



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi  
*Psykologprogrammet*

# **Blandar människor ihop kompetensrelaterad och personlighetsrelaterad information vid bedömning av andra?**

**Magdalena Boeryd & Anna Sacredeus**

Psykologexamensuppsats. 2021

Handledare: Fredrik Björklund & Martin  
Bäckström  
Examinator: Eva Hoff

## **Abstract**

There is disagreement in the personality research-field whether competence and personality should be separate concepts. Bäckström et al. (2020) showed that people could separate items relating to frequency of behavior (personality) from items relating to quality of behavior (competence). We looked at how the amount of competence-related information, when describing people's characteristics, affected the perception of competence in different domains. We also examined the halo-effect in relation to the Big Five traits and their corresponding competencies. The first hypothesis was that people could differentiate between personality- and competence-information when assessing others. Hypothesis two was that the halo-effect would exist across different competence domains when people were described as more competent. Students ( $N = 176$ ) filled out a survey where they were asked to read vignettes containing different personality items from well-known personality tests (conscientiousness, openness, and extraversion were included) and with different amounts of competence information. They then rated the person's competence in three domains (self-management, innovation, and social ability) and how confident they felt about their rating. It was found that the participants' competence ratings were higher and spread more to other competence-domains if they received information that was distinctive for competence than if they received information that was distinctive for personality. The participants felt more confident about their ratings when they received more competence information. The result provided additional support that personality and competence can be distinguished. The discussion highlighted that these concepts could benefit from being measured separately.

Keywords: Big Five, personality, competence, halo effect

## Sammanfattning

Personlighetsforskare är oense om huruvida personlighet och kompetens är åtskilda. Tidigare forskning har visat att det finns en skillnad i personlighetstester mellan items som relaterar till hur folk tenderar att bete sig från hur väl personer utför beteenden, d.v.s. kompetens (Bäckström et al., 2020). Vi undersökte hur mängden kompetensrelaterad information vid beskrivning av människors egenskaper påverkade uppfattningen om kompetens inom olika domäner. Vidare undersökte studien eventuella halo-effekter i förhållande till Big Five-personlighetsdragen och dess motsvarande kompetensdomäner. Hypotes 1 handlade om att människor kunde göra skillnad på personlighets- respektive kompetensinformation vid bedömning av andra. Hypotes två handlade om att det fanns en halo-effekt över olika kompetensdomäner om människor beskrevs som mer kompetenta. Studenter ( $N = 176$ ) genomförde en enkät där de fick läsa vinjetter beskrivna med olika items från personlighetstester (samvetsgrannhet, öppenhet och extraversion) och olika mängd kompetensinformation. Därefter fick de skatta personens kompetens inom tre domäner (självhantering, innovation och social förmåga) samt hur säkra de kände sig på sin bedömning. Resultatet visade att deltagarnas kompetensskattningar blev högre och spred sig mer till andra kompetensdomäner när de fick information som var utmärkande för kompetens, än när de fick information som var utmärkande för personlighet. Deltagarna kände sig även mer säkra på sina bedömningar när de fick mer kompetensinformation. Resultatet gav ytterligare stöd för att personlighet- och kompetens kan särskiljas. Diskussionen lyfte att dessa begrepp hade kunnat gynnas av att mätas separat.

Nyckelord: Big Five, personlighet, kompetens, halo-effekt

## **Tack!**

Vi vill rikta ett stort tack till våra handledare Fredrik Björklund och Martin Bäckström för ert stora engagemang och intresse, under hela arbetets gång. Vi vill även rikta ett tack till våra deltagare som tagit sig tid att genomföra studien. Slutligen, tack till vänner och familj för ert stöd under processen.

Inledning .....	1
Personlighet - frekvens eller kvalitet?.....	2
Är personlighet unipolärt eller bipolärt?.....	2
Personlighetsteorier som inkluderat kompetens .....	3
Personlighetsdragen som kompetenser .....	4
Användningsområden för personlighetstester.....	5
Värme-kompetens paradigmet .....	6
Bedömning av andras personlighetsdrag .....	6
Halo-effekten .....	7
Sammanfattning .....	8
Metod .....	9
Rekrytering .....	9
Deltagare .....	9
Material .....	9
Vinjetterna.....	9
Skattningsskalan .....	10
Pilotstudier .....	12
Procedur .....	13
Etik.....	13
Dataanalys.....	14
Hypotesanalys .....	14
Statistiska analyser.....	14
Resultat .....	15
Kontroll av personlighetsdrag.....	15
Kompetensnivåns inverkan på kompetensskattningarna .....	16
Konfidensskattningar .....	19

Kompetensnivåns påverkan på halo-effekten .....	20
Diskussion.....	22
Skillnader i kompetensskattningar .....	22
Eventuella takeffekter .....	23
Extraversionens tydligare kompetens- och personlighetsuppdelning.....	23
Halo-effekten .....	23
Förbättringsmöjligheter och förslag för framtida studier.....	24
Slutsatser .....	26
Referenser .....	27
Appendix A.....	33
Appendix B .....	38

## Inledning

Hur påverkar mängden kompetensrelaterad information, vid beskrivning av människors egenskaper, uppfattningen om deras kompetens inom olika domäner? Den aktuella studien handlar om kompetens förhållande till personlighet och huruvida människor kan skilja på dessa begrepp vid bedömning av andra. Vi var även intresserade av hur bedömare påverkades av att få information om både personlighet och kompetens när de bedömer andras kompetens. Vidare, om man uppvisar kompetens inom ett område, uppfattas man då som kompetent även inom andra områden?

Ända sedan begynnelsen har människor varierat i sitt sätt att tänka, känna och bete sig. Definitionerna och teorierna kring människors olikheter i beteende är många, bl.a. psykoanalytisk personlighetsteori (Freud, 1965) och humanistisk personlighetsteori (Kelly, 1955). Ytterligare en personlighetsteori med flera undergrupper är trait-teorin som menar att personlighet kan delas in i personlighetsdrag, exempelvis Cattells (1965) teori som menar att människor har 16 personlighetsdrag. På 1990-talet kom bevis för Big Five-teorin, en aspekt av trait-teorierna, som menar att människor kan beskrivas utifrån fem personlighetsdrag (Goldberg, 1990). Dessa drag delar in personlighet i fem dimensioner: neuroticism, extraversion, öppenhet till erfarenhet, vänlighet och samvetsgrannhet (Goldberg, 1990). Sedan dess har mycket forskning gjorts som byggt på Big Five-teorin och det har skapats instrument för självskattning av personlighetsdrag (som NEO-PI-R) för att mäta dessa fem personlighetsdrag hos individer. Alltså finns det flertalet personlighetsteorier, men i den föreliggande studien kommer vi använda oss av personlighetsdefinitionen utifrån trait-teorin och Big Five-teorin med dess fem personlighetsdrag (Costa & McCrae, 1992; Goldberg, 1990).

I denna studie ville vi undersöka människors uppfattningar om personlighet (utifrån trait-perspektivet) och om människor kunde upptäcka skillnader mellan information som relaterar till personlighet eller kompetens. Studien byggde på Bäckström et al. (2020) som tittade på om personlighet enligt Big Five-teorin, som det mäts idag, innehåller kompetens. Personlighet enligt trait-teorin som det mäts och ses som idag inkluderar även andra aspekter, som hur *väl* ett beteende är utfört (d.v.s. kvaliteten), vilket antyder en kompetensaspekt. Kompetens definierades i föreliggande studie som en uppsättning beteenden som leder till lyckade resultat (Bartram, 2005), d.v.s. hur väl någon presterar för att uppnå ett mål. Inom trait-teorin definieras personlighet som ”en individs karaktäristiska mönster av tankar, känslor

och beteenden” (Funder, 2001, s.2). Med andra ord kan personlighet ses som en människas *frekvens* av beteenden (Bäckström et al., 2020).

Det finns en diskussion om vad personlighet ska innefatta och vilka individuella skillnader som ska ingå inom trait-perspektivet på personlighet. Exempelvis DeYoung et al. (2014) som menade att intelligens var en sådan individuell skillnad som skulle inbegripas i personlighet. Med detta synsätt skulle personlighet kunna innefatta många generella individuella skillnader i områden som kognitiv förmåga, kunskap, emotionell intelligens, kreativitet och självvärdering. Detta går emot Funders (2001) definition om att personlighetsdrag handlar om mönster av tankar, känslor och beteenden.

### **Personlighet - frekvens eller kvalitet?**

Bäckström et al. (2020) lät lekmän och experter läsa items från vanliga Big Five-personlighetstester och därefter kategorisera huruvida de relaterade till *frekvens* av beteende (personlighet) eller relaterade till hur *väl* beteendet utförs (kompetens). Studiens resultat fann att lekmän och experter var någorlunda överens om vilka items som hörde hemma i vardera kategori, personlighet eller kompetens. Exempelvis, märk skillnaden på följande items som deltagarna skiljde på, “Ägnar tid åt att fundera på saker” och “Har lätt att förstå abstrakta idéer”. Båda dessa är items för personlighetsdraget öppenhet, men det item som beskrevs först relaterar till frekvens. Det är något personen brukar göra men det innefattar inget om personen kommer fram till något “smart” när hen funderar på saker. Det senare itemet relaterar till om personen har *lätt* för något, lätt för att förstå abstrakta idéer i detta fall, vilket inbegriper en kompetensaspekt. Resultatet fann att deltagarna kunde särskilja personlighets- respektive kompetensitems i personlighetstester, dock undersöktes inte om människor kunde se denna skillnad vid bedömning av andra.

### **Är personlighet unipolärt eller bipolärt?**

En skillnad mellan personlighetsdrag och kompetens har varit att de har definierats som bipolära respektive unipolära (Paunonen & Hong, 2015). Intelligens är ett exempel på en unipolär skala då det har en låg sida (låg intelligens) och en hög sida (hög intelligens). Förmågor, kompetenser och intelligens är alltså unipolära koncept som innebär exempelvis att ha eller inte ha en förmåga. Personlighetsdrag har setts som bipolära, då det handlar om skillnader i beteendemässiga tendenser vid varje pol, exempelvis draget extraversion har en pol som är tendensen att dra sig undan och en pol som är tendensen att söka sig till sociala sammanhang. Om man ser personlighet som unipolärt skulle låga poäng istället indikera avsaknad av ett personlighetsdrag. Så att exempelvis låg poäng på extraversion skulle



innebära avsaknad av det personlighetsdraget. Paunonen och Hong (2015) menar att personlighetsdrag inte är eller bör vara kompetensrelaterade och att unipolära koncept inte bör inkluderas i begreppet personlighet. Även Saucier och Srivastava (2015) föreslår att alla evaluerande termer har mindre koppling till personlighet. Idag finns det sådana mer unipolära och evaluerande delar i Big Five-teorin, exempelvis innehåller personlighetsdraget samvetsgrannhet fasetten "kompetent" (Costa & McCrae, 1992).

### **Personlighetsteorier som inkluderat kompetens**

Flera trait-teorier refererar till kompetens som en central del av personligheten. Till skillnad från Paunonen och Hong (2005) trycker dessa teorier på att ha högre och lägre på olika personlighetsdrag har varit viktigt utifrån vår evolutionära överlevnad (Markon et al., 2005). Exempelvis att vissa personlighetsdrag var mer eller mindre adaptiva, och att vissa personlighetsdrag var mer gynnsamma än andra.

Andra trait-teorier som refererar till kompetens har skapats från empiriska data från de beprövade Big Five-personlighetstester som finns idag. Där visade det sig att karaktärsdrag i Big Five korrelerade med varandra. En del forskare menar att korrelationen innebär att personlighet borde delas upp i ännu bredare dimensioner. Exempelvis Digman (1997), som delade in personlighet i två dimensioner över de fem karaktärsdragen, som han kallade för alfa och beta. Musek (2007) menade att de fem personlighetsdragen kan reduceras till en ännu större faktor, den generella faktorn för personlighet (GFP). Denna faktor har två poler, "bra" eller "svår" personlighet. "Bra" personlighet var, enligt teorin, människor med socialt adaptiva och socialt önskvärda drag, medan "svår" personlighet var socialt mindre acceptabla och otrevliga drag (Musek, 2017). Utifrån hur GFP definieras borde alltså kompetens och förmågor inkluderas i begreppet personlighet. Goldberg (2006) menade att den generella faktorn var en evaluering av en person som bra eller dålig, vilket tydligt relaterar till kvalitet och hur väl beteenden utförs. Rushton et al. (2008) menade att GFP representerade drag som har varit framgångsrika i människans evolutionära reproduktion och som har selekterats under evolutionens tid.

