

Kommunala HR chefer och konsulter föreställningar om personlighetstester: en studie av sociala representationer

Christopher Dunlop

Personalprogrammet

Kandidat uppsats i psykologi -15 HP

LEAP16V16 - Vårterminen 2016

Högskolan för lärande och kommunikation
Box 1026
551 11 Jönköping

Examinator: Roland Persson

Tel:036-101010vx
Info@hlk.hj.se
<http://hj.se/hlk>

Abstract

Denna studie syftade till att undersöka sociala representationerna om personlighetstester i samband med rekrytering bland kommunalt anställda HR konsulter. Alla konsulter arbetade på småländska höglandet och arbetade helt eller delvis med rekrytering. Data samlades in via semi-strukturerade intervjuer. En kort litteraturgenomgång om aktuell forskning ger en inblick i vad man vet här och nu och fungerar som en teoretisk utgångspunkt för läsaren. Med tematisk analys delades respondenternas svar upp i olika kategorier och teman för att identifiera gemensamma sociala representationer. Tre visade sig vara gemensamma för alla sex deltagare – tillit, bekräftelse och ambivalens.

Sökord: psykologi, personlighetstester, sociala representationer, rekrytering, urval, kommun, HR, human resources.

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Bakgrund	4
Sociala Representationer	4
Litteraturgenomgång av Personlighetstester	7
Validiteten i personlighetstester	9
Syftet	11
Metodval.....	12
Urval	12
Val och konstruktion av instrument.....	13
Administrering.....	14
Forskningskvalité.....	14
Etiska Hänsynstaganden	16
Analysmetod.....	16
Resultat.....	19
Social representation I: bakgrund	19
Social representation II: användning	20
Social representation III: påverkan	22
Diskussion	22
Social Representation I: bakgrund.....	23
Social representation II: användning	24
Social representation III: påverkan	25
Kritik på den egna studien	26
Referenser.....	27
Bilaga 1	31
Bilaga 2.....	33

Inledning

Alla har vi en åsikt. Det vi uppfattar som en sanning grundas på kunskaper och erfarenheter vi förvärvat under en livstid av möten med andra människor, samtal, läsning och utbildning. Tillsammans utbyter vi åsikter, idéer och tankar genom ett gemensamt språk som består av ord, värderingar eller koncept med gemensam mening. Med detta gemensamma språk i ett språk kan vi lätt förstå och göra oss förstådda, i synnerhet bland våra jämlikar. Med denna studie vill författaren studera sociala representationerna hos kommunalt HR anställda om personlighetstester (PT) i samband med rekryteringar. Eftersom PT används mer och mer i samband med rekrytering av nyanställda (Persson, 2017), är det intressant att undersöka hur HR personal och rekryterare ser på detta verktyg och vilka föreställningar de har om testerna.

Sociala representationerna som ska belysas i denna studie är ett sätt att förklara vad som händer när människor inom en grupp diskuterar, utbyter information eller dryftar idéer. Davidsson (1999) förklarar att, "... sociala representationerna bidrar genom sina språkliga koder till att underlätta kommunikationen inom gruppen, gruppmedlemmarna har ett gemensamt språk med gemensam innebörd" (s. 2).

Sociala representationer i relation till personlighetstester har valts därför att användningen inom rekrytering ökar, samtidigt som forskningen är delad om nyttan av att använda testerna som ett prognosinstrument. Litteraturgenomgången kommer att visa att det finns en plats för PT, men att det krävs att rätt test väljs och att man vet vilka kriterier man söker samt vet vem man testar.

Bakgrund

Sociala Representationer

Teorin om sociala representationer försöker fånga vad som faktiskt sker när ett intellektuellt utbyte uppstår mellan och inom sociala grupper. Den kan framstå som en svårdefinierad teori, där man talar om värderingar, koncept och symboler. Den fångar upp språkliga mekanismer som i sin tur förklarar hur spekulation blir till sanning. Latour (1979) skriver att, ”Uttrycket ’det är fakta’ är ingen definition av essensen hos vissa utsagor utan av en folkmassas nyckfullhet” (s.22). Wagner, Duveen, Farr och Jovchelovitch (1999) menar att sociala grupper kan skiljas genom deras förståelse för sociala fenomen, vilket bygger på deras sociala identitet. Det gemensamma i denna förståelse och vilka objekt den består av bidrar till ett gemensamt språk och andra former av gemensamma handlingar.

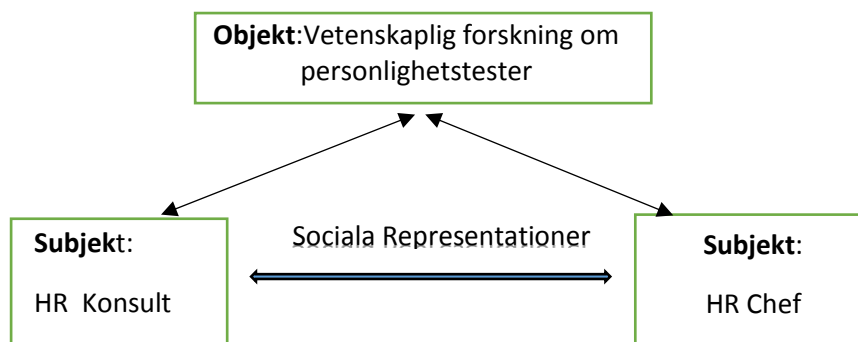
Social Representationsteori myntades och beskrevs först av Moscovici (1973), men har sina rötter i Durkheims (1898/2013) kollektiva representationer. Durkheim menade att det fanns kollektiva representationer om vår sociala värld som passerade mellan generationer. Dessa var både stabila och delades av alla inom gruppen. På så sätt förstärktes de sociala banden i ett samhälle eller grupp. Moscovici utvecklade Durkheims idéer till att inkludera individuella representationer som en del av de kollektiva representationer och menade att de hjälpte gruppen skapa en ordning som tillät individer att orientera sig i sin miljö och kommunicera den med andra. Moscovici (1973) beskriver den som:

“system av värderingar, idéer och praktiker med dubbla funktioner; för det första, att etablera en ordning som tillåter individer att orientera sig själva i sin fysiska och sociala värld och att bemästra den. För det andra; att tillåta kommunikation att äga rum bland medlemmar i gruppen genom att förse dem med en kod för socialt utbyte och en kod för att namnge och

klassificera otvetydigt de olika aspekterna som finns i deras värld och deras individuella och gruppens historia.”

