



JÖNKÖPING UNIVERSITY

*School of Education and
Communication*

Rekryterares upplevelse av personlighetstest vid rekrytering

En kvalitativ intervjustudie

KURS: *Examensarbete i psykologi, 15 hp*

PROGRAM: *Human Resources med inriktning mot psykologi*

FÖRFATTARE: *Anna Vaim, Lovisa Sandell*

EXAMINATOR: *Roland S Persson*

TERMIN: *VT2019*

Abstrakt

Studiens syfte var att undersöka hur rekryterare i Jönköpings län upplevde personlighetstestens användbarhet vid rekrytering. I den vetenskapliga litteraturen framkom en oenighet mellan forskare och yrkesverksamma samt en kritik mot rekryterares bristande kunskap om personlighetstest. Därför syftade studien till att jämföra hur väl rekryterarnas upplevelse stämde överens i förhållande till de antaganden som existerade om arbetspsykologisk testning. Då rekryterares upplevelse av personlighetstest var ett relativt outforskat område, ansågs studien bidra till de kunskapsluckor som förelåg inom forskningsfältet. Genomförandet baserades på en kvalitativ forskningsmetod med semistrukturerade intervjuer. Ett målstyrt urval tillämpades där 13 rekryterare strategiskt valdes ut för att skapa överensstämmelse mellan studiens syfte och urval. Intervjuerna transkriberades och tolkades genom tematisk analys för att bidra med en riklig och detaljerad information. Resultatet visade tre huvudteman, vilka definierades som motiv till användning, användbarhet och risker. Rekryterarna hade en relativt samstämmig bild av den praktiska användningen av personlighetstest. Samtliga rekryterare ansåg att det var en användbar urvalsmetod vid rekrytering under förutsättning att det användes korrekt. Främst betonades vikten av att använda personlighetstest som ett komplement och att det enbart bör vara en del av kandidatens helhetsbedömning. I förhållande till existerande antaganden om arbetspsykologisk testning stämde rekryterarnas upplevelse till viss del överens med den vetenskapliga litteraturen. Skillnaden var att rekryterarna hade en mer stabil syn på personlighet och högre tilltro till att personlighetstest kan predicera framtida arbetsprestation. Dessutom betraktades varken fusk eller kulturella skillnader som en betydande problematik. Att det fanns en inkongruens mellan forskning och praktisk användning förklarades genom att rekryterarna i vissa avseenden hade en bristande kunskap om personlighetstest. Detta framhölls som en risk, då det i kombination med en vinstinriktad marknad kunde bidra till opålitliga personlighetstest samt en ovetenskapligt förankrad användning.

Nyckelord: Personlighetstest, rekrytering, användbarhet, urvalsmetod, arbetsprestation, antaganden om arbetspsykologisk testning.

Inledning

Betydelsen av att rekrytera rätt person till rätt plats har på senare tid fått ökad uppmärksamhet. Det beror på att rätt medarbetare har en avgörande påverkan på ett företags fortsatta framgång. Dessutom leder en felaktig rekrytering ofta till kostsamma konsekvenser. Okvalificerade medarbetare riskerar att göra dyrbara fel, kräver högre grad av tillsyn samt kan vara i behov av ytterligare utbildning för att klara av sina arbetsuppgifter. Det medför att vem företaget väljer att anställa har en direkt inverkan på verksamhetens lönsamhet (Risavy & Hausdorf, 2011). Samtidigt finns det en medvetenhet om att rekrytering och urval är en nyckelfunktion för att kunna anställa de mest eftertraktade och begåvade medarbetarna. Det är därigenom en viktig aspekt för att skapa konkurrensfördelar i förhållande till andra företag (Carless, 2009). Insikten i hur betydelsefullt det är att genomföra lyckade rekryteringar har skapat en efterfrågan på tillförlitliga urvalsmetoder (Risavy & Hausdorf, 2011). Då personlighet kan ge en ökad förståelse för människan och dess prestation har det länge varit ett ämne som intresserat forskare och yrkesverksamma. Att mäta personlighet blev väldigt populärt efter andra världskriget, men snart därefter började kritik att riktas mot metoderna (Hogan, 2005). I en översikt av Guion och Gottier (1965) klargjordes att personlighetstest inte är lämpligt för att fatta avgörande rekryteringsbeslut. Antagandet byggdes på att personlighetsmått ansågs vara förkastliga och att relationen mellan personlighet och arbetsrelaterade utfall var svag. Efter dessa slutsatser minskade forskningen kring personlighetstest fram till 1990-talet. Då uppkom en inflytelserik personlighetsteori, känd under benämningen Femfaktorteorin, som gjorde personlighet mer lätthanterlig för rekryterande företag. Dessutom styrkte flera meta-analyser ett samband mellan personlighet och arbetsprestation (Barrick & Mount, 1991; Tett, Jackson & Rothstein, 1991). Det väckte återigen en förhoppning och tilltro på personlighet som en betydelsefull och mätbar faktor i arbetssammanhang. Tillväxten av personlighetstest har ökat sedan dess och kommit att

användas i allt större utsträckning för att bedöma kandidaters lämplighet i förhållande till olika nivåer och positioner i organisationer (Rothstein & Goffin, 2006). Trots den ökade användningen är ämnesområdet fortfarande omdiskuterat, vilket skapat en oenighet kring personlighetstestens användbarhet vid rekrytering hos såväl forskare som yrkesverksamma (Hogan, 2005). Som en konsekvens har kritik riktats mot att rekryterare inte har tillräcklig kunskap för att inse komplexiteten i att välja och använda personlighetstest på ett korrekt sätt. Det har därför ifrågasatts hur väl rekryterarnas upplevelse av personlighetstestens användbarhet stämmer överens med de antaganden som existerar om arbetspsykologisk testning. Ämnet i sig är relativt outforskat, vilket skapat ett behov av ytterligare studier inom forskningsfältet (Rothstein & Goffin, 2006).

Bakgrund

I följande avsnitt redogörs de mest framträdande och återkommande aspekterna i den vetenskapliga litteraturen gällande personlighetstest. Sammanställningen har utmynnat i de fyra rubrikerna personlighet och arbetsprestation, personlighetstestens validitet, självskattning samt kulturella skillnader. Ovan nämnda områden beskrivs mer ingående för att bidra till en ökad förståelse för personlighetstest och forskningens antaganden om dess användbarhet vid rekrytering.

Personlighet och arbetsprestation

Grundtanken med personlighetstest är att bedöma en kandidats framtida arbetsprestation utifrån dennes personlighet. Det är därigenom betydelsefullt att vara medveten om vad begreppen personlighet och arbetsprestation innebär (Rothstein & Goffin, 2006). Personlighet är ett komplext begrepp, vilket härrör från den mänskliga förmågan att uppleva subjektiva tillstånd i individens inre samt uppfattningen av den yttre miljö inom vilken dennes kropp verkar. Det kan beskrivas som en dynamisk förening av en persons subjektiva erfarenheter och beteendemönster. Integrationen sker i form av medvetna och

konkreta beteenden, upplevelser av jaget och omvärlden, medvetet tänkande samt önskningar och rädslor. Dessutom innefattas omedvetna beteendemönster, erfarenheter, åsikter och tillstånd. Personlighet kan inte förstås enbart som en summa av alla komponenter, snarare är det en integration varav egenskaper och upplevelser ömsesidigt påverkar varandra (Kernberg, 2016). Det ger en ökad insikt i att personlighet är komplext och influeras av faktorer både från individens inre men också yttre miljö. Personlighet har länge ansetts vara ett stabilt och identifierbart beteendemönster hos varje individ som är densamma över tid (Ardelt, 2000). Det tankesättet har förändrats alltmer och det finns nu en större acceptans till att individens personlighet formas av både genetiskt arv men också av den omgivande miljön. Som en konsekvens är det, i enlighet med evolutionsteorin, naturligt att människan antingen anpassar sig till rådande förhållanden eller anpassar rådande förhållanden till sig själv (Ceci, 1996; Sternberg, 1988). Det tar sig uttryck i antagandet att individens personlighet inte alltid är stabil utan i viss mån kan förändras över tid. En studie som följde en grupp personer i över 40 år konstaterade att dimensionerna i Femfaktormodellen saknade stabilitet under längre perioder (Hampson & Goldberg, 2006). Dessutom finns belägg för att personlighet ändras med ålder, social roll, motivation, hälsa och arbete (Costa & McRae, 2006; Helson & Soto, 2005). Individen kan även i viss mån förändra sin personlighet i önskad riktning genom egen vilja (Hudson & Fraley, 2015). Ett personlighetstest ger en bild av hur individens personlighet är just nu. Det finns däremot en risk för att dennes personlighet förändras, vilket kan påverka individens framtida arbetsprestation. Ett ytterligare antagande om arbetspsykologisk testning är att prestation, precis som personlighet, är ett komplext och föränderligt begrepp. Det kan således ändras både över tid men också mellan olika typer av arbeten. Orsaken är att olika personlighetsdrag kan ha varierande betydelse för olika arbetsuppgifter men också under olika arbetsförhållanden. Individen kan även ha latent personlighetsdrag som inte kommer till användning om inte rätt förutsättning ges. Det belyser att prestation inte är ett stabilt tillstånd,

utan påverkas av yttre omständigheter på arbetsplatsen (Ones, Dilchert, Vieswesvaran & Judge, 2007; Tett & Christiansen, 2007; Thoresen, Bradley, Bliese, Thoresen & Zedeck, 2004).