Personlighetstester är byggda på adjektiv från våra ordböcker, den lexikala hypotesen. Till en början valdes en mängd vardagliga adjektiv ut som beskrev personliga skillnader. Då inkluderades även adjektiv som relaterade till individuella skillnader över lag, exempelvis utseende, kompetens och intelligens (Allport & Odbert, 1936). Goldberg (1990) som utformade Big Five-teorin exkluderade dock många ord som var värderande och som inte ansågs handla om personlighet, exempelvis "vacker". En del adjektiv som relaterar till kompetens exkluderades dock inte. Bäckström et al. (2020) föreslår att adjektiven som

relaterar till kompetens är en bidragande faktor till att alla fem personlighetsdrag korrelerar, vilket kan skapa GFP. Vi delar Bäckström et al. (2020) och Paunonen och Hong (2015) åsikt om att personlighet och kompetens bör skiljas åt och att kompetens bör och kan mätas separat från personlighet. Hädanefter när vi nämner personlighetstester i denna studie syftar vi på instrument som mäter Big Five-personlighetsdragen, exempelvis NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992).

### **Personlighetsdragen som kompetenser**

Soto et al. (2021b) har gjort just detta och separerat kompetens från begreppet personlighet. De skapade ett instrument, kallat “the Behavioral, Emotional, and Social Skills Inventory” (BESSI), som relaterar till kompetensaspekten av de fem personlighetsdragen. Dessa förmågor innefattar sociala, emotionella och beteendemässiga förmågor (SEB-förmågor). Soto et al. (2021a) menar att personlighet är vad en människa tenderar att göra, och SEB-förmågorna innefattar snarare vad en människa är kapabel att göra. Detta liknar Bäckström et al. (2020) definition där de skiljde mellan beteendets *frekvens* (personlighet) och hur *väl* beteende utförs (kompetens). Soto et al. (2021a) menar också att en människas personlighet inte borde säga något om dess kompetens. Exempelvis, tänk dig en introvert person som är på ett jobbmöte. När mötet går dåligt, börjar den annars introverta och blyga personen ta på sig en ledarroll och styr upp mötet. Denna person som annars är introvert och blyg, har ändå en ledarförmåga inom sig. Detta exempel illustrerar att vi kan ha ett typiskt mönster i hur vi beter oss, dock innebär det inte att vi saknar olika förmågor som vi kan ta fram när situationen kräver det. Som i fallet som nyss beskrevs, där en person i beteendefrekvens är introvert men samtidigt har förmågan och kompetensen att t.ex. ta på sig en ledarroll när situationen kräver det.

Skillnaden mellan förmåga och personlighet har även undersökts av Szczygiel och Mikolajczak (2018) som fann att det inte räckte att en person fick ett högt resultat på extraversion för att bli omtyckt av andra människor, det krävdes även en hög interpersonell emotionell kompetens. Detta innebär att personlighetsdraget extraversion inte är i direkt relation till att vara omtyckt av andra, utan det krävs även en kompetens.

Det finns dock de som argumenterar för att beteendefrekvens och kompetens korrelerar positivt (Dweck, 2017). Till exempel, om vi ofta utför extraversionbeteenden får vi därmed övning inom detta och därmed ökar kompetensen inom detta område. Exempelvis, om man oftare tar på sig en ledarroll på möten blir man kanske en skickligare ledare. På samma sätt kan det vara åt andra hållet, att om vi har hög kompetens inom ett område kommer vi uppvisa fler av dessa beteenden. Exempelvis om man är duktig på att leda möten

och grupper, utför man kanske oftare extraversionens beteenden. Det kan mycket väl se ut på detta sätt, samtidigt är det inte säkert att en människa får en högre kompetens inom ett område endast för att hen utför beteendet ofta eller vice versa (Soto et al., 2021a).

Vidare har Soto et al. (2021a) funnit förmågor som speglar varje Big Five-personlighetsdrag som i den aktuella studien översatts till svenska: social engagement/social förmåga (extraversion), cooperation/samarbete (vänlighet), self-management/självhantering (samvetsgrannhet), emotionell resiliens (emotionell stabilitet) samt innovation (öppenhet). Dessa fem förmågor delades upp i underkategorier som kallas fasetter. I den föreliggande studien kommer tre av dessa förmågor vara aktuella, självhantering, social förmåga och innovation. Självhantering beskrevs som förmågor som används för att nå uppsatta mål och fullfölja uppgifter. Social förmåga innefattade kompetens som används för att involvera sig med andra människor, som att kunna skapa och upprätthålla relationer. Innovation innefattade förmågor som används för att ta till sig nya tankar och idéer.

Soto et al. (2021b) har alltså skilt kompetens från personlighet och har tagit fram ett självskattningsinstrument för att mäta förmågorna som är kopplade till Big Five-karaktärsdragen. BESSI, som mäter dessa fem förmågor, fungerar likt personlighetstester och är utformat som ett självskattningsformulär.

### **Användningsområden för personlighetstester**

Personlighetstester är skapade med syftet att bland annat användas i rekryteringssammanhang (Garcia et al., 2014). Det finns de som menar att personlighetstester *inte* predicerar arbetsprestation och att kognitiva tester är bättre lämpade för detta ändamål (Murphy & Dzieweczynski, 2005). Dock finns det ett stort forskningsfält som har funnit det motsatta, att olika personlighetsdrag inom Big Five predicerar framgång av olika slag, såsom arbetsprestation (Barrick & Mount, 1991; Hashmi & Naz, 2020; Kertechian, 2018). En studie har undersökt om intellektuell förmåga och personlighet korrelerar (Chamorro-Premuzic & Arteché, 2008). Resultatet fann att neuroticism och extraversion påverkade människors självskattningar av intelligens. Vidare visade resultatet även att samvetsgrannhet och öppenhet påverkade flytande intelligens som i sin tur påverkade kristalliserad intelligens och akademisk prestation. Demetriou et al. (2003) visade att intelligens och personlighetsdrag korrelerar svagt. Studien visade att endast personlighetsdragen samvetsgrannhet och öppenhet korrelerade svagt med intelligens.

Det finns alltså olika studier som ger olika resultat på om personlighetstester predicerar arbetsprestation och intelligens samt om det är ett lämpligt instrument vid rekrytering. Det skulle kunna vara så att kompetensaspekten i begreppet personlighet kan

påverka möjligheten att predicera arbetsprestation. Detta var ytterligare en anledning till att vi ville undersöka hur personers kompetens uppfattas.

### **Värme-kompetens paradigmet**

Nu har vi visat på diskussionen kring traitperspektivet på personlighet och kompetens, och i den aktuella studien undersökte vi dessa begrepp vid tredjepersonsbedömningar. När vi möter främlingar gör vi ofta snabba bedömningar av dem. Forskning inom social kognition har delat in bedömningarna i två dimensioner, värme och kompetens (Fiske et al., 2002). Värme i detta paradigmet fångar upplevd intention, vänskaplighet, hjälpsamhet, förtroende och moral. Kompetens i detta paradigm handlar om att vara förtroendeingivande, kreativ, intelligent och effektiv. Att vi bedömer dessa två faktorer menar Fiske et al. (2007) beror på att evolutionen har gjort det nödvändigt för människor att bedöma främlingars intentioner och deras förmåga att agera på dessa intentioner. Så när vi möter människor skapar vi oss snabbt en bild av dem och kompetens och värme är alltså centrala delar i när vi träffar nya människor. Värme-kompetens-paradigmet är ett bra perspektiv att ha med sig när man undersöker människors uppfattningar av andra, dock kommer vår studie fokusera på uppfattningar av andra i förhållande till kompetens och personlighet.

### **Bedömning av andras personlighetsdrag**

Det har även forskats på hur människor vid ett första möte med någon bedömer deras personlighet. Rogers och Biesanz (2015) studie fann att personer som skattat sig själva högt på socialt önskvärda drag även bedömde andra människor som socialt önskvärda vid ett första möte. Studien fann även att vi alla har en uppfattning om hur människor är generellt sett, vilket de kallade för, kunskap om genomsnittlig personlighet. Kunskap om genomsnittlig personlighet visade sig påverka vid bedömningen av andra genom att bedömare med en god kunskap om genomsnittlig personlighet gjorde mer korrekta bedömningar av andra. Vidare upptäckte forskarna att kvinnor skattade andra mer positivt och mer socialt önskvärda, än vad män gjorde. Rauthmann och Kolar (2010) studerade hur vi bedömer andra och fann att det fanns en tendens att förenkla vår bedömning. Exempelvis fann de att människor inte bedömde andra personlighetsdrags-specifikt utan snarare på en mer sammantagen generell nivå som liknade GFP.

Rau et al. (2021) undersökte också på vilket sätt människor bedömer andra. De tittade på om man bedömer andra generellt positivt (eller negativt) eller om man gör en mer specifik bedömning (låg vs hög) av deras Big Five-personlighetsdrag. Exempelvis, ett alternativ är att Kalle bedömer andra människor på ett generellt positivt (eller negativt) sätt, alltså att

människor har generellt positiva och socialt eftersträvansvärda drag. Bedömningen av andra påverkas alltså av hur positivt lagd Kalle är. Det andra alternativet är att hans bedömning utgår ifrån en mer specifik nivå, exempelvis att han skattar andra högt vs lågt på specifika personlighetsdrag, ex. extraversion. Rau et al. (2021) fann, till skillnad från Rauthmann och Kolar et al. (2010), att människor bedömer andra på båda sätt, beroende på vilket personlighetsdrag som uppvisades, bedömarens egen personlighet och hur involverad bedömaren var med personen som bedömdes (om de såg ett filmklipp på personen eller träffade personen i verkligheten). Studien fann att bedömning av vänlighet främst berodde på om Kalle såg andra som generellt positiva eller negativa. Extraversion, å andra sidan, bedömdes främst på ett specifikt sätt, så att när Kalle fick information om någons extraversionens beteenden bedömde han endast extraversionen och påverkades inte på samma sätt av Kalles egna positiva/negativa syn på andra. Rau et al. (2021) föreslår att vissa personlighetsdrag kan vara mer värderande än andra. Detta blir intressant i den aktuella studien där vi även är intresserade av att se om personer tenderar att tillskriva människor fler egenskaper än de har information om (halo-effekt). Sammanfattningsvis bedömer människor snabbt andras intentioner och förmågor, och bedömningen påverkas av saker som kön, hur länge man träffar någon och den kunskap personen har om genomsnittlig personlighet.

### **Halo-effekten**

Forskning har visat att om människor får reda på en annan persons positiva egenskap inom ett område antar de ofta att personen nog även har positiva egenskaper inom fler områden, även om endast knapphändig information har getts. Detta är den så kallade halo-effekten (Thorndike, 1920). Denna effekt kommer vi lägga särskilt märke till i den aktuella studien och se hur beskrivning av en kompetens påverkar bedömningen av andra kompetenser, som inte getts någon information om (se hypotes 2). En typisk halo-effekt är "Beautiful-is-good"-stereotypen (Dion et al., 1972) som visade att människor som är attraktiva tillskrivs positiva personlighetsdrag och en hög moral. Vidare har Zhang et al. (2014) visat att denna stereotyp även går på andra hållet, de fann att om kvinnor beskrevs med positiva personlighetsdrag uppfattades de som mer attraktiva. Gräf och Unkelbach (2016) har visat att halo-effekten blir starkare och sprider sig till fler dimensioner när vi får positiv information om en annan människa än om vi får negativ information.

Ett annat exempel är Chen och Guo (2020) som genomförde en studie inom kompetens-värme-paradigmet. Resultatet fann att människor som beskrevs som kompetenta uppfattades som mer attraktiva och till följd av detta skattades som mer varma. Studien fann

även att både halo-effekten och interpersonell kompetens påverkade sambandet mellan värme och kompetens.

En annan studie på området är Fayard et al. (2019) som fann att personer med “mycket personlighet” blev mer omtyckta. Resultatet fann att “mycket personlighet” hörde samman med generellt höga personlighetsresultat på personlighetsdragen extraversion, öppenhet och vänlighet. Det har även visat sig att de människor som har ansiktsdrag kopplade till vänlighet även ansågs vara extroverta (Jones & Tree, 2019).