Med detta försökte Moscovici skapa en bro mellan socialpsykologi och andra närliggande kunskapsdiscipliner såsom sociologi, antropologi och språkvetenskap där han menade att detta var ett sätt att kommunicera dem emellan (Chaib, 1995). Tack vare denna teori förnyades socialpsykologi, menar Jodelet (1995, s. 35), då sociala representationer ”framstår som ett enande begrepp inom samhällsvetenskaperna”. Trots användning av olika termer och ord, kunde man nu se att det fanns gemensamma eller liknande attityder till ett visst objekt. Jodelet definierar sociala representationer som, ”en socialt utvecklad kunskapsform som har ett praktiskt syfte och som påverkar den verklighetsbild en viss socialgrupp konstruerar.”

Enligt Bergmo-Prvulovic (2015), menade Moscovici att detta skedde via två mentala processer: via *förankring* och *objektifiering*. Med förankring menade Moscovici att okända idéer anses vara meningsfulla men som saknar ett schema förrän de kategoriseras och placeras i ett känt sammanhang. Genom att ge idéerna attribut kan de placeras i ett eller annat fack. Och för det andra via objektifiering där det abstrakta omformas till konkreta upplevelser som kan förstås och förmedlas till andra. Detta sker mellan objektet och subjekten (Figur 1). Objektet i detta fall är personlighetstester och subjekten är HR anställda. Det som sker mellan objekt och subjekt är objektifiering där abstrakta idéer om personlighet och dess kvantifiering blir till konkreta upplevelser om vad personlighet är och hur den kan tolkas på en personlighetstest. Förankringen sker då dessa reduceras till vanliga förståelsekategorier eller bilder för att få dem att passa in i en bekant kontext.



Figur 1: Enkel modell över relationen mellan subjekten och objektet.

I denna studie är subjekten kommunalt anställda HR chefer och konsulter och objektet är deras sociala representationer om personlighetstester. En sådan professionell grups representationer beskrivs (Bataille, 2011, s.57) som något mellan det vetenskapliga och vardagskunskaper. Bataille menar vidare att dessa representationer kan ha både tekniska och vetenskapliga kunskaper och praktiska scheman som är hämtade från ”relationsmässiga, organisatoriska och institutionella kognitioner”. Tillsammans blir dessa till en representation som används effektivt och ”nästan automatiskt” för att hantera olika situationer som uppstår. Piaser och Bataille (2011) menar att professionella representationer visar särskilda egenskaper, nämligen att, ”grupperna av representationsbärare och objekten som representeras hör till samma professionella sfär.” (s.44). Professionella representationer beskrivs som, ”en konstant referenselement som hjälper individer att handla i en professionell situation: åsikter, attityder, ståndpunkter, etc” (Piaser och Bataille, 2011. s. 44)

Bergmo-Prvulovic (2015) parafraiserar Moscovici när hon skriver vidare att syftet med alla representationer är att göra något okänt till något känt. Sociala representationer finns överallt i vårt språk, våra samtal och våra tankar. Den offentliga diskursen, som ofta förmedlas via sociala och massmedian, består av många sådana representationer, till exempel ’demokrati’, ’feminism’ och ’utbildning’.

Jodelet (1995) nämner tre frågor som ska ställas för att undersöka beståndsdelarna hos en social representation: 'Vem vet och varifrån vet man? Vad och hur vet man?' och 'Om vad vet man och med vilka konsekvenser?' (s. 39-40). Genom att kartlägga sociala representationer kan en tolkning och förståelse för hur sociala grupper tänker kring ett visst fenomen uppstå. Wagner *et al* (1999), sammanfattar genom att definiera sociala representationsteori som, "Den samlingen tankar och känslor som uttrycks i verbalt och annat utåttriktat beteende som den sociala gruppens objekt består av."

Litteraturgenomgång av Personlighetstester

Genom en kort litteraturgenomgång av studier kring PT de senaste decennierna, ämnar denna studie visa hur vetenskap, och resultaten i studier, visar upp en nyanserad bild av vad forskare vet om personlighetstester. Med denna genomgång vill författaren visa den bredd aktuell personlighetsforskning har och den är nyanserad.

Rekrytering är en process som genomförs för att hitta "rätt kandidat" till en organisation. En av huvudkomponenterna i en sådan process kan vara och är ofta personlighetstester.

Personlighetstester har använts sedan början på förra seklet som en del i rekrytering (Furnham, 2008). Trots att de kallas tester, är de egentligen självrapporteringar och inte ett test (Cook, 2004).

Under de senaste decennierna har användningen av PT i rekryteringssammanhang blivit allt mer populär. Persson (2017) nämner en undersökning i Sverige där 70% av respondenterna uppger att de använder sådana tester i samband med rekrytering. Rothstein och Goffin (2006) hänvisar till ett flertal undersökningar som visar att personalomsättningen har sjunkit med mellan 20% och 70% av de undersökta företagen tack vare PT som en del av rekryteringen. Författarna menar att användning av PT i samband med rekrytering har ökat tack vare ett antal meta-analyser som gjordes på 90-talet som visade validitet och prediktion

för framtida arbetsprestationer som man tidigare inte hade sett. Ett fåtal modeller används idag i moderna personlighetstester, främst Five Factor Model (FFM) och Hogan Personality Inventory (HPI) (Furnham, 2008). Han menar att FFM accepteras, ”om än med många reservationer”, (s.140), generellt och att en hel del har gjorts för att förstå hur personlighet relaterar till arbetsbeteenden.

Trots tillkomsten av Femfaktorsmodellen (FFM) som anses vara adekvat av många respekterade forskare (Furnham, 2008) och ett antal meta-analyser med positiva resultat (Rothstein och Goffin, 2006), finns det fortfarande skeptiker (Block, 1995; Hogan 2005). Morgeson *et al* (2007) menar att ’uncorrected validity’ har förblivit väldigt lågt under årens lopp, men att ’types of corrections that have been applied to observed validity’ (s.5), har ändrats.

De senaste åren har det tillkommit ett flertal studier som visat de nyanserna som finns inom personlighet. Costa och McCrae (2006) menar att tester med bas i FFM, som visade ’cross-sectional decreases in N[euroticism], E[xtraversion] and O[penness] and increases in C[onscientiousness] and A[greeableness] continue at a very modest pace throughout adulthood.’ Även Roberts, Walton och Vietchbauer, (2006) kom fram till samma slutsats. De skriver vidare att de såg detta som bevis på att ”miljöfaktorer spelar en större roll i personlighetens egenskapsförändringar än genetiska faktorer.” (s.18). Med detta i åtankarna borde ett PT på en viss individ anses ha ett ’bäst före’ datum, då förändringar i personligheten oundvikligen kommer ske. Ett miljöombyte såsom att bo och arbeta i ett annat land under några år kan också tänkas bidra till förändringar då personlighetsegenskaper har olika status beroende på kultur.

