



HÖGSKOLAN FÖR LÄRANDE
OCH KOMMUNIKATION
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

**Personlighetsfaktorer i rekryteringsprocessen:
En explorativ studie av sambandet mellan anställningsannonser
och anställningsurval**

Josefin Börjesson
Karin Melin

Examensarbete i psykologi
15 hp

Personalprogrammet
LEXP12 Höstterminen 2013

Handledare:
Vezir Aktas

Examinator:
Professor Roland S Persson

Abstrakt

Följande examensarbete på kandidatnivå utgår från problemformuleringar kring hur personliga egenskaper, relaterade till McCrae och Costas (2002) femfaktormodell, förekommer och används i rekryteringsprocesser. Två kvantitativa studier upprättades, där den första studien testade två hypoteser gällande personliga egenskapers förekomst i (N = 192) platsannonser utifrån en innehållsanalys som analyserades med frekvensanalys och Cramérs V. Den andra studien testade två hypoteser kring rekryteringsansvarigas personlighetsfaktorer och deras bedömning av lämplig kandidat genom en enkätundersökning med (N = 30) deltagande rekryterande chefer och HR-medarbetare. Enkätverktyget bestod av två delar, där första delen utgjordes av ett befintligt validerat test och del två konstruerades av författarna. Den andra studien har analyserats med Pearsons Korrelationskoefficient för att ta reda på samband mellan variablerna som mättes i enkäterna. Resultatet i studie ett visade att samvetsgrannhet var den personlighetsfaktor som förekom i majoriteten av platsannonserna. Resultatet i studie två visade att samvetsgrannhet kan ha viss betydelse vid bedömning av lämplig kandidat ($r = 0,376$, $p < 0,05$).

Sökord: Rekrytering, personlighetsfaktorer, Femfaktormodellen, offentlig sektor, platsannonser, Human Resources, psykologi

PERSONLIGHETSFAKTORER I REKRYTERINGS- PROCESSEN: EN EXPLORATIV STUDIE AV SAMBANDET MELLAN ANSTÄLLNINGSANNONSER OCH ANSTÄLLNING SURVAL

Detta examensarbete är inriktat på psykologiska personlighetsfaktorers förekomst inom rekrytering med fokus på offentlig sektor. Huvudsyftet har varit att empiriskt granska hur personliga egenskaper behandlades i offentligt publicerade platsannonser samt undersöka om rekryteringsansvarigas personlighetsdrag haft betydelse för urvalet trots rådande offentliga riktlinjer.

Introduktion

Vid tidigare tillämpningsarbete, i form av litteraturöversikt titulerad "*Vad styr urvalet vid rekrytering - En forskningsöversikt av inverkan på rekryteringsansvarigas beslut*", fann författarna forskningsrapporter kring hur faktorer från femfaktormodellen kan ha inverkan på rekryteringsansvarigas beslut. Framförallt visade forskningen att det var faktorerna extraversion och samvetsgrannhet som till viss del styrde rekryterares CV-urval samt bemötande vid intervjuer. Forskningsrapporternas studier var genomförda i Kanada, Storbritannien, Taiwan och USA. Författarna har även studerat forskning utförd i Sverige för att identifiera globala likheter och skillnader. En intressant rapport från Sverige tog upp återkommande egenskaper i svenska platsannonser och vad som efterfrågas av rekryterande chefer (Olander, 2009). Olander poängterade detta på följande sätt: "Här finns också en tidsaspekt att ta hänsyn till, eftersom både arbetsgivarnas krav och själva begreppen förändras under påverkan av allmänna trender i arbetslivet. [...] Samarbetsvilliga och positiva personer har alltid efterfrågats." (s. 9). Förutom egenskaperna samarbetsvillig och positiv användes orden strukturerad och utåtriktad. Dessa egenskaper kan definieras som kännetecknen på samvetsgrannhet respektive extraversion utifrån McCrae och Costa (2002). Utifrån befintlig

litteratur var det därmed aktuellt att empiriskt undersöka, om samvetsgrannhet och extraversion har betydelse för utfallet i svenska rekryteringsprocesser.

Bakgrund

I följande arbete har författarna använt begreppet personlighetsfaktorer. Framförallt har fokus varit på extraversion och samvetsgrannhet från femfaktormodellen (FFM). Förutom ovan nämnda två faktorer ingår även vänlighet, emotionell instabilitet och öppenhet i FFM, internationellt även kallad *Big Five*, som är en erkänd teori sedan 1980-talet av McCrae och Costa (2002) om personlighetsdrag. McCrae och Costa var inte de första som undersökte personlighet utifrån faktorer som kunde undersökas med hjälp av psykometriska tester. Allport (1927) undersökte kopplingen mellan egenskaper och personlighet, vilken senare följdes upp med experimentell forskning såsom en undersökning om hur personer tolkat olika ord för att beskriva egenskaper (Allport & Odbert, 1937).

Personlighetsfaktorerna i FFM

Extraversion som personlighetsfaktor påverkar hur en person integrerar med sin sociala omgivning. En person med hög extraversion upplevs som öppen, positiv och social. Extraversion kan delas in i de två subaspekterna interpersonell och temperamentala. Interpersonella aspekter av extraversion handlar om hur en person upplevs av andra och kännetecknas av värme, sällskaplighet och självsäkerhet. Hög självsäkerhet uppfattas ofta som en god egenskap för ledare. De temperamentala aspekterna av extraversion kännetecknas av risktagande, energi samt positiva känslor (McCrae & Costa, 2002).

Samvetsgrannhet är en personlighetsfaktor som återspeglar självdisciplin och förmåga att planera. Personer med hög samvetsgrannhet brukar uppfatta sig själva som mycket kompetenta. De har även en stark känsla för plikttrogenhet och har oftast en långsiktig plan för vad de gör (McCrae & Costa, 2002). Enligt Barrick och Mount (1991) är

arbetsprestation förutsägbar utifrån hur hög alternativt hur låg samvetsgrannhet arbetstarna har.

Vänlighet är den personlighetsfaktor som kännetecknas av hur omtänksam en person är gentemot sin omgivning. En person med hög nivå av vänlighet är samarbetsvillig men däremot konfliktundvikande. Personlighetsfaktorn *emotionell instabilitet* karaktäriseras av impulsivitet, orolighet, temperamentsfullhet, självmedvetenhet och sårbarhet. Personer med hög nivå av emotionell instabilitet tenderar på grund av inneboende nervositet och otrygghet ha svårt att hantera stressiga situationer. *Öppenhet* igenkänns av fantasifullhet, kreativitet och sympati. Öppna individer upplever sina egna känslor starkt och tenderar att vara liberala (McCrae & Costa, 2002).

Internationell forskning om rekryteringsprocesser och personlighetsfaktorer

FFM och dess förekomst i forskning kring rekryteringsprocesser har varit ifrågasatt enligt Smith, Hanges och Dickson (2001). Framförallt att en hel del av forskningen bedrivits i experimentell miljö med studenter som ibland deltagit för att få extra meritkredit för sina studier. Mot denna bakgrund gjorde Smith, Hanges och Dickson en studie där de använde *Hogan Personality Inventory* för att jämföra de tre grupperna arbetssökande, anställda och studenter. Anledningen till detta var att kritiker hävdade, att arbetssökande kan försöka framställa sig som mer socialt önskvärda än vad anställda och studenter gör. Det Smith, Hanges och Dickson kom fram till var att FFM är användbar för alla tre grupperna utan större variation. De kom även fram till att de arbetssökande inte försökte framställa sig som mer socialt önskvärda.

