



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Attityder och tillit till AI-baserad rekrytering i relation till personlighetsfaktorer

Attitudes and trust to AI-based recruitment in relation to personality factors

Wilhelm Green & Elias Morén

Kandidatuppsats. VT 2020

Handledare: Ilkka Salo

Examinator: Farhan Sarwar

Abstract

The purpose of this study was to investigate attitudes towards AI-based recruitment and explore differences between personality factors and performance-based self-esteem in relation to trust in AI-based recruitment. The study was based around the question: *Is there a difference in trust regarding AI-recruitment based on a specific personality factor?* The data was collected through a questionnaire with a total of 60 respondents. Participants were recruited using convenience sampling through social media. The study was carried out using two different types of psychological tests: five factor model and PBS (Performance-based self-esteem). The results showed that two factors had significant positive correlations in regards to trust in AI-based recruitment: conscientiousness and knowledge of AI. A hierarchical multiple regression was then conducted using conscientiousness, knowledge of AI and PBS with the aim to predict trust in AI-based recruitment. The results from the multiple regression analysis showed that the independent variables significantly predicted trust in AI-based recruitment. The findings of this study thus demonstrated that the different personality factors resulted in different levels of trust in AI-based recruitment and that specific personality factors can predict trust in AI-based recruitment.

Keywords: Five factor model, performance-based self-esteem, AI-based recruitment, AI

Sammanfattning

Följande studie syftade till att undersöka attityder till AI-baserad rekrytering samt finna skillnader mellan personlighetsfaktorer och prestationsbaserad självkänsla i relation till tillit till AI-baserad rekrytering. Frågeställningen som studien byggde på var följande: *Finns det en skillnad i tillit till AI-baserad rekrytering kopplad till en specifik personlighetsfaktor?* Studien genomfördes med en kvantitativ metod och totalt ingick 60 deltagare. Urvalet till studien bestod av ett bekvämlighetsurval via enbart sociala medier. Deltagarna besvarade frågor gällande deras attityder till olika former av rekrytering samt fyllde i ett modifierat svenskt femfaktor-test och ett test som mätte prestationsbaserad självkänsla. Resultaten från studien pekade på att en av personlighetsfaktorerna, samvetsgrannhet, hade en medelstark signifikant positiv korrelation med tillit till AI-baserad rekrytering. Vidare resultat pekade på en samvariation mellan kunnighet inom AI och tillit till AI-baserad rekrytering där de två variablerna visade en medelstark signifikant positiv korrelation. En multipel regressionsanalys visade även att samvetsgrannhet, kunnighet inom AI och prestationsbaserad självkänsla signifikant predicerar en tillit till AI-baserad rekrytering. Fynden från studien pekar på att det finns en skillnad mellan personlighetsfaktorerna gällande tillit till AI-baserad rekrytering, och att specifika personlighetsfaktorer kan predicera en tillit till AI-baserad rekrytering.

Nyckelord: Femfaktorteorin, personlighetstest, prestationsbaserad självkänsla, AI-baserad rekrytering, AI

Introduktion

Idag sker interaktion mellan människa och artificiell intelligens (AI) dagligen för många personer i västvärlden. Vanliga exempel är användningen av Google Maps, där AI beräknar den snabbaste rutten mellan sin position och en viss destination, eller med hjälp av chatbotar vilka agerar som kundtjänst på diverse hemsidor. AI är virtuella maskiner eller system som via algoritmer och information anpassar sig för att uppnå programmerade mål. AI lär sig via erfarenheter och tar passande beslut inom tillskrivna begränsningar och ramar (Poole, Mackworth & Goebel, 1998). Enligt en tidigare undersökning gjord i Sverige gällande användandet av AI på arbetsplatsen svarade 16 % av deltagarna att de redan använder sig av AI i viss mån och fem procent av deltagarna använder AI inom rekrytering (Insight Intelligence, 2019).

Trenden pekar på att användningen av AI inom rekrytering kommer att växa (Human Resources Professionals Association, 2017). Det finns flera skäl för företag att ta hjälp av AI vid rekrytering. Genom att låta AI sortera och leta efter specifika sökord bland jobbansökningar kan rekrytering underlättas (HR Research Institute, 2019). I en rapport av svenskt näringsliv (2018) uppger 72 % av de tillfrågade företagen att de har svårt att finna rätt kompetens. AI kan i dagsläget använda sig av inprogrammerade sökord för att effektivt finna de kandidater som eftersöks (Kettler & Lehnervp, 2019). I tidigare undersökningar visar resultatet att rekryterare i dagsläget lägger 30–66 % av sin arbetsdag på att granska CV. Användandet av AI kan frigöra mycket av rekryterares tid samt minska på företagets rekryteringskostnader med upp till 71 %. (Atkinson & Wright, 2019) Företag motiveras allt mer att använda sig av AI-baserade verktyg för moment som CV-granskning, då antalet ansökningar per tjänst ökar allt mer för varje år (Atkinson & Wright, 2019). Företag som i dagsläget använder sig av AI-baserad rekrytering i form av CV-granskning är exempelvis LinkedIn, Amazon och Goldman Sachs (Albert, 2019).

Det är fundamentalt för företag att attrahera kompetens på ett effektivt sätt, vilket i dagens rekryterings industri sker digitalt och tidigare forskning tyder på att företag gynnas i effektivitet av AI-baserad rekrytering, men lika viktigt är hur arbetssökande ser på rekrytering genom AI. (Esch & Black, 2019) Frågetecken som föreligger är om de arbetssökandes attityder är negativa till AI och om arbetssökande inte ser positivt på införandet av AI-baserade rekryteringsprocesser. Därför är det intressant att undersöka attityder och skillnader i personlighetsfaktorer kopplat till AI-baserad rekrytering.

Personlighet

Personlighet är ett begrepp som definierar hur en individ på ett relativt konsekvent sätt tänker, känner och agerar i olika situationer. Beroende på personlighet agerar individer olika och har olika responser beroende på situation. (Holt, et al., 2015) Identifieringen av personlighet ses som ett sätt att bilda mönster i beteende och ger ett informerande perspektiv på vad det innebär att kategoriseras i en specifik personlighetstyp. Genom att identifiera olika personligheter uppkommer vidare möjligheten att predicera beteende. Identifieringen av beteenden och responser från individen ger slutligen möjlighet att definiera personlighetsdrag. (Holt, et al., 2015)

Tillit

Att definiera ordet tillit är komplicerat och många av de definitioner som existerar är kontext- och situationsbaserade. Svenska akademins (2004) ordlista definierar ordet tillit som "förhållande(t) att man litar på ngn l. ngt l. att man hyser förtroende". Personer som saknar tillit till andra människor eller organisationer kan undvika att interagera med dem. Därför spelar tillit en stor roll i hur beslut tas som innefattar osäkerhet (Aljazzaf, Perry & Capretz, 2010). Att ha tillit innefattar en förutsättning och tro att den eller det man litar på är trovärdigt samt har goda intentioner. Tilliten bidrar med en implicit sårbarhet för individen vilket kan förklara varför det är svårt att bygga upp. (Sutrop, 2019)