Trots att FFM egenskaperna finns bland alla kulturer i liknande utsträckning (Eysenck & Eysenck, 1985), finns det fog att ifrågasätta validiteten i tvärkulturella studier. Church *et al* (2008) menade att FFM egenskaper kan verka likna varandra mellan kulturer, men frågan om

huruvida de följs i det dagliga livet skiljer sig mellan individualistiska och kollektivistiska kulturer, där medlemmar ur det kollektivistiska visade mindre *consistency* på påstådda egenskaper. Heine, Buchtel och Norenzayan (2008) menar dessutom att människor jämför sig själva med normen i just sin kultur (såkallad Reference-Group Effect), vilket skulle försvåra analyser mellan kulturer.

Allik och McCraes (2004) studie mellan 36 kulturer visade tydliga skillnader i personlighet på national nivå och geografiskt område/kultur men ifrågasatte själva om vissa egenskaper är mer önskvärda i vissa kulturer än andra och därför svarade man utifrån sin kulturs tolkning av egenskaperna. De spekulerade vidare att skillnader ändå kunde ha sin grund i genetiska skillnader, 'shared ancestry'.

Powell, Goffin och Gallatley (2010) menar att skillnader mellan könen på FFM tester var försumbara (s.107) men att vissa aspekter (facet-level) av FFMs egenskaper visade tydliga könsskillnader. Författarna menade att det vore bättre att inte dela upp breda egenskaper, såsom finns i FFM, till mindre, mer nyanserade egenskaper då dessa visade sig kontextuellt viktiga endast i vissa specifika arbetsuppgifter. Även Rothstein & Jelly (2003) menar att PT visar beteenden i endast vissa specifika situationer och inte ska ses som lika generella som IQ tester, till exempel. Såsom mycket som har med sociala könsskillnader att göra är det svårt att avgöra vad som är ett inlärt beteende och vad som är biologiskt. Powell, Goffin och Gallatley tog upp frågan om könsskillnader i *agency* och *communion* leder till sneda rekryteringsförfaranden men studien undersökte inte könsroller och därmed fanns ingen diskussion kring varför denna skillnad fanns.

Validiteten i personlighetstester

Furnham (2008) menar att validiteten i PT som prediktion av framtida arbetsprestationer avgörs av tre aspekter, (i) vilket/vilka test som används, (ii) vilka kriterier man försöker prediktera och (iii) populationens sample.

Barrick och Mounts (2001) analys av ett antal meta-analyser visade moderata till höga korrelationer endast för chefer (managers) mellan personlighet och arbetsprestationer bland de fem yrkesgrupper som studerades. Dessa var akademiker, poliser, chefer, försäljare och arbete utan krav på kvalifikationer. De övriga yrkesgrupperna visade små korrelationer mellan vissa FFM egenskaper, extraversion och arbetsprestation på försäljare, men ingen över $r=0.20$. Ändå menar författarna att PT, ” provides a meaningful framework for formulating and testing hypotheses relating individual differences in personality to a wide range of criteria in personnel psychology”. (s.22)

Bolander (2002) menar att PT (tillsammans med andra typer av tester) är en del av de psykometriska ansatser som används i rekrytering, medan intervjun är en social ansats. Dessa två ansatser kan ses som motpoler då PT och liknande ska framstå som objektiva och intervjun som subjektiv eller tolkande, även om samma intervjufrågor ställs till alla kandidater. Dessutom bestäms den slutgiltiga kandidaten ofta av en grupp HR personal och chefer, där konsensus uppnås inför erbjudandet av anställning till kandidaten. Bolander skriver att förutsättningen för en PT och dess validitet är att personligheten är stabil och oföränderlig och att arbetet som erbjuds inte heller förändras nämnvärt. Den sociala ansatsen däremot kan ses som en dialog där både kandidat och potentiella arbetsgivaren undersöker om de är överens om det psykologiska kontraktet. Enligt Robinson och Rousseau (1994), är ett psykologiskt kontrakt något slags (outtalat) löfte där villkor av kontraktet accepteras av både parter. I ett arbetssammanhang menar Arnold et al (2005) att denna informella, oskrivna överenskommelse sker mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Även referenstagningar och arbetslivserfarenhet eller utbildning kan ses som en del av den sociala ansatsen då en bedömning av dessa och deras relativa värde görs av rekryterande personal och rekryterande chefer på bl.a. gemensamma beslutsmöten. Eftersom PT oftast kommer mot slutet av rekryteringsprocess, strax innan eller efter referenstagningen har de sociala ansatserna varit dominerande i hur rekryterarna har bestämt sig hittills.

Sammanfattningsvis, visar inte studier de senaste åren stor samstämmighet. Det finns personlighetsnyanser som är svåra att särskilja om inte testerna skräddarsys för just den individen och den tjänsten hen söker.

Syftet

Syftet med denna studie var att undersöka kommunalt anställda HR chef och konsulter sociala representationer avseende personlighetstester i samband med rekrytering. Syftet är motiverat av att personlighetstester ofta används inom Human Resources i ett försök att göra rekryteringar mindre subjektiva och säkrare för arbetsgivaren och den potentiella arbetstagaren. Detta syfte utmynnar i följande frågeställning:

Finns det gemensamma sociala representationer om personlighetstester bland de intervjuade kommunala HR chefer och konsulter.

Metod

I detta avsnitt redogörs studiens tillvägagångssätt. Nedan följer en redogörelse för metodval, urval, val och konstruktion av instrument, administrering, forskningskvalitet, etiska hänsynstaganden och analysmetod.

Metodval

Detta är en kvalitativ studie där data samlades in genom semi-strukturerade intervjuer för att få mesta möjliga information om deltagarnas sociala representationer. Bryman (2011) menar att semi-strukturerade intervjuer tillåter en frihet för respondenten att utforma sina svar, samtidigt som samma tema och manus följs i alla intervjuer. Eftersom intervjuerna är semi-strukturerade finns det utrymme att följa upp svar med följdfrågor. Detta, då just respondentens ståndpunkt är av intresse (Bryman, 2011). För att uppnå detta ställdes först generella frågor som sedan följdes upp med mer inriktade frågor eller begäran om personliga åsikter.