När personlighetsfaktorer använts i internationell forskning kring rekryteringsprocesser och personlighetsfaktorer förekom ofta de två faktorerna extraversion och samvetsgrannhet vid urvalsbedömning enligt både den metaanalys Bartram (2004) gjorde och i den empiriska studien av Chen, Huang, Huang och Liu (2011). Vidare har Stewart, Dustin,

Barrick och Darnold (2008) studerat handskakning vid anställningsintervjuer och vilket intryck den skapat hos rekryteringsansvariga. Framförallt gav den enligt studien ett intryck av hur extrovert en kandidat var utifrån handslaget fasthet. Barrick, Swider och Stewart (2010) menade, att även kallprat innan själva intervjun påverkade rekryteringsansvarigs bedömning av kandidaten. Beteenden i övrigt såsom leenden och nickningar kan påverka intrycket av kandidaten. Detta kunde vara relevant beroende på vilken typ av tjänst som avsågs tillsättas, även om det kunde upplevas som en irrelevant egenskap initialt i urvalsarbetet, men där fokus troligtvis legat mera på karaktärsdrag som kan tillskrivas samvetsgrannhet. I en empirisk studie fann Sears och Rowe (2003) att hög samvetsgrannhet hos rekryteringsansvariga kunde bidra till en likhetseffekt vid rekryteringsprocessen, då rekryteringsansvariga i studien värderade kandidater med hög samvetsgrannhet högre än övriga kandidater. Enligt Chen, Huang, Huang och Liu (2011) är det sannolikt, att kandidater förbereder sig olika inför en anställningsintervju och använder sig av olika taktiker för att skapa en positiv relation till rekryteringsansvarig. Då kandidater med hög samvetsgrannhet i deras studier kom väl förberedda till en intervju, medan en extrovert person använde sig av taktiker för att sälja in sin personlighet. Detta kan tolkas som en form av självpresentationstaktik hos kandidater att sälja in sig hos rekryteringsansvariga, vilket enligt Barrick, Shaffer och DeGrassi (2009) kan bidra till att en del kandidater får gott omdöme vid intervjumomentet i rekryteringsprocessen framförallt om intervjun varit ostrukturerad. Bedömningen från rekryteringsprocessen återspeglades sedan inte i arbetsprestationen. Chen, Huang, Huang och Liu (2011) kom fram till, att det är svårare för rekryteringsansvariga att vid anställningsintervjuer bedöma samvetsgrannhet jämfört med de andra personlighetsfaktorerna i FFM. Detta kan enligt Barrick, Shaffer och DeGrassi (2009) troligtvis tillskrivas, att extraversion var den faktor som skapade intryck hos rekryteringsansvarig vid användning av självpresentationstaktiker, vilket även Chen, Huang, Huang och Liu (2011) fann

vara en påverkande faktor. Ytterligare en faktor som kan påverka rekryteringsansvarigas intryck av kandidater var CV-granskning enligt den studie av rekryteringsansvarigas bedömning av CV och intervjumoment som Cable och Gilovich (1998) gjorde vid ett universitet i USA. Detta då Cable och Gilovich fann, att bedömningen i stor utsträckning grundades på subjektiva attribut, vilka inte alltid har framkommit i ansökningshandlingar.

De vanligaste urvalsmetoderna i rekryteringsprocesserna var CV-granskning och anställningsintervju enligt en enkätundersökning gjord av Piotrowski och Armstrong (2006). Vid anställningsintervjuer var extraversion en framträdande personlighetsfaktor som påverkade rekryteringsansvarigas beslutsunderlag, där det första intrycket hade inverkan på hur en kandidat uppfattats i de båda studierna Stewart, Dustin, Barrick och Darnold (2008) samt Barrick, Swider och Stewart (2010) gjorde. Då det första intrycket bereddes utrymme i rekryteringsprocessen var det av vikt att diskutera självpresentationstaktiker och hur de kunde bidra till beslutsprocessen (Barrick, Shaffer & DeGrassi, 2009). Dessa självpresentationstaktiker kan ha bidragit till en form av signaleringsutbyte mellan rekryterande arbetsgivare och kandidaten (Bangerter, Roulin, & König, 2012). Mot bakgrund av användandet av självpresentationstaktiker och signaleringsutbyte kan det vara svårare att bedöma kandidater utifrån de traditionella metoderna CV-granskning och anställningsintervju. Därmed kan förekomsten av olika typer av tester öka i rekryteringsprocesser (Bangerter, Roulin, & König, 2012; Bartram, 2004; Kichuk & Wiesner, 1998). Det finns även ett flertal psykometriska tester, baserade på FFM, som kan användas i rekryteringsprocesser för att värdera, hur kandidater kommer att passa för olika befattningar (Kichuk & Wiesner, 1998; Smith, Hanges & Dickson, 2001).

Nio av tio företag uppgav att de sökte efter lämpliga kandidater via platsannonser på jobbportaler och egna hemsidor enligt Piotrowski och Armstrong (2006). Användningen av platsannonser var intressant att relatera till den studie Stevens och Szmerekovsky (2010)

gjorde om hur 151 studenter ställde sig till platsannonser som betonade personliga egenskaper utifrån extraversion, samvetsgrannhet och öppenhet från FFM. Det Stevens och Szmerkovsky fann, var att kandidater med hög samvetsgrannhet föredrog platsannonser som betonade egenskaper relaterade till samvetsgrannhet. Vidare fann de, att kandidater med hög öppenhet föredrog platsannonser som betonade egenskaper relaterade till öppenhet. Däremot fann de inget liknande samband för extroverta personer och platsannonser som betonade egenskaper relaterade till hög extraversion. Det kan underlätta att nå önskvärda kandidater med specifika karaktärsdrag genom att skriva ut personliga egenskaper i platsannonser (Stevens & Szmerkovsky, 2010). När arbetsgivare efterfrågat personliga egenskaper kan det ha att göra med gruppdynamiken i arbetsgruppen, eftersom allt fler verksamheter organiserat sig utifrån självständiga arbetsgrupper. Enligt Kichuk och Wiesner (1998) var framgångsrika arbetsgrupper kreativa och flexibla. En dynamisk heterogen arbetsgrupp presterade bra, men kunde även vara en källa till konflikter mellan individer. Intressanta noteringar Kichuk och Wiesner tog upp var, att de mer framgångsrika arbetsgrupperna generellt var något mer extroverta än de mindre framgångsrika. Vidare måste vissa arbetsgrupper bra av viss homogenitet av samvetsgrannhet för samarbetet. Därmed hävdade Kichuk och Wiesner att testning av anställdas personlighet framförallt för projektgrupper kan komma att öka.

Enligt Ryan och Tippins (2004) fanns det ett gap mellan vad forskning sagt om rekryteringsprocesser och hur HR-utövare faktiskt agerade. Användningen av tester var inte så utbredd som tidigare forskning inom arbets- och organisationspsykologi gjort gällande att den skulle vara. Detta berodde enligt Ryan och Tippins på att HR-utövare ställt sig tveksamma till forskningsresultaten och hävdade att användning av tester gjort kandidater skeptiska, även om den rapporterade forskningen inom arbets- och organisationspsykologi visat motsatsen (Ryan & Tippins, 2004).

Svensk forskning om rekryteringsprocesser och personlighetsfaktorer

Rekryteringsansvariga försöker i sitt rekryteringsurval förutsäga kandidaters framtida arbetsprestation, vilket kan undersökas med olika tester (Bolander, 2002; Holgersson, 2003). Sjöberg, Sjöberg, Näswall och Sverke (2012) undersökte *General mental ability* (GMA) samt FFM och fann, att tester baserade på GMA hade bäst träffsäkerhet för att förutsäga arbetsprestation. Trots detta hävdade de, att den vanligaste testmetoden för rekryteringsansvariga i Skandinavien baseras på personlighet. När fokus ligger på personlighet blev urvalet något slumpmässigt, där kandidater med hög GMA tenderade att omedvetet väljas i hög utsträckning.

Vidare fann författarna med utgångspunkt från Bolanders (2002) avhandling att rekryteringsprocesser grundar sig på intuition och personlighet trots användning av psyko-metriska tester och andra urvalsverktyg. Bolander belyste, att bedömningen av arbetssökandes kompetens som essentiell i ett rekryteringsförfarande upplevdes svår av rekryteringsansvariga, då aspekter vid individuella bedömningar präglades av osäkerhet. Vidare poängterade Bolander att trots formella urvalsverktyg fick alltid den informella diskussionen kring varje nyrekrytering stor inverkan. Den psykometriska ansatsen, med formella urvalsinstrument, behöver således ett komplement till interaktion människor emellan enligt Bolander. Därför har personkemi och magkänsla beskrivits som en naturlig och viktig del i varje rekryteringsprocess. Därmed inte sagt att det gett en rättvis situation kandidater emellan. Men Bolander menade, att synen på kandidaten som framtida medarbetare och kollega är mänsklig och borde därför inte automatiseras. Genom att ge informella urvalsverktyg, grundade på attityd, identitet och relation, större utrymme än formella urvalsverktyg i en rekryteringsprocess nås såväl trivselfaktorer som motivationsfaktorer, då kunskap förvärvas lättare än förändring av personligheten (Bolander, 2002).

Holgersson (2003) ansåg liksom Bolander (2002) att mätinstrument som urvalsmodell borde kombineras med psykologiska hänsynstaganden av exempelvis personlighet. Detta eftersom tolkning anses ofrånkomlig, när det är människor som bedömer människor i en rekryteringsprocess. Vidare poängterades vikten av att denna bedömning får växa fram i en rekryteringsprocess för att bedömningen inte endast ska grunda sig på första intrycket av kandidater eller på kulturell matchning. Vidare menade Holgersson (2003) att informellt i rekryteringssammanhang gett utrymme för homosocialitet män emellan, vilket innebar att män tenderade att identifiera sig med likasinnade. Detta kan i vissa lokala konstruktioner komma att präglas av kandidatval går före förtjänst och skicklighet. Avgörandet möjliggörs och leds då av en förtroendeingivande bekräftelse, en slags känsloloyalitet.