Femfaktorteorin

Femfaktorteorin om personlighetsfaktorer används för att beskriva och strukturera personlighetsdrag inom psykologin och på så vis tolka och förutsäga mänskligt beteende. Teorin delar in personlighetsfaktorer i fem kategorier: öppenhet, neuroticism, vänlighet, extraversion och samvetsgrannhet. (McCrae & Costa, 1987)

Öppenhet innebär ett välkomnande för nya intryck, kreativitet, nyfikenhet och en livlig fantasi. Personer som gör ett femfaktors-test och får ett lågt poäng på öppenhet tenderar att tänka enligt konvensans regler samt ha konservativa värderingar. Känslor och humör är ofta dämpade hos de som får en låg poäng på öppenhet och de är allmänt reserverade till nya stimuli. En hög poäng inom öppenhet karakteriseras ofta med öppenhet för det avvikande och okonventiella. Det kan ta sig i uttryck genom kritik av auktoritet samt en öppenhet för nya politiska eller etiska associationsbanor. I jämförelse med personer med låg öppenhets-poäng, känner personer med hög poäng, starka känslor både positiva och negativa. (McCrae & Costa, 1987)

Faktorn samvetsgrannhet karakteriseras som organiserad, ett drag som beskriver en individ med målmedvetenhet, beslutsamhet och som arbetar hårt för att uppnå sina uppsatta mål (McCrae & Costa, 1987). Negativa beteenden som en hög poäng av samvetsgrannhet kan alstra är en manisk prydlighet samt arbetsnarkomani. Personer med låg poäng inom samvetsgrannhet är inte nödvändigtvis oorganiserade, saknar beslutsamhet eller målmedvetenhet, dessa drag kan helt enkelt vara mindre uppenbara. (McCrae & Costa, 1987)

Extraversion är den personlighetsfaktor som är kopplad till social kompetens, pratsamhet samt bestämdhet. Personer med hög poäng inom kategorin karakteriseras som energifyllda, optimistiska och självständiga. Dessa är personlighetsfaktorer som visat sig gynna de som arbetar inom socialt krävande yrken. (McCrae & Costa, 1987) Det finns korrelation mellan hög poäng inom extraversion och exempelvis prestation som försäljare (Bing & Lounsbury, 2000).

Vänlighet är den personlighetsfaktor som är kopplad till en hög grad av sympati. Det är ofta individer som är förlåtande, samarbetsvilliga, och av sin omgivning anses vara godhjärtade. Personer med hög poäng i denna kategori, visas ofta vara lättlärda och har en god samarbetsförmåga. En låg poäng inom vänlighet är personer som vill överträffa andra samt hävda sig snarare än att samarbeta, dessa beskrivs som egocentriska. (McCrae & Costa, 1987)

Neuroticism är ett karaktärsdrag kopplat till negativa känslor och sinnesstämningar. Personer med hög poäng inom kategorin karakteriseras med känslor såsom: ilska, rädsla, nedstämdhet, skuld-känslor och avsky. En hög poäng är ofta knuten till psykiska problem och med det följer irrationellt tänkande och agerande med låg impuls-kontroll. En låg poäng inom kategorin karakteriseras av en kontroll över sina känslor och agerande. (McCrae & Costa, 1987)

Prestationsbaserad självkänsla - PBS-skalan

En prestationsbaserad självkänsla är en betingad känsla av egenvärde och självkänsla hos en individ. Den byggs upp eller karakteriseras av att individen når ett visst mål eller blir del av en prestigefylld grupp. (Hallsten, Josephson & Torgén, 2005) Självkänslan byggs upp av de prestationer som individen åstadkommer och individer med en hög grad av prestationsbaserad självkänsla drivs av att uppnå mål och att bidra med prestationer inför sig själva samt andra. En prestationsbaserad självkänsla bildas genom mönster av kognitioner, känslor och motiv som genererar ett visst beteende hos individen. Dessa motiv och mål är det som potentiellt höjer individens självkänsla. (Hallsten, et al., 2005) En hög grad av prestationsbaserad självkänsla kan

potentiellt öka risken för utbrändhet då det prestationsbaserade motivet underbygger denna risk. En hög grad av prestationsbaserad självkänsla bidrar vidare till att individen har ett stort engagemang och en hög involvering i arbetet på ett skadligt sätt. (Hallsten, Bellaagh & Gustafsson, 2002).

Prestationsbaserade självkänslan bildas som en respons till stressorer hos individen, framförallt i situationer där press förekommer såsom specifika uppsatta mål i arbetet. Tidigare forskning visar på hur en prestationsbaserad självkänsla ofta återfinns hos unga välutbildade individer. PBS-skalan som används i denna studie mäter kognitionerna och de underliggande motiv som respektive individ drivs av, samt till vilken grad individens egen självkänsla är motiverad av prestationsbaserade motiv. (Hallsten, et al., 2005)

Tidigare forskning till AI i samband med rekrytering

För att kunna utnyttja AI till fullo krävs en fundamental tillit av människor (Sutrop, 2019). I en tidigare studie med 293 deltagare undersöktes arbetssökandes attityder till AI-baserad rekrytering. Studien var utformad på ett sätt där deltagarna fick läsa en fiktiv jobbbanners och deltagarna informerades om att företaget använde sig av AI inom rekrytering och att jobbet söks digitalt genom sociala medier. (Esch & Black, 2019) Studiens resultat visade att arbetssökanden är positivt inställda till en AI-baserad rekryteringsprocess, då det uppvisades en positiv relation mellan användandet av teknologi och motivationen att ansöka till en tjänst. Resultatet är dock beroende av att företaget i sig ger en god upplevelse till den arbetssökande, där den arbetssökandes motivation till att använda AI underbyggs av en tilltro till att gynnas av den digitaliserade processen (Esch & Black, 2019).

En enkätundersökning kartlade vidare hur arbetssökande ser på införandet av AI i rekryteringssammanhang (Atkinson & Wright, 2019). I studien visade det sig att 45 % av deltagarna var negativt inställda till den traditionella rekryteringsprocessen. En viktig del som nämnts tidigare är de arbetssökandes attityder till företagen och 73 % av de arbetssökande i denna studie var negativa till en full automation av rekryteringsprocessen. Den huvudsakliga anledningen till den negativa inställningen var framförallt att den mänskliga kontakten värderas och genom att företag enbart använder sig av AI i rekryteringsprocessen minskar förtroendet av de arbetssökande till företaget (Atkinson & Wright, 2019).

Vidare i enkäten undersöktes vilken preferens de arbetssökande valde gällande CV-granskning, intervju och löneförhandling. Resultaten från studien visade hur majoriteten i respektive område, domineras av en preferens från arbetssökande av att ha mänsklig kontakt (Atkinson & Wright, 2019). Av deltagarna föredrog 86 % att ha en människa som utför CV-granskning. Vidare undersöktes huruvida ett långsamt svar i en rekryteringsprocess hade påverkat viljan från den arbetssökande att gå med i företaget, 51 % svarade ibland, 27 % svarade ja och 22 % nej (Atkinson & Wright, 2019). Totalt 71 % av deltagarna hade ansökt till en tjänst, men inte fått något svar på ansökan.