Urval

För att samla in data har sex personer intervjuats. Urvalet har begränsats till kommunala HR anställda - chefer och konsulter - vilket gör urvalet målinriktat. Syftet har alltså inte varit att slumpmässigt intervju HR anställda, utan de har valts taktiskt för att behålla en hög enhetlighet bland intervjurespondenterna. Alla arbetar på en kommun på småländska höglandet. De har alla Lagen om Offentlig Anställning, Kommunlagen och diverse kollektivavtal att ta hänsyn till när det gäller rekrytering (V. Dahl, personlig kommunikation, 1 mars, 2016). Dessutom konkurrerar de teoretiskt om samma rekryter då det finns en geografisk begränsning i hur långt en potentiell anställd kan pendla till sin arbetsplats.

En lista med mejladresser sammanställdes genom att besöka de olika kommunernas hemsidor och genom Google. Vid första omgången skickades ut förfrågningar till 12 respondenter.

En andra omgång förfrågningar skickades ut då den första inte gav tillräckligt många inbokade intervjuer. Detta resulterade i ytterligare två intervjuer. Totalt blev det 6 respondenter från 5 kommuner på småländska höglandet (tabell 1).

Tabell 1: Studiens deltagare

Kod	Titel	Erfarenhet av personlighetstester
Respondent 1 (M)	HR Controller	20+ år
Respondent 2 (M)	HR chef	10 år
Respondent 3 (M)	HR konsult	4 år
Respondent 4 (K)	HR konsult	2 år
Respondent 5 (M)	Förhandlingschef	13 år
Respondent 6 (M)	HR konsult	3 år

Val och konstruktion av instrument

En intervjuguide togs fram inför intervjuerna (bilaga 1) med ett antal kategorier och tillhörande frågor. Dessa frågor ställdes som öppna för att ge respondenterna möjlighet att själva utveckla sina svar. Dalen (2015) menar att en intervjuguide ska innehålla centrala teman och frågor som tillsammans ska täcka de viktigaste områden för syftet.

Jodelets (1995) tre grundläggande frågor kring sociala representationer är, 'Vem vet och varifrån vet man? Vad och hur vet man?' och 'Om vad vet man och med vilka konsekvenser?' Dessa har varit grunden för intervjufrågornas kategorier. Dessa frågor har tolkats av författaren till de tre kategorierna bakgrund, användning och påverkan.

Kategorin 'Bakgrund' kan ge en fingervisning om varifrån dessa sociala representationer har sitt ursprung och hur de utformats. Detta berördes genom frågor kring just erfarenhet, kunskaper och egen exponering till PT.

Kategorin 'Användning' syftar till att besvara den andra frågan om vad och hur man vet. Frågorna kring hur PT används, i vilken del av rekryteringsprocessen och tolkningen av resultatet visar det faktiska syftet med att PT ingår i rekryteringsprocessens verktygslåda.

Den tredje kategorin 'Påverkan' syftar till att besvara den sista frågan om vad man vet och dess konsekvenser, men har också beröringspunkter i den andra frågan.

Just denna intervjumetod valdes då respondenternas uppfattning om ämnet var viktigast och inte nödvändigtvis deras evidensbaserade kunskaper. För att komma åt dessa uppfattningar ville författaren därför inte ställa slutna frågor där ett ja eller nej räckte. Dalen (2015, s.36) skriver vidare att "det centrala är att få fram [...] motiveringar och reflektioner kring såna händelser".

En pilotintervju gjordes med en kommunalt anställd HR konsult för att testa frågorna och de kategorier som valdes ut. En pilotintervju är ett måste, för att testa frågorna skarpt men också för att se hur intervjuaren själv agerar under den (Dalen, 2015). Tack vare denna pilotstudie insåg författaren att vissa svar kom till innan intervjufrågan egentligen hade ställts vilket gjorde att vissa frågor aldrig ställdes. Några smärre förändringar i frågeordningen gjordes men helheten behölls.

Administrering

Respondenterna intervjuades på sina arbetsplatser under arbetstid, efter att tid och datum hade bestämts gemensamt via mejl. Intervjuerna spelades in på en mobiltelefon (Iphone 6+) och tog mellan 20 och 40 minuter att genomföra. När inspelningen av en av intervjuerna misslyckades, gjordes den om igen omgående med respondenten men blev dock kortare än den ursprungliga på grund av tidsbrist.

Forskningskvalité

Studien är en kvalitativ undersökning av några få HR konsulter sociala representationer om personlighetstester i samband med rekrytering. Den kvalitativa ansatsen har valts därför att,

till skillnad från en kvantitativ ansats, tillskriver människor mening till sin omgivning och det som sker i den (Bryman, 2011).

Även om det finns inslag av kvantitativitet då en räkning av ord har ingått i analysen, är det främst författarens tolkning av respondenternas uttalanden som utgör kärnan i studien. Bryman menar vidare att 'det är samhällsforskarens uppgift att skaffa sig tillgång till människors idéer...[och]...tolka deras handlingar och sociala värld utifrån deras perspektiv' (s. 27).

Trovärdighet, menar Bryman (2011), består av fyra delkriterier, när det gäller kvalitativa studier. Dessa är (i) tillförlitlighet, som innebär intern validitet, eller i vilken mån observationer och teori överensstämmer med varandra. Då respondenterna inte har fått läsa resultaten är det osäkert om man kan påstå att tillförlitligheten i författarens observationer är objektiva och såsom respondenterna hade tänkt sig. Överförbarhet (ii) handlar om i vilken mån de sociala representationer som identifieras kan tänkas finnas hos andra HR konsulter. På grund av det låga antalet deltagare och deras yrkesmässiga och geografiska begränsning, kan det bara spekuleras kring om överförbarheten finns. PT har en viss plats i de flesta rekryteringsprocesser och det kan tänkas att flertalet konsulter har liknande sociala representationer som de som uttrycks i denna studie. Pålitlighet (iii) kan ses som motsvarighet till reliabilitet i kvantitativa studier. I detta fall, om samma intervju skulle ge ungefär samma svar igen. Sociala representationer ändras inte över en natt såvida något extremt inte inträffar, som skulle få en hel yrkesgrupp att ifrågasätta sina antaganden. Studien har dock inte granskats av en utomstående och därmed saknas interbedömarreliabilitet. Den fjärde delkriterium är (iv) möjlighet till att styrka och konfirmera. Detta innebär att författarens egna värderingar eller åsikter inte har påverkat respondenterna eller resultaten. Längre ned finns kritik på den egna studien och en kort redovisning av författarens egen åsikt om PT.