Halo-effekten är mer studerad i kompetens-värme-paradigmet än i förhållande till Big Five-personlighetsdrag och dess motsvarande kompetensdomäner. De studier vi funnit som undersökte halo-effekten i förhållande till personlighet operationaliserade personlighetsdrag i ansiktsuttryck och inte med beskrivningar med items från personlighetstester. Vi ser en kunskapslucka gällande halo-effekten i förhållande till personlighetsdrag och dess motsvarande kompetensdomäner, vilket vi med denna studie vill ge större klarhet i.

### **Sammanfattning**

Det finns alltså många olika sätt att se på personlighet inom trait-teori, där åsikten är delad kring vad som ska ingå i begreppet personlighet. Vi stämmer in med åsikten att personlighet kan mätas med fem olika personlighetsdrag, samt att kompetens bör exkluderas från personlighetsbegreppet. Tidigare forskning har gjort just detta och visat att människor kan se skillnad på items som relaterar till personlighet och items som relaterar till kompetens, det finns dock inga studier som undersökt detta vid bedömning av andra människor. Denna kunskapslucka ämnade vi införskaffa mer kunskap kring i denna studie.

Forskning visar även på att det finns olika sätt som vi bedömer andra på och att vi tenderar att generalisera andras positiva egenskaper till fler områden än vi fått information om, halo-effekten. Vidare har det gjorts få studier som undersökt halo-effektens förhållande till Big Five och dess motsvarande kompetensdomäner, och vi undersökte förhållandet med en annan metodik. Det fanns alltså en kunskapslucka om halo-effektens relation till Big Five och dess motsvarande kompetensdomäner. Likaså är forskningsfältet kring kompetens och personlighetsdragen inte särskilt beforskat och hade gynnats av mer kunskap. Detta utmynnar i frågeställningen: “Hur påverkar mängden kompetensrelaterad information, vid beskrivning av människors egenskaper, uppfattningen om deras kompetens inom olika domäner?”.

Följande hypoteser formades för att besvara frågeställningen:

I den första hypotesen trodde vi att personer skulle bedöma andra människors kompetens högre om de fick information som var utmärkande för kompetens, än om de fick

information som var utmärkande för personlighet. Vidare trodde vi att beteendeförändring som var utmärkande för kompetens skulle göra folk mer säkra på sina bedömningar av andra.

Den andra hypotesen var att vi trodde att beteendeförändring som var utmärkande för kompetens inom en viss domän skulle påverka personers bedömning av kompetens för fler domäner än den domän som informationen var relaterad till. Vi förväntade oss en större halo-effekt vid beteendeförändring som var utmärkande för kompetens än för beteendeförändring som var utmärkande för personlighet.

## **Metod**

### **Rekrytering**

Rekrytering till studien genomfördes genom att distribuera en länk till studie-enkäten via sociala medier och mailutskick till andra universitet. Vi besökte även digitala och fysiska föreläsningar och berättade om studien och erbjöd studenter att delta. Vi var även på campusområdet vid Lunds universitet och frågade studenter vi mötte om de ville delta. Inkluderingskriterierna för att delta var att vara student samt tala flytande svenska.

### **Deltagare**

Totalt deltog 310 personer i studien genom att påbörja enkäten. Av dessa 310 exkluderades 134 deltagare eftersom de ej slutförde enkäten, totalt var det 176 personer som genomförde hela enkäten. De 176 deltagarna var i åldrarna 19–55 år ( $M = 25,78$ ,  $SD = 5,37$ ). 140 deltagare var kvinnor, 41 män, fyra angav annat och en ville inte ange (73,9% kvinnor, 23,3% män, 2,3% annat och 0,6% ville ej ange).

### **Material**

Vi skapade en enkät (se Appendix A) för att kunna samla de data som behövdes för att besvara vår frågeställning och undersöka våra hypoteser. Enkäten skapades med enkätverktyget Qualtrics (Qualtrics, Provo, UT). Vi valde Qualtrics då verktyget möjliggjorde att man kunde randomisera ordningsföljden av de olika delarna av enkäten och på så vis motverka primacy och recency-effekter.

### **Vinjetterna**

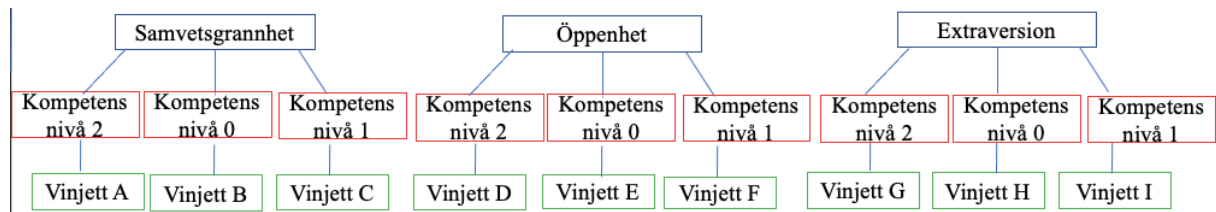
Enkäten bestod av vinjetter som beskrev personer med olika Big Five-personlighetsdrag och olika mycket kompetens, d.v.s. olika kompetensnivå. Vinjetterna innehöll åtta items från ett av följande personlighetsdrag: samvetsgrannhet, extraversion eller öppenhet. Där försökte vi inkludera items från olika fasetter inom de tre personlighetsdragen som inkluderades. Varje personlighetsdrag beskrevs på tre olika sätt genom att antingen endast innehålla personlighetsrelaterad information (Kompetensnivå 0), endast

kompetensrelaterad information (Kompetensnivå 2), eller en blandning av personlighet- och kompetensrelaterad information (Kompetensnivå 1). Exempelvis person E, som beskrevs med öppenhetsitems och kompetensnivå 0, beskrevs med items såsom: “Gillar att se på dansframträdanden” och “Ägnar tid åt att fundera på saker”. Person D, som också beskrevs med öppenhetsitems, men i kompetensnivå 2, beskrevs med items såsom: “Har lätt att förstå abstrakta idéer” och “Dras till svårlästa böcker och artiklar”. I Figur 1 finns ett diagram över alla vinjetter och vilken information de innehöll. Figur 1 visar vinjetterna uppdelade på beskrivet personlighetsdrag och vilken kompetensnivå vinjetten innehåller. Alla vinjetter och dess tillhörande items redovisas i Appendix A.

För att särskilja vilka items som var kompetens- respektive personlighetsrelaterade användes material från Bäckström et al. (2020) studie. Deras studie utmynnade i utvalda items, som lekmän och experter varit överens om tillhörde personlighet respektive kompetens, vilka användes i vår studie. Vinjetterna innehöll items från olika fasetter inom varje personlighetsdrag och bestod endast av positivt laddade items. Endast tre av de fem personlighetsdragen i Big Five inkluderades, detta för att analysen i annat fall hade blivit för stor för den aktuella uppsatsen om alla fem personlighetsdrag hade inkluderats.

**Figur 1**

*Vinjetternas uppdelning med olika beskrivna personlighetsdrag och kompetensnivå*



*Not:* Varje personlighetsdrag representerades i tre vinjetter, en per kompetensnivå. Kompetensnivå 0: endast personlighetsinformation. Kompetensnivå 2: endast kompetensinformation. Kompetensnivå 1: både personlighets- och kompetensinformation.

## Skattningsskalan

För att mäta kompetens skapades en skattningsskala som inkluderade tre kompetensdomäner: självhantering, social förmåga och innovation. Dessa tre kompetensdomäner har Soto et al. (2021b) delat upp i kompetensfasetter, likt Big Five-personlighetsdragen innehåller fasetter. I den aktuella studien valdes fyra fasetter ut per kompetensdomän, vilket gav totalt tolv fasetter för deltagarna att skatta efter varje vinjett. Dessa fasetter översattes till svenska och skattades mellan 1, “mindre bra” till 5, “fantastiskt



bra”. Exempel på en fasett var “ledarskapsförmåga” som gick under kompetensdomänen självhantering. Alla fasetter som skattades efter varje vinjett redovisas i Appendix A.

Vidare innehöll enkäten konfidensskattningar där deltagarna skattade hur säkra de kände sig på sina kompetensskattningar för respektive vinjett. Konfidensskattningen genomfördes med en likert-skala med värdena 1 “mycket osäker” till 5 “mycket säker”.

Medelvärde av de fyra fasettskaleskattningarna utgjorde kompetensvärdet för var och en av de tre olika kompetensdomänerna. Tabell 1 redovisar medelvärde, standardavvikelse, skevhet, kurtosis och Cronbachs alpha för alla vinjetter och dess kompetensdomäner. Cronbachs alpha varierade med ett lägsta värde på 0,43 och ett högsta värde på 0,83, generellt var reliabiliteten högre för de skalor som mätte självhantering. En viss skevhet förekom vid vissa skattningar. Skevheten verkade vara större vid skattningar av vinjettens beskrivna personlighetsdrags motsvarande kompetensdomän. T.ex. i vinjett A, då vinjetten beskrevs med samvetsgrannhet, var skevhet -1,39 vid den motsvarande kompetensdomänen självhantering (Tabell 1), vilket var en högre skevhet än för social förmåga och innovation i vinjett A.

**Tabell 1**

*Deskriptiv statistik för de olika vinjetternas kompetensdomänsskattningar*

Vinjett	Medelvärde (M)	Standardavvikelse (SD)	Skevhet	Kurtosis	Cronbachs alpha
Samvetsgrannhetsvinjetter					
Vinjett A, Kompetensnivå 2					
Självhantering	4,69	0,40	-1,39	1,15	0,63
Social förmåga	3,32	0,66	-0,12	0,17	0,67
Innovation	3,04	0,62	0,03	-0,12	0,64
Vinjett B, Kompetensnivå 0					
Självhantering	4,64	0,43	-1,10	0,24	0,74
Social förmåga	3,39	0,58	0,39	0,9	0,6
Innovation	2,77	0,60	0,38	1,07	0,68
Vinjett C, Kompetensnivå 1					
Självhantering	4,59	0,50	-1,40	1,54	0,73
Social förmåga	3,15	0,65	0,01	0,61	0,69
Innovation	2,78	0,59	0,27	0,44	0,70
Öppenhetsvinjetter					

Vinjett D, Kompetensnivå 2					
Självhantering	3,33	0,70	-0,10	0,05	0,77
Social förmåga	3,20	0,64	0,12	-0,17	0,60
Innovation	4,52	0,45	-1,13	1,55	0,55
Vinjett E, Kompetensnivå 0					
Självhantering	2,67	0,73	0,46	0,31	0,81
Social förmåga	3,01	0,68	0,19	0,01	0,66
Innovation	4,38	0,44	-0,71	0,04	0,57
Vinjett F, Kompetensnivå 1					
Självhantering	3,32	0,69	-0,08	-0,21	0,77
Social förmåga	3,32	0,62	0,14	0,24	0,59
Innovation	4,51	0,48	-1,12	0,88	0,70
Extraversionsvinjetter					
Vinjett G, Kompetensnivå 2					
Självhantering	3,84	0,71	-0,50	0,56	0,83
Social förmåga	4,42	0,43	-1,15	2,2	0,43
Innovation	3,25	0,66	-0,13	0,02	0,74
Vinjett H, Kompetensnivå 0					
Självhantering	2,63	0,69	0,26	0,3	0,75
Social förmåga	3,88	0,56	-0,16	-0,27	0,63
Innovation	3,26	0,69	-0,01	0,21	0,73
Vinjett I, Kompetensnivå 1					
Självhantering	2,69	0,74	0,20	0,23	0,79
Social förmåga	3,99	0,53	-0,42	0,38	0,52
Innovation	3,23	0,67	-0,32	0,67	0,69

---

*Not:* Kompetensnivå 2: endast kompetensinformation i beskrivningen. Kompetensnivå 0: ingen kompetensinformation i beskrivningen. Kompetensnivå 1: hälften kompetensinformation i beskrivningen.

*N* = 176

## Pilotstudier

Två pilotstudier genomfördes. Deltagarna i pilotstudierna rekryterades genom att fråga personer i vår närhet som inte kände till studiens syfte och frågeställning. Den första pilotstudiens syfte var att säkerställa att uppgiften var tillräckligt tydlig och begriplig. Sju

personer deltog i den första pilotstudien. Deltagarna kontaktades för ett samtal efter att de genomfört enkäten och fick då frågor om deras åsikter kring enkätens utformning. Majoriteten av deltagarna tyckte att antalet skattningar och frågor var i lagom mängd. Vi presenterade vinjetterna på olika sätt i den första piloten, i meningsform eller med en punktlista. Efter piloten framkom att punktlistan föredrogs av deltagarna. Efter att ha korrigerat enkäten något genomfördes ytterligare en pilot. Där undersöktes om deltagarna kunde lista ut studiens hypoteser och frågeställning eller ej. I den andra pilotstudien deltog 19 personer. Resultatet av den andra pilotstudie fann att deltagarna inte kunde lista ut hypoteserna eller frågeställning, vidare fann resultatet via en reliabilitetsskattning att en av kompetensdomänerna fick ett särskilt lågt värde på Cronbachs alfa. Där identifierades att skattningen av en kompetensfasett tillhörande social förmåga ej var renodlat kopplad till sin kompetensdomän, varav detta item korrigerades. Vidare fann vi att många deltagare skattade generellt högt, för att undvika takeffekter justerades skattningsskalan så att skattningsvärdet 5 korrigerades från “mycket bra” till “fantastiskt bra”.