I en tidigare undersökning från 2017 svarade 84 % av medlemmarna i HR-organisationen Human Resources Professionals Association (2017) att de ser positivt till användandet av AI inom rekryteringsbranschen. En fördom som det tidigare har forskats kring är hur AI-baserad rekrytering uppfattas av de arbetssökande, att ha lägre grad av diskriminering (HRPA, 2017). Diskriminering vid rekrytering är ett problem för företag och tidigare forskning pekar på att personer i beslutsfattande positioner omedvetet ger fördelar till de arbetssökande som påminner om dem själva (Beattie & Johnson, 2012). Den allmänna uppfattningen är att AI förbigår denna diskriminering, vilket i så fall vore positivt (HRPA, 2017).

Samtidigt som användningen av AI växer och tycks uppskattas av företagen är kunskapen låg kring vad AI innebär hos den svenska befolkningen. Trots ökning i självupplevd kunskap gällande AI mellan år 2018 och 2019, var det fortfarande 62 % som upplevde sig ha låg eller ingen kunskap gällande AI. (Insight Intelligence, 2019) AI kommer att ta allt mer plats i framtida arbeten, även inom rekryteringsbranschen (HRPA, 2017). Okunskap blandat med ofrånkomlig relation med AI bidrar till denna studies syfte. Ett potentiellt problem är att arbetssökanden skriver personligt brev och CV på ett annorlunda vis, i tron av att det ska vara fördelaktigt vid AI-baserad rekrytering men som i själva verket minskar chansen att gå vidare i rekryteringsprocessen. En annan potentiell problematik kan vara om synen på företag som använder sig av AI-baserad rekrytering förändras åt det negativa på grund av förutfattade meningar gällande fenomenet AI.

Gällande femfaktorteorin kopplat till teknik visar tidigare studier på att samvetsgrannhet har en korrelation med generell teknikanvändning. I en tidigare studie utförd på ett universitet introducerades ett nytt välutvecklat och gynnande webbaserat kurssystem för deltagarna. Deltagarnas användning av det nya systemet mättes och samvetsgrannhet hade i denna studie ett

signifikant samband med mängden användning av kurssystemet. (Barnett, Pearson, Pearson & Kellermanns, 2015) Liknande resultat, att personer med hög poäng inom samvetsgrannhet tycks dras till ny, för dem gynnande teknologi, återfinns i en studie av Landers & Lounsbury (2006), som påvisade koppling mellan samvetsgrannhet och användning av internet vid studerande.

Syfte och frågeställning

Den här studien avser att undersöka attityder till AI-baserad rekrytering, och om det skiljer sig i tillit till AI-baserad rekrytering beroende på personlighetsfaktorer. Studien syftar till att undersöka sambanden mellan personlighetsfaktorer, prestationsbaserad självkänsla och AI-baserad rekrytering. Frågeställningen formuleras utifrån syftet på följande sätt: *Finns det en skillnad i tillit till AI-baserad rekrytering kopplad till en specifik personlighetsfaktor?* Frågeställningen besvaras med hjälp av två olika tester: femfaktorteorin och prestationsbaserad självkänsla.

Nedanstående hypoteser formulerades utifrån syftet och tidigare forskning:

Hypotes 1: Det finns ett positivt samband mellan extraversion och tillit till AI-baserad rekrytering.

Tidigare forskning visar på att typiska personlighetsfaktorer för extraversion är samarbetsvillighet och lätlärdhet (McCrae & Costa, 1987). Därmed antas att ett samband med tillit till AI är sannolikt.

Hypotes 2: Det finns ett positivt samband mellan öppenhet och tillit till AI-baserad rekrytering.

Tidigare forskning visar på att typiska personlighetsfaktorer för öppenhet innebär en öppenhet för nya intryck, kreativitet och drivs av en nyfikenhet. (McCrae & Costa, 1987). Därmed antas att ett samband med tillit till AI-baserad rekrytering är sannolikt.

Hypotes 3: Det finns ett positivt samband mellan kunnighet inom AI och tillit till AI-baserad rekrytering.

Tidigare forskning som gjorts gällande attityder till AI, visar att individer är positivt inställda till AI om individen anser att det är troligt att denne gynnas av det (Esch & Black, 2019).

Hypotes 4: Det finns ett negativt samband mellan ålder och tillit till AI-baserad rekrytering. Hypotesen bygger på att personer i lägre åldrar har under en större del av sitt liv, till skillnad från äldre, haft tillgång till AI-baserade verktyg vilket kan innebära en högre uppbyggd tillit till AI.

Metod

Deltagare

Det totala antalet deltagare i studien uppgick till 60 ($N=60$). I urvalet var könsfördelningen jämn, med 30 kvinnor samt 30 män. Det var i studien en genomsnittlig ålder på 27.9 år, där den yngsta respondenten var 19 år gammal och den äldste 57 år ($M = 27.9$, $SD = 7.30$). I urvalet var 34 av deltagarna för tillfället studenter, och 26 var verksamma i arbetslivet. I högsta utbildningen hos deltagarna var den mest frekventa en avklarad gymnasieutbildning, där antalet uppgick till 29 som stod för 48,3 %. 15 respondenter hade en kandidatexamen avklarad, vilket stod för 25 %. Totalt 7 respondenter hade en avklarad yrkesutbildning vilket stod för 11.7 % av urvalet. Vidare hade 7 deltagare en avklarad magister/masterexamen vilket stod för totalt 11.7 % av urvalet. Kvar var det 2 deltagare som valde kategorin "Annan" vilket stod för 3 % av urvalet.

Urvalet i studien bestod av ett bekvämlighetsurval, utan specifika krav såsom befattning eller utbildningsnivå. Bekvämlighetsurval är en form av icke-slumpmässigt urval och innebär att respondenter väljs ut enbart i form av närmsta tillgänglighet (Bryman, 2018). I studien användes enbart sociala medier, så som LinkedIn och Facebook för att nå ut till potentiella deltagare. Genom användning av sociala medier nådde enkäten ut till ett brett urval av respondenter och det riktades inte till en specifik grupp, såsom en utbildningstyp eller yrkesgrupp. AI-baserad rekrytering kan ses som något utforskat för deltagarna och något främmande. Därav är det intressant för studien att få ett så omfattande urval som möjligt och inte fokusera på en specifik population (Bryman, 2018).

Material

För att samla in data användes en Internetbaserad enkät. Enkätens huvudsyfte var att undersöka attityder till AI och om vissa personlighetsfaktorer hade inverkan på tilliten till AI-baserad rekrytering. Frågorna var formulerade så att svar var möjligt från dels arbetssökande (ex. studenter) och redan arbetande personer. Detta för att erhålla ett omfattande urval. Samtliga frågor i enkäten som var ämnade till att mäta attityder och personlighet var formulerade i likertskalor där deltagarna använde självskattning, se bilaga 1. Denna typ av svarsmetod användes då det är en erkänt bra metod för att undersöka preferenser och attityder i en Internetbaserad enkät (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012).