Etiska hänsynstaganden

Etikprövningslagen eller Lagen (2003:460) om etikprövning av forskning som avser människor, ställer ett antal krav på forskaren. Trots att denna studie inte sker på forskningsnivå, har författaren valt att inkludera och följa de krav som är aktuella för just denna studie. Dessa är de fyra huvudkraven (Vetenskapsrådet, 2016) för forskningsetiska principer: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Dessa har följts genom att: respondenterna har upplysts om syftet med studien under själva mejlförfrågan och i början på intervjun (informationskravet). De har dessutom informerats om förväntningar under intervjun och att de har möjlighet att avbryta när de vill utan att bli ifrågasatta. Upplysningen om att intervjun skulle spelas in nämndes igen också. Intervjun påbörjades först efter att respondenten hade visat att hen förstått allt detta (samtyckeskravet).

Konfidentialitetskravet har följts genom att alla referenser till individ och arbetsplats har tagits bort i citaten. På så sätt är alla respondenter anonyma och oidentifierbara. De har också informerats om att intervjuerna inte kommer att användas till något annat än själva studien (nyttjandekravet).

Analysmetod

Alla intervjuer har transkriberats av författaren. Dessa dokument har sedan lästs igenom ett antal gånger för att få en mer allmän känsla för vad som sagts egentligen. De tre huvudkategorier i intervjuguiden har behållits som rubriker i själva analysen. Meningsbärande enheter – fraser, ord, meningar har färglagts med penna baserad på vilken kategori de tillhör. Dessa har sedan kodats till ett tema. Ett flertal teman framträdde tack vare genomläsningarna. De utvecklades allt eftersom då temana har kodats. Genom kodningen har vissa teman fått

underrubriker, som i sin tur också har kodats. Kodningsschemat har utökats under kodningens gång då nyanser har skönjts i respondenternas svar.

Principen för sorteringen har utgått ifrån varje enskilt påstående som respondenterna har gjort med direkt koppling till kategorin frågan fanns under. Författaren har tolkat påståenden utifrån om det var ett påstående med positiva eller negativa kännetecken. Som exempel för detta kan citatet ”...så, sen har jag hållit på i sju år med ren rekrytering bara rekrytering...”, ses som ett påstående att individen har mycket erfarenhet inom rekrytering. Kategorin Påverkan visade tydligt motsägelsefulla påståenden emellanåt vilket speglades i de temana som identifierades.

Identifiering av tema kan vara problematiskt, enligt Bryman (2011). Genom att räkna antal gånger 'händelser, ord och fraser som står för ett tema uppträder...' (s.405), kan sannolikheten att temat faktiskt identifierats öka. Eftersom alla respondenter har fått samma generella frågor finns det uppenbara teman från dessa också. Följdfrågorna har skilt sig något utifrån svaren som getts.

Nyckelord som användes i svaren för kategorin Bekräftelse (tabell 2) redovisas nedan. Detta visar kvantitativt att temat faktiskt finns. Totalt användes ordet 'bekräfta', dess synonymer och ord som hade en bekräftande roll 42 gånger i intervjuerna. På så sätt analyseras det manifesta innehållet i intervjuerna. Det sker dock huvudsakligen en analys av materialet som kan ses som latent utifrån respondenternas sociala representationer.

Tabell 2: Antal nyckelord som förekommer i respondenternas svar

Respondenter							
Ord	i	ii	iii	iv	v	Vi	Total
Säkerställa	1	-	3	-	-	1	5
Underlag	-	1	-	3	1	3	8
Kritisk	2	-	-	-	1	-	3
Erfarenhet (i rekrytering)	6	-	1	-	1	1	9
'Second opinion'	-	4	-	-	-	-	4
Avgöra	1	2	-	3	-	3	9
Bekräfta	1	1	-	-	1	1	4

Äktheten i analysen kan förstås ifrågasättas då det handlar om en tolkning av andra människors tolkningar. Det är främst den ekologiska validiteten som berörs, trots att intervjuerna har ägt rum på arbetsplatsen och anonymiteten har garanterats, då en utomstående ställer frågor kring kompetens, arbetsrutiner och respondenternas objektivitet när bedömningar av PT görs. Cicourel (1982) frågar om, 'våra instrument [kan] fånga vardagslivets betingelser, åsikter, värderingar, attityder och kunskaper hos dem vi studerar på det sätt som dessa kommer till uttryck i deras naturliga miljö?'

Under analysens redovisning har den representation som framträtt som vanligast redovisats. Har det funnits två huvudsakliga representationer har dessa då redovisats. Avvikande uppfattningar har inte tagits med, då syftet har varit att fånga de sociala representationer som finns inom gruppen och inte redovisa för varje individs uppfattning. Genom att hålla sig till majoritetsuppfattningar har författaren försökt redovisa vad Chaib (1995) kallar för *den centrala kärnan* i sociala representationer – som är den tröga komponenten i den kollektiva idébildningen eller 'den grundstomme av språkliga och

symboliska element som ger de sociala representationerna en långsiktig stabilitet över tiden och skiljer dem t. ex från attityder'. (s. 21)

Resultat

Nedan redovisas de tre kategorierna, där teman inom varje kategori tas upp var för sig.

Social representation I: bakgrund

Kompetens - alla respondenter hade både teoretisk och praktisk erfarenhet av PT. Alla hade någon slags beteendevetenskaplig utbildning och hade därför kunskaper om personlighet och dess teoretiska förankring i testerna.

Fick panik började läsa beteendevetenskap... var forskningsassistent.. (Respondent 2)

Det känner jag till ganska väl eftersom jag har beteendevetenskaplig utbildning.

(Respondent 3)

Jag läste personalprogrammet i Grönköping. (Respondent 4)

När frågan ställdes vidare om exakt vilka teoretiska förankringar testerna grundades i var svaren något mer diffusa.

Nästan alla tester bygger på även om det heter lite olika är ju Jungs teorier

(Respondent 3)

Men det är inte så tydligt i återkopplingen sådär. Liksom de här 5 traitsen...men det är det i grunden (Respondent 6)

Oj, vad den går ut på så. alltså den kom det de flesta kommer från försvaret från början...nånstans anpassat sen via riktiga...nej jag kan inte säga...de ser rätt likadana ut de flesta..(Respondent 2)

Alla hade gjort minst ett PT, de flesta ett flertal gånger. Alla upplevde att de testerna de hade gjort stämde väl överens med sin uppfattning om sin egen personlighet.