### **Procedur**

Den slutgiltiga enkäten inleddes med information om studien, deltagarvillkor, möjlighet för deltagarna att avbryta studien närsomhelst, samt att svaren var anonyma (Appendix A). Därefter presenterades en uppgiftsbeskrivning, där deltagarna fick i uppgift att läsa nio korta vinjetter och sedan bedöma de beskrivna personernas kompetens. Deltagarna ombads föreställa sig att de satt i en bedömarposition, exempelvis i en rekryteringsprocess. Dock tydliggjordes att deltagarna ej skulle ta hänsyn till huruvida personerna passade för eventuella anställningar utan att de endast skulle bedöma kompetensen hos personerna i vinjetterna. Deltagarna ombads att inte fundera länge på varje skattning utan svara intuitivt.

Deltagarna klickade sedan vidare för att läsa den första vinjetten. Efter varje vinjett gjorde deltagarna en kompetensskattning på de tolv kompetensfasetterna. Därefter följde en konfidensskattning där deltagarna skattade hur säkra de var på den aktuella kompetensbedömningen.

Slutligen ombads deltagarna beskriva vad de trodde att studien handlade om och gissa vilka hypoteser vi testade. Därefter fick deltagarna svara på demografiska frågor om kön och ålder.

### **Etik**

Studien har samlat in information om tredjepersonsbedömningar samt data för kön och ålder, därmed inkluderas denna studie ej i prövningspliktig forskning. Inga känsliga

uppgifter samlades in, likaså har studien ej haft fysiska ingrepp, insamling av biologiska material eller syfte att påverka deltagarna fysiskt eller psykiskt. Datainsamlingen har dessutom skett helt anonymt utan kodnyckel. Deltagarna har fått information om studiens syfte, att deltagandet är frivilligt, att de kan avbryta sitt deltagande när som helst, att deras data endast används för statistiska sammanställningar på gruppnivå, samt att de fick kontaktuppgifter till studenterna, handledare, forskningshuvudman samt till dataskyddsombudet vid Lunds universitet. På grund av dessa faktorer anses risken att skada studiedeltagarna vara minimal.

## **Dataanalys**

### ***Hypotesanalys***

En hypoteskontroll genomfördes för att undersöka om deltagarna listat ut studiens hypoteser eller frågeställning. En tiondel av deltagarnas hypotesgissningar valdes randomiserat ut för kontrollen, vilket resulterade i 18 hypotesgissningar. Vi granskade oberoende av varandra dessa 18 hypotesgissningar och jämförde därefter våra bedömningar. En stor del av hypoteserna berörde generella begrepp som "hur fördomar och stereotyper påverkar oss". Vi var överens om att endast två av dessa 18 deltagare kunde gissa delar av hypoteserna (men inte de fullständiga hypoteserna), vilket ansågs acceptabelt.

### ***Statistiska analyser***

Den aktuella studien hade tre inomdividsfaktorer och dess nivåer var följande: personlighetsdrag (samvetsgrannhet, extraversion och öppenhet), skattad kompetensdomän (självhantering, social förmåga och innovation) och kompetensnivå (0: personlighetsinformation, 1: blandad information och 2: kompetensinformation). För att undersöka delar av hypotes 1 och 2 genomfördes en 3x3x3 repeated measures-ANOVA (RMANOVA) som huvudsakligen jämförde dessa inomdividsfaktorer. Vi använde också enkla effekter (simple effects) med Bonferroni korrektion för att studera skillnader mellan mätpunkter i modellens olika delar.

För att undersöka delar av hypotes 1, om konfidensskattningarna hos deltagarna förändrades på grund av kompetensnivå som presenterades, genomfördes en 3x3 RMANOVA. Där jämfördes konfidensskattningarna för de två inomdividsfaktorerna kompetensnivå och personlighetsdrag, och dess tre nivåer.

För att undersöka eventuella halo-effekter enligt hypotes 2 genomfördes en 3x3x2 RMANOVA. Inomdividsfaktorerna som mättes i denna analys var personlighetsdrag och dess tre nivåer, kompetensnivå och dess tre nivåer samt kompetensdomän i två nivåer. Här exkluderades alltså den kompetensdomän vars motsvarande personlighetsdrag vinjetten

beskrivits med. Exempelvis så exkluderades kompetensskattningarna av självhantering vid samvetsgrannhetsvinjetterna (vinjett A-C) i denna analys eftersom vi ville se om det fanns någon halo-effekt för innovation och social förmåga. Samtliga RMANOVA och dess enkla effekter estimerades med SPSS v27 (IBM Corp, 2020).

## Resultat

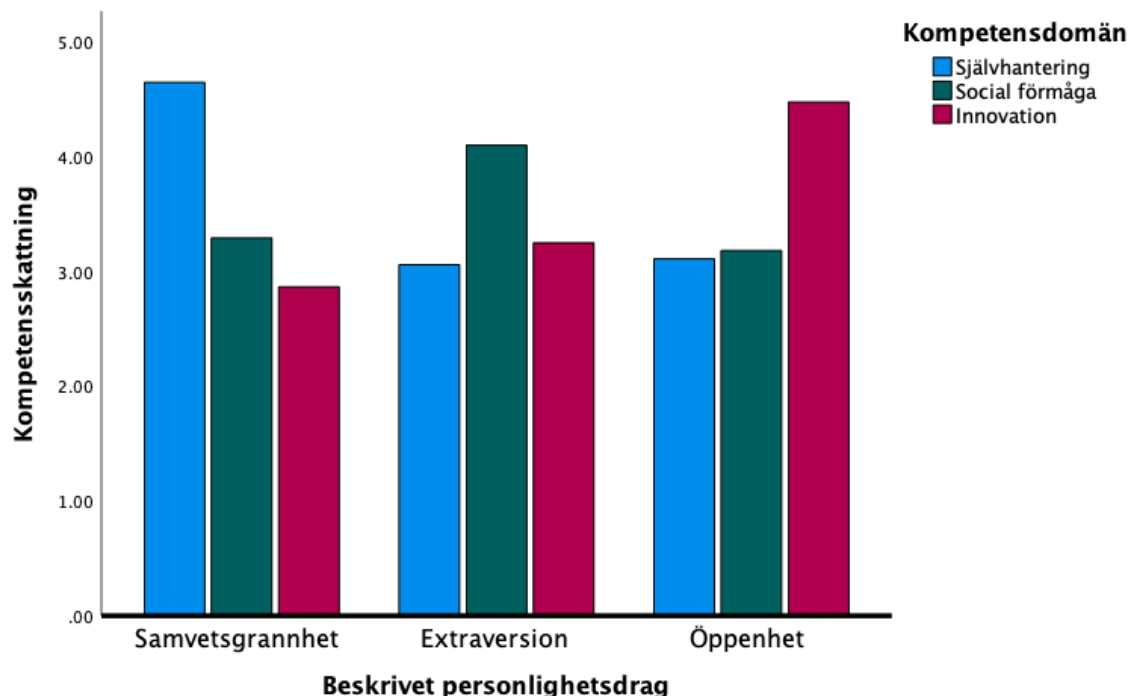
Frågeställningen om hur mängden kompetensrelaterad information vid beskrivning av människors egenskaper påverkar uppfattningen om deras kompetens inom olika domäner testades med en 3x3x3 RMANOVA. Resultatet visade att det fanns en signifikant tvåvägsinteraktion mellan dessa variabler,  $F(8,168) = 40,42, p < .001, \eta_p^2 = .66$ . Med andra ord, vinjetternas personlighetsdomän och kompetensnivå påverkade deltagarnas kompetensskattningar olika. Vidare analys av denna 3x3x3 RMANOVA samt övriga analyser i förhållande till våra hypoteser beskrivs närmare i kommande stycken.

### Kontroll av personlighetsdrag

Till en början var det viktigt att kontrollera att vinjetternas beskrivna personlighetsdrag hörde samman med dess motsvarande kompetens. Till exempel, undersöktes om personer som beskrivits som samvetsgranna (oavsett kompetensnivå) skattades högre på självhantering (som speglar samvetsgrannhet), än på de andra kompetensdomänerna som speglar andra personlighetsdrag. Detta var inte en hypotes, dock var det en förutsättning för resten av analysen. Om ex. social förmåga hade skattats högre än självhantering (oavsett kompetensnivå) vid samvetsgrannhetsvinjetter hade det funnits ett problem med att våra items i dessa vinjetter inte mätte det som de var avsedda att mäta. Detta testades med en 3x3x3 RMANOVA. Tvåvägsinteraktionen fann att deltagarna skattade högre på det beskrivna personlighetsdragets motsvarande kompetensdomän (Figur 2)  $F(4, 172) = 564,94, (p < .001), \eta_p^2 = .93$ , än på de andra kompetensdomänerna. Medelvärdena i Figur 2 visar de olika kompetensdomänerna i förhållande till vilket personlighetsdrag som beskrevs. När personer i vinjetterna beskrevs som samvetsgranna, skattades personerna högre på självhantering (blå stapel), än på social förmåga (grön stapel) och innovation (röd stapel). I Figur 2 visas att samma trend uppstod även för innovation och social förmåga vid öppenhets- respektive extraversionsvinjetterna.

**Figur 2**

*Kompetensdomänernas skattningar då vinjetterna beskrivits med olika personlighetsdrag*



### **Kompetensnivåns inverkan på kompetensskattningarna**

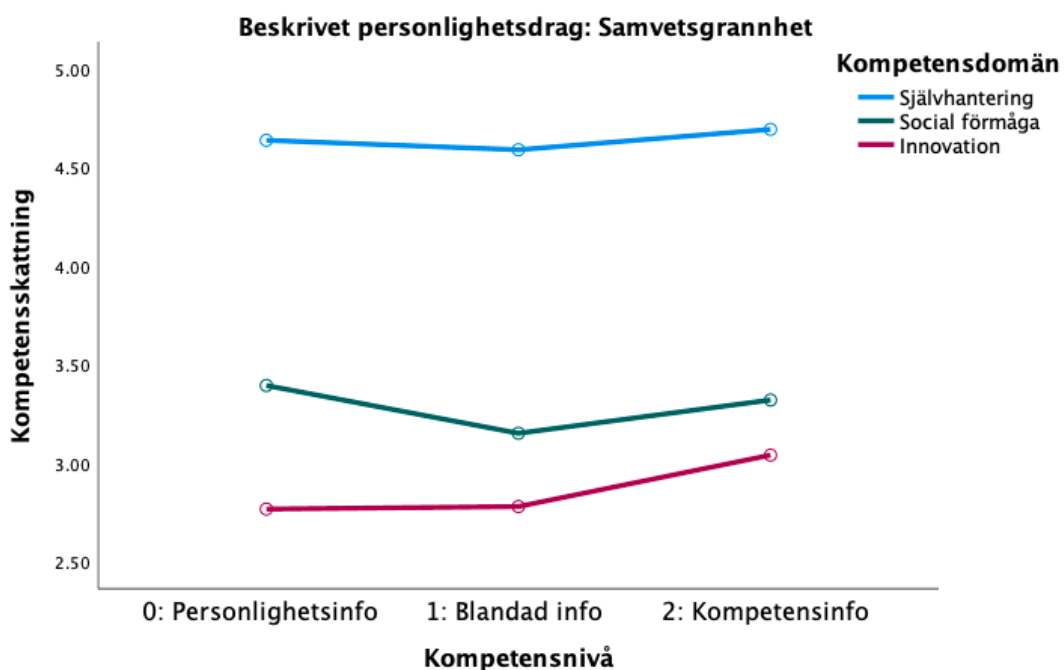
För att besvara den första hypotesen genomfördes en 3x3x3 RMANOVA. Hypotesen var att deltagarna skulle bedöma personerna i vinjetterna som mer kompetenta när vinjetten var beskriven med kompetensnivå 2 (kompetensinformation) än med kompetensnivåerna 0 (personlighetsinformation) och 1 (blandad, d.v.s. hälften kompetensinformation och hälften personlighetsinformation). Resultatet fann en tydlig huvudeffekt för kompetensnivå,  $F(2,174) = 112,12, p < .001, \eta_p^2 = .56$ . Vilket betydde att när vinjetterna beskrevs med en högre kompetensnivå, blev även kompetensskattningarna högre, *oavsett* vilket personlighetsdrag som vinjetten beskrevs med. Vidare var vi också intresserade av att se hur skattningarna påverkades av kompetensnivåerna för varje personlighetsdrag, med andra ord trevägsinteraktionen, vilket kan observeras närmare i Figur 3, 4 och 5. I Tabell 1 i Appendix B redovisas de enkla effekterna (*Mdiff*) som redovisas i hypotes 1 mellan kompetensnivåerna för respektive kompetensdomän i trevägsinteraktionen.