Personlighetsfaktorer undersöktes med en femfaktormodell som var modifierad för svenska förhållanden (Zakrisson, 2010). Testet bestod av 44 frågor och frågorna var fördelade på delskalor för de fem personlighetsfaktorerna extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, neuroticism och öppenhet. Frågorna besvarades genom likertskalor, där deltagarna för var och en av frågorna fick göra en markering på följande skala: “1 – Stämmer absolut inte” till “5 – stämmer absolut” (Zakrisson, 2010). Testet rekommenderades av studiens handledare och är publicerat samt ansågs till studiens syfte vara reliabelt. För ett mått på intern konsistens användes Cronbachs alfa för de fem faktorerna jämfört med tidigare forskning. Värdena för tidigare forskning anges inom parentes. Extraversion $\alpha = 0.69$ (0.84), vänlighet $\alpha = 0.69$ (0.73), samvetsgrannhet $\alpha = 0.86$ (0.78), neuroticism $\alpha = 0.43$ (0.80), öppenhet $\alpha = 0.68$ (0.80) (Zakrisson, 2010).

Prestationsbaserad självkänsla undersöktes med skalan PBS (Hallsten, et al., 2005). Fyra olika färdigformulerade frågor applicerades i enkäten och likt tidigare fick deltagarna svara genom att göra en markering på följande skala: “1 – Stämmer absolut inte” till “5 – Stämmer absolut”. Syftet med PBS-testet var att undersöka om en prestationsbaserad självkänsla var kopplad till att ha mer eller mindre tillit till AI-baserad rekrytering. Prestationsbaserad självkänsla räknas på genomsnitt av deltagarnas svar på de fyra olika påståendena. Om den genomsnittliga poängen för de fyra frågorna går över 3.5 antas individen ligga i riskzonen för utbrändhet och skadlig stress (Hallsten, et al., 2002). För ett mått på intern konsistens jämfördes Cronbachs alfa med tidigare forskning. Värdet för tidigare forskning anges inom parentes, $\alpha = 0.7$ (0.85) (Hallsten, et al., 2002).

Procedur

Ett inlägg lades upp på de två sociala mediasidorna Facebook och LinkedIn, tillsammans med en länk till enkäten samt uppmuntrande text om att ägna ungefär fem minuter till att svara på frågor, samt ett löfte om att deltagandet var anonymt. Enkäten kunde genomföras var som helst, med tillgång till en enhet med en webbläsare. För att säkerställa att enkäten var lättförståelig gjordes först en pilotstudie med en enskild person. Denna pilotstudie togs tid på för att sedan kunna ge en riktlinje i den text som publicerades tillsammans med länken till enkäten, om hur lång tid deltagandet kommer att ta.

Länken tog deltagarna till enkäten som var publicerad via Google Forms, där deltagarna möttes av instruktioner samt information angående deras anonymitet. Deltagarna lovades ingen kompensation för deltagande. Rådata från Google Forms exporterades i en Excel-fil där svaren

gesom sedan importerades till statistikprogrammet Jamovi version (1.1.9.0), där data de statistiska analyserna genomfördes. Alfanivån i de statistiska analyserna sattes till .05.

Statistiska analyser

För att analysera data och svara på frågeställningen användes korrelationer, paired samples t-test samt en hierarkisk multipel regression. Jamovi är ett digitalt program, vilket var rekommenderat av kursansvarig som används för att analysera data.

Etik för enkäten

Gällande etik och hantering av data från deltagarna säkerställdes att alla de olika grundläggande etiska principerna möttes. Data som samlades in kategoriseras inte som känslig information och därav behöver studien inte genomgå en etikprövning. I inledningen av enkäten uppfylldes informationskravet där information kring varför svar samlas in och syftet med datainsamlingen är tydlig och därmed var även nyttjandekravet uppfyllt.

Gällande samtyckesprincipen och konfidentialitetskravet informerades deltagarna att svaren som lämnas är helt anonyma samt även att det är helt valfritt att avbryta när som helst under studien. Detta försäkrades genom att göra första frågan i enkäten obligatorisk där deltagarna fick ange att de tagit del av information samt godkänner att svaren används till studien. Fullständiga enkäten och exakt formulering av etiska principer se bilaga 1.

Resultat

Deskriptiv statistik

Deltagarna rapporterade en medelhög grad av tillit till AI-baserad rekrytering, där medelvärdet på frågan var 3.0 ($SD = 1.02$). Deltagarna hade i studien en högre tillit till en traditionell rekryteringsprocess med mänsklig kontakt där medelvärdet låg på 3.5 ($SD = 1.02$). Gällande graden av tillit till företag som använder sig av AI för rekrytering låg medelvärdet på 2.9 ($SD = 1.28$). Slutligen gällande om deltagarna avstått från att ansöka till företag som använder sig av AI-baserad rekrytering låg medelvärdet på 2.4 ($SD = 1.32$). Deltagarna visade i studien en tilltro till AI gällande en minskning av diskriminering, där medelvärdet låg på 3.8 ($SD = 1.19$). Det innebär att 39 % av deltagarna valde att ge 4 poäng respektive 32,2 % valde 5 på 1–5 skalan som enkäten innefattade. En majoritet på 63,7 % av svarande påstår att de hade formulerat sig annorlunda i en ansökan vid en AI-baserad rekrytering.

Tabell 1

Urvalsstorlek, medelvärden och standardavvikelser gällande attityder till AI-baserad rekrytering

| | Tillit till AI-baserad rekrytering | Tillit till traditionell rekrytering | Mindre tillit företag med AI | AI: avstått ansökan |
|---------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|---------------------|
| <i>N</i> | 60 | 60 | 60 | 60 |
| <i>Medelvärde</i> | 2.95 | 3.45 | 2.87 | 2.43 |
| <i>Median</i> | 3.00 | 3.50 | 3.00 | 2.00 |
| <i>Standard avvikelse</i> | 1.02 | 1.02 | 1.28 | 1.32 |
| <i>Minimum</i> | 1 | 1 | 1 | 1 |
| <i>Maximum</i> | 5 | 5 | 5 | 5 |

Gällande personlighetsfaktorer framgår ur resultatet att den personlighetsfaktor som hade högst medelvärde på var vänlighet, på 4.0 ($SD = 0.44$). Lägst medelvärde hade neuroticism med 2.7 ($SD = 0.60$). Gällande medelvärdet från PBS-skalan visar resultatet att det aktuella urvalet låg på 3.7 ($SD = 0.80$). Deltagarna ligger alltså i genomsnitt 0.2 högre än det på förhand bestämda värdet och är i riskzonen för utbrändhet. (Hallsten, et al., 2002)