Massvis...ömsom vatten, ömsom vin...alltså jag har nog gjort...de flesta är rätt bra...de är rätt OK. (Respondent 2)

Inför anställning har det väl skett...4-5 gånger...sen har jag väl gjort det i skolan...
...i höstas märkte jag att jobbsituationen drog det lite åt olika håll...men i huvudsak tycker jag det är liknande faktiskt. (Respondent 6)

Hälften ansåg att de hade mycket hög kompetens och kunskaper om PT då de arbetat med rekrytering i många år och/eller hade viss forskningserfarenhet.

..att du inte är tillräckligt kunnig å ifrågasättande det och har stor erfarenhet utav att använda det så du kan sätta testet på rätt nivå. (Respondent 1)

Social representation II: användning

Alla var överens om att PT var ett sätt att bekräfta vad de redan trodde. Själva testningen förekom som sista eller näst sista del i rekryteringsprocessen, strax efter eller innan referenstagningen. De tidigare delmomenten – intervjuer, formella utbildningskrav och tidigare arbetslivserfarenhet, hade alla bidragit till att bygga upp en bild av kandidaterna. PT var då ett sätt att säkerställa att deras uppfattning stämde, eller ej. PT skulle avslöja om något inte stämde med den bilden.

I de flesta fall verifierar det den uppfattning vi redan har vilket gör att vi känner oss mer säkra på att våra slutsatser är korrekta. (Repondent 3)

I de fall där PT sker innan referenstagningen, används resultaten som grund för referensfrågorna. Om det skedde sist kunde det då vara frågan om en andra intervju för att klarlägga eventuella diskrepanser.

Jag har nästan bestämt mig innan alltså...faktiskt jag vet vem jag rankar som etta...kommer

det fram nånting som skojar då då [sic] får jag hantera den informationen och den informationen hanterar jag genom referenstagning.

i vissa fall så är det faktiskt nåt helt annat än vad vi har...våran bild genom intervjuer..så drar vi den personen in på en annan intervju till...så kan vi ställa kontrollfrågor mot just det här som avviker på testet då. (Respondent 5)

Respondenterna använde dock olika ord för att uttrycka sig: bekräfta, säkerställa, 'second opinion' eller verifiera bland annat.

De flesta poängterade att testresultaten var bara en del i den diskussionen som pågick mellan HR personal och emellanåt den rekryterande chefen. Det kunde dock vara både positivt eller negativt att diskutera testresultaten med utomstående, som oftast saknade kunskaper om PT.

Då blir det ju...ytterligare ett discussionsunderlag i koppling till det alltså första intervjun.

Det blir väldigt svart på vitt framför allt gentemot chefer som inte egentligen är insatta i personlighetstester eller hur man...(Respondent 6)

När det gällde vem som bestämde om PT skulle användas fanns det två tydliga grupper – HR avdelningen eller den rekryterande chefen. Om den rekryterande chefen fick betala för PT, var det inte alltid säkert att den skulle göras. Däremot de kommunerna där HR ägde frågan och stod för kostnaden fanns inte detta frågetecken.

'Ahh det är lite olika alltså...det beror på lite grand på umm...det beror också på avdelningschef, för det beror på HRs..det är olika på avdelningschefer.. Vissa vill

använda sig och andra vill inte det...men vi försöker ju få till nån mall och säger att ' när du känner dig osäker, använd dig av det här'. ' (Respondent 2)

'Ja, det är en ekonomisk fråga med det är också en kvalitetsfråga..men vi är av den uppfattningen och tror att...eftersom vi alltid är med under chefsrekryteringar..någon härifrån..och specialister också.så ser vi det ganska naturligt att vi testar själva.' (Respondent 3)

Social representation III: påverkan

Respondenterna var ambivalenta inför hur pass mycket PT resultat påverkade deras val av kandidater. Frågan om att kvantifiera PT som en del av rekryteringsprocessen blev svaret från nästan alla att det låg mellan 10-30%. Samtidigt kunde det vara avgörande om resultatet avvek från deras samlade bedömning i de andra delarna av processen. Avvikelsen kunde dock förklaras genom en andra intervju eller som grund för referensfrågor om klargöring krävdes.

'kan väl säga så att jag tror att det är...det beror helt på,om det är så att säga inte avviker mot den bild vi har av personen så har den ingen påverkan egentligen för då har vi redan den uppfattning.... men om den avviker då negativt...så är det klart då kan den ha en påverkan' (Respondent 3)

'det har en påverkan...det är klart det har...men bara vid extremerna...men inte alls..' (Respondent 5)

Respondenterna var överens om att PT måste sättas in i ett sammanhang. Resultatet kunde påverkas av livssituationen, under vilka förhållanden testet gjordes eller hur kandidaten uppfattade frågorna.

Diskussion

Syftet med studien har varit att undersöka kommunalt anställda HR chefers och konsulter sociala representationer om personlighetstester i samband med rekryteringar. Det kan anses att en viss inblick i vilka sociala representationer som finns har uppnåtts.

Den centrala forskningsfrågan har varit om det finns gemensamma sociala representationer som kunde identifieras. Det som har identifierats inom varje kategori är en huvudsaklig social representation som alla konsulter delade. Dessa är tillit (bakgrund), bekräftelse (användning) och ambivalens (påverkan). Dessa gemensamma representationer bekräftas av Piaser (2011) som menade att detta gemensamma språk bidrog till en professionalitet hos gruppen. För att skapa en logisk följd i denna diskussionsdel, kommer varje kategori att diskuteras i samma ordning som har presenterats ovan.

Jodelets (1995) tre frågor var ju grund för kategorierna. Dessa är: 'Vem vet och varifrån vet man' (bakgrund), 'Vad och hur vet man' (användning), och, 'Om vad vet man och vilka konsekvenser? (påverkan)'. Dessa blir frågorna som direkt besvaras i varje kategoridel nedan.

Social Representation I: bakgrund

Alla respondenter hade utbildning inom HR/beteendevetenskap. Några var relativt nya inom HR branschen, medan andra hade flera decenniers praktisk erfarenhet och därmed en utbildning som genomfördes dessförinnan. Tack vare utbildning och erfarenhet ansåg alla att de var tillräckligt kompetenta att se värdet i PT eller t.o.m. tolka dess resultat. Frågan kvarstår dock om inte forskningen har gått om tidigare inhämtade kunskaper och *confirmation bias* förstärker uppfattningen om personlighetstesternas förträfflighet. Det skulle dock kunna påstås att PT används just för att motverka denna bias, då objektivitet gentemot hur andra människor uppfattas är nästintill omöjlig.

Relevant forskning når respondenterna via facktidskrifter eller kollegor, uppger i stort alla. Den har då redan omtolkats till att passa in i den diskursen som pågår inom denna grupp.