Figur 3 avser vinjetter som beskrevs med personlighetsdraget samvetsgrannhet. Den blå linjen i Figur 3 visar skattningen av självhantering, denna kompetensdomän skattades högt oavsett kompetensnivå. Trenden var kvadratisk, skattningen av kompetensnivå 2 var högre än

i kompetensnivå 1,  $M_{diff} = .104$ ,  $p = .02$ , men det var ingen skillnad i kompetensskattningarna mellan kompetensnivå 0 och 2,  $M_{diff} = .055$ ,  $p = .182$ . Detta visade att självhantering *inte* skattades signifikant högre ju högre kompetensnivån var, d.v.s. inte högre kompetensskattningar ju mer kompetensinformation som inkluderades i samvetsgrannhets-vinjetterna, vilket inte gav stöd för hypotes 1.

### Figur 3

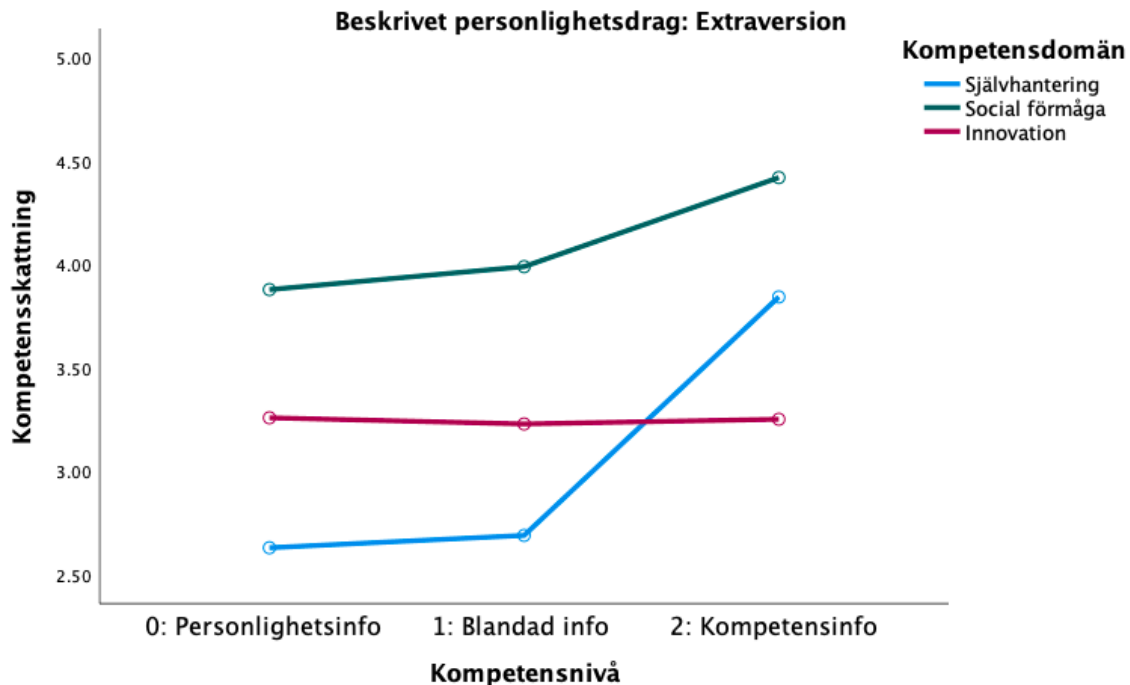
*Kompetensskattningar av kompetensdomänerna vid olika kompetensnivåer då vinjetterna beskrivits med samvetsgrannhetsitemer*



Figur 4 visar kompetensskattningarna för vinjetter som beskrivits med personlighetsdraget extraversion. Trenden var linjär, dvs., högre kompetensnivå bidrog till högre kompetensskattningar inom social förmåga (grön linje). Social förmåga skattades högre vid kompetensnivå 2 än vid både kompetensnivå 0,  $M_{diff} = 0,54$ ,  $p < .001$ , och kompetensnivå 1,  $M_{diff} = .43$ ,  $p < .001$ . Kompetensskattningarna var inte högre vid kompetensnivå 1 än vid kompetensnivå 0,  $M_{diff} = .11$ ,  $p = .053$ . Således skattades social förmåga högre endast vid kompetensnivå 2 (kompetensinformation), men ingen signifikant skillnad i kompetensskattningar vid kompetensnivå 1 (blandad information) och 0 (personlighetsinformation). Detta bekräftades delvis hypotes 1.

**Figur 4**

*Kompetensskattningar av kompetensdomänerna vid olika kompetensnivåer då vinjetterna beskrivits med extraversion*

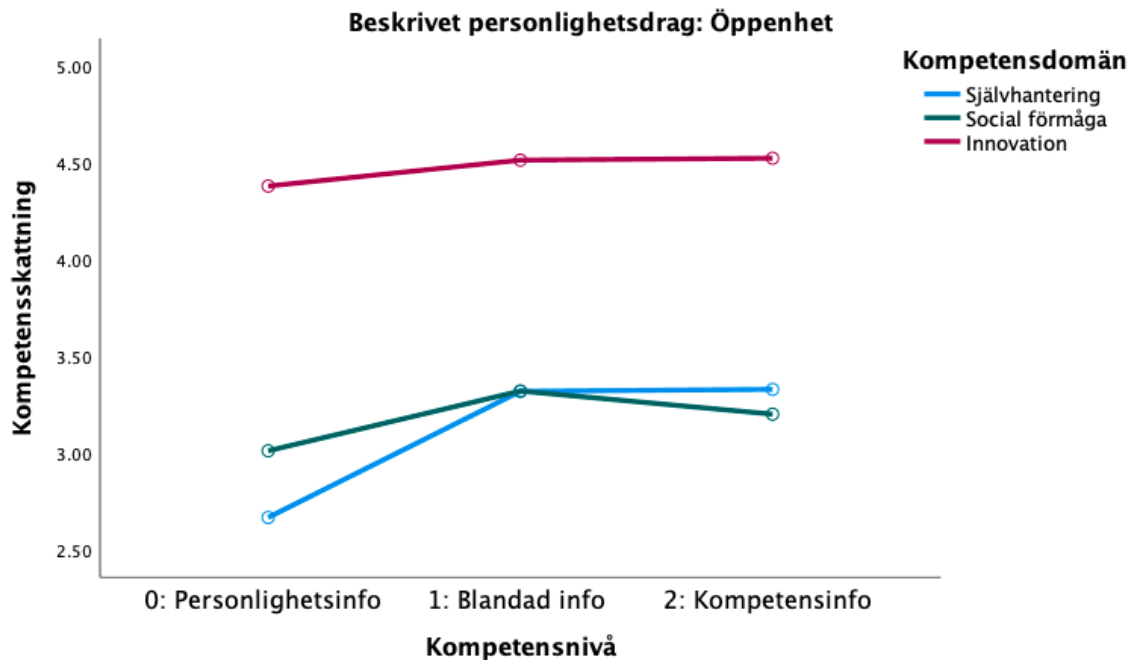


Figur 5 visar kompetensskattningarna för vinjetter beskrivna med personlighetsdraget öppenhet. Skattningarna av innovation (röd linje) som motsvarar personlighetsdraget öppenhet, var någorlunda högre ju högre kompetensnivån var. Skattningen av innovation var högre vid kompetensnivå 1 än vid kompetensnivå 0,  $M_{diff} = .13$   $p = .002$ . Vidare hade kompetensnivå 2 högre kompetensskattning än kompetensnivå 0,  $M_{diff} = .14$ ,  $p = .001$ . Dock var det ingen signifikant skillnad mellan kompetensnivå 2 och kompetensnivå 1,  $M_{diff} = .01$ ,  $p = 1$ . Alltså var kompetensskattningarna för innovation signifikant högre vid kompetensnivå 1 och 2, än vid kompetensnivå 0. Detta bekräftade till viss del hypotes 1.



**Figur 5**

*Kompetensskattningar av kompetensdomänerna vid olika kompetensnivåer då vinjetterna beskrivits med öppenhetsitem*



För att sammanfatta resultaten i förhållande till hypotes 1; baserat på huvudeffekten och de enkla effekterna i trevägsinteraktionen fanns stöd för att kompetensskattningarna ökade när kompetensnivån ökade. Social förmåga (vid extraversionsvinjetter) och innovation (vid öppenhetsvinjetter) ökade något vid högre kompetensnivåer. Dock var sambandet ej linjärt på det sätt som förväntats, där förväntningen var att kompetensskattningarna skulle öka ju mer kompetensinformation deltagarna fick. När dragen extraversion och öppenhet beskrevs som kompetenta ökade alltså skattningarna, som hypotes 1 beskriver, men inte på det linjära sättet som tänkt.

### **Konfidensskattningar**

Hypotes 1 handlade även om konfidensskattning, där hypotesen var att vinjetterna med högsta nivån av kompetens, d.v.s. nivå 2, skulle de få de högsta konfidensskattningarna. Deltagarna skulle alltså känna sig mer säkra på sina skattningar när de fått den högsta nivån av kompetensinformation. Resultatet från 3x3 RMANOVA visade att det fanns stöd för denna del av hypotes 1. Huvudeffekten visade att deltagarnas konfidensskattningar var signifikant högre vid den högsta kompetensnivån på vinjetterna,  $F(2, 174) = 8,35, p < .001, \eta_p^2 = .088$ .

Det var en signifikant skillnad,  $M_{diff} = .14$ ,  $p = .001$ , av konfidensskattningar mellan kompetensnivå 2 ( $M = 3,26$ ,  $SD = .05$ ) och kompetensnivå 1 ( $M = 3,12$ ,  $SD = .06$ ). Likaså fanns en signifikant skillnad för konfidensskattningar mellan kompetensnivå 2 ( $M = 3,26$ ,  $SD = .05$ ) och kompetensnivå 0 ( $M = 3,13$ ,  $SD = .06$ ),  $M_{diff} = .23$ ,  $p = .003$ . Sammanfattningsvis stödde resultaten denna del av hypotes 1, deltagarnas konfidensskattningar var högst när vinjetterna beskrevs med högsta kompetensnivån.

### **Kompetensnivåns påverkan på halo-effekten**

Den andra hypotesen handlade om att högre kompetensnivå i vinjetterna skulle leda till högre kompetensskattningar på de domäner som inte getts information om - en slags halo-effekt. Exempelvis att en vinjett i kompetensnivå 2 beskriven med personlighetsdraget samvetsgrannhet, skulle leda till högre skattningar även på kompetensdomänerna innovation och social förmåga. Hypotes två föreslog att halo-effekten var större för högre kompetensnivåer än i lägre. Resultatet presenteras med hjälp av huvudeffekt och enkla effekter från 3x3x2 RMANOVA samt med enkla effekter från trevägsinteraktionen i 3x3x3 RMANOVA.

Resultatet från 3x3x2 RMANOVA visade att det fanns en huvudeffekt för kompetensnivå,  $F(2,174) = 84,65$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .49$ , d.v.s. kompetensnivån i vinjetterna påverkade halo-effekten. Kompetensnivå 0 ( $M = 2,96$ ,  $SD = .03$ ) skattades lägre än kompetensnivå 1 ( $M = 3,08$ ,  $SD = .03$ ),  $M_{diff} = 0,13$ ,  $p < .001$ . D.v.s. de vinjetter som ej tillhörde det personlighetsdrag som beskrevs i vinjetten och ingick i kompetensnivå 0, fick lägre kompetensskattningar än vid kompetensnivå 1. Vidare skattades kompetensnivå 2 ( $M = 3,33$ ,  $SD = .03$ ) signifikant högre än kompetensnivå 1,  $M_{diff} = 0,25$ ,  $p < .001$ . Skillnaden mellan kompetensnivå 0 och kompetensnivå 2 var störst,  $M_{diff} = .38$ ,  $p < .001$ . Detta ger stöd till hypotes 2, att ju mer kompetensinformation som gavs desto högre skattningar inom de domäner som inte getts information om.