Tabell 2

Urvalsstorlek, medelvärden, median, minsta och högsta observation samt standardavvikelse för respektive skala

| | Extraversion | Vänlighet | Samvetsgrannhet | Neuroticism | Öppenhet | PBS |
|-------------------|--------------|-----------|-----------------|-------------|----------|------|
| <i>N</i> | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| <i>Medelvärde</i> | 3.51 | 4.03 | 3.83 | 2.67 | 3.59 | 3.69 |

| | | | | | | |
|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <i>Median</i> | 3.50 | 4.00 | 4.00 | 2.60 | 3.60 | 3.80 |
| <i>Standard avvikelse</i> | 0.728 | 0.441 | 0.715 | 0.595 | 0.583 | 0.805 |
| <i>Minimum</i> | 2.10 | 3.00 | 2.10 | 1.70 | 2.40 | 1.50 |
| <i>Maximum</i> | 5.00 | 4.90 | 5.00 | 4.10 | 4.80 | 5.00 |

Skillnader i tillit till AI-baserad rekrytering och traditionell rekrytering

Ett paired samples *t*-test visade att det finns en signifikant skillnad mellan tillit till traditionell rekrytering ($M = 3.5$, $SD = 1.02$) och AI-baserad rekrytering ($M = 2.95$, $SD = 1.02$); $t(59) = 2.70$, $p = .009$, tvåsidigt test, 95% CI [0.13, 0.87]. Det uppvisades en medelstark effektstorlek, (Cohen's $d = .35$). Antaganden för normalitet testades genom Shapiro-Wilk test, och det uppvisades ett lågt p -värde ($p > .004$).

Samband mellan personlighetsfaktorer repektive PBS i relation till tillit för AI-baserad rekrytering

För att testa om sambandet mellan hypoteserna användes Pearson's korrelation. Extraversion uppvisade ett positivt samband med tillit till AI-baserad rekrytering ($r(58) = .17$, $p < .20$). Alltså drogs slutsatsen att det finns samvariation mellan extraversion och tillit till AI-baserad rekrytering, resultatet var dock inte signifikant. Vänlighet uppvisade ett positivt samband med tillit till AI-baserad rekrytering $r(58) = .20$, $p < .126$. Alltså drogs slutsatsen att det finns en samvariation mellan vänlighet och AI-baserad rekrytering, men inte heller detta resultat visade sig vara signifikant. Samvetsgrannhet uppvisade en medelstark signifikant positiv korrelation med tillit till AI-baserad rekrytering $r(58) = .36$, $p > .005$.

Neuroticism uppvisade en icke-signifikant negativ korrelation med tillit till AI-baserad rekrytering $r(58) = -.24$, $p > .060$. Öppenhet visade sig vara nästintill orelaterat till AI-baserad rekrytering, $r(58) = -.04$, $p > .756$. Prestationsbaserad självkänsla och tillit till AI-baserad rekrytering visade sig också vara nästintill orelaterade $r(58) = .05$, $p > .709$. Samvariation föreligger men inga större slutsatser drogs då det saknades signifikans.

Tabell 3

Korrelationsmatris över personlighetsfaktorerna, PBS och tillit till AI-baserad rekrytering

| | | Tillit till AI-rekrytering | Extraversion | Vänlighet | Samvetsgrannhet | Neuroticism | Öppenhet | PBS |
|----------------------------|--------------------|----------------------------|--------------|-----------|-----------------|-------------|----------|-----|
| Tillit till AI-rekrytering | Pearson's <i>r</i> | — | | | | | | |
| | <i>p</i> -värde | — | | | | | | |
| Extraversion | Pearson's <i>r</i> | .168 | — | | | | | |
| | <i>p</i> -värde | .200 | — | | | | | |
| Vänlighet | Pearson's <i>r</i> | .200 | .263 * | — | | | | |
| | <i>p</i> -värde | .126 | .042 | — | | | | |
| Samvetsgrannhet | Pearson's <i>r</i> | .355 ** | .219 | .509 *** | — | | | |
| | <i>p</i> -värde | .005 | .093 | <.001 | — | | | |
| Neuroticism | Pearson's <i>r</i> | -.244 | -.229 | -.357 ** | -.429 *** | — | | |
| | <i>p</i> -värde | .060 | .079 | .005 | <.001 | — | | |
| Öppenhet | Pearson's <i>r</i> | -.041 | .175 | .142 | .023 | .131 | — | |
| | <i>p</i> -värde | .756 | .181 | .279 | .863 | .317 | — | |
| PBS | Pearson's <i>r</i> | .049 | -.096 | -.201 | -.024 | .366 ** | -.040 | — |
| | <i>p</i> -värde | .709 | .464 | .123 | .853 | .004 | .762 | — |

Kommentar. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Korrelation mellan ålder och tillit till AI-baserad rekrytering

Ålder och tillit till AI-baserad rekrytering uppvisade ett svagt negativt samband $r(58) = -.15$, $p > .241$. Därav kan slutsatsen dras att nästintill inget samband alls föreligger.

Korrelation mellan kunnighet inom AI och tillit till AI-baserad rekrytering

Kunnighet inom AI och tillit till AI-baserad rekrytering uppvisade ett positivt samband och det förelåg en signifikant medelstark positiv korrelation $r(58) = .36$, $p < .004$.

Multipel regression

En multipel regressionsanalys genomfördes för att undersöka om kunnighet inom AI, samvetsgrannhet och prestationsbaserad självkänsla tillsammans kunde predicera en tillit till AI-baserad rekrytering. För att se skillnader i R^2 och i signifikans användes tre olika block. I det första blocket användes kunnighet inom AI, i det andra blocket användes samvetsgrannhet och i det tredje blocket användes skalan om prestationsbaserad självkänsla. Antaganden om kollinearitet och

normaliteten i residualerna låg inte utanför de kritiska värdena. Alla tre modeller uppvisade signifikans, modell 1 ($p < .004$), modell 2 ($p < .001$), modell 3 ($p < .001$). Slutligen jämfördes samtliga betavärden och följande värde uppvisades i modell 1, kunnighet inom AI $\beta = .36$. I modell 2 samvetsgrannhet $\beta = .32$, kunnighet inom AI $\beta = .33$ och modell 3 kunnighet inom AI $\beta = .34$, samvetsgrannhet $\beta = .32$, prestationsbaserad självkänsla $\beta = .10$.

Tabell 4

Regressionsanalys för tillit till AI-baserad rekrytering predicerat av samvetsgrannhet, kunnighet inom AI och prestationsbaserad självkänsla

| Modell | R | R^2 | F | $df1$ | $df2$ | p |
|--------|------|-------|------|-------|-------|--------|
| 1 | .363 | .132 | 8.79 | 1 | 58 | .004 |
| 2 | .484 | .234 | 8.71 | 2 | 57 | < .001 |
| 3 | .494 | .244 | 6.04 | 3 | 56 | .001 |

Tabell 5

Skillnad i R^2 mellan respektive modell

| Modell | Modell | ΔR^2 |
|--------|--------|--------------|
| 1 | - 2 | 0.1024 |
| 2 | - 3 | 0.0103 |
| 1 | - 3 | 0.112 |

Diskussion

Extraversion uppvisade ett positivt samband med tillit till AI-baserad rekrytering. Resultatet gav delvis stöd till den första hypotesen. Trots tidigare forskning uppvisades inte något signifikant samband mellan extraversion och tillit till AI-baserad rekrytering. En slutsats som kan dras är att personlighetsdrag som samarbetsvillighet och sällskaplighet inte måste präglas av tillit. Öppenhet uppvisade ett negativt samband med tillit till AI-baserad rekrytering. Dessa resultat gav därmed inget stöd till den andra hypotesen. Syftet med hypotes två var att försöka predicera om öppenhet korrelerade positivt med tillit till AI-baserad rekrytering. I den deskriptiva delen av resultatet sågs att medelvärdet samt standardavvikelsen inte skiljde sig avsevärt från de andra kategorierna av personlighetstyper ($M = 3.59$, $SD = 0.58$). Resultaten i denna studie uppvisade inget sådant samband. Därmed är en sannolik slutsats att öppenhet och nyfikenhet till nya erfarenheter inte måste präglas av tillit.