Personlighetstestens validitet

Femfaktorteorin består av de fem personlighetsdragen utåtriktning, vänlighet, samvetsgrannhet, känslomässig stabilitet och öppenhet (Schmit, Kihm & Robie, 2000). Flera studier har genomförts för att bedöma om det finns ett samband mellan personlighetsdragen i Femfaktorteorin och arbetsprestation (Morgeson et al., 2007; Rothstein & Goffin, 2006; Salgado, 2003). Resultaten har uppvisat att det finns en viss korrelation, där individens personlighet och generella arbetsprestation har ett samband mellan 0.03 och 0.38 (Hurtz & Donovan, 2000; Ones et al., 2007; Tett & Christiansen, 2007). Det innebär att personlighet har en måttlig till svag, i vissa fall även försumbar, validitet där den högsta styrkan på ett samband mellan variabler skulle vara 1.0 (Hinkle, Wiersma & Jurs, 2003). Då enbart personlighetstest har ett begränsat samband till arbetsprestation har studier genomförts med syfte att undersöka metoder som kan öka personlighetstestens validitet. I kombination med andra urvalsmetoder har personlighetstest uppvisat en ökad inkrementell validitet till arbetsprestation. Personlighetstestets resultat blir då enbart en del av kandidatens helhetsbild och fungerar snarare som ett komplement än som den avgörande urvalsmetoden (Rothstein & Goffin, 2006). Forskningens antagande kan därmed formuleras som att enbart personlighetstest har en begränsad användbarhet vid rekrytering, men att det i kombination med andra urvalsmetoder kan bidra till ett mer tillförlitligt resultat (Ones et al., 2007).

Självskattning

Många personlighetstest utgår från att kandidaterna ska göra en självskattning. När kandidaterna skattar sig själva finns en risk för fusk, vilket i sammanhanget definieras som tendensen att ge oäkta svar på personlighetsfrågor (Goffin, Boyd & Hunsley, 2009; Griffith,

Chmielowski & Yoshita, 2007; Mueller-Hanson, Heggstad & Thornton, 2003). Det finns flera förklaringar till varför kandidater fuskar. En är att kandidaten medvetet förvränger och förfalskar sina svar för att öka chansen till anställning. Det innebär att kandidaten svarar utifrån vad denne tror ska lämpa sig väl för tjänsten (Arthur, Woehr & Graziano, 2001). En studie har uppvisat att kandidater med högre intelligensfaktor har en starkare tendens till att skönmåla sig själva, särskilt när det gäller jobbrelaterade personlighetsdrag (Tett, Freund, Christiansen, Fox & Coaster, 2012). Individens benägenhet att fuska påverkas även av förmågan och styrkan i motivationen bakom beteendet. Det kan dessutom finnas moraliska anledningar till fusk vilka härleder till individens värderingar, religion och personlighetsdrag (Goffin et al., 2009). Fusk behöver inte enbart bero på ett avsiktligt agerande. Det kan därutöver finnas omedvetna anledningar, vilket har sin grund i socialpsykologiska processer som självbedrägeri och förvrängd personlighetsuppfattning. Kandidaten svarar sanningsenligt men har en bristande självinsikt vilket vid självskattning påverkar utfallet på personlighetstestets resultat (Griffith et al., 2007). Flertalet forskare har en samstämmig åsikt om att fusk förekommer och att det kan resultera i en ökad risk för att felaktiga beslut tas i rekryteringssammanhang. Antagandet baseras på studier som uppvisat att de kandidater som fuskar eller skönmålar sina svar med större sannolikhet rankas högre poängmässigt och blir en av toppkandidaterna på testet. Det är därmed betydelsefullt som rekryterare att vara medveten om hur självskattning kan påverka personlighetstestets utfall och i förlängningen dess användbarhet vid rekrytering (Douglas, McDaniel & Snell, 1996; Mueller-Hanson et al., 2003; Rothstein & Goffin, 2006).

Kulturella skillnader

I dagens samhälle interagerar olika kulturer ständigt med varandra. Tidigare stängda gränser har öppnats, företag har verksamhet på en internationell nivå och en ökad migration har omvandlat många samhällen till multikulturella. Som ett resultat har det blivit vanligare

att rekryterare behöver ta hänsyn till kulturella skillnader vid bedömning av kandidater i rekryteringssammanhang (Van de Vijer & Poortinga, 1997). Individen och dess värderingar påverkas av den kultur som denne tillhör. Det beror på att kulturen präglar hur individen tänker, känner och även ser på sig själv och sin omvärld. Individer med olika etniciteter har som en konsekvens uppvisat en viss varians i personlighetsegenskaper (Ones & Anderson, 2002; Robie, Brown & Bly, 2005). Om ett personlighetstest inte är anpassat utifrån kulturella skillnader finns det därför en risk för att kandidater med olika etniciteter inte får ekvivalenta medelpoäng på samma test (Youngman, 2017). Det kan bidra till att personlighetstesten inte ger en sanningsenlig bild av individerna i förhållande till varandra, även om de genomförs i liknande sammanhang (Ones & Anderson, 2002; Robie et al., 2005). För att följa landets rådande diskrimineringslag behöver rekryterare beakta aspekter som kultur vid användandet av personlighetstest. Alla sökande, oavsett etnicitet, ska ha samma rättvisa bedömning och möjlighet till anställning (Youngman, 2017). Antagandet om arbetspsykologisk testning är därmed att det är väsentligt som rekryterare att välja ett tillförlitligt personlighetstest och vara medveten om hur kulturella skillnader kan påverka kandidatens svar. Om personlighetstest är rättvisa, etiska och tolkas rätt kan de vara fördelaktiga vid rekrytering. Det beror på att de kan reducera risken för att en kandidat blir diskriminerad. Till stor del har det sin grund i att kandidaterna får en objektiv bedömning utifrån möjligheten att visa fler förmågor än vad enbart en intervju kan frambringa. Det resulterar i att sannolikheten att anställa en kandidat med rätt kompetens ökar samt risken för diskriminering och en orättvis bedömning minskar (Bolander & Sandberg, 2013; Viera Campos Proença & Valente Dias de Oliveira, 2009).

Syfte

Syftet med studien var att undersöka hur rekryterare i Jönköpings län upplevde personlighetstestens användbarhet vid rekrytering. I den vetenskapliga litteraturen framkom en oenighet mellan forskare och yrkesverksamma samt en kritik mot rekryterares bristande

kunskap om personlighetstest. Därför syftade studien till att jämföra hur väl rekryterarnas upplevelse stämde överens i förhållande till de antaganden som existerade om arbetspsykologisk testning. Då rekryterares upplevelse av personlighetstest var ett relativt outforskat område, ansågs studien bidra till de kunskapsluckor som förelåg inom forskningsfältet.

Metod

I följande avsnitt redogörs den aktuella forskningsmetoden samt urval och datainsamling. För att genomföra studien användes en kvalitativ forskningsmetod med semistrukturerade intervjuer, vilka tolkades genom tematisk analys. Slutligen klargörs studiens etiska riktlinjer och forskningskvalitet.

Metodval

Kvalitativa studier grundas på en strategi där fokus är på ord, snarare än kvantifiering vid insamling och analys av data. Den kvalitativa forskningen kan beskrivas som induktiv, tolkande och konstruktionistisk till sin natur. Det tar sig uttryck i att forskare skapar en förståelse för den sociala verkligheten utifrån hur deltagarna i en viss miljö tolkar denna verklighet. Att förstå och analysera deltagarnas upplevelse och erfarenhet kring ett specifikt ämne är av central betydelse. Dessutom är verkligheten subjektiv och kan uppfattas på flera olika sätt. Studien är därför beroende av den kontext i vilken den studeras (Bryman, 2018). Den aktuella studiens syfte lämpade sig därmed för att undersökas genom en kvalitativ forskningsmetod.

Metodansats

I studien användes semistrukturerade intervjuer för att undersöka hur rekryterare upplevde personlighetstestens användbarhet vid rekrytering. Valet motiverades av att det är fördelaktigt att ha en förutbestämd intervjuguide då det ökar studiens reliabilitet. Samtidigt får intervjupersonerna en stor frihet i att utforma sina svar. Flexibiliteten gör det möjligt att skapa

medvetenhet om vad deltagarna upplever som viktigt i deras skildring och förståelse av händelser, beteenden och mönster. Dessutom bidrar den flexibla strukturen till att det är genomförbart att följa upp intressanta aspekter som uppkommer under intervjun genom följdfrågor. Deltagarnas svar får därmed ett stort inflytande över hur intervjun utvecklas (Bryman, 2018). För att framställa en intervjuguide är det väsentligt att använda den tidigare kunskap som finns inom ämnesområdet. Det baseras på att det ska finnas en omfattande förståelse för ämnet, vilken skapas genom en kritisk bedömning av den befintliga vetenskapliga litteraturen (Kallio, Pietilä, Johnson & Kangasniemi, 2016). Intervjuguiden utformades därför inom ramen för ämnesområdets tidigare forskning (se bilaga 1). Sammanlagt användes 18 frågor med tillhörande följdfrågor, vilka delades upp under rubrikerna inledning, personlighetstestens användbarhet och avslutning. Frågorna formulerades till en början öppna och breda, för att sedan bli alltmer detaljerade. Avsikten bakom frågorna var att inte ha ett föranlett givet svar, utan låta deltagarna beskriva ämnesområdet utifrån egna upplevelser (Bryman, 2018; Langemar, 2008; Lyons & Coyle, 2016).