Resultatet från 3x3x2 RMANOVA gav även information om hur halo-effekten såg ut för specifika personlighetsdrag, alltså om skattningarna av de drag som deltagarna inte fått information var högre vid exempelvis samvetsgrannhetsvinjetter än vid öppenhets- och extraversionvinjetter. Det fanns inga signifikanta skillnader mellan personlighetsdragen, alltså hade inget beskrivet personlighetsdrag en tydligare halo-effekt än något annat. Dock redovisas hur kompetensdomänernas skattningar såg ut vid varje kompetensnivå för varje personlighetsdrag. De enkla effekterna från 3x3x3 RMANOVA som redovisas för hypotes 2 presenteras i Tabell 1 och Tabell 2 i Appendix B. I Tabell 1 i Appendix B presenteras de enkla effekterna som redovisas för hypotes 2 mellan kompetensnivåerna för respektive

kompetensdomän i trevägsinteraktionen. I Tabell 2 i Appendix B presenteras de enkla effekterna som redovisas för hypotes 2 mellan kompetensdomänerna för respektive kompetensnivå i trevägsinteraktionen.

Ett av de mest centrala fynden observeras i Figur 4. Figur 4 visar att vid kompetensnivå 2 och extraversion-vinjetter skattades självhantering (blå linje) högre än innovation (röd linje),  $M_{diff} = .59, p < .001$  (se Tabell 2 i Appendix B). Dock skattades innovation högre än självhantering både vid kompetensnivå 0  $M_{diff} = .63, p < .001$  och vid kompetensnivå 1  $M_{diff} = .54, p < .001$  (se Tabell 2 i Appendix B). Således, när en person beskrevs som extrovert i kompetensnivå 2 skattades personen högt på inte bara social förmåga utan även på självhantering.

Ytterligare ett centralt fynd observeras i Figur 5, som illustrerar öppenhetsvinjetterna. Där skattade deltagarna social förmåga (grön linje) signifikant högre än självhantering (blå linje)  $M_{diff} = .34, p < .001$  vid kompetensnivå 0 (se Tabell 2 i Appendix B). Vid kompetensnivå 1 skattades självhantering högre än vid kompetensnivå 0  $M_{diff} = .65, p < .001$  (se Tabell 1 i Appendix B). Dock skattades självhantering vid kompetensnivå 2 inte högre än vid kompetensnivå 1,  $M_{diff} = .01, p = 1$  (se Tabell 1 i Appendix B). Vidare skattades social förmåga högre vid kompetensnivå 1 än vid kompetensnivå 0,  $M_{diff} = .31, p < .001$  (se Tabell 1 i Appendix B). Vid kompetensnivå 2 var det ingen signifikant skillnad mellan självhantering och social förmåga,  $M_{diff} = .13, p = .088$  (se Tabell 2 i Appendix B). Alltså, när vinjetterna innehöll personlighetsdraget öppenhet i kompetensnivå 1 och 2 ökade kompetensskattningarna signifikant för social förmåga och självhantering, jämfört med kompetensnivå 0. Dock var det ingen skillnad i kompetensskattningarna mellan kompetensnivå 1 och 2, d.v.s. att det inte spelade någon roll för halo-effekten vid kompetensskattningarna vid öppenhetsvinjetterna om deltagarna fick mindre (nivå 1) eller mycket kompetensinformation (nivå 2).

Figur 3, med samvetsgrannhets-vinjetter, visade inte lika tydliga halo-effekter. Dock skattades social förmåga (grön linje) signifikant högre än innovation (röd linje) vid samtliga kompetensnivåer: kompetensnivå 0,  $M_{diff} = .63, p < .001$ , kompetensnivå 1,  $M_{diff} = .37, p < .001$  samt vid kompetensnivå 2,  $M_{diff} = .28, p < .001$  (se Tabell 2 i Appendix B). Kompetensskattningar av innovation var något högre vid kompetensnivå 2 än vid kompetensnivå 0  $M_{diff} = .27, p < .001$ , och högre i kompetensnivå 2 än 1  $M_{diff} = .26, p < .001$  (se Tabell 1 i Appendix B).

Resultatet fann därmed stöd för hypotes 2, när deltagarna fick kompetensinformation inom ett personlighetsdrag ökade även kompetensskattningarna av domäner som de inte fick

någon information om. Denna halo-effekt såg olika ut för olika personlighetsdrag. Där var effekten särskilt tydlig för självhantering när vinjetten beskrevs som extrovert kompetent och för självhantering och social förmåga när vinjetten beskrevs med någon typ av öppenhetskompetens.

## **Diskussion**

Vår studie ämnade att ge mer kunskap kring hur mängden kompetensrelaterad information, vid beskrivning av människors egenskaper, påverkade uppfattningen om deras kompetens inom olika domäner. Resultatet stöder vår hypotes att mer kompetensinformation ger högre kompetensskattningar, oavsett beskrivet personlighetsdrag. Om man tittar på varje personlighetsdrag för sig ser vi dock att trenden inte var linjär för varje personlighetsdrags motsvarande kompetensdomän. Exempelvis blev inte kompetensskattningen av innovation successivt högre ju mer öppenhetsrelaterad kompetensinformation deltagarna fick. Resultatet visade även att konfidensskattningar blev högre ju mer kompetensinformation som gavs i vinjetterna. Vidare fann resultatet en viss halo-effekt där vi såg att högre kompetensnivåer (d.v.s. mer kompetensinformation) ledde till högre kompetensskattningar även för de domäner som deltagarna inte fått information om.

### **Skillnader i kompetensskattningar**

Människor kan alltså på ett generellt plan, oavsett vilket personlighetsdrag som beskrivs, skilja på information som innehåller ingen eller mycket kompetens när de skall bedöma andra. Denna skillnad blev på ett personlighetsspecifikt plan tydligast när personer beskrevs som öppna och extroverta. Detta stöder både Bäckström et al. (2020) och Soto et al. (2021a) som menar att personlighet och kompetens är åtskilda begrepp. Som Bäckström et al. (2020) visat, finns kompetens i personlighetstester, och människor kan skilja på om items relaterar till kompetens eller personlighet. Vår studie bekräftade detta resultat ännu mer genom att visa att större andel kompetensrelaterade items ledde till högre kompetensskattningar. Vår studie gav även unik information om att detta samband även gäller vid bedömning av andra människor. Vi tror att vårt resultat indikerar att kompetensaspekten i personlighetstester kan bidra till att de högre dimensionerna av personlighet uppstår, så som GFP (Musek, 2017).

Det är även intressant att människor känner sig mer säkra på sina bedömningar när de fått mer kompetensinformation, vilket var i enlighet med vår hypotes. Detta indikerar att

människor upplever att de gör mer kvalificerade bedömningar när de får kompetensinformation och då har starkare belägg för sina skattningar.

### **Eventuella takeffekter**

Vid samvetsgrannhetsvinjetterna skattades självhantering nästan lika högt oavsett mängden kompetensinformation, vilket skulle kunna bero på takeffekter. Detta skulle kunna bero på att samvetsgrannhet, som tidigare nämnt, är ett personlighetsdrag som är starkt kopplat till framgång i livet (Barrick & Mount, 1991; Hashmi & Naz, 2020; Kertechian, 2018). Att samvetsgrannhetsmätning i personlighetstester predicerar arbetsprestation skulle i sin tur kunna bero på att detta personlighetsdrag är kompetensladdat i sin utformning. I Bäckström et al. (2020) ansåg deltagarna att följande items inte var kompetensladdade utan tillhörde personlighet: "kräver kvalitet" och "sätter upp höga mål för mig och andra". Även om dessa items ansågs vara personlighetsrelaterade, ansåg ändå en större andel deltagare dessa items som kompetensrelaterade än personlighetsladdade items vid extraversion, exempelvis "älskar spänning" och "gör en massa roliga saker". Vi menar därför att personlighetsdraget samvetsgrannhet i sin utformning är mer kompetensrelaterade än de andra personlighetsdragen som inkluderats i vår studie, vilket kan förklara de eventuella takeffekterna för självhantering vid samvetsgrannhets-vinjetter.

### **Extraversionens tydligare kompetens- och personlighetsuppdelning**

Vid extraversionsvinjetterna såg vi, till skillnad från vid samvetsgrannhetsvinjetterna, inte dessa takeffekter. Istället såg vi en mer linjär trend. Det kan bero på att items som valdes ut från personlighetstester för personlighet respektive kompetens var tydligare åtskilda vid extraversionsvinjetterna. Exempelvis var ett kompetensladdat item för extraversion "kommer snabbt på god fot med andra" vilket kanske tydligare skiljer sig från det personlighetsladdade itemet "älskar spänning". Detta kan vara något som förklarar varför social förmåga ökade så tydligt (mer än ett halvt poäng på likert-skalan) mellan kompetensnivå 0 och 2. Det verkar således vara lättare för bedömaren att särskilja på personlighetsinformation (d.v.s. beteendemönster och frekvens) och kompetensinformation (förmågor, kvaliteten på beteendena) vid extraversionsvinjetter.

### **Halo-effekten**

Som vi förväntade oss fanns en halo-effekt för de kompetensdomäner vars motsvarande personlighetsdrag ej beskrivits i vinjetten. Halo-effekten har tidigare observerats i olika socialkognitiva sammanhang (Dion et al., 1972; Chen & Guo, 2020). Dock har ingen, som vi vet, undersökt hur denna halo-effekt ser ut mellan personlighetsdrag.

Vi inkluderade endast positivt laddade items i våra personbeskrivningar, vilket kan ha lett till en större halo-effekt i vårt resultat. Detta går i linje med Gräf och Unkelbach (2016) som visat att positiva egenskaper leder till större halo-effekter som sprids över fler dimensioner. Samtidigt innehåller personlighetstester både positivt och negativt laddade items. Därför hade det varit intressant att se hur resultatet hade blivit om vinjettbeskrivningar med negativ information inkluderats.

Särskilt intressant var att självhanteringsskattningen ökade drastiskt vid extraversionsvinjetterna på den högsta nivån av kompetensinformation, alltså blev halo-effekten tydligast vid extraversionsvinjetterna. Exempelvis, Lotta berättar under en anställningsintervju att hon är duktig på att skapa och upprätthålla relationer. Då skulle rekryteraren kunna tänka att hon därmed även är duktig på att sätta upp och nå mål. Det är dock inte säkert att rekryterarens bedömning av Lottas självhanteringsförmåga stämmer endast för att hon ger exempel som indikerar att hon har en hög sociala förmåga. Denna halo-effekt vid beskrivning av personlighetsdrag hade varit intressant att studera vidare, exempelvis genom att endast ha rekryterare som deltagare. Detta eftersom rekryterare borde ha större kunskap om att bedöma anställningsbarhet än gemene man.

Ytterligare ett fynd i resultatet som förtjänar att nämnas är att självhantering och social förmåga verkar höra ihop mer än innovation. Innovationsskattningarna hade inte samband med extrovert kompetensinformation på samma sätt som självhantering och social förmåga. Även om skattningen av social förmåga inte förändrades av kompetensnivån vid samvetsgrannhetsvinjetterna skattades denna förmåga fortfarande högre än innovation. Likaså skattades social förmåga och självhantering ganska likt varandra när någon typ av kompetensinformation inkluderades i öppenhetsvinjetterna. Vårt resultat visar alltså någon slags indikation på att det finns ett samband mellan kompetensdomänerna social förmåga och självhantering. Det hade varit intressant att i framtida studier undersöka mer om detta eventuella samband existerar i fler studier och i sådana fall på vilket sätt.

### **Förbättringsmöjligheter och förslag för framtida studier**

Denna studie har undersökt relativt nya områden inom trait-teorin av personlighetspsykologi, vilket såklart medför att det finns vissa begränsningar i studiens metodologi. En av begränsningarna i studien är att vi konstruerat en egen skattningsskala för kompetens och inte använt oss ett redan beprövat mätinstrument. Dessutom behövde vi översätta begrepp från BESSI (Soto et al., 2021b) eftersom att det inte existerar en svensk version. Det är därför möjligt att de förmågor vi bad deltagarna skatta inte var valida mått.