Tilliten till AI-baserad rekrytering och kunnskap inom AI uppvisade en medelstark signifikant korrelation. Resultatet gav stöd till den tredje hypotesen. Syftet med hypotes tre var att predicera en signifikant korrelation mellan tillit till AI-baserad rekrytering och kunnskap inom AI. Slutsatser som kan dras av detta är att en samvariation inom kunskap och tillit föreligger. En högre kunskap kan potentiellt bidra till en högre tillit från individen då fördelar och nackdelar kan vägas mot varandra. Förklaringar till varför en ökad kunskap och tillit till AI-baserad rekrytering korrelerade i denna studie är svårt att fastställa då ingen kontrollfråga ställdes om vilken specifik kunskap man hade inom AI och varför just denna kunskap skulle kunna bidra till tillit. En trolig aspekt till varför tilliten kan vara högre är likt tidigare studier att individen kan tro att den gynnas av AI och att fördelarna väger tyngre än nackdelarna.

Ålder och tillit till AI-baserad rekrytering uppvisade ett negativt samband. Resultatet gav stöd till den fjärde hypotesen. Hypotes fyra syftade till att predicera ett negativt samband mellan ålder och tillit och en svag negativ korrelation uppvisades. Resultatet visade att ju högre ålder ju lägre tillit till AI-baserad rekrytering. En möjlig förklaring till detta resultat kan vara att lägre åldrar är mer vana vid en användning av AI-baserade verktyg och det kan upplevas mer naturligt. Som sett i hypotes tre visade det sig att en kunskap och tillit till AI-baserad rekrytering är korrelerade. En högre ålder kan potentiellt vara en faktor gällande ovana och således okunskap. Denna slutsats

är dock svår att dra, då kunnighet inom AI och ålder inte korrelerades. Även neuroticism uppvisade ett icke-signifikant negativt samband med AI-baserad rekrytering.

PBS-skalan och tillit till AI-baserad rekrytering korrelerade svagt. Sett till tidigare forskning och beskrivning av hur en prestationsbaserad individ drivs är en korrelation möjligtvis inte den bästa indikationen. En individ med en hög poäng på PBS-skalan kan ha en större eller mindre tillit till AI-baserad rekrytering beroende på om denne ser AI som en hävarm för att nå mål eller lyckas med prestationer. Frågan är dock om formen av rekrytering spelar någon roll för en individ med en hög grad av prestationsbaserad självkänsla. Prestationen i sig, exempelvis att få en högt uppsatt tjänst, är möjligtvis det viktigaste i slutändan ändå.

Av den multipla regressionen framgick det att samvetsgrannhet, kunnighet inom AI och prestationsbaserad självkänsla signifikant predicerar en tillit till AI-baserad rekrytering. Betavärdet för prestationsbaserad självkänsla var lägre än för de andra oberoende variablerna ($\beta = .10$) och slutsatsen kan dras att prestationsbaserad självkänsla predicerar en tillit till AI-baserad rekrytering med liten effekt. I modell tre förändrades R^2 -värdet i en liten grad ($\Delta R^2 = 0.01$), det innebär att prestationsbaserad självkänsla nästan inte alls kan predicera tillit till AI-baserad rekrytering. Betavärdet för samvetsgrannhet ($\beta = .32$) och kunnighet inom AI ($\beta = .34$) var relativt lika, slutsatsen kan dras att personlighet och kunskap predicerar en större grad tillit till AI-baserad rekrytering. I regressionen framgick det att 24.4 % av variansen i tillit förklarades av modellen. Den förklarade variansen är relativt låg, trots det uppvisas en signifikant relation mellan de oberoende variablerna och den beroende variabeln.

Enligt resultatet var samvetsgrannhet den personlighetsfaktor som var korrelerad starkast och signifikant med en tillit till AI-baserad rekrytering. Samvetsgrannhet är enligt tidigare forskning beskrivit som den personlighetsfaktor där individen är organiserad, målmedveten och beslutsam (McCrae & Costa, 1987). Samvetsgrannhet var inte den förväntade faktorn att visa starkast korrelation med tillit till AI-baserad rekrytering, trots det bekräftar resultatet delvis tidigare forskning som visat att det finns ett samband mellan användning av teknik och samvetsgrannhet. (Barnett et al., 2015).

Resultatet som pekar på att tillit till AI korrelerar med kunskap kring ämnet, skulle kunna anknytas till den starka målmedvetenheten som finns hos personer som får hög poäng inom samvetsgrannhet. Resultatet hade likheter med den forskning gjord av (Barnett et al., 2015). Det

är inte orimligt att ett teknikintresse är kopplat till samvetsgrannhet, som också kan höra ihop med en högre kunskap gällande AI. Med studier som hänvisar till förbättring och effektivisering som återfinns hos en AI-baserad rekrytering kan detta vara vad som länkar personlighetstypen och den upplevda synen på AI (Atkinson & Wright, 2019).

Resultaten visar även hur 72.2 % av deltagarna ser positivt till AI gällande mindre risk för diskriminering. Huruvida AI diskriminerar mer eller mindre framgår inte, resultaten visar dock på att personers uppfattning kring AI-baserad rekrytering påverkar deras beteenden. 63,7 % av deltagarna påstår att de hade formulerat sig annorlunda i en ansökan via AI. Genom enkäten framgår inte på vilket sätt deltagarna hade formulerat sig annorlunda och därför går det inte att dra några slutsatser kring vad detta har resulterat i. Resultatet från paired samples t-testet visade på en signifikant skillnad mellan tillit till traditionell rekrytering och tillit till AI-baserad rekrytering. Detta är ett intressant resultat dock är det viktigt att poängtera att antagandet för normalitet kan ha brutits, vilket gör att resultatet bör tolkas med försiktighet. Gällande mindre tillit till företag som använder sig av AI-baserad rekrytering, var medelvärdet relativt lågt, på 2.4 ($SD = 1.32$).

Detta resultat kan ses som en positiv indikator för individers attityder till AI-baserad rekrytering, och till företag. Det ställdes dock ingen fråga gällande tillit till företag som inte använder sig av AI-baserad rekrytering, detta hade varit intressant för att se om det är en signifikant skillnad i tillit.