Innan datainsamlingen påbörjades genomfördes en testintervju på en person som inte skulle medverka i studien. Syftet var att undersöka hur väl intervjuguiden fungerade men också att få erfarenhet i utförandet av semistrukturerade intervjuer (Bryman, 2018). Genom att praktiskt testa intervjuguiden fanns möjlighet att göra vissa justeringar av intervjufrågorna. Den intervjuade personen fick ge feedback och förslag på förbättringar, vilka togs i beaktande innan intervjuguiden färdigställdes.

Urval

Avsikten med ett urval är att välja deltagare som kan ge bästa möjliga information om det som ska undersökas i en viss population. För att skapa kvalitativ representativitet behövs data som är varierad för att täcka in så mycket av området som möjligt, men också

innehållsrik och tolkningsbar för att skapa en ökad förståelse för ämnet. Det kan därmed beskrivas som att studien är i behov av bredd men också av djup. Anledningen är att studiens resultat ska ge en så representativ och meningsfull bild som möjligt av det som har undersökts. Till skillnad från den kvantitativa forskningen är den kvalitativa forskningen inte inriktad på proportioner i populationen. Det innebär att det kan vara fördelaktigt att välja ut de deltagare som kan ge användbar information snarare än att göra ett slumpmässigt urval (Langemar, 2008). Utifrån den angivna informationen beslutades att ett målstyrt urval skulle tillämpas. Det är av strategisk karaktär och används för att skapa överensstämmelse mellan studiens syfte och urval. Anledningen var att kunna styra urvalet så att det skapas en spridning när det kommer till olika bakgrund och erfarenhet hos deltagarna, vilket kunde bidra med ett bredd och djup i studien (Bryman, 2018). I den aktuella studien var populationen rekryterare som var verksamma inom Jönköpings län. För att få en variation på deltagarna har intervjuobjekten strategiskt valts ut från både privat och offentlig verksamhet. Dessutom togs faktorer som bakgrund, yrkesverksamma år och bransch i beaktande. Information om deltagarna inhämtades från olika källor, varav det vanligaste var LinkedIn.

I intervjuer med idiografiskt syfte kan det vara fördelaktigt att inte ha för många intervjuobjekt. Det beror på att de som medverkar ska få en mer framträdande röst i studien. En riktlinje är att använda 3-16 deltagare (Robinson, 2014). Det beslutades att 14 rekryterare skulle intervjuas angående deras upplevelse av personlighetstestens användbarhet vid rekrytering. För att nå upp till det förutbestämda antalet förfrågades sammanlagt 22 rekryterare om de ville medverka på en intervju. Beroende på vilka kontaktuppgifter som fanns tillgängliga skedde förfrågningar genom telefonsamtal eller mejl. Alla tillfrågade deltagare erhöll samma information genom att kontakten utgick ifrån en gemensam, men flexibel, mall (se bilaga 2). Majoriteten av de som tackade nej ansåg att de inte hade tillräcklig kunskap om personlighetstest för att bidra med värde i studien. Den sista rekryteraren som

skulle intervjuas fick förhinder och valde därför att avbryta sin medverkan. Det resulterade i ett slutligt antal intervjuobjekt på 13 rekryterare.

I tabell 1 finns en sammanställning på deltagarnas kodning, deras kön, antalet år som rekryterare och om de har utbildning i att använda personlighetstest samt tolka dess resultat.

Tabell 1

Sammanställning av intervjuade deltagare

Kodning	Kön	Antal år som rekryterare	Utbildning i personlighetstest
Rekryterare A	Kvinna	6,5	Ja
Rekryterare B	Man	7	Nej
Rekryterare C	Man	4	Ja
Rekryterare D	Kvinna	20	Ja
Rekryterare E	Man	5,5	Ja
Rekryterare F	Kvinna	18	Ja
Rekryterare G	Kvinna	20	Ja
Rekryterare H	Man	20	Ja
Rekryterare I	Kvinna	3	Ja
Rekryterare J	Kvinna	25	Nej
Rekryterare K	Kvinna	12	Ja
Rekryterare L	Kvinna	19	Ja
Rekryterare M	Kvinna	10	Ja

Genomförande av intervjuer

Deltagarna fick möjlighet att välja tid och plats, inom de ramar som hade erbjudits vid förfrågan. De 13 intervjuerna genomfördes i en ostörd miljö vald av rekryteraren. Det skapade en trygghet och främjade en öppenhet under intervjun. Samtliga intervjuer utfördes gemensamt av författarna, vilka ständigt hade samma roll för att alla intervjuer skulle få så lika förutsättningar som möjligt. Den ena intervjuaren hade en ledande roll och ställde frågorna, medan den andra aktivt lyssnade, fångade upp intressanta aspekter och ställde

följdfrågor. För att intervjuerna skulle bli så användbara som möjligt, baserades agerandet utifrån de kriterier som finns för en framgångsrik intervjuare. Det innebar att vara en god lyssnare som är aktiv och alert under intervjun. Dessutom ska det finnas en flexibilitet när så är lämpligt. Ytterligare viktiga aspekter är att vara tydlig, strukturerad, komma ihåg det som uttrycks och visa hänsyn (Bryman, 2018). Under inledningen av intervjun ställdes få följdfrågor, detta för att deltagaren inte skulle inta en passiv roll under intervjun utan istället skapa en känsla av att kunna prata fritt och inte bli avbruten i sina tankar. Anteckningar skrevs ned för att kunna följa upp intressanta aspekter senare under intervjun. Valet av att använda en flexibel intervjuguide gav en större uppmärksamhet i vad deltagaren svarade. Deltagaren tilläts att prata fritt och uppriktigt för att ge all möjlig information om deras upplevelse av personlighetstestens användbarhet vid rekrytering (Langemar, 2008).

Analysmetod

Den tematiska analysen identifierar, analyserar och strukturerar data utifrån teman. Det är en metod med teoretisk frihet vilket gör det till ett flexibelt och användbart forskningsverktyg. Dessutom har den förutsättning att bidra med en riklig och detaljerad information om studiens insamlade data (Braun & Clarke, 2006). För att genomföra den tematiska analysen transkriberades intervjuerna till text för att sedan läsas i sin helhet. Transkribering är ett betydelsefullt inslag i analysen och kan skapa en ökad förståelse och bekantskap med det insamlade materialet. Samtliga 13 intervjuer fördelades rättvist mellan författarna och transkriberades självständigt. Författarna läste alla transkriberingar och vid genomgång av texten markerades betydelsefulla formuleringar och nyckelord, vilka sorterades utifrån olika preliminära teman. Därefter undersöktes varje tema enskilt och all information i texten som härrörde till det aktuella temat skrevs ned. Författarna utförde arbetet åtskilt för att inte påverka varandras strukturering och analys av data. Det var först i nästa steg som en jämförelse och bekräftelse av de olika tolkningarna genomfördes tillsammans.

Samtidigt korrigerades och utvecklades listan över teman. När alla teman var färdigställda gjordes en slutgiltig benämning och definition. Materialet under varje tema sammanfattades med egna ord och några citat eller konkreta exempel valdes (Braun & Clarke, 2006; Bryman, 2018; Langemar, 2008). Tabell 2 är en sammanställning av alla identifierade teman och dess underrubriker, vilka framkom under den tematiska analysen.

Tabell 2

Sammanställning av huvudteman och dess underrubriker

Huvudteman	Underrubriker
Motiv till användning	Minskad risk för felrekrytering Passande personlighet Objektivt
Användbarhet	Komplement Bekräftande Diskussionsunderlag Påverkan
Risker	Självskattning Slentrian Livsomständigheter Bristande forskningsinsikt

Etiska aspekter

I studiens inledning granskades forskningsetiska principer som är framtagna inom humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning. De behandlar väsentliga aspekter kring forskarens uppträdande, ansvar och vilka kvalitetskrav som föreligger. Genomgående i studien var fokus på de fyra kraven kring information, samtycke, konfidentialitet och nyttjande. Vid förfrågan om deltagande i intervjun gavs information om studiens syfte, att

deltagandet var frivilligt samt att alla uppgifter skulle vara anonyma och behandlas konfidentiellt (se bilaga 2). I och med det uppfylldes informationskravet. Informationen återupprepades vid intervjutillfället, där deltagarna fick möjlighet att läsa igenom information om studien och underteckna sitt samtycke (se bilaga 3). På så sätt uppfylldes kraven på samtycke, konfidentialitet och nyttjande (Bryman, 2018; Vetenskapsrådet, 2017).