Moscovici (1973) menade att denna objektifiering sker så det abstrakta (forskningsresultat) kan omformas (tidskriftsartiklar, böcker eller kommersiella tester) och därmed förstås och förmedlas till andra. Alla ansåg alltså att de höll sig á jour kring aktuell forskning om än i en urvattnad form och hade tillräckliga kunskaper för att bedöma värdet i PT.

Alla respondenter verkar vara medvetna om PTs begränsningar och att de endast är en del i processen. Alla visste att det finns en vetenskaplig förankring i personlighetstester men visste ibland inte vilken vetenskaplig teori som gällde för just deras test. De utgick ifrån att det var så. De konsulter som använde sig av utomstående testare hade stort tillit till deras kunnande. De som hade egna testare ansåg också att både testen och utbildningen som ingick var tillförlitliga.

Sammanfattningsvis kan det påstås att tillit till testen och det vetenskapliga bakom dem var något som alla uttryckte. Trots att de flesta inte var insatta i validiteten bakom testen upplevde de resultaten som något att förlita sig på. Reliabiliteten i resultaten ansågs vara hög och upplevdes tack vare att många tester hade genomförts med lyckade rekryteringar som bevis. Alla hade gjort PT minst ett par gånger och detta förstärkte deras tilltro till dem.

Social representation II: användning

Alla konsulter hade testet som en försäkran att de har uppfattat kandidaten korrekt. Alla använder ord som bekräfta, säkerställa, verifiera, osv (tabell 2). Den allmänna uppfattningen verkade vara att man inte kan lura ett PT med dess vetenskapliga förankring och höga tillförlitlighet. Tabellen över nyckelord visar att varje respondent hade ett eget ord att beskriva testets värde, men de flesta nyckelord kan ses som synonymer till *bekräfta*.

Bolandars (2002) uppdelning av intervjun som social ansats och tester som den psykometriska, visar konkret att det vetenskapliga i rekrytering är viktig bland respondenterna. Testet är den bekräftelsen som talar om för dem att de har agerat rätt och

gjort ett bra val, eller att de missat något som måste kontrolleras innan anställning eventuellt erbjuds.

Denna bekräftelse med en objektiv förankring kan ses som en balans till den subjektiva intervjun. Då alla respondenter har en personal/beteendevetenskaplig utbildning är de förmodligen medvetna om det svåra med att vara objektiv om en annan människa, oavsett graden av professionalitet. Trots en standardisering av intervjun med till exempel Lindelöw som förebild och en utarbetad rekryteringsprocess är resultatet av testen en viktig del i det slutgiltiga beslutet. Det kan till och med vara avgörande om resultatet visar något oväntat och kandidaten inte kan förklara diskrepanserna i en uppföljande intervju. Resultatet används också som ett ramverk för referenstagningen.

Social representation III: påverkan

Alla respondenter var överens att PT är viktigt i ett rekryteringssammanhang. Trots detta, ansåg många att det inte hade någon större påverkan *om* det bekräftade deras bild av kandidaten. Däremot väcktes frågor om det inte stämde överens med bilden.

De flesta kvantifierade dess vikt till nästan runt 20% av hela bedömningen. Men om PT avslöjade egenskaper som inte hade framkommit under intervjun, skulle en ny intervju göras för att klargöra, eller särskilda frågor ställdes under referenstagningen. På så sätt blev dess vikt mycket större då diskrepanser fanns. De flesta menade dock att detta skedde ytterst sällan och dessa diskrepanser oftast kunde förklaras om en andra intervju hölls. Kandidaten kunde ha missförstått frågor eller haft något privat som påverkade resultatet, var några av svaren som uppgavs.

Det ambivalenta i detta är svårt att helt förstå. Bekräftelsen ligger i att gardera rekryterarens bedömning. Testens vetenskaplighet kan slå ut rekryterarens egen känsla för hur kandidaten upplevs. Trots kanske hundratals intervjuer och många års erfarenhet kan testen få en att ifrågasätta ens egen bedömning.

Just tillit i personlighetstester måste ses som den starkaste sociala representation bland respondenterna. Trots att de flesta inte minns dess teoretiska förankring eller är insatta i testens tillförlitlighet använder alla PT som en del av tillsättningen av chefs- och specialisttjänster där rätt person är extra viktig.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att det finns gemensamma sociala representationer bland dessa konsulter och att dessa har sin grund i den diskursen som finns inom HR och dess sociala grupper. Det finns en gemensam syn på PT och hur de bör användas. De anses vara tillförlitliga och kan avslöja eller bekräfta en kandidats personlighet och därmed lämplighet för den aktuella tjänsten. Det finns dock en viss försiktighet bland konsulterna också. De är medvetna om att PT bara är en del av hela rekryteringsprocessen och att det kan förekomma variationer beroende bl.a. på livssituation hos kandidaten just då.

Denna blandning av både vetenskaplig och vardagskunskap bekräftas av Bataille (2011) som menar att professionella sociala representationer typiskt består av tekniska, vetenskapliga kunskaper men också praktiska scheman som används effektivt och ”nästan automatiskt” (s. 57).

Kritik av den egna studien

Den främsta kritiken är antalet deltagare och att de inte är representativa för någon större grupp. De kan möjligtvis vara representativa för HR konsulter på småländska höglandet, men endast en större studie bland dessa skulle kunna svara på den frågan.

Referenser

- Allik, J., & McCrae, R. R. (2004). Toward a geography of personality traits: Patterns of profiles across 36 cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35, 13-28.
- Arnold, J., Silvester, J., Patterson, F., Robertson, I., Cooper, C. & Burnes, B. (2005) *Work Psychology: understanding human behaviour in the workplace* (4. uppl.) Harlow: Pearson Education Limited.
- Barrick, M. & Mount, M. (2001). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Bergmo Prvulovic, I. (2015) *Social representations of career and career guidance in the changing world of working life* (Doktorsavhandling), Jönköping University, School of Education and Communication.
- Block, J. (1995) A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin* 117, 185-215.
- Bolander, P. (2002) *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut* (Doktorsavhandling), EFI, Ekonomiska Forskningsinstitut vid Handelshögskolan i Stockholm
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber Ekonomi AB
- Chaib, M., Orfali, B., Danermark, B. & Selander, S. (Red.). (2011) *Education, professionalization and social representations: On the transformation of social knowledge*. New York: Routledge
- Chaib, M., Orfali, B. (Red.).(1995) *Sociala Representationer – om vardagsvetandets sociala fundament*. Göteborg: Daidalos
- Church, T.; Katigbak, M., Reyes, J., Salanga, M., Miromontes, L. & Adams, M. (2008). Prediction and cross-situational consistency of daily behavior across cultures: Testing trait and cultural psychology perspectives. *Journal of Research in Personality* 42, 1199–1215.