Begränsningar och framtida forskning

En begränsning är urvalet och populationen som användes. Studien syftade dels att undersöka attityder vilket är speciellt utsatt för selection bias (Shaughnessy, et al., 2012). Selection bias innebär att urval saknar eller är riktat mot en viss population, och studien bygger på ett bekvämlighetsurval via sociala medier där en majoritet av deltagarna är studenter vid Lunds universitet. Bekvämlighetsurval valdes då det passade den korta tidsfrist och målsättningen var att innefatta så många deltagare som möjligt. Inför framtida forskning finns incitament att utföra en mer genomgående undersökning, med fler deltagare, och större spridning både geografiskt samt åldersmässigt. En annan begränsning är avsaknaden av kvalitativa data. Det uppvisas ett signifikant samband mellan kunnskap inom AI och tillit till AI-baserad rekrytering, vilken specifik kunskap som individen besitter kring AI hade vidare nyanserat resultatet.

Vidare forskning med en kvalitativ metod är relevant för att kartlägga vad som höjer eller minskar tillit till AI. Ålder och tillit till AI uppvisar ett negativt samband och även här skulle en kvalitativ metod vara relevant för att undersöka de underliggande faktorerna kring den lägre tilliten från äldre individer. En kvalitativ metod som förslag till framtida forskning görs här.

Frågorna är ställda för att deltagarna ska leva sig in i en situation där de behöver svara gällande sin tilltro till AI-baserad rekrytering. Svaren från deltagarna hade kunnat vara annorlunda vid skarpt läge, det vill säga att de var arbetssökande, något som inte framkommer ur deltagarnas svar. Deltagarnas låga kunnighet gällande hur välinformerade de upplevde sig kan ha påverkat resultatet. Över 50 % av deltagarna svarar lågt på hur välinformerade de upplever sig vara på innebörden av hur AI fungerar. Ett något oväntat resultat finns det mer utrymme att forska kring. Ingen av hypoteserna som formulerades förutsåg att samvetsgrannhet var den personlighetstyp som skulle samvariera med tillit till AI-baserad rekrytering och det är enligt resultatet inte möjligt att dra några slutsatser kring varför så är fallet.

Slutsats

Syftet med studien var att undersöka attityder till AI-baserad rekrytering och med hjälp av personlighetsfaktorer samt PBS-skalan påvisa skillnader i tillit till AI-baserad rekrytering. Resultatet gav inte signifikant stöd till någon av hypoteserna gällande personlighetsfaktorerna. Däremot visar resultaten att samvetsgrannhet har en medelstark signifikant positiv korrelation med tillit till AI-baserad rekrytering. Resultatet bekräftade delvis tidigare forskning gällande användning av teknik och samvetsgrannhet. Som svar på frågeställningen kan därmed slutsatsen dras från resultaten att det finns en specifik personlighetsfaktor som är mer dragen till att ha tillit till AI-baserad rekrytering. Från den multipla regressionen kan slutsatsen dras att samvetsgrannhet, alltså en personlighetsfaktor, predicerar tillit till en högre grad än vad självkänsla gör. Vidare fynd är att självupplevd kunskap gällande AI är signifikant relaterad till tillit.

Referenser

- Albert, E. T. (2019). AI in talent acquisition: a review of AI-applications used in recruitment and selection. *Strategic HR Review*, 18(5), 215–221. doi:<https://doi.org/10.1108/SHR-04-2019-0024>
- Aljazzaf, Z. M., Perry, M., & Capretz, M. A. M. (2010). Online Trust: Definition and Principles. *2010 Fifth International Multi-Conference on Computing in the Global Information Technology, Computing in the Global Information Technology (ICCGI)*, 2010 Fifth International Multi-Conference On, s (163–168). doi:<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1109/ICCGI.2010.17>
- Barnett, T., Pearson, A. W., Pearson, R., & Kellermanns, F. W. (2015). Five-factor model personality traits as predictors of perceived and actual usage of technology. *European Journal of Information Systems*, 24(4), 374–390. doi:<https://doi.org/10.1057/ejis.2014.10>
- Beattie, G., & Johnson, P. (2012). Possible Unconscious Bias in Recruitment and Promotion and the Need to Promote Equality. *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*, 16(1), 7–13. tillgänglig: <http://dx.doi.org/10.1080/13603108.2011.611833>
- Bing, M. N., & Lounsbury, J. W. (2000). Openness and Job Performance in U.S.-Based Japanese Manufacturing Companies. *Journal of Business & Psychology*, 14(3), 515–523. doi:<https://doi.org/10.1023/A:1022940519157>
- Bryman, A. (2018) *Social Research methods* (upplaga 4). Oxford: Oxford University Press.
- Hallsten, L, Bellaagh, K, Gustafsson, K. (2002) *Utbränning i Sverige: en populationsstudie*. (2002:2) Hämtad från: <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/4287>

Hallsten, L, Josephson, M & Torgén, M. (2005). *Performance-based self-esteem: A driving force in burnout processes and its assessment*. (2005:4). Hämtad från:

<https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/4355>

Holt, N, Bremner, A, Sutherland, E, Vliek, M, Passer, M & Smith, R. (2015). *Psychology: The Science of Mind and Behaviour* (Upplaga 3). New York: Mcgraw Hill education.

HR Research Institute. (2019) *The 2019 State of Artificial Intelligence in Talent Acquisition*

Hämtad från: https://www.hr.com/en/resources/free_research_white_papers/hrri---ai-in-talent-acquisition-2019-research_jwmzvbl2.html?s=9gl3VR9ec2ip7KB1iph

Human Resources Professionals Associations. (2017). *A New Age of Opportunities: What does Artificial Intelligence mean for HR Professionals?* Hämtad från:

<https://www.hrpa.ca/Documents/Public/Thought-Leadership/HRPA-Report-Artificial-Intelligence-20171031.PDF>

Insight Intelligence. (2019) *Svenska folket och AI*. Hämtad från:

https://www.insightintelligence.se/wp-content/uploads/2019/11/svenskarFolketOchAI2019_Web_1-8A.pdf?fbclid=IwAR0nKrWLAj0MiJP-a2HZDzAiYaB7j5RxySeq5vqkpBdfvWnHtaXJCRhEjek

Kerrin, M & Kettley, P. (2003) *E-recruitment: Is it delivering?*(2003:402) Hämtad från: The

institute for employment studies hemsida: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/402.pdf>

Landers, R. N., & Lounsbury, J. W. (2006). An investigation of Big Five and narrow personality traits in relation to Internet usage. *Computers in Human Behavior*, 22(2), 283–293.