Forskningskvalitet

Forskning ska skapas, genomföras och granskas på ett sätt som säkerställer integritet, transparens och kvalitet. För att bedöma forskningskvaliteten i kvalitativa studier används begreppet tillförlitlighet. Tillförlitlighet utreder om den genomförda studien är trovärdig, överförbar, pålitlig samt gett möjlighet att styrka och konfirmera att författarens agerande skett i god tro. Att skapa en god forskningskvalitet är därmed betydelsefullt och studiens metod valdes utifrån premisen att ge en trovärdig bild av det som undersökts. Dessutom var det väsentligt att redogöra för studiens tillvägagångssätt, vilket skedde genom en tydlig beskrivning av metod och bifogade bilagor. Genom att de forskningsetiska principerna uppfylldes bidrog även det till en ökad tillförlitlighet. Vid intervjuerna ställdes följdfrågor för att säkerställa att deltagarnas åsikter och svar gestaltade på ett rättvisande sätt. Intervjuerna transkriberades innan den tematiska analysen för att deltagarnas upplevelse av personlighetstest skulle skildras korrekt. Därutöver genomförde författarna samtliga tematiska analyser självständigt innan resultatet jämfördes för att främja ett så objektiva förhållningssätt som möjligt (Bryman, 2018).

Resultat

Resultatet från den tematiska analysen visade tre huvudteman, vilka definierades som motiv till användning, användbarhet och risker. Samtliga huvudteman delades in i lämpliga underrubriker utifrån vad som framkom vid analys av insamlad data. I kommande avsnitt redogörs representativa resultat från den tematiska analysen, vilket konkretiseras med

hjälp av citat från de intervjuade rekryterarna.

Motiv till användning

Minskad risk för felrekrytering. Att kunna bedöma en kandidat och avgöra hur denne kommer prestera i framtiden var enligt flera rekryterare en svårighet. Det baserades på att det är komplicerat att läsa av en människa under den begränsade tiden som erbjuds i en rekryteringsprocess:

[...] en sak som jag verkligen har lärt mig i mitt arbetsliv det är att rekrytering, jag skulle säga kanske det svåraste vi håller på med inom HR. [...] du ska inte tro att du efter en timmes möte med en person vet hur den här personen kommer att fungera. (Rekryterare D)

Dessutom fanns det en förståelse för att det är många faktorer som kan påverka kandidatens arbetsprestation och att det är avancerat att försöka förutsäga framtida beteenden:

Det vi försöker göra när vi rekryterar är att vi försöker förutsäga framtiden. Det är omöjligt. Och det spelar ingen roll om det är vädret eller vilken häst som springer snabbast på travbanan. [...] Men det roliga är att ingen kan förutsäga framtiden. Så det är både bra och dåligt i vår värld. Men för mig är det här självklart, det är klart ingen kan. (Rekryterare H)

Rekryterarna kunde därför tänkas uttrycka en ödmjukhet inför sin arbetsuppgift. Då det är en utmaning att genomföra lyckade rekryteringar bidrog personlighetstest med ytterligare information om kandidaten. Det gav även en ökad kontakt och dialog, vilket gjorde att många rekryterare upplevde att det tillförde värde i rekryteringsprocessen. Att använda

personlighetstest betraktades således som ett sätt att minska risken för felrekrytering. Det fanns en utbredd kännedom om att rekrytering är en dyrbar investering och att ett felaktigt rekryteringsbeslut kan resultera i kostsamma konsekvenser:

[...] rekrytering är det viktigaste man gör. Det dyraste ett företag gör. Det kostar mycket pengar om man rekryterar fel person. Och här får vi då ett underlag, dels att borra i vid intervjun, och det kan också vara ett underlag för kommande PU-samtal.
(Rekryterare F)

I samband med felrekrytering diskuterade flertalet av rekryterarna att personlighetstest är resurskrävande. De tar dels tid att utföra, tolka och återkoppla till kandidaten, men innebär även en kostnad vid inköp. Även fast personlighetstesten tar resurser i form av tid och pengar, ansåg många rekryterare det skäligt i förhållande till vad en felrekrytering kostar. Däremot var det för vissa rekryterare en fråga om i vilken utsträckning personlighetstesten användes. För somliga rekryterare användes det i nästintill samtliga rekryteringsprocesser, medan andra rekryterare använde det enbart vid tillsättning av chefer och specialister. Det varierade även var i processen personlighetstesten utfördes vilket påverkade hur många kandidater som testades.

Passande personlighet. Även om rekryterarna poängterade betydelsen av att en kandidat har rätt kvalifikation och erfarenhet, så var personlighet en väsentlig faktor. Det baserades på att personligheten avgör hur kandidaten kommer att agera och komplettera övriga anställda i arbetsgruppen. Dessutom ansåg flera rekryterare att personlighet var avgörande för framtida arbetsprestation. En aspekt som betonades var att en kandidat kan lära sig de flesta arbetsuppgifter om denne får tillräckligt med tid och utbildning. Däremot är en kandidats attityd och inställning mer bestående och därmed svårare för en arbetsgivare att

förändra. Om en rekrytering inte lyckades berodde det således ofta på att en kandidats personlighet inte fungerade i det givna sammanhanget snarare än en brist på kompetens:

[...] vad beror det på om en rekrytering inte blir bra. Personligheten, i 90 % av fallen.
[...] X hejar inte på andra människor på arbetsplatsen. X svarar inte på mejl från kunder. Och vart vi än skickar honom så blir det friktion. Det är personlighetsdrag, och du ändrar inte på en vuxen människas personlighet. (Rekryterare H)

Personlighet betraktades därför som en avgörande aspekt vid rekrytering. För att göra en så bra bedömning av en kandidat som möjligt var personlighetstest ett lämpligt hjälpmedel. Det bidrog både med en kartläggning av kandidatens olika egenskaper men också en mer djupgående samt nyanserad bild av dennes personlighet. Majoriteten av rekryterarna betraktade därför personlighetstest som användbart för att kunna predicera framtida arbetsprestation.

Objektivt. Många rekryterare ansåg att det var svårt att inte påverkas av sin magkänsla vid bedömning av kandidater. Det baserades på en medvetenhet om att människan har en tendens att bilda sig en subjektiv uppfattning om andra människor:

[...] man kan tycka att man är hur objektiv som helst som människa när man sitter och intervjuar, och jag ser mig själv som en väldigt objektiv person men sen vet jag att det finns begränsningar i det också. [...] testet är väldigt viktigt för att antingen bekräftar du lite din magkänsla eller så [...] säger det något helt annat. Och då får jag en riktig chans att ifrågasätta mig själv. (Rekryterare C)

Även om sunt förnuft kan vara viktigt vid rekrytering så får rekryterarens magkänsla inte bli avgörande vid beslut av kandidat. Det motiverades av att kompetenta kandidater kan bli bortvalda, då det finns en benägenhet att fatta tycke för individer med liknande intresse och personlighet:

[...] jag har gjort hundra rekryteringar. Jag tycker det är skitsvårt att intervjua folk. För att man rycks med. Man påverkas. Ni vet, kanske håller någon på Frölunda vilket jag också gör. Ja men då känner jag kul person [...] Jag tror personlighetstest är viktiga för de ger, även om de inte är 100 % tillförlitliga, så ger de en mer korrekt bild av någons person än vad jag kanske lyckades få fram vid intervjun. (Rekryterare B)

Personlighetstest var ett alternativ för att kunna få en mer objektiv bild av kandidaten samt stämma av om rekryterarens egen magkänsla stämde överens med testresultatet. Det var även ett hjälpmedel som främjade att alla kandidater får samma rättvisa möjlighet till anställning samt undvika risken för diskriminering.

Användbarhet

Komplement. Majoriteten av rekryterarna ansåg att personlighetstest kunde vara användbart som ett komplement vid rekrytering. Det innebar att det skulle användas i kombination med andra urvalsmetoder, där intervjuer, referenser och begåvningsstest var vanligt förekommande. Dessutom ansågs personlighetstest bidra med andra fördelar så som underlag för frågor, både under intervjun men också i samband med referenstagning:

Ja, men vi tycker att det är ett bra komplement. Det ger trots allt underlag för frågor, även då om man inte måste matcha profilen till 100 %, det gör väldigt få människor

[...] och så får vi även ut referensfrågor på detta utifrån individens svar. (Rekryterare F)

Enbart ett personlighetstest betraktades som ett för vagt underlag för att fatta ett avgörande rekryteringsbeslut. Rekryterarna bedömde även den personliga kontakten med kandidaten som nödvändig. Personlighetstest var därför användbart som en del av kandidatens helhetsbedömning och kunde bidra med värde genom att ge en mer heltäckande bild av dennes personlighet:

Jag tycker personlighetstest är viktigt som en del i rekryteringsprocessen [...] för det är väldigt mycket du fångar upp genom intervjuer, djupintervjuer och så vidare, men personlighetstest är ett bra komplement till det man själv har tolkat in från intervjuerna. (Rekryterare C)

Det framkom att det var flera av rekryterarna som saknade personlighetstest när de genomförde en rekrytering utan att använda det. I dessa situationer var det tydligt att det var ett uppskattat komplement, då de annars upplevde det svårare att bedöma kandidaten. Det berodde inte enbart på att rekryteraren inte hade tillgång till personlighetstestets resultat, utan att det försvann ett moment med värdefull kontakt och dialog med kandidaten:

[...] och de valde att inte ha personlighetstester. När man är van vid att jobba med personlighetstester så blir det svårt för mig att göra en fullständig bedömning. Jag träffar kandidaten väldigt mycket mer och har väldigt mycket mer kontakt när jag gör personlighetstester. Det blir en mer djupgående analys av personligheten. (Rekryterare I)

Bekräftande. Personlighetstest användes för att rekryterarna skulle bekräfta uppfattningen de själva fått om kandidaten. Det utfördes genom att rekryteraren stämde av huruvida testresultatet och intrycket från intervjun stämde överens med varandra:

Jag tycker det är viktigt att man ser det som en del av det hela. Det är ett utav de urvalsverktygen som man har att tillgå när man rekryterar. Man kan inte lägga hela tilltron till testet utan jag tycker det är ganska bra när [...] man kan använda det som ett sätt att verifiera, få min uppfattning bekräftad om kandidaten [...]. (Rekryterare D)

Om personlighetstestet gav samma bild av kandidaten blev det en bekräftelse på att rekryteraren hade tolkat individen rätt. Det uttrycktes därför som en trygghet hos rekryteraren att beslutet inte enbart grundades i en uppfattning från intervjun, utan att det fanns ett vetenskapligt beprövat verktyg i grunden. Skulle det däremot inte stämma överens var det användbart för att ifrågasätta varför det uppstått en skillnad. Det skedde ofta i dialog med kandidaten och kunde genom fortsatt samtal bidra till en större förståelse för dennes personlighet.

Diskussionsunderlag. Under intervjuerna framkom att majoriteten av rekryterarna använde personlighetstest som ett diskussionsunderlag i rekryteringsprocessen:

[...] jag tror inte på det som en urvalsmetod egentligen. Jag tror på det som ett diskussionsunderlag. Det kan inte vara det som [...] friar eller fäller en kandidat utan det måste användas som ett komplement, där man kan få fram vissa tankar hos personen eller egenskaper man kan resonera kring [...]. (Rekryterare G)

Vanligen utfördes personlighetstest innan en djupintervju eller i samband med en teståterkoppling med kandidaten. Rekryteraren hade därför möjlighet att ställa mer djupgående frågor och reda ut eventuella oklarheter baserade på personlighetstestets resultat:

[...] vissa som har varit klockrena intervjuer och så säger testet att den här personen skulle absolut inte passa för den här tjänsten. Och då tycker jag oftast att när man har suttit i en djupintervju att det bekräftats att okej, testet hade faktiskt rätt och det var bra att vi inte gick på första känslan. (Rekryterare C)

Genom att använda det som ett underlag för fortsatt dialog ansåg rekryterarna att det bidrog till en mer fullständig bild av kandidaten. I många diskussioner framkom det ny information, vilket gjorde det enklare att ta ett lämpligt rekryteringsbeslut. Däremot var fokus snarare på dialogen kring resultatet än vad det faktiska resultatet hade uppvisat.

Påverkan. I skildringen av hur personlighetstestens utfall påverkade valet av kandidat fanns det en viss inkongruens mellan rekryterarna. Flertalet rekryterare ansåg att personlighetstestets resultat inte påverkade beslutet i särskilt hög utsträckning. Det fanns en tydlig ståndpunkt i att resultatet enbart var en del av kandidatens helhetsbedömning och att en fullständig matchning mellan kandidat och personlighetstest inte var nödvändig för anställning. Rekryterarna baserade det särskilt på att enbart ett personlighetstest inte kan ge hela sanningen om en kandidat. Det var därför inte rättfärdigat att ta avgörande rekryteringsbeslut enbart utifrån personlighetstestets resultat:

Jag tycker att man ska använda dem ganska restriktivt [...] eller säg såhär, det får bara vara en väldigt liten del av vad man summerar om en kandidat. Vi kan anställa

personer som inte matchar vår bild helt och fullt. Vi går alltså inte 100 % på dem.

(Rekryterare F)

Det fanns även rekryterare som uttryckte hur de i vissa rekryteringar hade fått ett dåligt resultat på personlighetstestet i förhållande till den aktuella tjänsten, men ändå valt att anställa kandidaten. Trots resultatet kunde det bli en lyckad rekrytering. Det demonstrerade att de övriga urvalsmetoderna hade gett en tillräckligt god kännedom om kandidaten:

[...] vi hade en rekrytering, det var en hyfsat hög rekrytering, med ett annat typ av test som jag inte kunde så väl [...] och då försökte man också se den här matchningen, hur väl stämmer det överens. Och det var en så dålig matchning det kan bli, det var inte alls rätt. Jag bara, men den här personen är jättebra och det sa kunden med [...] han känns så pass bra, referenserna var bra och han har rätt kunskap, så man tog honom ändå och det blev jättebra. (Rekryterare K)

För andra rekryterare kunde personlighetstestet däremot bli avgörande vid val av kandidat. Det handlade främst om de situationer då personlighetstestet inte stämde överens med rekryterarens intryck av kandidaten vid intervjun. Personlighetstesten hade även en inverkan på de rekryteringsprocesser där det var svårt att ta ett slutgiltigt beslut mellan två eller flera likvärdiga kandidater. Dessutom kunde det vara avgörande om det fanns en viss tveksamhet kring en kandidat och ett behov av ytterligare information. I de situationerna kunde personlighetstestet bli den övervägande faktorn och bli utslagsgivande för om kandidaten anställdes eller inte. Med motivering i ovan angivna information uttryckte en av rekryterarna att:

När vi gjorde en rekrytering för två veckor sedan där vi hade detta, så var det den övervägande faktorn. Hade de varit dåliga så hade vi inte anställt. [...] Testet var precis det vi letade efter och då fick x en anställning. (Rekryterare B)

Risker

Självskattning. Det var vanligt förekommande att personlighetstestens resultat stämde överens med rekryterarens uppfattning av kandidaten. Däremot kunde det emellanåt uppstå en skillnad och även tillfällen då kandidaten själv vid teståterkopplingen uttryckte att de inte kände igen sig i resultatet. Rekryterarna härledde det till att många personlighetstest baserades på självskattning:

[...] jag tror på testerna, oftast stämmer det, men jag har kandidater som säger att det här känner jag inte igen mig i. Nej, men hur har de värderat den frågan, hur värderar de det ordet, vad betyder det ordet för dem. Det är självskattningstest [...] och vi är människor och vi är alla jätteolika. (Rekryterare A)

Då kandidaterna skattar sig själva kan det påverka testresultatet och i vissa sammanhang ge en missvisande bild. Det motiverades av att kandidatens självbild inte alltid stämde överens med verkligheten. Dessutom kunde det bero på hur kandidaten uppfattar, tolkar och värderar olika moment i personlighetstestet utifrån deras egen referensram. Att det var självskattningstest bidrog även till att kandidaterna hade möjlighet att fuska. Då kandidaterna gärna vill ha jobbet fanns det en viss tendens att försöka justera svaren för att framställa sig utifrån vad som efterfrågas i den sökta tjänsten. De flesta rekryterare var medvetna om att fusk kunde förekomma, även om de ansåg att majoriteten av kandidaterna

svarade sanningsenligt. Flera rekryterare betraktade det som naturligt att individen vill framställa sig på ett positivt sätt utifrån den tänkta tjänsten:

Det är mänskligt. Du försöker. Hade du lagt ett test framför mig [...] och jag vill ha jobbet du hanterar, då försöker jag tänka efter. Vad vill du höra? [...] jag tror människor försöker svara rätt. Precis som man försöker svara rätt på en anställningsintervju. (Rekryterare H)

Även om kandidater kan fuska ansåg rekryterarna att de använde sig av personlighetstest som var utformade för att upptäcka de kandidater som inte svarade sanningsenligt. Det byggde på att liknande frågor återkom flera gånger och att personlighetstestet därför kunde gradera hur konsekvent kandidaten hade varit i sina svar. För att säkerställa att kandidaten inte fuskat var det även väsentligt för många rekryterare att ha en dialog med kandidaten efteråt. När djupare frågor om resultatet ställdes så blev det ofta tydligt om kandidatens verkliga personlighet inte stämde överens med testresultatet. Det kunde då uppstå en intressant dialog kring varför kandidaten hade svarat som denne gjorde. Rekryterarna bedömde det därför som svårt för kandidaterna att fuska och att risken för att det skulle påverka testresultatet var relativt låg.

Slentrian. Varje enskilt personlighetstest som utförs är unikt. Trots att rekryterarna genomför och analyserar många test går det inte att frånga vikten av att tolka testen på ett korrekt och noggrant sätt. Om personlighetstesten börjar användas slentrianmässigt finns en ökad risk för att individen bakom testet glöms bort och att rekryteraren enbart ser till testresultatet:

[...] det är en bra bas och det är ett bra hjälpmedel och det finns en hög validitet, men

någonstans får man inte glömma bort människan i processen. [...] Man får en bra kännedom om hur en person är på ett test [...] men det är viktigt att lära känna kandidaten. (Rekryterare A)

Det fanns dessutom en skepticism mot screeningtester då dessa vanligtvis ligger som ett tidigt urval i rekryteringsprocessen. Kandidater selekteras då bort direkt om resultatet inte är tillfredsställande utifrån de riktlinjer som bestämts.