Olander (2009) menade, att genom kartläggning av personliga egenskapers relevans för bibliotekariers yrkesutövning, som Olander valt att studera, kan framtida kravprofiler till viss del fastställas. Att på detta sätt identifiera vilka egenskaper en yrkesgrupp premierar medför även en indikator av anspråket på längre sikt. Detta menade Olander är tillämpningsbart i såväl de nordiska länderna som i Storbritannien. En anledning till att aktualisera ovan nämnda tillämpbara undersökning år 2013 är, att flera arbetsplatser står inför ett generationsskifte, då 40-talisterna pensioneras och en yngre generation kommer ut i arbetslivet. Olanders i Sverige utförda studie gav höga utslag på, att social kompetens till stor del kommer att utgöra en viktig framtida kvalifikation. Detta för att på ett kommunikativt sätt kunna tillgodose verksamhetens, i detta fall bibliotekens, kunder utifrån deras villkor, vilka kan kännetecknas av egenskaper såsom samarbetsförmåga, flexibilitet, engagemang, öppenhet, nytänkande, strategiskt tänkande, vänlighet och stresstålighet. Vidare belyste Olander vikten av rätt attityd för såväl rekryteringsansvarig som kandidat i rekryteringssituationer för att kunna möta aktuella anspråk. Kännedom om sina egenskaper gör, att de kan utnyttjas i karriären vilket även skapar ökad trivsel, eftersom den anställde då kan

uttrycka sin önskan och sina mål bättre. Egenskaper var centrala för arbetssökande, eftersom många fått anställning via sina personliga kontakter i sina egna nätverk, vilket bottenat i att de gjort bra intryck (Holgersson, 2003; Olander, 2009). Olander konstaterade i sin slutrapport kring framtida kompetensbehov för biblioteken att högre krav borde ställas på social kompetens:

Även om vuxna knappast kan förändra sin personlighet i grunden kan man med hjälp av självkännedom och medveten ansträngning försöka utveckla sina personliga egenskaper i den riktning man önskar. [...] De personliga egenskaperna ska lyfta fram och förstärka yrkeskompetensen så att den blir mera synlig (Olander, 2009, ss. 6-7).

Vidare fanns det enligt Björklund, Bäckström och Wolgast (2012) en viss problematik med att lägga större vikt vid social kompetens i rekryteringsprocesser, då exempelvis en verksamhetsnorm kan påverka rekryteringsansvarigs beslutsprocess. Om en rekryteringsansvarig fick bristfälliga kravspecifikationer för en tjänst, särskilt för personliga egenskaper, bidrog det till att rekryteringsansvarig själv fick definiera vilken social kompetens som behövdes för verksamheten. Således kom Björklund, Bäckström och Wolgast fram till en slutsats där rekryteringsansvarigas preferenser kan påverkas av vilken information de får om verksamheten och kandidaternas etnicitet, vilket kan bidra till diskriminering i rekryteringsprocesser om än omedvetna.

Fergin, Stern, Wennberg och Holgersson (2013) tog upp att företagsrepresenterande HR-personal, verkställande direktörer och operativt personalansvariga visat enighet gällande att kompetensförsörjning är en ständigt aktuell och angelägen fråga på den svenska arbetsmarknaden. Däremot skiljde sig arbetsutformning kring kompetensförsörjning mellan olika verksamheter delvis beroende på hur exempelvis deras HR-avdelning var uppbyggd. Verksamheter hade svårare att hitta ny rätt kompetens till befattningar än vad det var att behålla och utveckla den kompetens som redan fanns inom verksamheten. Detta kunde bero på bristfällig liknande tidigare arbetslivserfarenhet. Intressant i detta avseende var, att diskrepans rådde mellan verkställande direktörer och HR-personal. Utifrån Fergin,

Stern, Wennberg och Holgersson kan en generell tolkning vara att verkställande direktörer helst tillsätter yrkesmässigt fulländade kandidater till en ny befattning, medan HR-personal hade ett öppnare förhållningssätt mot kandidater som kunde tänkas ha lägre yrkesmässig kompetens för befattningen.

Problemformulering

Utifrån aktuell studerad forskning kan både skillnader och likheter utrönas mellan den internationella och den svenska forskningen. Framförallt ansåg författarna, att svensk forskning inte belyst FFM inom HR-området i samma utsträckning som internationell forskning. Forskning av Sjöberg, Sjöberg, Näswall och Sverke (2012) var fokuserad på personlighetsfaktorer och GMA mot förväntad arbetsprestation, medan den forskning Barrick, Shaffer och DeGrassi (2009), Barrick, Swider och Stewart (2010) samt Chen, Huang, Huang och Liu (2011) bedrivit var inriktad mot personlighetsfaktorer vid urval i rekryteringsprocesser.

Vidare återfanns likheter hos Holgersson (2003) och Sears och Rowe (2003) som poängterade, att rekryteringsansvariga tenderade att föredra kandidater med liknande personlighetsdrag som de själva hade men med olika fokus på var likhetseffekten uppstod. Om rekryteringsansvariga väljer kandidater utifrån likhetseffekten kan det bidra till att verksamheten blir mer homogen, vilket kan förstärka normer och kulturer men i sin tur även öppna för indirekt diskriminering (Björklund, Bäckström & Wolgast, 2012).

Liksom i Olanders (2009) rapport såg författarna en ökad efterfrågan av personliga egenskaper på arbetsmarknaden. Detta trots svårigheter att bedöma dessa egenskaper eftersom de skapas subjektivt utifrån rekryteringsansvarigas definition, vilket författarna fann i flertalet internationella forskningsrapporter (Bartram, 2004; Chen, Huang, Huang & Liu, 2011; Kichuk & Wiesner, 1998; Sears & Rowe, 2003; Smith, Hanges & Dickson, 2001). Chen, Huang, Huang och Liu (2011) beskrev, att framförallt samvetsgrannhet var

den personlighetsfaktor, som var svårast att bedöma i intervjusituationer. Däremot går samvetsgrannhet att mäta med hjälp av tester enligt Sjöberg, Sjöberg, Näswall och Sverke (2012). Flera forskare hävdar, att användning av tester i samband med rekryteringsprocesser borde öka (Bangerter, Roulin, & König, 2012; Bolander, 2002; Holgersson, 2003; Kichuk & Wiesner, 1998; Ryan & Tippins, 2004).

Det går att spekulera kring, om eventuell ökning av tester beror på, att det läggs större vikt vid personlig lämplighet, då författarna upplevt att denna typ av formulering förekommit ofta i platsannonser. Framförallt förefaller formuleringar kring personlig lämplighet och social kompetens återkomma i platsannonser för offentliga verksamheter såsom myndigheter, statliga verk, kommuner och landsting. Författarna har uppmärksammat att bedömning av personlig lämplighet kan vara subjektiv. Därmed var det ett intressant område att studera personlighetsfaktorer och rekryteringsprocesser inom offentliga verksamheter i Sverige. Myndigheter och statliga verk styrs av Lagen (1994:260) om offentlig anställning, där det i 4 § specificeras, att skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Kommuner och landsting omfattas inte av lagen om offentlig anställning utan regleras av regeringsformen (1974:152) 12 kapitlet 5 § andra stycket, där urvalsgrunden skall vara förtjänst och skicklighet. Det gör, att det idag finns möjlighet att överklaga anställningsbeslut till Statens överklagandenämnd med stöd av lagen om offentlig anställning och regeringsformen.

En relevant diskussion är om personlighetsfaktorer bör vara invägda i det som utgör förtjänst och skicklighet, faktorer som idag enbart är grundade på dokumenterbara kriterier såsom utbildning och erfarenheter. Sjöberg, Sjöberg, Näswall och Sverke (2012) hävdade, att det i Skandinavien är mer vanligt att värdera personlighet i rekryteringsprocesser för att bedöma förväntad arbetsprestation. Det går inte att frånga, att vissa professioner kräver specifika personliga egenskaper för yrkesutövningens genomförande (Olander, 2009). Ett

sätt att attrahera kandidater med dessa specifika personliga egenskaper är att skriva ut dem i platsannonser (Stevens & Szmerkovsky, 2010).

Mot denna bakgrund var det intressant att empiriskt granska användningen av personliga egenskaper kopplade till yrkesutövning i platsannonser utifrån frågan: ”Omnämns personliga egenskaper i platsannonser som behövliga för professionernas yrkesutövning?”

Följande hypoteser ställdes upp för testning:

- 1: När personliga egenskaper förekommer i platsannonser för offentliga verksamheter sammankopplas de med professionens yrkesutövning eller framställs de enbart som önskemål om lämplig person.
- 2: När personliga egenskaper sammankopplas med professionens yrkesutövning är det främst egenskaper relaterade till samvetsgrannhet och extraversion som används.