<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.chb.2004.06.001>

- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*. 52(1), 81–90. doi: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- Nordström, E. (2018). *Jobbskaparna larmar! Kompetensbristen ökar* (2018:10)
Hämtad från:
https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/rekryteringsenkaten2018_698631.html/BINARY/Rekryteringsenk%C3%A4t%202018.pdf
- Poole, D. L., Mackworth, A. K., & Goebel, R. G. (1998). *Computational intelligence: a logical approach*. New York: Oxford University Press.
- Råb-Kettler, K., & Lehnervp, B. (2019). Recruitment in the Times of Machine Learning. *Management Systems in Production Engineering*. 27(2), 105–109. doi: <https://doi.org/10.1515/mspe-2019-0018>
- Shaughnessy, E, Zechmeister, J, & Zechmeister. (2012). *Research Methods In Psychology* (upplaga 9). New York: Mcgraw Hill education.
- Svenska Akademien. (2004). Hämtad 19 Maj 2020 från Svenska Akademiens Ordbok:
<https://svenska.se/tre/?sok=tillit&pz=1>
- Sutrop, M. (2019). Should We Trust Artificial Intelligence? *TRAMES: A Journal of the Humanities & Social Sciences*, 23(4), 499–522. doi: <https://doi.org/10.3176/tr.2019.4.07>
- van Esch, P & Black, J. S. (2019). Factors that influence new generation candidates to engage with and complete digital, AI-enabled recruiting. *Business Horizons*, 62(6), 729–739. doi: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.bushor.2019.07.004>

Atkinson, D & Wright, J (2019). *The impact of artificial intelligence within the recruitment industry: Defining a new way of recruiting*. Carmichael Fisher search. Hämtad från: <https://www.cfsearch.com/wp-content/uploads/2019/10/James-Wright-The-impact-of-artificial-intelligence-within-the-recruitment-industry-Defining-a-new-way-of-recruiting.pdf>

Zakrisson, I. (2010). *Big Five Inventory (BFI) Utprovning för svenska förhållanden* (Rapport 2010:1) Hämtad från: <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A351828&dswid=8898>

Appendix

Bilaga 1. Enkät.

Vi är två studenter på Lunds Universitet som söker deltagare till vår undersökning för vår kandidatuppsats.

Frågorna gäller arbetssökandes syn på AI-baserad initial rekrytering. Svaren du lämnar är helt anonyma och kommer enbart att användas till syftet av denna studie och ni får när som helst lov att avbryta.

AI-baserad rekrytering innebär att en datorbaserad mjukvara granskar CV samt personliga brev i en initial rekryteringsprocess. Oftast innebär en AI-baserad rekrytering fortfarande mänsklig kontakt med arbetsgivaren i ett senare skede.

Stort tack på förhand.

Jag har tagit del av informationen och härmed godkänner jag att mina svar används till studien

- *Jag godkänner*

Ålder i år (t.ex. 23)

(Fritext)

Kön

- *Man*
- *Kvinna*
- *Vill inte uppge*

Vad är din högsta avklarade utbildning?

- *Annan*
- *Grundskoleutbildning*
- *Gymnasiutbildning*
- *Yrkesutbildning*
- *Högskoleutbildning - kandidatexamen*

- *Högskoleutbildning - Magister-/Masterexamen*

För dig som studerar, vilken studieinriktning/program studerar du? (Exempelvis: Statsvetare, Psykolog, Datateknik) Läser du fristående kurser vänligen ange pågående kurs

(Fritext)

För dig som inte studerar: Vad är din huvudsakliga sysselsättning? (Exempelvis: Ekonom, Lastbilschaufför, Tandläkare)

(Fritext)

Följande frågor bedöms utifrån skalan, välj det påstående som passar bäst in på dig.

1. Stämmer absolut inte
2. Stämmer ganska dåligt
3. Stämmer varken bra eller dåligt
4. Stämmer ganska bra
5. Stämmer absolut

Jag hade formulerat mitt CV och/eller personliga brev annorlunda i en ansökan till en AI-baserad rekrytering än till en människa

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag hade formulerat mitt CV och/eller personliga brev annorlunda i en ansökan till en AI-baserad rekrytering än till en människa

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*

- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Det är mer kostnadseffektivt för företag som använder sig av AI-baserad rekrytering

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag anser mig själv vara välinformerad gällande hur AI fungerar i en rekryteringsprocess

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag tror att det innebär en högre risk för att fusk och/eller manipulation i ansökningar inte upptäcks i en AI-baserad rekrytering

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag tror att det innebär en mindre risk för diskriminering gällande ansökningar i en AI-baserad rekrytering

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*

- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag tror att det innebär en större risk att betydande personlighetsdrag och/eller egenskaper förbises i en AI-baserad rekrytering

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag tror att det är mindre risk att ansökningar förbises eller hoppas över i en AI-baserad rekrytering

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag känner mindre tillit till företag som använder sig av en AI-baserad rekrytering

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag hade i större utsträckning avstått från att göra en ansökan som innebar AI-baserad rekrytering

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*

- *Stämmer absolut*

Jag tror att mina personuppgifter behandlas med högre integritet hos företag som använder sig av AI-baserad rekrytering

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag känner tillit till AI-baserad rekrytering gällande granskning av CV samt personligt brev

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag känner tillit till rekryteringsprocesser där mitt CV och personliga brev enbart behandlas av en människa

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är pratsam

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*

- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som tenderar att hitta fel hos andra

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som gör ett grundligt jobb

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är deprimerad, nere

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är originell, kommer med nya idéer

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är reserverad

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är hjälpsam och osjälvisk mot andra

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som kan vara något vårdslös

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är avspänd, hanterar stress väl

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är nyfiken på många olika saker

- *Stämmer absolut inte*

- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är full av energi

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som startar gräl med andra

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är pålitlig i arbetet

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som kan vara spänd

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*

- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är sinnrik, en djup tänkare

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som sprider mycket entusiasm

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som har en förlåtande läggning

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som tenderar att vara oorganiserad

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som oroar mig mycket

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som har livlig fantasi

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som tenderar att vara tystlåten

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är i allmänhet tillitsfull

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som tenderar att vara lat

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är känslomässigt stabil, blir inte upprörd så lätt

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är uppfinningsrik

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som har en självhävdande personlighet

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som kan vara kall och distanserad

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*

- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som framhärdat tills uppgiften är slutförd

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som kan vara lynnig

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som värdesätter konstnärliga, estetiska upplevelser

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är ibland blyg, hämmad

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*

- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är omtänksam och vänlig mot nästan alla

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som gör saker effektivt

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som förblir lugn i spända situationer

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som föredrar rutinarbete

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är utåtriktad, sällskaplig

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som är ibland ohövlig mot andra

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som gör upp planer och fullföljer dem

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som blir lätt nervös

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som tycker om att reflektera, leka med idéer

- *Stämmer absolut inte*

- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som har få konstnärliga intressen

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som tycker om att samarbeta med andra

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som blir lätt distraherad

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag ser mig själv som någon som har en utvecklad smak för konst, musik eller litteratur

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*

- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag tror att jag ibland försöker bevisa mitt värde genom att vara duktig

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag känner ibland att jag måste vara lite bättre än andra för att duga inför mig själv

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Min självkänsla är alltför mycket beroende av vad jag åstadkommer i mina dagliga sysslor

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*

Jag känner ibland ett inre tvång att åstadkomma något värdefullt här i livet.

- *Stämmer absolut inte*
- *Stämmer ganska dåligt*
- *Stämmer varken bra eller dåligt*
- *Stämmer ganska bra*
- *Stämmer absolut*