Livsomständigheter. Majoriteten av rekryterarna ansåg att individens grundpersonlighet är densamma över tid. Däremot om en människa råkar ut för stora livshändelser kan det påverka individens personlighet och därigenom personlighetstestets resultat. Det kan bero på många faktorer, men rekryterarna betonade särskilt livsomständigheter som skilsmässa, sjukdom i familjen samt psykisk ohälsa. Personlighetstestets resultat kan då riskera att inte ge en sanningsenlig bild av hur kandidaten är under normala omständigheter. Många rekryterare ansåg därför att det var av stor vikt att tillsammans med kandidaten diskutera resultatet för att upptäcka om det fanns några bakomliggande orsaker till personlighetstestets utfall:

Och det brukar man säga om tester också att det kan påverka om du är inne i en sämre period av livet, eller du har gått igenom något tufft eller om du har en speciell arbetssituation. [...] det beror lite på vart man befinner sig. (Rekryterare D)

Flera rekryterare menade även på att personlighetstestens resultat kan påverkas av den befattning som kandidaten innehar i organisationen. Skulle kandidaten byta roll fanns en möjlighet att vissa personlighetsdrag skulle utvecklas eller förändras utifrån de nya förutsättningarna. Ytterligare en omständighet som kunde påverka personlighetstestets

resultat var organisationsförändringar. Vid varsel och uppsägning påverkas inte enbart berörda individer. Det har dessutom en inverkan över de individer som är kvar i organisationen genom förändrade gruppkonstellationer samt arbetsuppgifter.

Bristande forskningsinsikt. Vid intervjuerna framkom att majoriteten av rekryterarna bedömde att de inte hade god insikt i aktuell forskning kring personlighetstest. De uttryckte att de inte var experter på området, men hade inhämtat en viss kunskap från olika nätverk och populärvetenskapliga artiklar. Däremot ansåg rekryterarna att det var väsentligt att ha en god kännedom om de personlighetstester som användes samt säkerställa att de har en god forskningskvalitet. Främst fick rekryterarna kunskap från testleverantören och de utbildningar som anordnades i samband med deras licensiering. Det fanns således ett gott förtroende för testleverantören och en tillit till att den informationen som de gav om aktuell forskning var sanningsenlig. Några rekryterare uttryckte emellertid en medvetenhet om den vinstinriktade säljmarknad som finns vid försäljning av personlighetstest. De hade en viss skepticism mot den kunskap som fanns kring personlighetstest samt hur de kom att användas vid rekrytering:

[...] det är en stor okunskap det här med tester. Det är ingen tvekan. Och det är säkert, jag tror det har och göra med det här kommersiella. Att det är många som är ute, det är business, det är pengar. Det är lättare att sälja de här testerna. Och så tar man inte riktigt ansvar för hur de används. (Rekryterare H)

På grund av den vinstinriktade marknaden fanns det även en viss kritik mot kvaliteten mot vissa personlighetstester. Det betonades därför som viktigt att vara medveten om vilket test som används och inte ha en för hög tilltro till säljare:

[...] det finns väldigt mycket skittester och sen finns det väldigt många bra också. Kortfattat skulle jag säga att [...] det är jätteviktigt att välja rätt test och inte bara ta något. Om en glad säljare kommer och säger att här, då ska man vara lite kritisk [...].
(Rekryterare C)

Den bristande insikten i forskning berodde till stor del på tidsbrist. Flera av rekryterarna beskrev arbetsbelastningen som hög. De ansåg därför att de inte hade möjlighet att fördjupa sig i den aktuella forskningen kring personlighetstestens användbarhet vid rekrytering. Rekryterarna betraktade dessutom inte personlighetstest som en nödvändig prioritering, då det enbart var en av deras urvalsmetoder.

Resultat i förhållande till tidigare forskning

Resultatet från den tematiska analysen skildrade rekryterarnas upplevelse av personlighetstestens användbarhet vid rekrytering. För att undersöka hur väl rekryterarnas upplevelse stämde överens med de antaganden som existerade inom arbetspsykologisk testning, redogörs i följande avsnitt det givna resultatet i förhållande till tidigare forskning. Avsikten är att lokalisera likheter och skillnader för att undersöka om det föreligger en bristande kunskap mellan teori och praktisk användning.

Varaktig personlighet

Under intervjuerna uttryckte majoriteten av rekryterarna att de betraktade en individs personlighet som relativt stabil över tid. Det motiverades av att människan har en grundpersonlighet, men att vissa personlighetsdrag kan förändras utifrån yttre omständigheter. Framst betonades livshändelser som skilsmässa, sjukdom i familjen och psykisk ohälsa. Även förändringar i organisationen lyftes fram som en faktor vilken kunde inverka på individens personlighet samt på dennes arbetsprestation. Rekryterarnas upplevelse stämde därmed till

viss del överens med forskningens antagande att personlighet är föränderligt, vilket i studier har uppvisats genom att individens personlighet påverkats av arbete, hälsa, social roll och motivation (Costa & McRae, 2006; Helson & Soto, 2005). Däremot var det ingen av rekryterarna som nämnde att kandidater i viss mån kan förändra sin personlighet i önskad riktning genom egen vilja (Hudson & Fraley, 2015). Inte heller den förändring som kan ske i personligheten under längre tidsperioder berördes i detta avseende (Hampson & Goldberg, 2006). Rekryterarna hade därför en mer varaktig syn på personlighet än vad som uttrycks inom forskningen. Att personligheten förändras ansågs vara ett resultat av omvälvande livsomständigheter, snarare än en kontinuerlig utveckling över tid där individen själv kan ha en viss påverkan över dennes personlighetsdrag.

Komplement till andra urvalsmetoder

I den vetenskapliga litteraturen framkom att personlighetsdragen i Femfaktorteorin har ett begränsat samband till arbetsprestation. För att förbättra tillförlitlighet kan personlighetstest användas i kombination med andra urvalsmetoder och således bidra till en ökad inkrementell validitet (Ones et al., 2007; Rothstein & Goffin, 2006). Rekryterarnas upplevelse av personlighetstestens användbarhet stämde i det avseendet överens med forskningens antagande. Enbart personlighetstest betraktades som en otillräcklig metod vid rekrytering och istället användes det som ett komplement till andra urvalsmetoder. Det kunde förbättra rekryteringen genom att bekräfta rekryterarens bild av kandidaten men också genom att verka som ett diskussionsunderlag. På så sätt gav det en mer nyanserad och heltäckande bild av kandidaten vilket ökade sannolikheten att fatta ett lämpligt rekryteringsbeslut. Till skillnad från forskningen uttryckte däremot majoriteten av rekryterarna en högre tilltro till sambandet mellan personlighetstest och arbetsprestation. Det vittnade om att det fanns en bristande kunskap kring personlighetstestens validitet.

Fusk och dess påverkan på testresultatet

Precis som forskningen uppvisar är även rekryterarna övervägande överens om att det förekommer en risk för fusk. Det beror på att många personlighetstest som används baseras på självskattning (Goffin et al., 2009; Griffith et al., 2007; Mueller-Hanson et al., 2003). De flesta rekryterarna utgick från att fusk beror på att kandidater vill öka sin chans till anställning, men att det även kan ha sin grund i en sviktande självinsikt. Det stämmer överens med forskningen som likaså den förklarar att fusk kan bero både på avsiktligt agerande men också omedvetna processer i individens inre (Arthur et al., 2001; Griffith et al., 2007). Däremot fanns det en skillnad i hur rekryterarna och forskningen antog att fuskandet kommer påverka valet av kandidat. Rekryterarna var till största del överens om att det framkommer i testresultatet om kandidaterna har fuskat. Det grundades i att de flesta personlighetstesterna graderade hur konsekvent kandidaterna hade varit i sina svar. Fusk betraktades inte som ett betydande problem eftersom personlighetstesten lokaliserade de kandidater som inte svarade sanningsenligt. I forskningen fanns det däremot en större problematisering kring fusk, där studier styrkt att kandidater som fuskar sannolikt kommer rankas högre poängmässigt (Douglas et al., 1996; Mueller-Hanson et al., 2003). Det kan leda till att ett felaktigt rekryteringsbeslut fattas, vilket påverkar organisationen negativt (Rothstein & Goffin, 2006).