Författarna avsåg även att utföra en empirisk studie om hur personlighetsfaktorerna extraversion och samvetsgrannhet påverkat urval för ansvariga i rekryteringsprocesser inom offentlig verksamhet. Studien styrdes av frågan: ”Har personlighetsfaktorerna extraversion och samvetsgrannhet inverkan på urval i rekryteringsprocesser som styrs av offentlighetsprincipen?” Följande hypoteser ställdes upp för testning:

- 3: Det finns ett samband mellan rekryteringsansvarigas personlighetsfaktorer och deras bedömning av lämpliga kandidater vid urval trots rådande offentliga riktlinjer.
- 4: Om det finns ett samband mellan rekryteringsansvarigas personlighetsfaktorer och deras bedömning av lämpliga kandidater, har extraversion och samvetsgrannhet störst inverkan.

Metod

För att testa ovan ställda hypoteser genomfördes två kvantitativa studier med skilda tillvägagångssätt. Hypotes ett och två testades i studie 1, där offentligt publicerade platsannonser granskades med metoden innehållsanalys. Hypotes tre och fyra testades i studie 2, där rekryteringsansvariga besvarade en enkät, om hur deras personlighetsfaktorer påverkar bedömning av en lämplig kandidats personliga egenskaper.

Författarna övervägde även ett kvalitativt angreppssätt, såsom intervjumetoder, för det valda ämnet, men konstaterade efter dialog med tillfrågade offentliga verksamheter i Jönköpings närområde att det inte var möjligt. Främsta argumentet var, att det inte fanns möjlighet att avsätta rekryteringsansvarigas tid till interjuver under studiens bestämda tidsram på grund av olika omständigheter i verksamheterna.

Studie 1

Syftet med studien var att testa hypotes ett och två, till detta användes metoden innehållsanalys för granskning av samtliga platsannonser.

Urval

Ett icke-slumpmässigt urval av platsannonser skedde efter avvägning om vilket upptagningsområde som ansågs lämpligast. Författarna bestämde sig för att begränsa sig till offentliga verksamheter inom Jönköpings län, vilket inkluderade samtliga kommuner, landsting och statliga myndigheter samt verk med huvudsäte i Jönköping. Detta på grund av att författarna studerar i Jönköping.

Datainsamling av platsannonser skedde under tidsperioden 2013-10-18 till 2013-10-30. Platsannonserna var publicerade på offentliga verksamheters hemsidor. Totalt inhämtades 192 platsannonser, fördelade över 16 offentliga verksamheter i Jönköpings län. Fördelningen var 133 platsannonser från kommunala verksamheter, 16 platsannonser från statliga verksamheter och 43 platsannonser från landstingets verksamheter. Av de inhämtade platsannonserna förekom minst en formulering kring personliga egenskaper i 148 fall.

Val och konstruktion av instrument

Innehållsanalys som metod ska enligt Bryman (2011) vara objektiv, systematisk och replikerbar. Ett kodningsschema konstruerades för att mäta förekomst av personliga egenskaper utifrån FFM. Kodningsschemat skapades med två oberoende variabler och tre

beroende variabler. Den första oberoende variabeln konstruerades för att mäta hur ofta formuleringar kring personliga egenskapers behövlighet för professioners yrkesutövning förekom i platsannonser. Den andra oberoende variabeln konstruerades för att mäta när egenskaper i platsannonser enbart kopplades till person och således inte var behövliga för professionens yrkesutövning. Två beroende variabler konstruerades med utgångspunkt i författarnas fokus på extraversion och samvetsgrannhet för att mäta dess förekomst i platsannonser. Den sista beroende variabeln konstruerades för att mäta övrigt förekommande personliga egenskaper i platsannonserna som var relaterade till personlighetsfaktorerna emotionell instabilitet, vänlighet och öppenhet i FFM. Utöver detta noterades även det datum platsannonsern inhämtades, vilken verksamhet som publicerat annonsen samt att den tilldelades ett unikt nummer. Till kodningsschemat konstruerades en kodningsmanual där 1 innebar att personliga egenskaper inte förekom, 2 att de förekom en gång och 3 att de förekom flera gånger. För förekomst av profession och person användes koderna 1 för *förekommer ej* och 2 för *förekommer*. Verksamheterna tilldelades en egen kod 1 till 16 (se bilaga 1). Efter notering av förekommande formuleringar kring personlig lämplighet lades variabeln *formulering kring personlig lämplighet* till med koderna 1 för *förekommer ej* och 2 för *förekommer*.

Forskningskvalitet

Vid tolkning av formuleringar kring omnämnda personliga egenskaper, användes McCrae och Costas (2002) definitioner för att avgöra till vilken personlighetsfaktor egenskapen kunde kategoriseras. En egenskapsdefinitionslista sammanställdes utifrån kategorierna *samvetsgrannhet*, *extraversion* och *övriga personliga egenskaper* (se bilaga 2). För att säkerställa objektivitet vid analys av platsannonser granskade författarna annonserna var för sig för att urskilja förekomst av personliga egenskaper samt om de var sammankopplade med professionernas yrkesutövning eller till lämplig person. Efter att de första 50

platsannonserna granskats gjordes ett reliabilitetstest av variablerna utifrån procentuell överensstämmelse med formeln $PA_0 = A/n$ där A stod för antalet platsannonser, där författarna kodat platsannonserna på samma sätt och n stod för antalet granskade platsannonser. Acceptabel minimumnivå var 0,70 överensstämmelse (Neuendorf, 2002). Nivåerna av överensstämmelse var godtagbara (se tabell 1). Därmed fortsatte författarna att tillämpa kodningsschemat på resterande platsannonser.

Tabell 1. Reliabilitetstest av platsannonserna 1-50 utifrån formel $PA_0 = A/n$

	Samvets- grannhet	Extravers- ion	Övriga egenskaper	Koppling till profession	Koppling till person	Personlig lämplighet
Överensstämmelse	0,86	0,84	0,76	0,74	0,84	1,00

Analys

I studien analyserades forskningsdata med hjälp av IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Statistics 21. En frekvensanalys genomfördes av samtliga 192 platsannonser för att identifiera fördelning mellan förekomst av personliga egenskaper, om dessa var sammankopplade med profession eller person samt deras fördelning över verksamheter. Därefter grupperades verksamheterna utifrån kategorierna kommun, stat och landsting. Detta för att vissa enskilda kommunala verksamheter hade få platsannonser där personliga egenskaper förekom. Även förekomsten av de variabler som mätte personliga egenskaper kodades om från tre nivåer till två nivåer, *förekommer* och *förekommer ej*.

För att undersöka eventuella samband i de 148 platsannonser där personliga egenskaper förekom minst en gång genomfördes en Cramérs V analys. Valet av denna analysmetod gjordes på grund av att insamlat datamaterial klassificerades som nominaldata (Bryman, 2011).

Studie 2

Syftet med studien var att testa hypotes tre och fyra. Författarna valde att undersöka personlighetsfaktorerna extraversion och samvetsgrannhet hos de som har rekryteringsansvar i de studerade verksamheterna samt deras attityd mot kandidater utifrån deras personligheter.

Urval

Urvalskriterier för studien var offentliga verksamheter i Jönköpings län. Begränsning till Jönköpings län berodde på, att författarna studerar i Jönköping. Populationen som författarna ämnade undersöka var rekryterande chefer och HR-medarbetare. Därmed har författarna gjort ett subjektivt urval där specifika verksamheter i ett begränsat område har tillfrågats om deltagande i enkätundersökning och där svarsgruppen enbart bestod av rekryterande chefer och HR-medarbetare.

Fyra kommunala verksamheter, tre statliga verk samt ett landsting tillfrågades om deltagande i studie 2. Av dessa avböjde de statliga verken, en kommun och landstinget att medverka. Den första kommunala verksamheten som valde att delta har omkring 1 400 medarbetare i varierande sysselsättningsgrad och anställningsform. Denna verksamhet kommer fortsättningsvis omnämnas som verksamhet A. Den andra kommunala verksamheten som valde att delta, med enbart HR-avdelningen, har omkring 2 500 medarbetare i varierande sysselsättningsgrad och anställningsform fortsättningsvis omnämnd som verksamhet B. Den tredje kommunala verksamheten, benämnd C, har omkring 11 000 medarbetare i varierande sysselsättningsgrad och anställningsform. Från verksamhet C valde en förvaltning att delta i enkäten.