Dock består vårt instrument fortfarande av delar från välbeprövade instrument som, BESSI (Soto et al., 2021b) och NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992).

Det är möjligt att skattningsskalan var bristfällig på grund av att reliabiliteten inte var så hög som vi önskat över alla skattningar. Trots vår korrigerings av items med låg reliabilitet i den andra pilotstudien var reliabiliteten fortfarande låg på vissa items i den slutgiltiga studien. Vi observerade att det framför allt var två kompetensfasetter som minskade reliabiliteten: "Förmåga att vara rakt på sak" (tillhörande social förmåga) och "Förmåga att bearbeta information" (tillhörande innovation). Vi rekommenderar framtida studier att arbeta vidare med att skapa mer reliabla mätningar av kompetensdomänerna.

De eventuella takeffekterna i samvetsgrannhetsvinjetterna kan ha berott på att samvetsgrannhet i sin natur är mer kompetensladdat, men det kan även ha berott på metodologiska faktorer. I framtida studier hade man kunnat arbeta vidare med att optimera mätningarna på olika sätt för att se om det ger skillnad i resultatet. Exempelvis genom att kalibrera stimuli, utöka likert-skalan, manipulera deltagarna på annat sätt och ta in experter som jämförelsegrupp.

Vidare tror vi att precis som att GFP kan uppstå delvis på grund av kompetensaspekten i personlighetstester, tror vi även att personlighetstesters förmåga att predicera framgång i livet delvis beror på kompetensaspekten (Barrick & Mount, 1991; Hashmi & Naz, 2020; Kertechian, 2018). En fråga som borde utvärderas i rekryteringssammanhang är vilken typ av information man vill få ut av personlighetstester. Önskar man få reda på hur en arbetssökande är som person, och vilka beteendemönster den har, eller är man intresserad av dennes förmågor? Om man är ute efter det senare anser vi att rekryteringsprocesser hade gynnats mer av att använda tester som mäter just förmågor, ex. BESSI (Soto et al., 2021). Detta kan möjligtvis vara ett alternativ för Murphy och Dzieweczynski (2005) som menar att kognitiva tester borde användas istället för personlighetstester vid rekryteringsprocesser då studien visade att personlighetstester inte predicerar arbetsprestation. Kanske är det inte kognitiva tester som krävs för att predicera arbetsprestation, utan snarare tester som mäter personlighetsrelaterade kompetenser på ett bättre sätt. Detta är något som skulle vara intressant att studera vidare. Även om BESSI är ett nytt instrument och därmed inte lika forskat på som många personlighetstester skulle det kunna vara något som i framtiden fyller funktionen i rekryteringsprocesser som dagens personlighetstester delvis gör.

Förslag för att förbättra framtida studiers ekologiska validitet är att inkludera ett större åldersspann och ha en mer jämn spridning mellan könen än i vår studie. En stor del av

deltagarna (73,9%) var kvinnor. Detta skulle kunna ha medfört generellt högre kompetensskattningar i vårt resultat då kvinnor tenderar att se andra som mer socialt eftersträvansvärda än män vid formandet av första intryck (Rogers & Biesanz., 2015). Detta påverkar dock eventuellt endast huvudeffekterna i vårt resultat.

Studien har ett till synes stort deltagarbortfall ( $N = 134$ ). Detta beror på att alla som öppnat enkätlänken och sett informationsbladet registrerades som deltagare. Majoriteten av bortfallet har endast läst första sidan eller den första vinjetten och inte påbörjat uppgiften. Därmed kunde ingen bortfallsanalys genomföras och risken att bortfallet påverkat studiens resultat anses liten.

Vidare hade det varit intressant att i framtida studier inkludera alla Big Five-personlighetsdrag och dess motsvarande kompetensdomäner inkluderas i en liknande undersökning som vår. Likaså hade det varit intressant att inkludera negativa items från personlighetstester. Ytterligare ett viktigt område att undersöka vidare är om BESSI (Soto et al., 2021b) eller liknande kompetenstester kopplade till Big Five kan predicera arbetsprestation bättre än dagens personlighetstester. Det hade även varit intressant att vidareutveckla Rau et al. (2021) studie och undersöka om det finns något samband mellan deltagarnas egna personlighet och deras kompetensskattningar av andra.

### **Slutsatser**

Trots att generaliserbarheten av våra resultat måste stärkas med hjälp av fler studier på området har denna studie bidragit med ny kunskap kring särskiljningen av personlighet och kompetens inom Big Five-teorin genom att applicera detta vid tredjepersonsbedömningar. Därmed bidrar vår studie med mer stöd för de teorier som menar att personlighet och kompetens är åtskilda begrepp. Vidare kan vårt resultat även ses som ett av de första stegen för att visa hur halo-effekten kan påverka oss även när vi får information om Big Five-personlighetsdrag och dess motsvarande kompetensdomäner. Framtida forskning hade kunnat underlätta rekryteringsprocesser genom att vidareutveckla personlighets- och kompetenstester för att mäta dessa begrepp på ett mer korrekt sätt.



## Referenser

- Allport, G. W. & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), i-171. <https://doi.org/10.1037/h0093360>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bartram, D. (2005). The Great Eight competencies: A criterion-centric approach to validation. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1185–1203. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0021-9010.90.6.1185>
- Bäckström, M., Björklund, F., Persson, R., & Costa, A. (2020). Five-factor personality inventories have a competence-related higher-order factor due to item phrasing. *Frontiers in Psychology*. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.3389/fpsyg.2020.557544>
- Cattell, R. B. (1965). *The scientific analysis of personality*. Chicago: Aldine.
- Chamorro-Premuzic, T., & Arteché, A. (2008). Intellectual competence and academic performance: Preliminary validation of a model. *Intelligence*, 36(6), 564–573. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.intell.2008.01.001>
- Chen, F., & Guo, T. (2020). Effects of competence information on perceptions of warmth. *Asian Journal of Social Psychology*, 24(4), 524–536. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/ajsp.12452>
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1992b). NEO PI-R™: *Professional manual*. Florida: Psychological Assessment Resources.
- DeYoung, C. G., Quilty, L. C., Peterson, J. B., and Gray, J. R. (2014). Openness to experience, intellect, and cognitive ability. *Journal of Personality Assessment*, 96, 46–52. [doi: 10.1080/00223891.2013.806327](https://doi.org/10.1080/00223891.2013.806327)
- Demetriou, A., Kyriakides, L., & Avraamidou, C. (2003). The missing link in the relations between intelligence and personality. *Journal of Research in Personality*, 37, 547–581. [https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/S0092-6566\(03\)00048-5](https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/S0092-6566(03)00048-5)

- Digman, J.M. (1997). Higher-order factors of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1246-1256
- Dion, K., Berscheid, E., & Walster, E. (1972). What Is Beautiful Is Good. *Journal of Personality & Social Psychology*, 24(3), 285–290. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/h0033731>
- Dweck, C. S. (2017). From needs to goals and representations: Foundations for a unified theory of motivation, personality, and development. *Psychological Review*, 124, 689–719.
- Fayard, J. V., Clay, J. Z., Valdez, F. R., & Howard, L. A. (2019). What does it mean to have “no personality” or “a lot of personality”? Natural language descriptions and big five correlates. *Journal of Research in Personality*, 79, 59–66. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.jrp.2019.02.004>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, 11(2), 77–83. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.tics.2006.11.005>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>
- Freud, S. (1965). *The interpretation of dreams*. New York: Avon. (Original work published 1900)
- Funder, D. C. (2001). Personality. *Annual Review of Psychology*, 52, 197–221. [doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.197](https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.197)
- Garcia, D., Nima, A. A., Rappe, C., Rapp-Ricciardi, M., & Archer, T. (2014). The Relationship between the JobMatchTalent Test and the NEO PI-R: Construct Validation of an Instrument Designed for Recruitment of Personnel. *PLoS ONE*, 9(3). <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1371/journal.pone.0090309>
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative “Description of Personality”: The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0022-3514.59.6.1216>

- Goldberg, L. R. (2006). Doing it all bass-ackwards: the development of hierarchical factor structures from the top down. *Journal of Research in Personality*, 40(4), 347–358. [doi:10.1016/j.jrp.2006.01.001](https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.01.001)
- Gräf, M., & Unkelbach, C. (2016). Halo effects in trait assessment depend on information valence: Why being honest makes you industrious, but lying does not make you lazy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(3), 290–310. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/0146167215627137>
- Hashmi, A., & Naz, Q. (2020). Impact of Big five personality traits on Academic Achievement of Prospective Teachers. *Journal of Arts & Social Sciences*, 7(1), 40–52. [https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.46662/jass-vol7-iss1-2020\(40-52\)](https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.46662/jass-vol7-iss1-2020(40-52))
- IBM Corp. Released 2020. IBM SPSS Statistics for Macintosh, Version 27.0. Armonk, NY: IBM Corp
- Jones, A. L., Tree, J. J., & Ward, R. (2019). Personality in faces: Implicit associations between appearance and personality. *European Journal of Social Psychology*, 49(3), 658–669. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1002/ejsp.2534>
- Kelly, G. (1955). *The psychology of personal constructs*. New York: Norton.
- Kertechian, S. K. (2018). Conscientiousness as a key to success for academic achievement among French university students enrolled in management studies. *International Journal of Management Education*, 16(2), 154–165. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.ijme.2018.02.003>
- Markon, K. E., Krueger, R. F., and Watson, D. (2005). Delineating the structure of normal and abnormal personality: an integrative hierarchical approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 139–157. [doi: 10.1037/0022-3514.88.1.139](https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.1.139)
- Murphy, K. R., & Dzieweczynski, J. L. (2005). Why Don't Measures of Broad Dimensions of Personality Perform Better As Predictors of Job Performance? *Human Performance*, 18(4), 242-357. [doi:10.1297/s15327043hup1804\\_2](https://doi.org/10.1297/s15327043hup1804_2)
- Musek J. (2017) The general factor of personality: Ten years after. *Psihologijske Teme*. 26(1):61-87. [doi:10.31820/pt.26.1.4](https://doi.org/10.31820/pt.26.1.4)

- Musek, J. (2007). A general factor of personality: Evidence for the Big One in the five-factor model. *Journal of Research in Personality, 41*(6), 1213–1233.
- Paunonen, S. V., and Hong, R. Y. (2015). “On the properties of personality traits,” in *APA Handbook of personality and social psychology, Volume 4: Personality processes and individual differences*, eds M. Mikulincer, P. R. Shaver, M. L. Cooper, and R. J. Larsen (Washington, DC: American Psychological Association), 233–259.
- Qualtrics. First release: 2005, Copyright Year: 2021. Location: Provo, Utah, USA. Version: November 2021. <https://www.qualtrics.com>
- Rau, R., Carlson, E. N., Back, M. D., Barranti, M., Gebauer, J. E., Human, L. J., Leising, D., & Nestler, S. (2021). What is the structure of perceiver effects? On the importance of global positivity and trait-specificity across personality domains and judgment contexts. *Journal of Personality and Social Psychology, 120*(3), 745–764. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/pspp0000278>
- Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2010). Implicit simplicity at low acquaintanceship: Evidence for a g-factor of personality in personality judgments. *Personality and Individual Differences, 48*(5), 522–526. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.paid.2009.11.020>
- Rogers, K. H., & Biesanz, J. C. (2015). Knowing versus liking: Separating normative knowledge from social desirability in first impressions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology, 109*(6), 1105–1116. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/a0039587>
- Rushton, J. P., Bons, T. A., Hur, Y. (2008). The genetics and evolution of the general factor of personality. *Journal of Research in Personality, 42*(5):1173-1185. [doi: 10.1016/j.jrp.2008.03.002](https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.jrp.2008.03.002)
- Saucier, G., & Srivastava, S. (2015). “What makes a good structural model of personality? evaluating the big five and alternatives” in *APA Handbook of personality and social psychology, Volume 4: personality Processes and Individual Differences*, eds M. Mikulincer, P. R. Shaver, M. L. Cooper, and R. J. Larsen (Washington, DC: American Psychological Association), 283–305. [doi: 10.1037/14343-013](https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/14343-013)

- Soto, C. J., Napolitano, C. M., & Roberts, B. W. (2021a). Taking skills seriously: Toward an integrative model and agenda for social, emotional, and behavioral skills. *Current Directions in Psychological Science*, 30(1), 26–33. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/0963721420978613>
- Soto, C. J., Napolitano, C., Sewell, M. N., Yoon, H. R., & Roberts, B. (2021b). An integrative framework for conceptualizing and assessing social, emotional, and behavioral skills: The BESSI. <https://doi.org/10.31234/osf.io/8m34z>
- Szczygiel, D., & Mikolajczak, M., (2018). Is it enough to be an extrovert to be liked? Emotional competence moderates the relationship between extraversion and peer-rated likeability. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.3389/fpsyg.2018.00804>
- Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology*, 4(1), 25-29. <https://doi.org/10.1037/h0071663>
- Zhang, Y., Kong, F., Zhong, Y., & Kou, H. (2014). Personality manipulations: Do they modulate facial attractiveness ratings? *Personality and Individual Differences*, 70, 80–84. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.paid.2014.06.033>



## Appendix A

### Försättsblad

Hej!