Kulturella skillnader

Rekryterarna uttryckte ytterst få funderingar och tankar angående kulturella skillnader samt dess påverkan på personlighetstestens resultat. Det är förvånande med tanke på att flera studier belyser att det är en väsentlig aspekt att ta hänsyn till vid rekrytering. För att fatta ett rättvist rekryteringsbeslut är det viktigt att personlighetstestet är anpassat för att bedöma kandidater från olika kulturer. Det finns annars en risk för att resultatet inte ger en sanningsenlig bild av kandidaterna i förhållande till varandra (Van de Vijer & Poortinga, 1997; Robie et al., 2005). Flera rekryterare betonade vikten av att välja ett test med god

forskningskvalitet, men kulturella skillnader nämndes inte som en orsak i sammanhanget. Det kan därför tolkas som att rekryterarna inte upplevde kulturella skillnader som en faktor som påverkade personlighetstestens användbarhet. Konstaterandet blir således att det i studien fanns en bristande kunskap gällande kulturella skillnader och dess påverkan på personlighetstestens användbarhet. Däremot ansåg flera av rekryterarna att personlighetstest reducerar risken för diskriminering då de förhåller sig mer objektiva till kandidaten. Det baserades på att det är svårt att inte påverkas av sin subjektiva uppfattning och magkänsla vid rekryteringsbeslut. I det avseendet stämde rekryterarnas upplevelse överens med forskningen. Med förutsättning att personlighetstestet är utformat på ett sätt som tar hänsyn till kulturella skillnader kan det öka chansen för en rättvis bedömning och minska risken för diskriminering (Bolander & Sandberg, 2013; De Oliveria & Proença, 2009; Youngman, 2017).

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka hur rekryterare i Jönköpings län upplevde personlighetstestens användbarhet vid rekrytering. I den vetenskapliga litteraturen framkom en oenighet mellan forskare och yrkesverksamma samt en kritik mot rekryterares bristande kunskap om personlighetstest. Därför syftade studien till att jämföra hur väl rekryterarnas upplevelse stämde överens i förhållande till de antaganden som existerade om arbetspsykologisk testning. De genomförda intervjuerna med efterföljande tematisk analys resulterade i tre huvudteman, vilka definierades som motiv till användning, användbarhet och risker. Rekryterarna uttryckte i vissa sammanhang skilda åsikter, men hade en relativt samstämmig bild av personlighetstestens praktiska användning. Sammanfattat ansåg de att personlighetstest var en användbar urvalsmetod vid rekrytering. Det var under förutsättning att det användes som ett komplement till andra urvalsmetoder och att resultatet enbart var en del av kandidatens helhetsbedömning. Främst användes det för att bekräfta rekryterarens bild av kandidaten samt verka som ett diskussionsunderlag för fortsatta samtal.

Personlighetstestens resultat hade vanligtvis inte en avgörande betydelse vid val av kandidat. Enbart i vissa situationer kunde testresultatet bli den övervägande faktorn, men då med anledning av ett avvikande testresultat eller att det var svårt att fatta ett lämpligt rekryteringsbeslut. Det fanns en medvetenhet om vissa risker i användandet av personlighetstest, men genomgående ansåg rekryterarna att motivet till användning vägde tyngre under förutsättning att det användes på ett korrekt sätt.

I förhållande till existerande antaganden om arbetspsykologisk testning stämde rekryterarnas upplevelse till viss del överens med den vetenskapliga litteraturen. Det som skiljde sig åt var att rekryterarna hade en mer stabil syn på personlighet och en större tilltro till att personlighetstest kan predicera framtida arbetsprestation. Förvånande var även att fusk, som i flertalet studier uppvisat att det kan leda till felaktiga rekryteringsbeslut, inte betraktades som ett lika stort problem i den praktiska användningen. Inte heller kulturella skillnader nämndes som en faktor vilken kan påverka personlighetstestens användbarhet. Rekryterarna hade därför, till skillnad från tidigare forskning, en mer övertygad och okomplicerad upplevelse av personlighetstestens användbarhet vid rekrytering. Att det fanns en inkongruens mellan rekryterarnas upplevelse av personlighetstestens användbarhet och existerande antaganden inom arbetspsykologisk testning förklarades genom bristande kunskap. Rekryterarna hade en hög arbetsbelastning och ansågs inte ha den tid som krävdes för att vara insatt i aktuell forskning. Dessutom betraktades inte personlighetstest som en nödvändig prioritering, då testresultat enbart var en del av kandidatens helhetsbedömning. Det innebar att den kritik som tidigare riktats mot rekryterares otillräckliga kunskap i vissa hänseenden varit rättfärdigad. Att det finns en god kunskapsgrund är fundamentalt för att ett psykometrisk instrument ska kunna användas på ett tillförlitligt och forskningsbaserat sätt. Det är därför en risk att den bristande kunskapen i kombination med en vinstinriktad marknad banat väg även för opålitliga personlighetstest samt en ovetenskapligt förankrad användning.

Att det fanns en skillnad mellan forskning och praktisk användning, baserat på en bristande kunskap hos rekryterare, är därmed väsentligt att skapa medvetenhet kring. En ökad insikt i problematiken kan bidra till att överbrygga det rådande kunskapsglappet och därigenom främja upprätthållandet av en etisk och vetenskapligt förankrad användning av personlighetstest.

Studiens begränsningar

Urvalet baserades på ett mindre antal intervjudeltagare, vilka strategiskt valdes ut för att bidra med bredd och djup i studien. Intervjuerna utgick från deltagarnas subjektiva upplevelser som med stor sannolikhet påverkades av den sociala kontext de befann sig i. Det går därför inte att dra några generella slutsatser till hur andra rekryterare upplevde personlighetstestens användbarhet vid rekrytering. Under intervjuerna fanns även en viss försiktighet till att uttrycka allt för skarpa åsikter kring personlighetstest och dess användbarhet. En förklaring är att det kan finnas en lojalitet gentemot arbetsgivaren och att svaren anpassades utifrån dennes riktlinjer. Författarna till studien var medvetna om den begränsningen och fokuserade därför på att skapa en trygg och öppen atmosfär, likväl som att redogöra för studiens forskningsetiska principer.

Förslag på vidare forskning

Då den aktuella studien var avgränsad till Jönköpings län och ett mindre urval hade det varit av intresse att genomföra en mer omfattande samt generaliserbar undersökning om rekryterares upplevelse av personlighetstestens användbarhet vid rekrytering. Användningen av personlighetstest ökar, men rekryterares upplevelse av dess användbarhet i förhållande till antaganden inom arbetspsykologisk testning är fortfarande ett relativt outforskat område. Ett behov av ytterligare studier föreligger därmed inom ämnet. Det skulle bidra till en ökad förståelse för huruvida det förekommer kunskapsglapp mellan teori och praktisk användning

inom forskningsfältet. Givna resultat kan då ligga till grund för fortsatt forskning om hur psykometriska instrument kan utvecklas samt användas på ett etiskt och korrekt sätt.

Tillkännagivanden

I första hand vill vi tacka de 13 deltagare som tog sig tid att bli intervjuade för vår studie. Ert engagemang och tillmötesgående inställning bidrog med stort värde och det är ni som gjorde studien möjlig att genomföra. Vi vill även tacka vår handledare Emma Neal som hjälpt oss genom givande samtal och råd. Din kunskap och tillgänglighet har varit ovärderlig.

Avslutningsvis vill vi tacka våra familjer och vänner för all stöttning vi fått under den här perioden.

Referenslista

- Ardelt, M. (2000). Still stable after all these years? Personality stability theory revisited. *School Psychology Quarterly*, 63(4), 392-405.
- Arthur, W., Woehr, D., & Graziano, W. (2001). Personality testing in employment settings. *Personnel Review*, 30(6), 657-676.
- Barrick, M., & Mount, M. (1991). The big five personality dimensions: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Bolander, P., & Sandberg, J. (2013). How employee selection decisions are made in practice. *Organization Studies*, 34(3), 285-311.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metod*. Malmö: Liber.
- Carless, S. (2009). Psychological testing for selection purposes: A guide to evidence-based practice for human resource professionals. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(12), 2517-2532.
- Ceci, S. J. (1996). *On intelligence. A bioecological treatise on intellectual development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Costa, P., & McCrae, R. (2006). Age changes in personality and their origins: Comments on Roberts, Walton, and Viechtbauer (2006). *Psychological Bulletin*, 132(1), 26- 28.
- Douglas, E. F., McDaniel, M. A., & Snell, A. F. (1996). The validity of non-cognitive measures decays when applicants fake. *Academy of Management proceedings*, 127-131.
- Goffin, R., Boyd, A., & Hunsley, J. (2009). Faking and personality assessment in personnel selection: Advancing models of faking. *Canadian Psychology*, 50(3), 151-160.

- Griffith, R., Chmielowski, T., & Yoshita, Y. (2007). Do applicants fake? An examination of the frequency of applicant faking behavior. *Personnel Review*, 36(3), 341-355.
- Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology*, 18, 135-164.
- Hampson, S. E., & Goldberg, L. R. (2006). A first large-cohort study of personality trait stability over 40 years between elementary school and midlife. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 763-779.
- Helson, R., & Soto, C. J. (2005). Up and down in middle age: monotonic and nonmonotonic changes in roles, status, and personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(2), 194-204.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (2003). *Applied statistics for the behavioral sciences*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Hogan, R. (2005). In defense of personality measurement: New wine for old whiners. *Human Performance*, 18(4), 331-341.
- Hudson, N. W., & Fraley, R. C. (2015). Personality traits change: can people choose to change their personality traits? *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(3), 490- 507.
- Hurtz, G., & Donovan, J. (2000). Personality and job performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
- Kallio, H., Pietilä, A., Johnson, M., & Kangasniemi, M. (2016). Systematic methodological review: Developing a framework for a qualitative semi-structured interview guide. *Journal of Advanced Nursing*, 72(12), 2954-2965.
- Kernberg, O. (2016). What is Personality? *Journal of Personality Disorders*, 30(2), 145-156.
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: Att låta en värld öppna sig*. Stockholm: Liber.