- Cicourel, A. (1982). Interviews, surveys, and the problem of ecological validity. *The American Sociologist* Vol 17.11-20.
- Costa, P., McCrae, R. (2006). Age changes in personality and their origins: Comment on Roberts, Walton, and Viechtbauer (2006). *Psychological Bulletin* In the public domain 2006, 26–28.
- Dalen, M. (2015) *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups.
- Durkheim, M. (2013) *The rules of sociological method and selected texts on sociology and its methods*. I S. Lukes (Red). New York: The Free Press.
- Eysenck, H., & Eysenck, M., (1985). *Personality and individual differences*. New York: Plenum.
- Heine, S., Buchtel, E., & Norenzayan, A. (2008). What do cross-national comparisons of personality traits tell us? The case of conscientiousness. *Psychological Science*, 19, 309-313.
- Hogan, R. (2005). In defense of personality measures. *Human Performance*, 18. 331-341.
- Hough L. & Ones, D. (2001). The structure, measurement, validity, and use of personality variables in industrial, work, and organizational psychology. I Anderson, N., Ones D., Sinangil Kepir H., Viswesvaran C. (Red), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (pp. 233-277). London: Sage.
- Jodelet, D. (1991). *Madness and social representations: living with the mad in one French community*. Los Angeles: University of California Press.
- Jodelet, D. (1995) Sociala representationer: Ett forskningsområde under utveckling. I M. Chaib & B. Orfali (Red.), *Sociala Representationer – om vardagsvetandets sociala fundament*. Göteborg: Daidalos.
- Latour, B. (1979) *Laboratory life: social constructions of scientific facts*. London: Sage.

- Morgeson, F., Campion, M., Dipboye, R., Hollenbeck, J., Murphy, K. & Schmitt, N. Are we getting fooled again? Coming to terms with limitations in the use of personality tests for personnel selection. *Personnel Psychology* 60, 1029–1049.
- Moscovici, S. (1973). I C. Herzlich, *Health and illness: A social psychological analysis*. (ss.ix–xiv) London: Academic Press.
- Moscovici, S. (1984). The phenomenon of social representations. I R. Farr & S. Moscovici (Red.), *Social Representations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Neuendorf, K. (2002). *The content analysis guidebook*. New York: Sage
- Piasek, A & Bataille, M. (2011). Of contextualized use of 'social' and 'professional'. I M. Chaib & B. Orfali (Red.), *Education, professionalization and social representations: On the transformation of Social Knowledge*. New York: Routledge.
- Persson, R. (2017) Felrekryteringar, framtidens anställda och fabulösa fantasier: om marknadens behov av magiska egenskaper. I H. Ahl, I. Bergmo-Prvulovic & K. Kilhammar (Red.), *HR – Att ta tillvara mänskliga resurser* (ss. 113-136). Lund: Studentlitteratur.
- Powell, Goffin & Gallatley (2010). Gender differences in personality scores: implications for differential hiring rates. *Personality and Individual Differences* 50, 106–110.
- Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132, 3–27.
- Robinson, S. & Rousseau, D. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organisational Behaviour*, 15, 245-259.
- Rothstein, M. G., & Jelly, R. B. (2003). The challenge of aggregating studies of personality. I K. R. Murphy (Red.), *Validity generalization: A critical review* (ss. 223–262). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Schmidt, F. & Hunter, J. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 years of research findings.

Psychological Bulletin, 124, 262-274.

Vetenskapsrådet. (2016). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 8 mars, 2016, från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Wagner, W., Duveen, G.; Farr, R. & Jovchelovitch, C. (1999). Theory and method of social representations. *Asian Journal of Social Psychology* (1999), 95–125.

Bilaga 1

Intervjufrågor

Mitt Syfte

Syftet är att jämföra din uppfattning med senaste forskning. Var så öppen och ärlig som möjligt. Du kan avbryta när och varför du vill!

Ska spelas in och transkriberas. Du (och din organisation) är anonym.

Bakgrund

Berätta lite om dig själv. Din väg till att bli HR Chef/konsult.

Har du själv gjort sådana tester inför anställning?

Personlighetstester i samband med Rekrytering

Berätta lite om vilka tester ni använder. Vad mäts, struktur.

Feedback ni/kandidaten får.

Vad bidrar testet med?

Vilka egenskaper söker ni?

Vilken relevans har de till framtida prestationer?

I vilka sammanhang används dem?

När under rekryteringsprocessen görs testerna och varför just där?

Hur ser du personligen på testerna generellt? För/nackdelar.

Andra typer av tester som används?

Vem avgör om sådana tester används både generellt (inom organisationen) och på specifika kandidater?

Påverkan

Vilken påverkan tror du har testresultat på ert val av kandidater?

Jämfört med andra verktyg (om applicerbar)?

Hur stor del av hela processen (kvantifiera?)

Finns det några risker med att använda sig av sådana tester?

Faking/egen tolkning/tillit hos företaget som utför dem.

Exempel på incidenter, faktiska avgöranden pga. personlighetstest.

Hur håller du dig uppdaterad på forskningen kring personlighetstester?

Något mer du vill tillägga?

Bilaga 2

Kodningsschema:

<p>Erfarenhet:</p> <p>A1 kompetens A11 hög A12 låg</p> <p>A2 erfarenhet A21 hög A22 låg</p> <p>A3 kunskaper A31 hög A32 låg</p> <p>Användning:</p> <p>B1 Referensunderlag B12 om det avviker från andra delar i rek.processen</p> <p>B2 Bekräfta B21 säkerställa B22 avslöja</p> <p>B3 Employer Branding B31 kandidaten får med sig något</p> <p>B4 Diskussionsunderlag B41 mellan kollegor B42 med Chefer</p> <p>B5 Vem avgjort användningen B51 respondenten B52 HR B53 rekryterande chefen B54 annan</p> <p>B6 Andra tester B61 intelligens B62 arbetsprov B63 övriga</p>	<p>B7 Vem gör testerna B71 In-house B72 extern konsult B73 anledning</p> <p>C: Påverkan</p> <p>C1 kvantifiering</p> <p>C2 upplevd påverkan C21 mycket C22 ingen C23 beror på</p> <p>C3 sammanhanget – vilken position</p> <p>C4 motsägelsefullt uttalande</p> <p>C5 kritiskt tänkande</p> <p>C6 Det vetenskapliga</p>
---	---