning i intervjusammanhang?

- Mycket ofta (ca 1 per 5 intervjuer)
- Ofta (ca 1 per 10 intervjuer)
- Ibland (ca 1 per 25 intervjuer)
- Sällan/Aldrig (ca 1 per 75 intervjuer)

7. Upplever du en känsla av olust inför att gå in i en intervjusituation?

- Mycket ofta (ca. 1 per 3 intervjuer)
- Ofta (ca. 1 per 10 intervjuer)
- Ibland (ca. 1 per 20 intervjuer)
- Sällan/Aldrig (ca. 1 per 50 intervjuer)

8. Jag får tillräckligt mycket stöd från kollegor/chefer/organisation för att hantera hot och känslan av olust

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

Du har nu svarat på det första området. Nu följer ytterligare 10 frågor som kommer att handla om din personlighet.

9. Jag lyckas alltid lösa svåra problem om jag bara anstränger mig tillräckligt.

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

10. Även om någon motarbetar mig hittar jag ändå utvägar att nå mina mål.

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

11. Jag har inga svårigheter att hålla fast vid mina målsättningar och förverkliga mina mål.

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

12. I oväntade situationer vet jag alltid hur jag skall agera.

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

13. Till och med överraskande situationer tror jag mig klara bra.

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

14. Tack vare min egen förmåga känner jag mig lugn även när jag ställs inför svårigheter.

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

15. Vad som än händer klarar jag mig alltid.

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

16. Vilket problem jag än ställs inför kan jag hitta en lösning.

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

17. Om jag ställs inför nya utmaningar vet jag hur jag ska ta mig an dem.

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

18. När problem uppstår kan jag vanligtvis hantera dem av egen kraft.

- Stämmer inte alls
- Stämmer delvis inte
- Instämmer delvis
- Instämmer helt

Nu är det bara 3 frågor kvar, dessa kommer att handla om din position som intervjuare. Precis som i första delen, utgå gärna ifrån händelser från dina 12 senaste månader i arbetet.

***Med "auktoritär position" menas att du som håller i intervjun besitter en tydlig position av makt, gentemot motparten som sitter i tydlig beroendeställning**

19. Upplever du att din auktoritära position som intervjuare ifrågasätts av den du intervjuar?

- Mycket ofta (1/5 intervjuer)
- Ofta (1/10 intervjuer)
- Ibland (1/20 intervjuer)
- Sällan/aldrig (1/100 intervjuer)

20. Vilket kön upplever du som oftast ifrågasätter din auktoritära position som intervjuare.

- Män ifrågasätter mig oftast
- Kvinnor ifrågasätter mig oftast
- Båda ifrågasätter lika mycket
- Jag blir aldrig ifrågasatt

21. Vilken åldersgrupp upplever du ifrågasätter din auktoritära position som intervjuare oftast?

- 15-40 år
- 41-65 år
- Åldern spelar inte någon roll