Deltagare

65 enkäter delades sammanlagt ut till rekryterande chefer och HR-medarbetare i verksamhet A, med en svarsfrekvens om 32 enkäter. Av dessa var 21 enkäter korrekt ifyllda. Fördelningen var nio män med genomsnittsålder 53,5 år och 12 kvinnor med genomsnittsålder 49 år. 18 personer angav, att de var rekryterande chefer och tre personer angav annat som befattning. Sammanlagt åtta enkäter delades ut till HR-medarbetare i verksamhet B. Svarsfrekvensen var åtta, varav sex var korrekt ifyllda. Fördelningen var två män med genomsnittsålder 30,5 år och fyra kvinnor med genomsnittsålder 44 år. Från verksamhet C svarade tre personer på enkäten, varav en man på 36 år och två kvinnor med genomsnittsålder 53,5 år. Två personer angav, att de var rekryterande chefer och en person uppgav annan befattning. Totalt delades 76 enkäter ut i de olika verksamheterna med en svarsfrekvens om 43, varav 30 var korrekt ifyllda.

Val och konstruktion av instrument

Rekryteringsansvarigas nivå av extraversion och samvetsgrannhet menar författarna var de oberoende variabler som påverkade *attityden* mot kandidaterna, vilken utgjorde den beroende variabeln. För att mäta personlighetsfaktorerna extraversion och samvetsgrannhet hos de rekryteringsansvariga fann författarna ett validerat *public domain* test (se Goldberg: <http://ipip.ori.org>) som hänvisade till forskaren Martin Bäckström vid Lunds Universitet för svensk översättning av det psykometriska testet för FFM (Goldberg, 2013). Testet har tidigare använts av Bäckström (2007) och validerats med Cronbachs $\alpha = 0,92$ för extraversion samt $\alpha = 0,92$ för samvetsgrannhet. Deltagarantalet i Bäckströms studie var 2019 personer varav 1186 kvinnor och 681 män. Genomsnittsåldern för deltagarna var 29,8 år, yngsta deltagaren var 18 år och den äldsta 65 år. Ungefär hälften var studenter och resten spontana besökare på en hemsida som användes i undersökningen. Författarna fick tillåtelse av Bäckström att använda testet samt har fått tillhörande nyckel för att kunna

analysera svaren. En modifikation författarna gjorde av det ursprungliga testet var, att enbart använda de påståenden som mätte extraversion och samvetsgrannhet. Författarna valde att även lägga till variabeln *annat* som svarsalternativ för kön, samt variablerna *verksamhet* och *befattning*. Den femgradiga Likertskalan behölls med svarsalternativen stämmer inte alls, stämmer dåligt, stämmer delvis, stämmer bra och stämmer precis (se bilaga 3).

För att mäta rekryteringsansvarigas attityd valde författarna att konstruera tio egna påståenden (se bilaga 4). Motiveringen för att konstruera egna påståenden var, att författarna inte fann något lämpligt validerat psykometriskt test eller enkätverktyg i svensk forskning, vilket är en förutsättning för att matcha eventuella kulturella skillnader. Olanders (2009) använda verktyg är formulerat kring personliga egenskaper, som enligt McCrae och Costa (2002) är starkt sammankopplade med främst hög samvetsgrannhet, men som till en del även kan kopplas till hög extraversion. Däremot var formatet för verktyget inte lämpligt för studiens relevans, eftersom fördelning av egenskaperna utifrån definitionerna för extraversion och samvetsgrannhet var ojämn samt att verktyget inte hade psykologianknytning. Således utformades fem påståenden för respektive personlighetsfaktor efter analys av de egenskaper som förekom i Olanders (2009) undersökning och med stöd av McCrae och Costa (2002). Likertskalan från första delen av enkäten behölls för att skapa enhetlighet. Ett alternativ hade varit att konstruera öppna frågor, men då urvalsgruppen bestod av fler än 100 individer skulle analys av svaren bli alltför tidskrävande.

Forskningskvalitet

Innan datainsamlingen påbörjades genomfördes en mindre pilotstudie av enkätverket, främst för att få en indikation på hur deltagare kunde tänkas svara på de påståenden som författarna själva konstruerat. Urvalsgruppen bestod av tre anställda och två studenter vid högskolan i Jönköping samt en nära anhörig till en av författarna. Svaren visade en godtagbar rimlig spridning. Utöver detta gav pilotstudien kosmetisk återkoppling men även efterfrågan på tydligare respondentformuleringar. Validering var inte aktuellt i pilotstudien, då deltagarna inte var den tilltänkta målgruppen för enkäten. Reliabilitetstest bör utföras på en motsvarande population likt den som ämnades undersökas. Författarnas avsikt var att utföra reliabilitetstest på studiens deltagare, detta då författarna upplevde det svårt att få en tillräckligt stor motsvarande pilotgrupp för reliabilitetstestning inom tidsramen för studien.

Administrering

För verksamhet A åtog sig personalenheten att bistå med administrering av enkäten till rekryterande chefer. Deltagarna ombads lämna enkäten i ett förseglat kuvert till personalenheten senast 29 oktober för att därefter hämtas av författarna. Deltagarna fick två påminnelser, via e-post, dels av personalchefen och dels av författarna om att fylla i enkäten.

För verksamhet B åtog sig HR-avdelningen att bistå med administrering av enkäten till HR-medarbetare.

För verksamhet C åtog sig en kontaktperson att distribuera enkäten bland rekryterande chefer inom en förvaltning.

Analys

I studien analyserades forskningsdata med hjälp av IBM SPSS Statistics 21. För att undersöka eventuella samband mellan rekryteringsansvarigas personlighetsegenskaper såsom samvetsgrannhet respektive extraversion och deras intryck av lämplig kandidat utifrån om attityden till kandidaten speglade samvetsgrannhet eller extraversion användes Pearsons Korrelationskoefficient. Metoden användes eftersom data bestod av linjära intervallvariabler, vilka mäter graden av samband mellan två variabler (Borg & Westerlund, 2006; Bryman, 2011).

Etiskt hänsynstagande

I arbetet har författarna valt att inte namnge studerade verksamheter samt varit måna om att skydda varje deltagares personliga integritet. Detta för att följa god forskningssed samt att varje deltagare skulle känna sig trygg att delta (Centrala etikprövningsnämnden, 2011). För att få deltagarnas samtycke följde ett informationsbrev med enkäten som klargjorde syfte, frivilligt deltagande och att allt insamlat material behandlades konfidentiellt. Även kontaktuppgifter till båda författarna fanns med.

För att säkerställa deltagarnas anonymitet valde författarna för verksamhet A i studie 2 att återfå enkäterna i anonyma kuvert, som hämtades på verksamhetens personalavdelning. Verksamhet B valde att återsända enkäterna via post till en av författarna. För verksamhet C scannades enkäterna in och mailades till författarna. Problematiken med dessa förfaringssätt var att det inte gick att spåra enkäter till enskilda deltagare för ytterligare frågor eller för att se vilka deltagare som mottagit enkäten men avstått från att svara. Alternativt tillvägagångssätt hade varit att samla samtliga rekryteringsansvariga vid ett gemensamt tillfälle för att fylla i enkäten med avsikt att få en högre svarsfrekvens.

Resultat

Studie 1

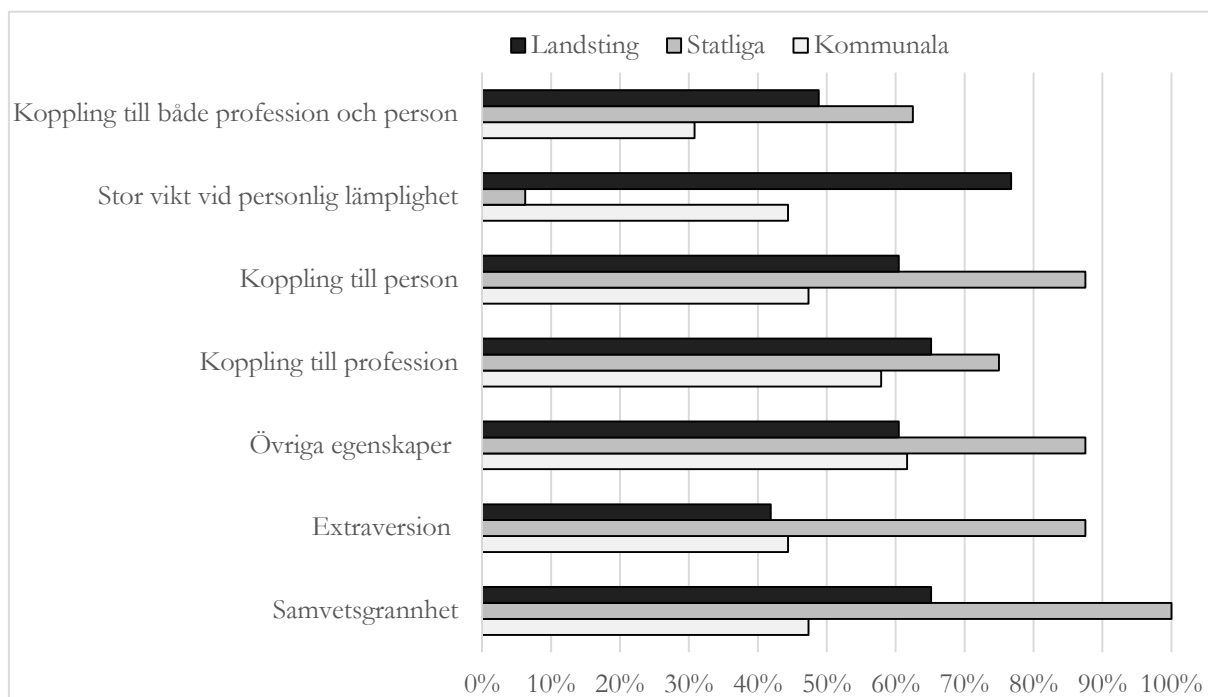
Frekvensanalysen visar att personliga egenskaper användes i stor utsträckning i platsannonserna. Majoriteten, 60,9 %, av platsannonserna sammankopplade personliga egenskaper med professionens yrkesutövning. Däremot hade över hälften av dessa platsannonser även personliga egenskaper sammankopplade med önskemål om lämplig person (se tabell 2).

Tabell 2. *Frekvensfördelning av personliga egenskapers förekomst samt hur ofta dessa var kopplade till profession respektive person*

Variabel	Förekommer		Förekommer ej	
	Antal	Procent	Antal	Procent
Samvetsgrannhet	107	55,7%	85	44,3%
Extraversion	91	47,4%	101	52,6%
Övriga egenskaper	122	63,5%	70	36,5%
Koppling till profession	117	60,9%	75	39,1%
Koppling till person	103	53,6%	89	46,4%
Koppling till både profession och person	72	37,5%	120	62,5%
Stor vikt vid personlig lämplighet	93	48,4%	99	51,6%

Fördelningen av hur egenskaper användes utifrån typ av verksamhet visade, att landsting och statliga verksamheter tenderade att använda personliga egenskaper relaterade till samvetsgrannhet i större utsträckning än de kommunala verksamheterna (se figur 1 nedan). De statliga verksamheterna betonade personliga egenskaper sammankopplade med extraversion i större utsträckning än vad landsting och kommunala verksamheter gjorde. Övriga personliga egenskaper betonades ofta över alla verksamheterna. I mer än var fjärde platsannons oavsett typ av verksamhet var personliga egenskaper sammankopplade med professionens yrkesutövning. Kommunala verksamheter skiljde sig mot övriga två gällande

personliga egenskaper som både var sammankopplade med professionens yrkesutövning och önskemål om lämplig person. Noterbart var, att statliga verksamheter, trots stor betoning på personliga egenskaper, sällan hade formuleringar kring, att stor vikt lades vid personlig lämplighet.



Figur 1. Förekomst av personliga egenskaper samt sammankoppling till profession och person, fördelat utifrån typ av verksamhet.

Cramérs $V(\phi_c)$ analyser visade en relation mellan *egenskaper kopplade till samvetsgrannhet* och *egenskaper kopplade till profession* ($\phi_c = 0,238, p = 0,004$). Däremot fanns det en stark relation mellan *övriga egenskaper* och *egenskaper kopplade till person* ($\phi_c = 0,390, p = 0,000$). Det fanns även en svag relation mellan *egenskaper kopplade till extraversion* och *egenskaper kopplade till person* ($\phi_c = 0,201, p = 0,014$).

Studie 2

Resultatet av Pearsons Korrelationskoefficient (r) visade enbart samband $r(30) = 0,376$, $p < 0,05$ mellan rekryteringsansvarigas svar på påståenden rörande extraversion i första delen av enkäten och deras svar på påståenden rörande intryck av samvetsgrannhet hos lämplig kandidat (se tabell 3). För att närmare undersöka variationen av sambandet beräknades determinationskoefficienten utifrån $r^2 = 0,376^2 \approx 0,141$ vilket motsvarade 14,1 % sambandsinformation mellan variablerna.

Tabell 3. Pearsons Korrelationskoefficient ($N = 30$) mellan rekryteringsansvarigas personliga egenskaper och deras attityd mot lämplig kandidat utifrån personlighetsfaktorerna samvetsgrannhet och extraversion

	Rekryteringsansvarigas	
	Samvetsgrannhet	Extraversion
Attityd mot lämplig kandidat		
Samvetsgrannhet	-0,134	0,376*
Extraversion	0,282	0,112

* $p < 0,05$

Diskussion

Baserat på presenterade resultat i studie 1 förkastas hypotes ett, då fallen, där personliga egenskaper enbart sammankopplas med professionens yrkesutövning eller enbart framställs som önskemål om lämplig person, är mindre till antal än de fall där personliga egenskaper sammankopplas med både professionen och som önskemål om lämplig person.

Hypotes två förkastas, eftersom det enligt resultaten enbart finns ett samband mellan *egenskaper kopplade till samvetsgrannhet* och *egenskaper kopplade till profession*.

För studie 2 väljer författarna att förkasta både hypotes tre och fyra på grund av det bristande deltagandet. Det datamaterial som ändå analyserades indikerar att personlighetsfaktorer kan ha betydelse vid bedömning i rekryteringsprocesser och att rekryteringsansvarigas extraversion har viss inverkan.

Det författarna kan konstatera efter dessa två studier, framförallt studie 1, är att personlighetsfaktorer förekommer i stor utsträckning i de studerade verksamheternas rekryteringsprocesser. I platsannonser förekommer personliga egenskaper, utifrån FFM, både som behövliga för professionernas yrkesutövning och sammankopplade till kandidaten som lämplig person. Det ena behöver alltså inte utesluta det andra och flera exempel där personliga egenskaper inte förekommer alls i platsannonser har påträffats i studie 1. Då egenskaper kopplas till professionen inom offentlig verksamhet är det främst egenskaper kopplade till samvetsgrannhet som är mest förekommande. Att det är just den personlighetsfaktorn som sticker ut i platsannonser kan vara relaterad till likhetseffekten (Sears & Rowe, 2003), men författarna har inte funnit någon indikation på, att det finns samband mellan rekryteringsansvarigas samvetsgrannhet och deras attityd gentemot kandidater som uppvisar hög samvetsgrannhet (se tabell 3). Det författarna bör ta i beaktande är det låga deltagandet i studie 2, vilket utesluter eventuella slutsatser kring att en likhetseffekt kan eller inte kan uppstå i de studerade verksamheterna. Däremot finner författarna en svag

sambandsinformation mellan variablerna som mäter rekryteringsansvarigas extraversion och deras svar kring påståenden gällande intryck av lämplig kandidats samvetsgrannhet.

Generaliseringar av studiernas resultat kan endast göras för den aktuella tidsperioden, där de studerade verksamheternas platsannonser visar, att det finns vissa skillnader vid kategorisering mellan kommun, stat och landsting. En del av verksamheterna uppger till författarna, att de befinner sig i en period av utveckling av sina rekryteringsprocesser, vilket kan innebära att utformningen av platsannonser kan komma att ändras framöver. Noterbart är, att det förekommer kommunala verksamheter där ingen platsannons nämner personliga egenskaper. Däremot förekommer formulering kring att ”*vikt läggs vid personlig lämplighet*” (se tabell 2). Detta medför, att författarna har justerat innehållsanalysen för studien för att visa hur vanligt förekommande liknande formuleringar är. Det författarna spekulerar kring är hur personlig lämplighet hanteras av rekryteringsansvariga. Bedömning av *personlig lämplighet* skulle kunna vara hur väl en kandidat förväntas utföra sina arbetsuppgifter eller passar in i arbetsgrupper. Frågan är, om även bedömning av *personlig lämplighet* baseras på de intryck en kandidat ger i sitt CV vid en anställningsintervju eller då testning tillämpas. De intryck som en kandidat ger i inledningen av en rekryteringsprocess kan vara en del av de självpresentationstaktiker som Barrick, Shaffer och DeGrassi (2009) studerat. Framförallt extroverta personer tenderar att anse sig lämpliga för flera tjänster än exempelvis personer som har hög samvetsgrannhet (Stevens & Szmerkovsky, 2010). Därmed är det möjligt, att en extrovert kandidat är mer benägen att framhäva sig själv och använda självpresentationstaktiker både vid CV-granskning och anställningsintervju (Barrick, Shaffer & DeGrassi, 2009; Chen, Huang, Huang & Liu, 2011). En problematik, om kandidater använder självpresentationstaktiker, är att det medför en risk för felrekryteringar. Om specifika personliga egenskaper anses behövliga för professionens yrkesutövning och

kandidaten ger intryck av att uppvisa dessa egenskaper, men sedan inte kan hantera arbetsuppgifterna, kan det bli problematiskt för arbetsgivaren.

En aspekt författarna har haft i åtanke under arbetets gång är, att vissa begrepp och uttryck i platsannonser kan användas slentrianmässigt av rekryteringsansvariga. Framförallt är flexibilitet ett ord som återkommande används som garant för flera egenskaper och som även skrivs i ett sammanhang, där den kan kopplas till flera personlighetsdrag. Författarna anser liksom Olander (2009), att personliga egenskaper i viss mening är trendrelaterade eftersom egenskapskrav och begrepp ändras inom arbetslivet i takt med samhällsutvecklingen.

Under arbetets gång har författarna även funderat kring, om det generellt går att utveckla platsannonsers innehåll. Det finns vissa fördelar med att skriva ut önskvärda personlighetsdrag, relaterade till såväl professionens yrkesutövning som till personens lämplighet. Att ta hänsyn till arbetsgruppens sammansättning kan öka trivsel (Bolander, 2002; Holgersson, 2003) samt framtida behov, vilket kan bidra till en stabilare arbetsgrupp i förändringstider. En del platsannonser upplevs av författarna som bristfälliga i sin information och mer utformade enbart som ersättning för en medarbetare utan fokus på eventuella framtida behov. Verksamhetens långsiktiga kompetensbehov är viktigt att ha i åtanke vid utformning av behovsanalys och kravprofil i rekryteringsprocesser (Fergin, Stern, Wennberg & Holgersson, 2013). En nackdel med att specificera personliga egenskaper är, att det ökar risken för självpresentationstaktiker (Barrick, Shaffer & DeGrassi, 2009), vilket kan leda till att arbetsgivarna får använda mera resurser till att bedöma kandidater med hjälp av tester (Bangerter, Roulin, & König, 2012).

Det författarna kunde ha undersökt närmare är de övriga personlighetsfaktorerna, såsom öppenhet och vänlighet. Detta med tanke på de offentliga verksamheternas politiska uppdrag att stödja medborgare i olika faser i livet. Författarna anser, att en positiv

människosyn, empati och tolerans bör vara viktiga personliga egenskaper inom de offentliga verksamheterna i Sverige.

Avsikten författarna hade med att studera offentliga verksamheter var, om personliga egenskaper kan tillskrivas förtjänst och skicklighet. Författarna anser, att vissa belägg finns för att hänsyn bör tas till personliga egenskaper i den mån de är behövliga för professionens yrkesutövning vid bedömning av förtjänst och skicklighet. Detta då det framkommer i studie 1 att personliga egenskaper som skrivs ut i platsannonser ofta är sammankopplade med professionens yrkesutövning. Författarna vet emellertid inte, hur rekryteringsansvariga hanterar personliga egenskaper kontra förtjänst och skicklighet vid bedömning av lämplig kandidat.

Studiernas svagheter

Författarna upplever det relativt stora procentuella bortfallet av enkäter som en brist. Andelen enkäter som besvarades var 43 och av dessa var 13 felaktigt ifyllda, vilket innebär att enbart 39,5 % besvarades korrekt. Svarsfrekvensen är därmed knappt godtagbar (Bryman, 2011). Det höga bortfallet går endast att spekulera kring, då frågorna anses klara, tydliga och lätta att besvara. Tyvärr medför det låga deltagarantalet att reliabilitetstest inte kan utföras med tillförlitligt resultat för studie 2, vilket har till följd att resultaten endast blir indikationer. På grund av detta används Cronbachs α värden från Bäckströms (2007) studie för validering av författarnas undersökning.

Sambandet mellan rekryteringsansvarigas svar av påståenden rörande extraversion och attityden mot kandidater med hög samvetsgrannhet kan vara en slump, alternativt en indikator på viss homogenitet i chefsleden inom verksamhet A som har det högsta deltagarantalet.

Vidare forskning

Författarna skulle gärna se, att vidare forskning bedrivs kring användandet av personliga egenskaper i platsannonser. Förslagsvis genom att göra en djupare innehållsanalys under en längre tidsperiod för att se, hur ofta enskilda formuleringar kring personliga egenskaper förekommer. Då personliga egenskaper i studie 1 grupperas utifrån hur dessa är relaterade till personlighetsfaktorer i FFM, kan ett alternativ vara, att göra en frekvensanalys av hur ofta enskilda formuleringar kring personliga egenskaper förekommer i platsannonser, detta för att kunna urskilja eventuella modeord. Ett annat förslag på vidare forskning är att jämföra privata arbetsgivare med offentliga arbetsgivare. Vidare vore det intressant att mer ingående studera hur rekryteringsansvariga i offentliga verksamheter bedömer personliga egenskaper samt hur de tillämpar och definierar formuleringen *personlig lämplighet*. Vidare forskning skulle även kunna skifta fokus från själva verksamheten till att studera kandidaters perspektiv av rekryteringsprocesser inom offentliga verksamheter i Sverige. Detta är ett perspektiv som har utforskats i andra länder av bland andra Chen, Huang, Huang och Liu (2011) samt Smith, Hanges och Dickson (2001). Ett större deltagarunderlag möjliggör reliabilitetstestning samt validering för rätt målgrupp och skulle således även kunna öppna en diskussion om personliga egenskaper bör tillskrivas förtjänst och skicklighet.

Tillkännagivanden

Vi vill först och främst tacka deltagande verksamheter i studie 2. Vi uppskattar vår handledare Vezir Aktas för givande diskussioner och engagemang under arbetets gång. Tack riktas även till professor Martin Bäckström vid Lunds Universitet för tillgång till validerad översättning av test med tillhörande nyckel. En eloge till Elisabeth som korrekturläst arbetet under processens gång. Slutligen är vi tacksamma att våra nära och kära varit förstående till långa arbetsdagar.

Referenslista

- Allport, G. W. (1927). Concepts of trait and personality. *Psychological Bulletin*, 24(5), 284-293.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1937). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), i-171.
- Bangerter, A., Roulin, N., & König, C. J. (2012). Personnel Selection as a Signaling Game. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 719-738.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., Shaffer, J. A., & DeGrassi, S. W. (2009). What You See May Not Be What You Get: Relationships Among Self-Presentation Tactics and Ratings of Interview and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1394-1411.
- Barrick, M. R., Swider, B. W., & Stewart, G. L. (2010). Initial Evaluations in the Interview: Relationships with Subsequent Interviewer Evaluations and Employment of-fers. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1163-1172.
- Bartram, D. (2004). Assessment in Organisations. *Applied Psychology: An international review*, 53(2), 237-259.
- Björklund, F., Bäckström, M., & Wolgast, S. (2012). Company Norms Affect Which Traits are Preferred in Job Candidates and May Cause Employment Discrimination. *The Journal of Psychology*, 146(6), 579-594.
- Bolander, P. (2002). *Anställningsbilder och rekryteringsbeslut*. Doktorsavhandling, Handelshögskolan i Stockholm.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2006). *Statistik för beteendevetare* (2 uppl.). Stockholm: Liber.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2 uppl.). Malmö: Liber.

- Bäckström, M. (2007). Higher-Order Factors in a Five-Factor Personality Inventory and its Relation to Social Desirability. *European Journal of Psychological Assessment*, 23(2), 63-70.
- Cable, D. M., & Gilovich, T. (1998). Looked Over or Overlooked? Prescreening Decisions and Postinterview Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 501-508.
- Centrala etikprövningsnämnden. (Januari 2011). *Personuppgifter i forskningen - vilka regler gäller?* Hämtat från Centrala etikprövningsnämnden:
<http://www.epn.se/media/24297/faktabroschyr-pul-forskning.pdf> den 19 September 2013
- Chen, C.-C., Huang, Y.-M., Huang, T.-C., & Liu, I.-C. (2011). The Mediating Processes Linking Applicant Personality Traits and Interviewer Evaluation. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 287-300.
- Fergin, E., Stern, C., Wennberg, K., & Holgersson, C. (2013). *Kompetensförsörjningen i svenska företag – Rätt kompetens, verktyg, tid, stöd och strategier för att finna kompetensen?* Stockholm: Ratio.
- Goldberg, L. R. (den 1 Oktober 2013). *Translating IPIP Items into Other Languages*. Hämtat från International Personality Item Pool: A Scientific Collaboratory* for the Development of Advanced Measures of Personality and Other Individual Differences: <http://ipip.ori.org>
- Holgersson, C. (2003). *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*. Doktorsavhandling, Handelshögskolan i Stockholm.
- Kichuk, S. L., & Wiesner, W. H. (1998). Work Teams: Selecting Members for Optimal Performance. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 39(1-2), 23-32.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2002). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2 uppl.). New York: Guilford Press.

- Neuendorf, K. A. (2002). *The Content Analysis Guidebook*. London: Sage publications Ltd.
- Olander, B. (2009). *Framgångspotential – egenskapsfaktorer vid rekrytering av bibliotekari-er*. Lund: BIVIL:s skriftserie.
- Piotrowski, C., & Armstrong, T. (2006). Current Recruitment and Selection Practices: A National Survey of Fortune 1000 Firms. *North America Journal of Psychology*, 8, 489-496.
- Ryan, A., & Tippins, N. T. (2004). Attracting and selecting: What psychology research tells us. *Human Resource Management*, 43(4), 305-318.
- Sears, G. J., & Rowe, P. M. (2003). A Personality-Based Similar-To-Me Effect in the Em-
ployment Interview: Conscientiousness, Affect-Versus Competence-Mediated In-
terpretations, and the Role of Job Relevance. *Canadian Journal of Behavioural
Science*, 35(1), 13-24.
- Sjöberg, S., Sjöberg, A., Näswall, K., & Sverke, M. (2012). Using individual differences to
predict job performance: Correcting for direct and indirect restriction of range.
Scandinavian Journal of Psychology, 53, 368-373.
- Smith, B. D., Hanges, P. J., & Dickson, M. W. (2001). Personnel Selection and the Five-
Factor Model: Reexamining the Effects of Applicant's Frame of Reference. *Journal
of Applied Psychology*, 86(2), 304-315.
- Stewart , G. L., Dustin , S. L., Barrick , M. R., & Darnold, T. C. (2008). Exploring the
Handshake in Employment Interviews. *Journal of Applied Psychology*, 93(5),
1139–1146.
- Stevens, C. D., & Szmerekovsky, J. G. (2010). Attraction of Employment Advertisement:
Advertisement Wording and Personality Characteristics. *Journal of Managerial Is-
sues*, 22(1), 107-126.

Bilaga 1

Platsannons		År		Månad		Dag		Verksamhet		Egenskaper kopplade till samvetsgrannhet		Egenskaper kopplade till extraversion		Övriga personliga egenskaper		Egenskaper kopplade till profession		Egenskaper kopplade till person		Formulering kring personlig lämplighet
1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11

1. Platsannons

Unikt ID nummer för platsannons

2. År

Årtal som platsannons inhämtades

3. Månad

Månad som platsannons inhämtades

4. Dag

Dag som platsannons inhämtades

5. Verksamhet

Verksamhet A	1
Verksamhet B	2
Verksamhet C	3
Verksamhet D	4
Verksamhet E	5
Verksamhet F	6
Verksamhet G	7
Verksamhet H	8
Verksamhet I	9
Verksamhet J	10
Verksamhet K	11
Verksamhet L	12
Verksamhet M	13
Verksamhet N	14
Verksamhet O	15
Verksamhet P	16

6. Egenskaper kopplade till samvetsgrannhet

Förekommer ej	1
Förekommer en gång	2
Förekommer mer än en gång	3

7. Egenskaper kopplade till extraversion

Förekommer ej	1
Förekommer en gång	2
Förekommer mer än en gång	3

8. Övriga personliga egenskaper

Förekommer ej	1
Förekommer en gång	2
Förekommer mer än en gång	3

9. Egenskaper kopplade till profession

Förekommer ej	1
Förekommer en gång	2
Förekommer mer än en gång	3

10. Egenskaper kopplade till person

Förekommer ej	1
Förekommer en gång	2
Förekommer mer än en gång	3

11. Formulering kring personlig lämplighet

Förekommer ej	1
Förekommer en gång	2

Bilaga 2

Egenskapsdefinitioner för innehållsanalys av platsannonser, kategoriserade utifrån personlighetsfaktorer i FFM.

Samvetsgrannhet	Extraversion	Övriga egenskaper
Ambitiös	Beslutsam	Empatisk
Analytisk	Bestämd	Flexibel
Anpassningsbar	Drivande	Kreativ
Ansvarsfull	Energirik	Lugn
Effektiv	Glad	Lyhörd
Kvalitetsmedveten	Handlingskraftig	Relationsskapande
Lösningfokuserad	Informativ	Samarbetsvillig
Motiverad	Initiativrik	Samordnande
Målinriktad	Kommunikativ	Självkänedom
Noggrann	Kontaktskapande	Stabil
Ordningsam	Kundfokuserad	Stresstålig
Organisationsförmåga	Positiv attityd	Stödjande
Planerande	Proaktiv	Trygg
Positiv arbetssyn	Serviceinriktad	Tydlig
Prestigelös	Social (kompetens)	Varsam
Självständig	Utåtriktad	Ödmjuk
Strukturerad		Öppenhet
Tålmodig		

Definitioner utifrån (McCrae & Costa, 2002)

Bilaga 3

Den här enkäten är en del av ett examensarbete på kandidatnivå. Ämnesområdet är rekrytering med fokus på offentliga verksamheter. Målgruppen för enkäten är rekryterande chefer och HR-medarbetare. Studenterna kommer behandla informationen konfidentiellt vilket innebär att svaren inte kan härledas till dig som person. Vi är tacksamma för att du väljer att delta och hjälper oss i vårt arbete. Undersökningen består av **två sidor**. Den första sidan besvarar du utifrån dig som person och den andra utifrån din roll som rekryteringsansvarig.

Verksamhet: _____

Ålder: _____ Kvinna Man Annat

Rekryterande chef HR-medarbetare Annan befattning: _____

Ta ställning till hur följande påståenden stämmer in på dig som person, vänligen välj ett svarsalternativ per rad

	Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer precis
Är alltid förberedd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är tyst tillsammans med främlingar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Följer ett schema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trivs med människor omkring mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är grundlig i mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Smiter undan mina plikter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pratar inte mycket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tycker om ordning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sätter igång konversationer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uppmärksammar detaljer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har lite att säga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Håller mig i bakgrunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lämnar mina saker liggande överallt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tycker inte om att dra uppmärksamhet till mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skapar oreda omkring mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har inte något emot att vara centrum för uppmärksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är den som håller igång på ett party	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gör hushållsarbete genast	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pratar med en massa olika människor under en fest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Glömmer ofta att lägga tillbaka saker på sin plats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bilaga 4

Utgå från din roll som rekryteringsansvarig när du tar ställning till följande påståenden om intryck av kandidater i rekryteringssituationer.

Vänligen välj ett svarsalternativ per rad

En lämplig kandidat ger intryck av...	Stämmer inte alls	Stämmer dåligt	Stämmer delvis	Stämmer bra	Stämmer precis
att fokusera på detaljer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att ha rest mycket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att vara spontan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att vara övertygande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att ha höga ambitioner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att vara välinformerad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att vara social	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att vara anspråkslös	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att vara försiktig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att prata lite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tack för din medverkan

Josefin Börjesson: bojo1186@student.hj.se

Karin Melin: meka1000@student.hj.se

Studenter Personalprogrammet

Högskolan i Jönköping

Bilaga 5

Svarsnyckel del 1

Scales	Sign	Id	Fråga	ScalesEng
Samvetsgrannhet	+	X87	Är alltid förberedd	Conscientiousness
Extraversion	-	H661	Är tyst tillsammans med främlingar	Extraversion
Samvetsgrannhet	+	X179	Följer ett schema	Conscientiousness
Extraversion	+	X112	Trivs med människor omkring mig	Agreeableness
Samvetsgrannhet	+	X163	Är grundlig i mitt arbete	Conscientiousness
Samvetsgrannhet	-	H1140	Smiter undan mina plikter	Conscientiousness
Extraversion	-	X56	Pratar inte mycket	Extraversion
Samvetsgrannhet	+	X118	Tycker om ordning	Conscientiousness
Extraversion	+	H16	Sätter igång konversationer	Extraversion
Samvetsgrannhet	+	H1362	Uppmärksammar detaljer	Conscientiousness
Extraversion	-	H1039	Har lite att säga	Extraversion
Extraversion	-	H154	Håller mig i bakgrunden	Extraversion
Samvetsgrannhet	-	H823	Lämnar mina saker liggande överallt	Conscientiousness
Extraversion	-	X68	Tycker inte om att dra uppmärksamhet till mig	Extraversion
Samvetsgrannhet	-	H1467	Skapar oreda omkring mig	Conscientiousness
Extraversion	+	X78	Har inte något emot att vara centrum för uppmärksamheten	Extraversion
Extraversion	+	H34	Är den som håller igång på ett party	Extraversion
Samvetsgrannhet	+	E119	Gör hushållsarbete genast	Conscientiousness
Extraversion	+	X83	Pratar med en massa olika människor under en fest	Extraversion
Samvetsgrannhet	-	X82	Glömmer ofta att lägga tillbaka saker på sin plats	Conscientiousness

Svarsnyckel del 2

Scales	Sign	Fråga
Samvetsgrannhet	+	att fokusera på detaljer
Extraversion	+	att ha rest mycket
Samvetsgrannhet	-	att vara spontan
Extraversion	+	att vara övertygande
Samvetsgrannhet	+	att ha höga ambitioner
Samvetsgrannhet	+	att vara välinformerad
Extraversion	+	att vara social
Samvetsgrannhet	-	att vara anspråklös
Extraversion	-	att vara försiktig
Extraversion	-	att prata lite