Vi är två studenter på psykologprogrammet vid Lunds universitet som nu skriver examensarbete om personlighet. Syftet med denna enkät är att undersöka personlighetsbedömningar.

För att delta behöver du vara student och tala flytande svenska.

Det är frivilligt att delta och du kan avbryta studien när du vill utan att ange orsak, det enda du behöver göra är att stänga webbläsaren. I och med att du deltar, godkänner du att vi använder dina data.

Som deltagare är du helt anonym, dina svar kommer endast användas i statistiska sammanställningar på gruppnivå.

Undersökningen tar ca 10 minuter att genomföra. Hör av er till [an6730gy-s@student.lu.se](mailto:an6730gy-s@student.lu.se) om ni vill ha resultatet på studien.

Tack för ditt deltagande!

Med vänlig hälsning,  
Anna Sacrédeus  
Magdalena Boeryd

Handledare:

Martin Bäckström [martin.backstrom@psy.lu.se](mailto:martin.backstrom@psy.lu.se)

Fredrik Björklund

Forskningshuvudman: [sofia.bunke@psy.lu.se](mailto:sofia.bunke@psy.lu.se)

[dataskyddsbud@lu.se](mailto:dataskyddsbud@lu.se)

### Instruktion

Du kommer nu få läsa en kort beskrivning av en fiktiv person, därefter bedöma personens kompetens och sedan skatta hur säker du är på din bedömning. Totalt kommer du bedöma nio olika personer.

Tänk dig att du sitter i en position där du skall bedöma personen, exempelvis i en rekryteringsprocess.

Observera att din uppgift är att bedöma personens kompetens, ej anställningsbarhet. Fundera inte för länge på varje svarsalternativ utan välj det alternativ du först tänker på. Det är möjligt att flytta på de olika beskrivningarna, detta behöver du inte ta hänsyn till, och det gör inget om du råkar flytta på dem.

### Vinjetterna

#### A Läs beskrivningen av person A

Person A:

Arbetar hårt

Vet hur man får saker gjorda

Börjar med en uppgift genast

Gör saker enligt planen

Väljer sina ord med omsorg

Undviker misstag  
Fullföljer sina uppgifter framgångsrikt  
Kommer med bra lösningar

### **B Läs beskrivningen av person B**

Person B:  
Talar sanning  
Håller sina löften  
Älskar ordning och regelbundenhet  
Kräver kvalitet  
Vill att allt ska vara precis rätt  
Är högt motiverad att lyckas  
Sätter upp höga mål för sig själv och andra  
Försöker hålla sig till reglerna

### **C Läs beskrivningen av person C**

Person C:  
Älskar ordning och regelbundenhet  
Är alltid förberedd  
Kräver kvalitet  
Undviker misstag  
Gör mer än vad som förväntas av sig  
Försöker hålla sig till reglerna  
Lyssnar till sitt samvete  
Gör hushållsarbete genast

### **D Läs beskrivningen av person D**

Person D:  
Dras till svårlästa artiklar och böcker  
Har mycket livlig fantasi  
Kan uppleva en mängd olika känslor och stämningar  
Här lätt att förstå abstrakta idéer  
Ser skönhet i sådant andra inte märker  
Är originell och kommer på nya idéer  
Tycker om att lösa komplexa problem  
Känner andra människors känslor

### **E Läs beskrivningen av person E**

Person E:  
Ägnar tid åt att fundera på saker  
Tror inte att det finns något som är absolut rätt eller fel  
Gillar att se på dansframträdanden  
Tror på betydelsen av konst  
Är passionerat engagerad i frågor  
Upplever ofta känslomässiga svängningar  
Ger utlopp för sina fantasier  
Tycker om att påbörja nya saker



### **F Läs beskrivningen av person F**

Person F:

Förstår människor som blir känsllosamma  
Gillar konst  
Kan hantera mycket information  
Älskar att läsa tankeväckande skrifter  
Har lätt att föreställa sig saker  
Dras till filosofiska diskussioner  
Tycker om att lösa komplexa problem  
Tycker om att besöka nya platser

### **G Läs beskrivningen av person G**

Person G:

Reagerar snabbt  
Muntrar upp människor  
Kan övertala andra att göra saker  
Kommer snabbt på god fot med andra  
Har lätt för att skratta  
Tar kontroll över situationen  
Kan hantera många saker på en gång  
Agerar bekvämt tillsammans med andra

### **H Läs beskrivningen av person H**

Person H:

Älskar när det händer något  
Älskar stora fester  
Gör en massa roliga saker  
Är villig att pröva vad som helst en gång  
Söker kontakt med andra  
Tycker om att dra uppmärksamhet till sig  
Tycker inte om att ta det lugnt  
Älskar livet

### **I Läs beskrivningen om person I**

Person I:

Skrattar högt  
Tycker om att vara obetänksam  
Älskar stora fester  
Har lätt för att få vänner  
Reagerar snabbt  
Kommer snabbt på god fot med andra  
Tycker om att dra till sig uppmärksamhet  
Kan hantera många saker på samma gång

**Efter att ha läst en vinjett fick deltagarna skatta vinjetten på följande frågor**

#### **Person A - I**

Bedöm Xs kompetens, på skala 1-5 där 1=mindre bra och 5=fantastiskt bra

	1	2	3	4	5
Förmåga att sätta tydliga och ambitiösa mål	0	0	0	0	0
Organiseringsförmåga	0	0	0	0	0
Förmåga att arbeta ihärdigt för att slutföra uppgifter och nå mål	0	0	0	0	0
Förmåga att ta ansvar	0	0	0	0	0
Ledarskapsförmåga	0	0	0	0	0
Konversationsförmåga	0	0	0	0	0
Övertalningsförmåga	0	0	0	0	0
Förmåga att vara rakt på sak	0	0	0	0	0
Förmåga att tänka abstrakt	0	0	0	0	0
Förmåga att skapa och uppskatta konst	0	0	0	0	0
Förmåga att bearbeta information	0	0	0	0	0
Kreativ förmåga	0	0	0	0	0

### Person A - I

Hur säker är du på din bedömning av person X, 1=mycket osäker, 5=mycket säker

	1	2	3	4	5
Hur säker är du på din skattning av person X?	0	0	0	0	0

### Avslutande frågor

**Q29 Vad tror du att vår undersökning handlade om? Försök gissa vilka hypoteser vi testar.**

---

**Kön**

- Man
- Kvinna
- Annat
- Vill ej ange

**Q37 Ålder**

---

## Appendix B

**Tabell 1**

*Enkla effekter som jämför kompetensnivåer inom varje kompetensdomän vid varje beskrivet personlighetsdrag*

Personlighetsdrag	Kompetensdomän	Kompetensnivå (I)	Kompetensnivå (J)	Mdiff (I-J)	Std. Error	Sig. b	
Samvetsgrannhet	Självhantering	0: Personlighetsinfo	1: Blandad info	0,05	0,04	0,614	
			2: Kompetensinfo	-0,06	0,03	0,182	
			1: Blandad info	2: Kompetensinfo	-0,1*	0,04	0,02
		Social förmåga	0: Personlighetsinfo	1: Blandad info	0,24*	0,06	0,000
				2: Kompetensinfo	0,07	0,06	0,617
				1: Blandad info	2: Kompetensinfo	-0,17*	0,06
	Innovation	0: Personlighetsinfo	1: Blandad info	-0,01	0,04	1,00	
			2: Kompetensinfo	-0,27*	0,04	0,000	
			1: Blandad info	2: Kompetensinfo	0,26*	0,04	0,000
	Extraversion	Självhantering	0: Personlighetsinfo	1: Blandad info	-0,06	0,06	1,00
				2: Kompetensinfo	-1,21*	0,07	0,000
				1: Blandad info	2: Kompetensinfo	-1,15*	0,07
Social förmåga			0: Personlighetsinfo	1: Blandad info	-0,11	0,05	0,053
				2: Kompetensinfo	-0,54*	0,05	0,000
				1: Blandad info	2: Kompetensinfo	-0,43*	0,04
Innovation		0: Personlighetsinfo	1: Blandad info	0,03	0,06	1,000	
			2: Kompetensinfo	0,01	0,06	1,000	
			1: Blandad info	2: Kompetensinfo	-0,02	0,06	1,000
Öppenhet		Självhantering	0: Personlighetsinfo	1: Blandad info	-0,65*	0,07	0,000
				2: Kompetensinfo	-0,66*	0,07	0,000
				1: Blandad info	2: Kompetensinfo	-0,01	0,06
	Social förmåga		0: Personlighetsinfo	1: Blandad info	-0,31*	0,06	0,000
				2: Kompetensinfo	-0,19*	0,06	0,008
				1: Blandad info	2: Kompetensinfo	0,12	0,06
	Innovation	0: Personlighetsinfo	1: Blandad info	-0,13*	0,04	0,002	
			2: Kompetensinfo	-0,14*	0,04	0,001	
			1: Blandad info	2: Kompetensinfo	-0,01	0,04	1,000

*Not:* Här illustreras alla enkla effekter mellan kompetensnivåerna i kompetensdomänerna för varje beskrivet personlighetsdrag i trevägsinteraktionen. Detta är alltså enkla effekter mellan kompetensnivåerna inom varje kompetensdomän.

95% konfidensintervall

\* $p < 0,05$

**Tabell 2**

*Enkla effekter som jämför kompetensdomäner för varje kompetensnivå vid varje beskrivet personlighetsdrag*

Personlighetsdrag	Kompetensnivå	Kompetensdomän (I)	Kompetensdomän (J)	Mdiff (I-J)	Std. Error	Sig. b
Samvetsgrannhet	0: Personlighetsinfo	Självhantering	Social förmåga	1,25*	0,05	0,000
			Innovation	1,87*	0,06	0,000
		Social förmåga	Innovation	0,63*	0,05	0,000
	1: Blandad info	Självhantering	Social förmåga	1,44*	0,05	0,000
			Innovation	1,81*	0,05	0,000
		Social förmåga	Innovation	0,37*	0,05	0,000
	2: Kompetensinfo	Självhantering	Social förmåga	1,38*	0,05	0,000
			Innovation	1,66*	0,05	0,000
		Social förmåga	Innovation	0,28*	0,05	0,000
Extraversion	0: Personlighetsinfo	Självhantering	Social förmåga	-1,25*	0,06	0,000
			Innovation	-0,63*	0,07	0,000
		Social förmåga	Innovation	0,62*	0,06	0,000
	1: Blandad info	Självhantering	Social förmåga	-1,3*	0,05	0,000
			Innovation	-0,54*	0,06	0,000
		Social förmåga	Innovation	0,76*	0,05	0,000
	2: Kompetensinfo	Självhantering	Social förmåga	-0,58*	0,05	0,000
			Innovation	0,59*	0,06	0,000
		Social förmåga	Innovation	1,17*	0,05	0,000
Öppenhet	0: Personlighetsinfo	Självhantering	Social förmåga	-0,34*	0,06	0,000
			Innovation	-1,71*	0,06	0,000
		Social förmåga	Innovation	-1,37*	0,06	0,000
	1: Blandad info	Självhantering	Social förmåga	-0,00	0,05	1,000
			Innovation	-1,19*	0,06	0,000
		Social förmåga	Innovation	-1,19*	0,06	0,000
	2: Kompetensinfo	Självhantering	Social förmåga	0,13	0,06	0,088
			Innovation	-1,19*	0,06	0,000
		Social förmåga	Innovation	-1,32*	0,06	0,000

*Not: Här illustreras alla enkla effekter mellan kompetensdomänerna vid varje kompetensnivå i trevägsinteraktionen. Detta är alltså enkla effekter mellan kompetensdomänerna inom varje kompetensnivå.*

95% konfidensintervall

\* $p < 0,05$