- Lyons, E., & Coyle, A. (2016). *Analysing qualitative data in psychology*. Los Angeles: SAGE.
- Morgeson, F., Campion, M., Dipboye, R., Hollenbeck, J., Murphy, K., & Schmitt, N. (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel Psychology, 60*(3), 683-729.
- Mueller-Hanson, R., Heggstad, E. D., & Thornton, G. C. III. (2003). Faking and selection: Considering the use of personality from select-in and select-out perspectives. *Journal of Applied Psychology, 88*(2), 348-55.
- O'neill, T. A., & Hastings, S. E. (2010). Explaining workplace deviance behavior with more than just the "Big Five". *Personality and Individual Differences, 50*(2), 268-273.
- Ones, D., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology, 60*(4), 995-1027.
- Ones, D., & Anderson, N. (2002). Gender and ethnic group differences on personality scales in selection: Some British data. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 255-276.
- Risavy, S. D., & Hausdorf, P. A. (2011). Personality Testing in Personnel Selection: Adverse impact and differential hiring rates. *International Journal of Selection and Assessment, 19*(1), 18-30.
- Robie, C., Brown, D., & Bly, P. (2005). The big five in the USA and Japan. *The Journal of Management Development, 24*(7/8), 720-737.
- Robinson, O. C. (2014). Sampling in interview-based qualitative research: A theoretical and practical guide. *Qualitative Research in Psychology, 11*(1), 25-41.
- Rothstein, M. G., & Goffin, R. D. (2006). The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review, 16*(2), 155-180.

- Salgado, J. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 323-346.
- Schmit, M. J., Kihm, J. A., & Robie, C. (2000). Development of a global measure of personality. *Personnel Psychology*, 53(1), 153-193.
- Sternberg, R. J. (1988). *The triarchic mind. A new theory of human intelligence*. New York: Penguin Books.
- Tett, R., & Christiansen, N. (2007). Personality tests at the crossroads: a response to Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy, and Schmitt. (2007). *Personnel Psychology*, 60(4), 967-993.
- Tett, R., Jackson, D., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703-742.
- Tett, T. P., Freund, K. A., Christiansen, N. D., Fox, K. E & Coaster, J. (2011). Faking on self-report emotional intelligence and personality tests: Effects of faking opportunity, cognitive ability, and job type. *Personality and Individual Differences*, 52, 195-201.
- Thoresen, C. J., Bradley, J. C., Bliese, P. D., Thoresen, J. D., & Zedeck, S. (2004). The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 835-853.
- Van de Vijver, F., & Poortinga, Y. H. (1997). Towards an integrated analysis of bias in cross cultural assessment. *European Journal of Psychological Assessment*, 13(1), 29-37.
- Vetenskapsrådet [VR]. (2017). God forskningssed. Hämtad 15 mars 2019, från <https://publikationer.vr.se/produkt/god-forskningssed/>.
- Viera Campos Proença, M., & Valente Dias de Oliveira, E. (2009). From normative to tacit knowledge: CVs analysis in personnel selection. *Employee Relations*, 31(4), 427-447.

Youngman, J. (2017). The use and abuse of pre-employment personality tests. *Business Horizons*, 60(3), 261-269.

Bilaga 1. Intervjuguide

Introduktion

Presentation av oss

Syftet med studien

Information om hur intervjun kommer genomföras

Etiska aspekter

Samtyckesformulär

Fråga deltagaren om tillåtelse för att spela in intervjun

Ge deltagaren möjlighet att ställa frågor

Inledning

Hur gammal är du?

Vilken utbildning har du?

Vilken är din yrkesmässiga roll i organisationen?

Vilka är dina nuvarande arbetsuppgifter?

Hur länge har du jobbat med rekrytering?

Har du erfarenhet av att använda personlighetstest?

Har du utbildning i att utföra personlighetstest och tolka dess resultat?

Personlighetstestens användbarhet

Vad var din första känsla när du hörde ämnet för intervjun?

Kan du beskriva dina tankar kring personlighetstest som urvalsmetod?

Hur går er rekryteringsprocess tillväga från ansökan till anställning?

Följdfrågor om personlighetstest används:

Varför har ni valt den här kombinationen av urvalsmetoder?

Varför har ni valt att använda personlighetstest?

Kan du beskriva varför ni vill bedöma en kandidats personlighet?

Hur stor påverkan har personlighetstestens resultat vid beslut om kandidat?

Hur väl anser du att personlighetstest predicerar framtida arbetsprestation?

Har du genomfört en rekrytering utan personlighetstest?

Upplevde du någon skillnad när personlighetstest används i förhållande till när det inte används?

Följdfrågor om personlighetstest inte används:

Varför har ni valt den här kombinationen av urvalsmetoder?

Varför har ni valt att inte använda personlighetstest?

Vad anser du om att göra en bedömning av en kandidats personlighet?

Har ni tidigare använt er av personlighetstest?

Upplever du någon skillnad när personlighetstest användes i förhållande till när det inte används?

Hur upplever du personlighetstestens användbarhet vid rekrytering?

Vad påverkar personlighetstestens användbarhet enligt dig?

Tycker du att personlighetstest ger en sanningsenlig bild av hur en kandidat är i verkligheten?

Hur insatt är du i aktuell forskning kring personlighetstest som urvalsmetod?

Följdfrågor:

Kan du beskriva vilken uppfattning du fått av personlighetstest utifrån aktuell forskning?

Stämmer forskningen överens med din personliga åsikt om personlighetstest?

Hur tror du att användningen av personlighetstest kommer att se ut i framtiden?

För att sammanfatta den informationen som du gett, anser du att personlighetstest bör användas i rekryteringssammanhang?

Avslutning

Avslutningsvis, är det något som du vill lägga till eller förtydliga?

Har du några ytterligare frågor till oss?

Avrundning av intervjun

Deltagaren får möjlighet att ge feedback på intervjun

Tacka och visa värdet för deltagande

Bilaga 2. Missivbrev

Förfrågan om att delta i studie om hur rekryterare upplever personlighetstestens användbarhet vid rekrytering.

Hej x,

Vi heter Lovisa Sandell och Anna Vaim och studerar sista terminen på programmet Human Resources med inriktning mot psykologi på Jönköping University. Det har nu blivit dags för oss att utföra vårt examensarbete, där vi har valt att undersöka hur rekryterare upplever personlighetstestens användbarhet vid rekrytering. Vi skulle därför uppskatta om du vill medverka på en intervju som beräknas ta 45-60 minuter. Du får gärna välja tid och plats, men helst ser vi att det sker under vecka 12 alternativt vecka 13. Deltagandet i studien är frivilligt och du har all rätt att avbryta din medverkan om det skulle önskas. Under hela processen kommer du vara anonym och allt material behandlas konfidentiellt. Du kommer vid intresse få ta del av studien och dess resultat när det blivit godkänt.

Vi skulle vara väldigt tacksamma om du vill medverka och ser gärna att du lämnar ett besked så snart som möjligt. Har du några frågor är du även varmt välkommen att kontakta oss!

Tack på förhand!

Med vänliga hälsningar,

Lovisa Sandell, [mejladress], [telefonnummer]

Anna Vaim, [mejladress], [telefonnummer]

Bilaga 3. Samtyckesformulär

Vad roligt att du vill delta i vår studie! Arbetet baseras på forskningsetiska principer i enlighet med god forskningssed (Vetenskapsrådet, 2017). Du har därför rätt till följande information:

- Syftet med studien är att undersöka hur rekryterare i Jönköpings län upplever personlighetstestens användbarhet vid rekrytering. Genomförandet baseras på en kvalitativ forskningsmetod med semistrukturerade intervjuer, vilka kommer analyseras genom tematisk analys.
- Som deltagare i studien kommer du att bli intervjuad. Om medgivande ges kommer intervjun att spelas in. Endast författarna bakom studien, Lovisa Sandell och Anna Vaim, kommer att transkribera och analysera insamlad data. Ljudupptagningarna kommer raderas efter transkribering.
- Informationen från intervjun kommer att användas för att identifiera, analysera och strukturera data utifrån teman. Dina ord kan komma att citeras i studien. Ingen kommer kunna identifiera dina individuella svar.
- Deltagandet i studien är helt frivilligt och du har möjlighet att avbryta ditt deltagande utan att ange skäl för det. Du har även rätt att avstå från att besvara intervjufrågor om så önskas.
- Personlig information, som ditt namn och namnet på din arbetsgivare, är helt anonymt och kommer inte bli känt av någon utanför studien.
- All information som framkommer under intervjun kommer att behandlas konfidentiellt.
- De uppgifter som samlas in under intervjun kommer enbart att användas för forskning och inom studiens ändamål.
- Du har möjlighet att ställa frågor före, under och efter intervjun.

Jag har läst ovan angivna information om studien och ger mitt samtycke till att delta.

Deltagarens underskrift

Namnförtydligande, ort och datum

Vänligen uppge din mejladress om du vill ta del av den färdiga studien:
