

Pulsen på personlighetstest

Individens upplevelse av och förhållningsätt
till personlighetstest.

Anna Erlingsson

Pulsen på personlighetstest

Individens upplevelse av och förhållningssätt till personlighetstester

Anna Erlingsson

Personlighetstester är en urvalsmetod som blivit vanligt förekommande vid rekrytering av ny personal inom ett flertal yrkeskategorier och branscher i Sverige. Det är därför intressant att studera människors upplevelse av personlighetstest vid rekryteringssammanhang. Studiens syfte var att undersöka individers upplevelse av och förhållningssätt till personlighetstester under en rekryteringsprocess. Åtta deltagare valdes ut utifrån bekvämlighet och tre kriterier. Deltagarna skulle ha olika yrken, gjort ett personlighetstest under de senaste två åren och blivit anställda. Data samlades in genom halvstrukturerade intervjuer och analyserades tematiskt. Resultatet visade att flertalet av deltagarna upplevde personlighetstest som en lämplig urvalsmetod i kombination med intervjuer under en rekryteringsprocess. Företagets krav på arbetet, rekryternas bemötande, information och feedback hade stor inverkan på deltagarnas upplevelse av personlighetstest.

Key words: Personality test, Personality, Faking, Recruitment process.

Inledning

I dagens IT- och Servicesamhälle är människan företagets viktigaste resurs och konkurrensmedel. En ökad globalisering, teknologiskutveckling och nya sociala trender är företeelser som bidragit till att företag står inför nya utmaningar när det gäller att hitta och selektera ny personal (Lievens, van Dam & Anderson 2002; Mabon, 2002). Yrken försvinner helt, ändrar form eller nya tillkommer på arbetsmarknaden. I takt med utvecklingen, förändras kraven på vad företagen behöver för typ av kompetens och medarbetare. För dem som hanterar och till-sätter mänskliga resurser inom företag innebär detta att det ställs högre krav på användandet av bra metoder, för att kunna identifiera och anställa kompetenta framtida medarbetare. En av dessa metoder är personlighetstest som har blivit vanligt förekommande vid rekryteringsprocesser inom flertalet branscher i Sverige (Mabon). Under de senaste 18 åren har ett stort antal studier visat att personligheten har stor betydelse för framgång inom arbetslivet (Sjöberg, 2000). Varje individ är unik, har olika egenskaper, erfarenheter, förutsättningar och är liksom företagen i ständig utveckling. Genom att mäta dessa olikheter och tillvarata dessa egenskaper kan de användas för att få ett bättre fungerade arbetsliv på företagen (Mabon). I föreliggande studie var syftet att undersöka användningen av personlighetstest vid rekrytering utifrån individens perspektiv med fokus på upplevelse av och förhållningssätt till personlighetstest.

Rekryteringsprocessen

I en rekryteringsprocess ingår termerna rekrytering och urval. Rekrytering är de åtgärder som vidtas för att komma i kontakt med arbetssökande och urval är de åtgärder som sedan sker för själva selekteringen av de arbetssökande. Målet med en rekryteringsprocess är att matcha företagets krav med den anställdes egenskaper och kompetens (Mabon, 2002). Rekryteringsprocessen kan se olika ut beroende på vad företaget efterfrågar (Sjöberg, 2000). I de flesta fall inleds processen genom att rekryteraren genomför en arbetsanalys tillsammans med företaget. En arbetsanalys resulterar i företagets kravprofil vilket är en beskrivning av vilka arbetskrav, egenskaper, färdigheter som förväntas av den anställda och vilka mål som måste uppfyllas för arbetet. Den kan även innehålla en beskrivning över hur urvalsprocessen ser ut och vilka urvalsmetoder som ska användas för att hitta mest lämpade individerna för tjänsten (Mabon). Utifrån kravprofilen formas sedan platsannonser som de arbetssökande kan ta del av på strategiska platser, exempelvis hemsidor på Internet eller i dagspressen. Sedan följer sökprocessen, då jobbansökningar kommer in och ett urval sker genom personbedömningar av ansökningar och olika urvalsmetoder. Hur denna fas ser ut varierar mycket beroende på vad som efterfrågas för tjänsten. Det vanligaste är att intervjuer sker i flera steg tillsammans med andra urvalsmetoder. Under sökprocessen undersöks de sökandes personegenskaper som sedan matchas mot företagets kravprofil. Det är under sökprocessen som personlighetstester är vanligast förekommande. Sedan följer en utvärdering av resultatet och återkoppling sker till de arbetssökande. Slutligen anställs den arbetssökande som är bäst lämpad för tjänsten och en arbetsintroduktion påbörjas (Lindelöw Danielsson, 2003).

Personlighetstest

Personlighet kan enligt Sjöberg (2000) studeras på många olika vis, inom arbetspsykologin sker detta främst genom att undersöka en människas personegenskaper genom olika typer av personlighetstest. En egenskap definieras som en tendens som medför att en person handlar och reagerar likartat i flera olika situationer (Sjöberg). Enligt Mabon (2002) består personligheten av en uppsättning egenskaper som individen använder för att hantera sin omvärld på ett förutsägbart och likartat sätt över tid. Det finns 6 stycken olika arbetspsykologiska testkategorier som mäter begåvning, personlighet, kunskaper, färdigheter, intressen och attityder. Personlighetstester tillhör den grupp av tester som har flest användningsområden. De kan bland annat användas inom yrkesvägledning, befordran, rehabilitering, arbetsgrupper, kravförändringar och personligutveckling. Det vanligaste användningsområdet är främst vid nyanställningar av medarbetare, där det gäller att få en klar bild av vilka egenskaper som bör kombineras för att maximera nyttan av den nyanställda på företaget. Enligt Mabon kan personlighetstester ge en mer djupgående bild av den arbetssökandes personlighet än andra urvalsmetoder. Vid personlighetstester under rekryteringsprocesser undersöks den sökandes behov, motiv, värderingar samt intressen och utifrån detta bedöms om den sökande uppfyller företagets krav på arbetet (Mabon). Testprocessen kan se olika ut beroende på vad företaget söker, hur testet är utformat och hur det tillämpas. Det vanligaste är att testprocessen består av 4 olika faser. Den inledande fasen består av information som ges till testdeltagaren, Det kan röra sig om praktiska instruktioner eller information om vilket syfte företaget har med personlighetstestet. Därefter följer själva testprocessen då testet genomförs av testdeltagaren. Sedan utvärderas testresultatet av rekryteraren som därefter ger testdeltagaren feedback på testresultatet (Mabon).

Gilliand (1995) har studerat hur den sökande upplever urvalsprocessen under en rekryteringsprocess. Hans studie visade att det finns tre övergripande områden som är viktiga för den

sökandes upplevelse av personlighetstest. Dessa tre områden är testsituationen, informationen samt relationen mellan den sökande och rekryteraren. Vid testsituationen var en viktig faktor att den sökande såg kopplingar mellan personlighetstestet och den sökta tjänsten. Resultatet visade att det hade betydelse om testet var standardiserat vilket innebar att alla sökande genomgick samma typ av process samt att den sökande verkligen gavs en möjlighet att få fram sina personegenskaper genom testet. Informationen som den sökande fick före under och efter testet var också mycket betydelsefull. Resultatet visade också att det var betydelsefullt att rekryteraren uppfattades som ärlig, professionell när information gavs och den mest väsentliga informationen var feedback från testresultatet för de sökande. Relationen mellan den sökande och rekryteraren påverkades mycket av rekryterarens bemötande, att relevanta frågor ställdes samt att det fanns en naturlig dialog liknande kommunikation mellan rekryterare och den sökande.

Scholarios och Lockyers (1999) konstaterade att företag som använder sig av personlighetstest i första hand söker efter generella personlighetsdrag, egenskaper som passar in på företaget, framför jobbrelaterade egenskaper och erfarenheter. Studiens resultat kunde även påvisa att företagen i huvudsak anpassade urvalsmetoderna efter företagets kravprofil. Resultatet visade även att metoderna som användes vid urvalsförfarandet varierade. Mindre företag använde sig i större utsträckning av informella metoder såsom anställningsintervjuer medan större företag använde sig av personlighetstester tidigt i rekryteringsprocessen.

Under 80-talet växte en samstämmighet fram kring personlighetsstruktur för normala människor i arbetslivet och utifrån denna skapades femfaktormodellen även kallad för Big five (Mabon, 2002). Femfaktormodellen sammanfattar en människas samtliga personlighetsdrag i fem dimensioner. Den första dimensionen är extraversion som mäter impulsivitet, socialförmåga och utåtvändhet. Neuroticism är människans emotionella stabilitet, ångslan och osäkerhet. Den tredje dimensionen är måttet på individens vänlighet och godmodighet. Den fjärde dimensionen visar individens pålitlighet och noggrannhet. Den femte dimensionen mäter människans öppenhet för förändringar (Erez & Judge, 2001). Sedan Barrick och Mount (1991) fann att femfaktormodellen kunde förutspå arbetsprestation hos arbetare genom en metastudie gjord utifrån ett flertal studier i Europa och USA där femfaktormodellens visade sig vara prediktorer för arbetsprestation inom flertalet yrkesgrupper, så ökade användningen av detta personlighetstest. Deras upptäckt bidrog även till personlighetstest blev mer vanligt förekommande i rekryteringssammanhang (Rothstein & Goffin, 2006). Personlighetstest inom arbetslivet består i huvudsak av självskattningstest som innehåller adjektiv eller påståenden, där testdeltagaren får fylla i en skattningsskala eller det alternativ som bäst överensstämmer med den egna uppfattningen av sin självbild (Mabon).

De flesta personlighetstester har tidigare genomförts med hjälp av penna och papper under ett specifikt testillfälle men sedan Internet kom är de flesta personlighetstest webbaserade, vilket underlättar både för testdeltagare och rekryterare vad gäller personlighetstestets tillgänglighet och kontroll. (Mabon; Sjöberg). Rothstein et al. metaanalys som baserade sig på tre större undersökningar om skillnader fanns mellan papperstest och Internettest vad gäller testens förmåga att få fram Big five egenskaper och sedan jämför dessa med arbetsprestation. Dessa test kunde påvisa att det endast fanns en marginell skillnad i resultat mellan personlighetstester som genomförts över nätet mot test som genomförts med penna och papper men att testresultaten i stort sett visade samma resultat. De kunde även konstatera att testdeltagare generellt var positiva till att genomföra webbaserade personlighetstester eftersom de fick göra testerna i hemmiljö och hade valfriheten att själva bestämma när testen skulle göras.

Personlighetstest i Sverige

Ryan, McFarland, Baron & Page (1999) genomförde en studie bland större organisationer och företag i 18 länder där användningen av olika urvalsmetoder vid rekryteringsprocesser undersöktes. I studien hamnade Sverige på tredje plats vad gäller användningen av personlighetstest. Den svenska testmarknaden är svårkontrollerad vilket gör det svårt att fastställa hur vanlig förekomsten av personlighetstester är vid rekrytering idag. En uppskattning är att nära hälften av alla Sveriges större eller medelstora företag använder sig av någon form av personlighetstester under rekryteringsprocessen (Khalke & Schmidt, 2003; Mabon, 2002). I Sverige bygger majoriteten av personlighetstest i arbetslivet på femfaktormodellen vilken även är ett av de vanligaste självskattningstesterna när det gäller personlighetstester (Mabon).

Stiftelsen för tillämpad psykologi (STP) är en oberoende stiftelse som står för utveckling och kvalitetssäkring av den svenska testmarknaden. Stiftelsen bedrivs genom Sverige psykologförbund. Deras huvudsakliga uppgifter är att utvärdera, bedöma nya test på marknaden, att utbilda, certifiera rekryteringspersonal i användandet av test vilket i huvudsak bygger på rekryterarens handlande i fråga om tillämpning av testprocessen som helhet, lagar och regler. En annan viktig funktion som STP fyller är att de kontrollerar att de etiska riktlinjer som finns kring testerna efterlevs för att skydda testdeltagaren, vilket bland annat innefattar de sökandes rätt att få veta testresultatet (Mabon).

Faking

Uttrycket faking kommer från engelskan och innebär att testdeltagaren medvetet eller omedvetet förvränger svaren i personlighetstestet (Mabon, 2002). Detta kan ske genom att individen medvetet förbättrar sina personlighetsdrag, alternativt tonar ner vissa personlighetsdrag som individen anser är negativa eller vill framhäva. Detta leder till att testresultatet inte överensstämmer med individens personlighet. Det finns ett flertal anledningar till att faking förekommer i personlighetstests sammanhang. Individen kan ha en bristande självinsikt vilket leder till att hon svarar ärligt i tron om hon har egenskaper och kvalitéer som hon inte har (Mabon). En annan faktor som påverkar att osanna testsvar ges är social önskvärdhet vilket innebär individens vilja att visa sig duktig och passa in. Detta kan leda till arbetssökande svarar på testfrågorna utifrån företagets förväntningar istället för sin egen personlighet. Mål och motivation är drivkrafter som även de kan påverka en arbetssökande till att fuska. Vid personlighetstest som genomförs på under rekryteringssammanhang är detta svårt att förutse då samtliga testdeltagare har som mål att få anställning vilket gör att de är mycket benägna om att förmedla ett gott intryck (Sjöberg, 2000). Upplevelsen av testsituationen hos testdeltagaren är ytterligare en faktor som kan även inverka.

Hogan, Barrett och Hogan (2007) genomförde ett experiment i en äkta rekryteringsprocess med olika urvalstest bland annat begåvnings-, intelligens- och ett personlighetstest med fem faktorer. Samtliga av de 26 582 arbetssökande nekades den sökta tjänsten. Efter sex månader utannonserades den sökta tjänsten på nytt varav 5266 personer sökte tjänsten en andra gång och fick genomgå rekryteringsprocessen med ett likvärdigt personlighetstest. Resultatet av personlighetstestet visade att endast 5,2 procent av 5266 personer förbättrade sitt testresultat varav endast tre av de arbetssökande hade gjort mycket stora förbättringar. Utifrån detta resultat menade Hogan et al. att faking inte är ett signifikant problem vid personlighetstester som genomförs i verkliga miljöer. Rothstein och Goffin (2006) studerade fenomenet faking i sin metaanalys utifrån ett stort antal studier och fann att faking på personlighetstester inte hotade användandet av personlighetstest under rekryterings och urvalsprocesser. Resultaten visade att faking kan bidra till att fel begås i mindre skala vilket leder till att en del individer anställs utifrån fakeade svar.

Det finns en rad åtgärder för att reducera inkorrekta testresultat. Sjöberg (2000) menade att personlighetstest med hög tidspress och ett stort antal frågor generellt ger färre antal felaktiga svar. Många personlighetstest har även kontrollskalor där liknade frågor jämförs som är ställda på olika vis vilket kan användas för att lokalisera förvrängda svar. Rothstein och Goffins (2006) metaanalys visade att det bästa sättet att försvåra faking är att utfärda en så kallad fakevarning innan testet genomförs. En fakevarning innebär att rekryteraren varnar för att felaktiga svar som upptäcks bestraffas och ger instruktioner till den arbetssökande att svara ärligt utifrån den egna personligheten. Ett annat alternativ är att använda sig av test med endast två svarsalternativ så kallade påtvingade svar (Rothstein & Goffin, 2006).

Kritik mot personlighetstest

En stor del av kritiken kring personlighetstester är att det förutsätter en förmåga att skatta sin egen personlighet hos den som gör testet för att personlighetstestet ska vara giltigt (Khalke & Schmidt, 2000). Denna förmåga kan försvåras genom att den sökande är mycket angelägen om att göra ett gott intryck på företaget genom testresultatet, för att få chansen att bli anställd (Sjöberg, 2000). En annan inverkan på testresultatet är huruvida personer tolkar ord och påstående olika i personlighetstest. Det är därför viktigt att personlighetstester är anpassade efter den svenska arbetsmarknaden för att minimera denna typ av missförstånd (Mabon, 2002). Tiden är en annan viktig faktor för huruvida personlighetstesternas resultat är giltiga eller inte. Om personlighetstestet är för långt och tidskrävande tappar de sökande intresset och motivationen. Om personlighetstestet är kort och tiden för personlighetstestet är knapp upplever testdeltagarna stress och testresultatet får låg reliabilitet och validitet (Sjöberg). Resultatet från Rothsteins och Goffins (2006) metaanalys av 11 studier visade också att personlighetstest som spetsat in sig på vissa egenskaper och med ett få svarsalternativ bättre kunde förutse arbetsprestation än mer generella och breda personlighetstest. Däremot var dessa test mindre omtyckta av de arbetssökande.

Mabon (2002) refererade till psykologen Walter Mischel (1968) som menade att personlighetstest i arbetslivet har en låg validitet. Han hävdade att personligheten inte är bestående, då situationer, människor omkring har en alldeles för stor inverkan på hur vi väljer att vara och därmed går det inte att förutsäga arbetsprestationer utifrån testresultatet. Enligt Mabon ska resultatet av personlighetstester ses som en färskvara eftersom den sökandes personliga egenskaper kan förändras över tid. Förbättringar kan ske genom, mer erfarenhet, utbildning eller ökad motivation liksom försämringar genom åldrande, skada eller brist på motivation. Därför bör testning ske med avseende på en viss befattning vid en viss tidpunkt (Mabon).

Lievens et al. (2002) studie visade att rekryteringsprocessen och urvalsmetoder inte är anpassade efter dagens arbetsmarknad, utan baseras på en arbetsmarknad där yrken är stabila över tid. Företag idag efterfrågar främst personliga egenskaper och socialförmåga vilket kräver framtagning och utveckling av nya urvalsmetoder. Klehe (2004) menade också att dagens urvalsmetoder och tester bygger på gamla studier från 50 talet och att ny forskning behövs för att få fram nya metoder som mäter personlighet inom arbetslivet.

En studie gjord av Bauer, Maertz, Dolen och Campion (1998) av 144 arbetssökande som skattade upplevelsen under testprocessens samtliga steg, visade att personlighetstest kan ha en negativ effekt på selekteringsprocessen. Resultaten visade att personlighetstest inverkar på de arbetssökandes syn på organisationen, upplevelsen av att bli rätt behandlande under urvalsprocessen och känslor kring arbetssökandes self efficacy. Self efficacy innebär tron på den egna förmågan att lyckas vid ett specifikt tillfälle eller situation (Kowalski & Western-Western, 2005). Resultatet visade att personer som från början hade en negativ inställning till personlighetstester var mycket mer positiva personlighetstesterna efter att de hade gjort per-

sonlighetstestet och fått feedback från rekryteraren oavsett vilket testresultat som hade delgetts dem.

Ett personlighetstests validitet innebär i vilken utsträckning som personlighetstestet ger användbar och värdefull information kring den sökandes personlighet. Vid rekryteringssammanhang innebär detta huruvida personlighetstestet kan användas för att förutsäga de sökandes beteende i arbetet. Om ett personlighetstest har relevanta frågor som täcker de områden man avser att mäta kan man säga att personlighetstestet har god validitet. Reliabiliteten har att göra med precisionen i mätningen av personlighetstestet huruvida den är tillförlitlig. En personlighetstest med hög reliabilitet har likvärdiga och återkommande frågor, vilket inverkar på validiteten. Personlighetstestets reliabilitet i testresultatet påverkas även av de sökandes dagsform, trötthet, motivation eller liknade (Mabon).

Lievens et al. (2003) studerade om information kring testets validitet och reliabilitet påverkade de arbetssökandes upplevelse av personlighetstest och dess trovärdighet. Information gavs till de arbetssökande innan testet skulle genomföras i form av instruktioner. Studien visade att de arbetssökande som upplevde testet som trovärdigt också upplevde att de hade blivit mer rättvist behandlande under rekryteringsprocessens, en interaktionseffekt fanns mellan rättvisa och selektering. Lievens et al. rekommenderar företag att ha ett öppet förhållningssätt kring testen mot de arbetssökande och ge dem information kring testers validitet och reliabilitet för att öka deras medvetenhet kring personlighetstest och få dem att förstå nyttan av dem. Enligt Mabon har varje testdeltagare har rätt till feedback på personlighetstest och detta bör ske muntligen.

I min litteraturgenomgång har jag inte funnit mycket forskning kring de sökandes upplevelse av personlighetstest vid rekrytering trots att personlighetstester är vanligt förekommande vid rekryteringsprocesser. Att utsättas för personlighetstest är en situation som upplevs som allt annat än naturlig för de flesta av oss. En studie inom detta ämne kan bidra till en ökad förståelse för hur testdeltagare upplever personlighetstest i samband med en rekryteringsprocess. Dessa kunskaper kan vara användbara för testdeltagare likväl som för rekryterare när det gäller deras förhållningssätt till personlighetstester som urvalsmetod.

Syfte och frågeställning

Studiens syfte var att undersöka individens upplevelse av och förhållningssätt till personlighetstest. Intentionen har även varit att utifrån studiedeltagarnas upplevelser av personlighetstest försöka besvara följande frågor:

1. Hur upplever individer att utsättas för personlighetstest vid rekrytering?
2. Vad i en rekryteringsprocess kan göra upplevelsen av personlighetstest positiv respektive negativ?
3. Förekommer s.k. faking vid personlighetstest och i så fall vilka förhållningssätt har individer till detta?

Metod

Deltagare

De åtta deltagarna i studien förmedlades via bekanta och valdes utifrån tre kriterier. Det första kriteriet ett var att deltagarna skulle ha genomfört ett personlighetstest. Det andra kriteriet var att testet skulle ha gjorts under de två senaste åren. Det tredje kriteriet var att deltagarna skulle ha fått anställning på företaget efter rekryteringsprocessen. Syftet med detta var att försöka efterstäva att deltagarna hade en god minnesbild av personlighetstesterna och för att förhindra att negativa attityder inverkar på deras upplevelse av personlighetstesterna genom att de inte fått den sökta tjänsten. I studien eftersträvades även heterogenitet bland deltagarna på sätt att de skulle arbeta inom olika yrkeskategorier och branscher. Samtliga deltagare var privatanställda och verksamma i Mellansverige inom yrken som, varumarknadschef, logistiker, revisionsassistent, banktjänsteman, ordermottagare, säljare, reseledare och parkeringsvakt. Totalt förmedlades tio kontakter varav åtta tackade ja till att delta. Deltagarna var sex kvinnor och två män vars ålder varierade mellan 21-53 år. Tiden sedan personlighetstestet gjordes varierade mellan fem månader till två år, med en genomsnittlig tid på 13 månader bland deltagarna. Deltagarna benämns i resultatet med fingerat namn, syftet med detta var för att skapa ett lättöverskådligt resultat för läsaren.

Material

Studien genomfördes med en kvalitativ metod med ambitionen att ge en subjektiv bild av personlighetstester utifrån deltagarens upplevelser och förhållningssätt. En intervjuguide skapades med halvstrukturerade frågor utifrån teorier inom ämnet och återfinns som bilaga till studien. Intervjuguiden innehöll fyra övergripande frågeområden och inleddes med bakgrundsfrågor kring deltagarnas erfarenhet och generella uppfattning kring personlighetstester. Sedan följde frågor kring upplevelsen av rekryteringsprocessen som helhet. Därefter följde frågor kring testprocessen. Slutligen ställdes frågor kring vilka förhållningssätt och strategier deltagarna hade under testprocessen och huruvida faking förekom när de gjorde personlighetstesten. Exempel på frågor från respektive frågeområde var: (1) Vad är din generella uppfattning av personlighetstest under en rekryteringsprocess? Varför? (2) Hur upplevde du själva situationen att bli testad? (3) Blev du informerad om vad syftet var med testet? (4) Fanns det någon fråga där du valde att fylla i ett svar utifrån vad du trodde att företaget förväntade sig av dig i stället för att svara utifrån din personlighet? Varje intervju avslutades genom att fråga om deltagaren själv hade något övrigt att tillägga inom ämnet. Samtliga intervjuer spelades in med hjälp av en minidiscspelare försedd med mikrofon, efter deltagarnas samtycke. Intervjuerna pågick i genomsnitt under ca 45 minuter. Varje intervju bestod av 30 grundfrågor som utökades och formades efter hur varje intervju utvecklade sig. Efter varje avslutad intervju transkriberades det inspelade materialet ordagrant.

Procedur

En testintervju genomfördes på en person för att säkerställa att intervjuguidens frågor var formulerade på ett lättförståeligt sätt och var av användbar kvalitet. Undersökningsdeltagarna kontaktades per telefon, de informerades om studiens syfte, att intervjun skulle spelas in och fick exempel på frågeställningar. Samtliga deltagare informerades om deras anonymitet, att resultaten endast skulle användas för denna undersökning och att deltagandet var frivilligt.

Under telefonsamtalet bokades även tid och plats för intervjutillfället in. Samtliga intervjuer genomfördes i deltagarnas hem där endast jag och deltagaren själv var närvarande. Deltagarna informerades om informations-, samtyckes-, konfidentialitets-, och nyttjandekravet innan varje intervju påbörjades (Humanistiska- och samhällsvetenskapliga forskningsrådets etiska regler, 1999). De inspelade materialet raderades efter transkribering.

Databearbetning

Studien har en relativt öppen explorativ ansats men har inspirerats av den inledningsvis refererade forskningen genom att vissa problemområden undersöktes. Tidigare forskning om personlighetstester har fått ligga till grund för utformandet av intervjuguiden. Syftet med detta var att intervjuguiden skulle bidra till att studien fick en bred teoretisk referensram. En tematisk analysmetod (Kvale, 1997) användes vid analysen av materialet, vilket ledde till att olika teman framkom utifrån deltagarnas upplevelser av personlighetstest. Vid analysen lästes varje transkriberad intervju igenom ett flertal gånger för att få en överblick. Därefter lästes intervjumaterialet igenom där nyckelord och kategoriseringar av deltagarnas egna uttryck markerades i marginalen. Nyckelord och uttryck formades till teman som analyserades och sammanställdes till en helhet. Utifrån sammanställningen skapades ett sammanfattande resultat med samtliga teman och med tillhörande intervjuцитat. Samtliga deltagare tilldelades och benämndes med fingerat namn som används vid resultatpresentationen.

Resultat

Resultatet inleds med deskriptiva fallbeskrivningar av studiens åtta deltagare som kortfattad redogör för hur rekryteringsprocessen gick till. Därefter presenteras ett antal teman i rekryteringsprocessen som i analysen har framträtt som viktiga för att förstå arbetssökandens upplevelser av att utsättas för personlighetstest och rekryteringsprocessen i allmänhet. I nästa avsnitt presenteras deltagarnas förhållningssätt till personlighetstesten med fokus på inställningen till faking.

Rekryteringsprocessens utformning

Samtliga deltagare inledde rekryteringsprocessen genom att sända in en ansökan till företaget. Personlighetstesterna som deltagarna fick göra var alla olika typer av självskattningstest. I tabell 1 presenteras korta fallbeskrivningar av hur rekryteringsprocessen kan gå till liksom nyckelfaktorer i processen. Vilket framgår av nedanstående fallbeskrivning finns ganska stora skillnader i hur rekryteringsprocessen har gått till. Alla har blivit intervjuade men det varierar hur många gånger man har blivit intervjuad, framförallt skiljer det sig i huruvida de arbetssökande har fått återkoppling eller inte samt på vilket sätt som återkoppling har förekommit.

Tabell. 1 Fallbeskrivningar och nyckelfaktorer i rekryteringsprocessen

| Fallbeskrivningar | Nyckelfaktorer |
|---|---|
| Yrke: Parkeringsvakt Anna hade en kort telefonintervju och blev informerad kring personlighetstestet. Sedan fick hon att göra ett datoriserat personlighetstest i sitt hem. Personlighetstestet behandlade frågor kring personegenskaper, situationer i yrkesliv och privatliv. Vissa frågor skulle rangordnas i kluster. Efter 14 dagar blev Anna kallad till en intervju med en rekryterare där testresultatet presenterades muntligt, visuellt och kompletterade frågor ställdes utifrån hennes testresultat. Kort därefter fick hon anställning, Anna | Kortare telefonintervju Datoriserat personlighetstest hemma Muntlig och visuell återkoppling Kompletterande intervju |

| | |
|---|---|
| hade ingen tidigare erfarenhet av personlighetstester. | |
| <p>Yrke: Reseledare</p> <p>Lisen blev kallad till en heldag på företagets huvudkontor tillsammans med 10 andra sökande som blivit utvalda. Dagen inleddes med grupparbeten som sedan redovisades muntligt. Därefter följde en individuell intervju med tre rekryterade som sedan avslutades med ett muntligt personlighetstest. Under personlighetstestet läste rekryteraren upp frågor där ett svarsalternativ skulle väljas ut. Frågorna handlade om personegenskaper, situationer som kunde uppstå i yrket. Lisen fick veta att hon fått tjänsten över telefon vid ett senare tillfälle utan någon återkoppling av personlighetstets resultat. Lisen hade gjort ett personlighetstest tidigare.</p> | <p>Grupparbeten</p> <p>Individuell intervju</p> <p>Muntligt personlighetstest</p> <p>Ingen återkoppling</p> |
| <p>Yrke: Försäljare.</p> <p>Ingrid blev hon kallad till intervjuer i två steg med rekryterare som sedan efterföljdes av ett skriftligt personlighetstest. Testet fick hon göra i ett klassrum tillsammans med andra sökande. Frågorna handlade om hur hon var privat och i arbetet. Testresultaten presenterades muntligen i grupp senare samma dag tillsammans med sökande som fått liknade resultat. Sedan följde ytterligare en intervju innan hon senare fick veta att hon fått tjänsten. Ingrid hade gjort sex stycken personlighetstester tidigare.</p> | <p>Individuell intervju</p> <p>Skriftligt personlighetstest</p> <p>Återkoppling i grupp</p> <p>Individuell intervju</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Yrke: Ordermottagare.</p> <p>Angelika blev informerad över telefon att hon skulle göra ett skriftligt test hos företaget. Testet var ett kombinerat kunskaps- och personlighetstest med personliga frågor, matematik, logiskt tänkande samt engelska. Om hon klarade testet gick hon vidare i rekryteringsprocessen. Därefter träffade hon rekryteraren och hade en kort intervju. Intervjun följdes av att hon samma dag gjorde det skriftligt test ensam i ett konferensrum. Hon fick besked samma dag att testet hade gått bra och kontaktades några dagar senare för en grundlig intervju med en rekryterare och två representanter från företaget. Efter intervjun fick hon veta att tjänsten blivit hennes. Testresultatet presenterades aldrig. Angelika hade inte gjort något personlighetstest tidigare.</p> | <p>Skriftligt personlighets- och kunskapstest och kort Individuell intervju.</p> <p>Individuell intervju.</p> <p>Ingen återkoppling</p> |
| <p>Yrke: Banktjänsteman.</p> <p>Ella lämnade personligen in sin ansökan på företaget och blev vid detta tillfälle spontant intervjuad av chefen på företaget. Efter en längre tid blev hon sedan uppringd och kallad till en intervju med chef, en representant från de anställda och en rekryterare. Därefter ombads hon göra ett datoriserat personlighetstest hemma. Frågorna behandlade egenskaper, situationer, värderingar både i privatlivet och i arbetet. Sedan följde en muntlig presentation av testresultatet. Utifrån testresultatet ställdes kompletterande frågor, innan hon fick besked om att hon fått tjänsten. Ella hade gjort två personlighetstest tidigare.</p> | <p>Intervjuad av chef, representant från anställda samt rekryterare.</p> <p>Datoriserat test hemma.</p> <p>Individuell intervju utifrån testresultat.</p> <p>Muntlig återkoppling</p> |
| <p>Yrke: Logistiker.</p> <p>Fredrik kontaktades och hade en telefonintervju med en rekryterare. I samband med denna intervju blev han informerad om att han skulle göra ett kortare datoriserat personlighetstest hemma. Några dagar senare fick han 50 minuter återkoppling och diskussion av testresultatet över telefon. Sedan gjorde han ytterligare ett datoriserat personlighetstest hemma som var mer omfattande. Frågorna behandlade hans personlighet både privat och i arbetet med fokus på ledar egenskaper. Personlighetstestet efterföljdes av feedback under ett möte med rekryterare. Därefter besökte han företaget för en dag med Case övningar som genomfördes tillsammans med de andra sökande. Därefter återstod tre intervjuer under en dag innan han senare fick besked om att han fått tjänsten. Fredrik hade ingen tidigare erfarenhet av personlighetstester.</p> | <p>Telefonintervju</p> <p>Datoriserat kortare test hemma</p> <p>Återkoppling av testresultat via telefon.</p> <p>Datoriserat omfattande test hemma</p> <p>Återkoppling i ett personligt möte.</p> <p>Heldag med Caseövningar tillsammans med andra sökande.</p> <p>Tre individuella intervjuer.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Yrke: Revisionsassistent. Malin blev kallad till en intervju via telefon. Intervjun skedde i två steg vid olika tillfällen med rekryterare och efterföljdes av ett datoriserat personlighetstest som gjordes hemma. Personlighetstestet hade frågor som gällde hennes kommunikations-, ledarskaps- och prestationsförmåga. Men innehöll även frågor kring hennes handlande i vissa situationer. Därefter följde en intervju med återkoppling av testresultatet tillsammans med rekryterare, representanter från företaget innan hon senare meddelades att hon fått tjänsten.</p> | <p>Intervju med rekryterare i två steg. Datoriserat personlighetstest hemma. Intervju med muntlig återkoppling av testresultatet.</p> |
| <p>Yrke: Varumarknadschef. Daniel blev ombedd över telefon att göra ett datoriserat test hemma i matematik, logiskt tänkande, engelska och personlighet. De frågor som behandlade personlighet handlade om hur han reagerade i vissa situationer, hans ledarskapsförmåga, fritidsintressen och generella frågor. Sedan följde intervjuer i tre steg. Företagets presenterade deras bild av honom i samband med en intervju. Under sista intervjun blev han erbjuden en tjänst på företaget.</p> | <p>Datoriserat personlighets- och kunskapstest hemma. Tre individuella intervjuer. Muntlig återkoppling i samband med en av intervjuerna.</p> |

Upplevelser av personlighetstest

Matchning

Flertalet av deltagarna i studien ser personlighetstest som ett användbart verktyg för företag att matcha de sökandes personlighets egenskaper med företagets krav på arbetet, men anser samtidigt att det är viktigt att kombinera personlighetstester med intervjuer under en rekryteringsprocess för att uppnå ett tillförlitligt resultat.

”Jag tror att de är jättebra för att kunna hitta människor till det som företagen söker. Men det är bra att ha flera olika steg och metoder och kombinera dem som jag fick göra för att få ut bästa resultat”. (Malin)

En deltagare menade att användandet av personlighetstest är ett bevis för att företaget har ett intresse av att skapa sig en uppfattning om en person utifrån flera perspektiv. Andra åsikter som framkom var att personlighetstester är ett bevis för den sökande att företaget har ett stort intresse av att hitta rätt person för tjänsten och att det är en seriös arbetsgivare.

”Jag tycker att när en firma satsar på en sån sak så verkar det seriöst om testerna upplevs som bra. Och det visar att man verkligen har intresse av att få rätt person och att ens personlighet spelar roll. Sen visar de även att de försöker sätta sig in i att finna en person som ska passa in i gänget.” (Lisen)

Malin menar att det är viktigt som sökande att tänka på att det blir rätt för båda parter, att ingen personlighet är fel utan kanske inte passar in på det företaget eller till just den tjänsten. Personlighetstester bidrar till att företag får en grundbild av den sökande som person som sedan kan vidareutvecklas genom en intervju. Testresultatet kan även användas som en bekräftelse av egenskaper och beteenden som framkommit vid ett intervjutillfälle. En deltagare menade att personlighetstest kan hjälpa till att fylla i luckor med information kring den sökande som var svåra för företaget att få fram genom direkta frågor eller andra metoder.

”Jag tycker att personlighetstest är bra och att det fyller en funktion när nya människor ska tillsättas. Det kan även hjälpa till att fylla i luckor kring personen som hade varit svåra att få fram med enbart direkta frågor eller på annat sätt.” (Daniel)

Andra fördelar som resultatet av personlighetstester kan bidra till är att förtydliga vissa egenskaper som den sökande inte själv tänkte på var bra att framhäva under en intervju.

Bemötande

En viktig del i hur rekryteringsprocessen upplevs handlar om rekryterarnas bemötande. Flera deltagare beskriver rekryterarna som varma, trevliga personer som det var lätt att kommunicera och få kontakt med.

”Hon var professionell, tycker jag och hade ett trevligt sätt. Det var lätt att berätta om sig själv och hon ställde ofta motfrågor under intervjun för att se om hon hade uppfattat rätt och så.” (Ingrid)

”Han hade respekt för en annan å var väldigt väldigt trevlig och jag upplevde inte alls att det var nå jobbigt utan det var kanske jag som såg till att få med mycket under intervjun och så.” (Ella)

Fredrik och Angelika upplevde däremot att rekryterarna hade ett trevligt men mer strikt förhållningssätt mot dem i början, att de blev mer personliga och öppna i slutet av rekryteringsprocessen.

”Jag uppfattade dom som duktiga men i början av processen var dom mycket korta. Det var mycket frågor och sen tack och hej inte så mycket info och så. Lite svårt att få en uppfattning. Men mot slutet var dom mer engagerade och öppna.....men jag vet att vi var ganska många sökande i början.” (Fredrik)

”De var proffsiga och lätta att prata med men det märktes ändå att hela processen var ganska strikt och att det var mycket regler vid sättet som processen genomfördes på. Sen var dom lite hemliga tills i slutet.” (Angelika)

Flertalet av deltagarna kände att rekryterarna hade ett stort intresse och en intention att lära känna dem som personer. Lisen tyckte att rekryterarnas sätt att vara och det faktum att rekryterarna tidigare hade tjänstgjort inom det yrke som hon sökte, bidrog till att öka hennes intresse för arbetet. Hälften av deltagarna ansåg att rekryterarnas sätt att vara fick dem att känna sig lugna, mer bekväma med personlighetstestet, intervjuer och rekryteringsprocessen som helhet.

”Det kändes som om de verkligen var intresserade av mig. Man kände sig välkommen och dom var bra på att lunga en och klargjorde att dom inte var ute efter att sätta dit en utan ville veta vem man var och vad man kunde tillföra vilket gjorde en mindre nervös.” (Malin)

Ella upplevde att rekryterarna tog sig tid för henne, behandlade henne med respekt och gjorde att hon kände sig väl omhändertagen under rekryteringsprocessen.

Professionalitet

En annan viktig faktor i hur rekryteringsprocessen upplevs handlar om huruvida rekryterarna uppfattas som professionella. I de flesta fall upplevde deltagarna rekryterarna som professio-

nella, förtroendeingivande och att de hade stor erfarenhet av rekryteringsprocesser. Andra åsikter som framkom var att de var tydliga, ställde relevanta frågor under intervjuerna och upplevdes som objektiva i sin bedömning av de sökande.

”Han verkade väldigt skicklig tycker jag och ställde en massa bra frågor.” (Ella)

”Det märktes att dom hade varit med förut och att de visste vad de gjorde. Så ... det gjorde att allting kändes bra.” (Daniel)

”Det kändes som om dom var objektiva i sin bedömning av mig och de var duktiga på det som dom skulle göra. Jag märkte inga brister eller så vilket jag såg hos andra företag jag sökte till och så.” (Fredrik)

Många av deltagarna hade positiva helhetsintryck av rekryteringsprocessen. De upplevde att det var positivt att processen hade flera steg och eftersträvande att återge en heltäckande bild av deltagarnas personlighet både privat och yrkesmässigt.

Brister som framkom från deltagarna var främst att de upplevde att kommunikationen hade brutit mellan dem och företaget vilket lett till att de fått vänta på besked om de hade gått vidare i rekryteringsprocessen efter att de hade lämnat in sin ansökan samt på resultat av personlighetstestet.

”Det dröjde det rätt så lång tid innan dom hörde av sig till mig igen. Så det blev lite segdraget så då trodde jag att det var kört, att jag inte blev utplockad eh. Men så fick jag komma på intervju.” (Ella)

”Däremot sa dom att efter jag hade gjort testet så skulle det ta två veckor tills dom skulle ha testresultatet klart men det tog längre tid och det var jobbigt att gå och vänta. (Anna)

Information

En faktor som var mycket viktig för samtliga deltagare var informationen kring personlighetstesterna. Alla deltagare fick muntlig information kring hur personlighetstestet skulle genomföras av rekryterarna. I de flesta fall har även skriftlig information funnits tillgängligt på en Internetlänk eller via företagets hemsida för deltagaren att ta del av. En deltagare hade även tillgång till en supportlinje över telefon under tiden som testet genomfördes. Syftet med personlighetstesten varierade, i de flesta fall var företaget ute efter att undersöka om deltagarens personlighet passade in med företagets krav på arbetet, hur de hanterade vissa situationer och deras ledaregenskaper.

”Dom ville checka mina Leadingskills om det stämde mot intervjuerna.” (Daniel)

”Jag fick veta att syftet var för att se om jag passade in i företagets kravprofil som de hade. De sa att personlighetstestet skulle vara som ett komplement till de andra delarna under urvalet.” (Malin)

Personlighetstestens syfte presenterades före testtillfället för samtliga deltagare. I tre fall har deltagarna fått göra personlighetstest som företagen utformat själva medan resterande deltagare har fått göra kända etablerade personlighetstest. Samtliga deltagare menar att det är viktigt

att företaget klargör vad personlighetstesterna ska användas till och vad som förväntas framkomma genom dem.

”Jag tycker att personlighetstester är bra. Bara företaget gör klart redan från början för dom som genomgår testerna vad testresultaten ska användas till och vad man vill få fram av det hela.” (Ingrid)

Endast en deltagare har blivit informerad om hur rekryterarnas utvärderingsmetod av personlighetstestet gick till samt hur testresultatet förvarades efteråt.

”Dom sa att det här hamnar i vår databas och sen sparas det så och så länge och hur det läste ut resultatet berättade de också men jag kommer faktiskt inte ihåg hur dom skulle göra. Och det fanns även en text på hemsidan om det innan man började, så att det kändes inte som att det var något konstigt eller så.” (Ella)

Testsituationen

Flertalet av deltagarna kände nervositet innan de skulle göra personlighetstestet men beskriver att de blev lugnare under genomförandet av testet. Ingen av deltagarna upplevde att det var svårt att veta hur de skulle gå tillväga med personlighetstestet. Däremot tyckte majoriteten att det var svårt att skatta hur de hanterade vissa situationer som de aldrig upplevt eller behövt reflektera över tidigare i verkligheten.

”Ja hur man gör är inget problem, men att bedöma i alla situationer vad som passar bäst in på mig är svårt för det inte är helt logiskt” (Fredrik)

De flesta av deltagarna kände sig stressade pga. tidsbrist under testillfället och hade önskat mer tid till reflektion av svarsalternativen. En majoritet av deltagarna hann inte besvara samtliga frågor i personlighetstestet. Deltagare som gjort datoriserade personlighetstest såg fördelar med att få vara i hemmiljö och valfriheten att de själva kunde bestämma när de ville genomföra personlighetstestet.

”Det var lätt att vet hur man gjorde, däremot var det så många frågor och man hade alldeles för lite tid på sig för att hinna med att hinna fylla i alla frågor. Men det var ju mening- en för att man inte ska hinna tänka för mycket.” (Malin)

De intervjuade upplevde testsituationen på vitt skilda sätt. Angelika kände sig t.ex. både nervös och pressad att prestera bra på testet eftersom hon fått information om att testresultatet var helt avgörande om hon skulle gå vidare i rekryteringsprocessen. Medan Ella njöt av pressen som hon hade på sig själv under testen och tyckte att det var spännande att få testa sina gränser.

” Det kändes ju nytt och spännande också så klart. Jag har ju inte varit med om sånt för typ 10år sen när jag sökte jobb, så ja jag tycker det är lite kul ja. Det är lite roligt när det är lite press på en och såär” (Ella)

”Ehh.. ja det kändes som om hela processen baserades på personlighetstestet. För om man inte klarade det så fick man inte gå vidare till nästa steg som var intervju. Det var

hårda bud tycker jag och jag var verkligen nervös för att göra testet men uppenbarligen gick det ganska bra till slut ändå. (Angelika)

Feedback

Företagens förmåga att ge studiens deltagare feedback på resultatet av personlighetstesterna varierade mycket. Av studiens åtta deltagare fick två deltagare ingen feedback alls på resultatet av personlighetstestet. Två deltagare fick ta del av sitt testresultat både muntligen och visuellt under ett personligt möte med en rekryterare. En av studiens deltagare fick feedback av testresultatet presenterat muntligt i grupp bland andra sökande. Övriga tre deltagare fick feedback på testresultatet i samband med en intervju där rekryteraren presenterade testresultatet muntligen samtidigt som frågor ställdes utifrån testresultatet av personlighetstestet.

”De gav sin bild av mig tillsammans i kombination med de andra stegen där jag hade berättat om mig själv och de hade ställt frågor. Jag tyckte det var ett jättebra sätt de hade verkligen fått fram en helhetsbild av mig som person.” (Malin)

En deltagare beskriver upplevelsen av rekryteringsprocessen som en dialog mellan henne och rekryterarna, där hon berättade om sig själv samtidigt som de gav deras bild av henne genom alla steg under processen. Detta bidrog till att hon trivdes med situationen och att hon fick vetskap kring företagets bild av henne genom hela processen. Samtliga deltagare framhöll betydelsen av att den sökande får feedback på resultatet av personlighetstestet genom ett personligt möte. Detta ger den sökande en möjlighet att få veta vad företaget fått fram genom personlighetstestet, ge sin egen syn på resultatet och rätta till om felaktigheter framkommit i testresultatet som inte överensstämmer med den sökandes uppfattning om sin personlighet. Det ger även den sökande en chans att komplimentera företagets bild inom områden som är bristfälliga eller saknas i testresultatet. Många av deltagarna hade velat ha feedback löpande under rekryteringsprocessen vilket hade ökat trygghetskänslan hos dem. Majoriteten av deltagarna ansåg att det viktigaste att tänka på när personlighetstester används är att ge de sökande konstruktiv feedback på testresultatet. Av de deltagare som inte fått någon feedback på personlighetstestet fanns en besvikelse och en otrygghetskänsla. De hade velat få veta testresultatet för sin egen skull och därigenom fått bekräftelse på att deras personlighet framkommit genom personlighetstestet samtidigt som de tror att resultatet kunde ha bidragit till bättre självkänedom.

” De sa bara att resultatet såg bra ut och att jag hade klarat mig vidare till intervju. Det var allt. Jag trodde ju att jag skulle få veta mer om mina resultat att så här tror vi att du är och du svarade så här, men som sa ingenting om det.” ” Jag hade velat veta hur rekryteraren och dom från företaget upplevde mig. ”(Angelika)

”Jag fick ingen presentation av resultatet förutom att de ringde efter en tid och sa att de ville erbjuda mig en tjänst. Jag tycker att det hade varit intressant att få veta för min egen del.”(Lisen)

Flertalet av deltagarna ansåg även att bristande feedback ledde till otrygghet hos den sökande eftersom de blev osäkra vad som förväntades av dem under rekryteringsprocessen och om de motsvarade företagets krav.

”Jag hade väl tyckt att lite med feedback om hur det går i processen hade varit bra, ex hur många vi var som var kvar, hur lång tid den hade kunnat hålla på, när man får svar om man kvalat vidare till nästa steg. Och när allt skulle ha varit slut och avgjort.”(Fredrik)

Testernas relevans

Samtliga av studiens deltagare har förståelse för att den sökandes personlighet är av stor betydelse för företag vid en rekryteringsprocess. Samtliga deltagare som fått feedback på personlighetstestet hade stor tilltro till testresultatet då de upplevde att den generella bilden av dem som framkommit genom personlighetstestet överensstämde med deras självbild.

”Ja jag tyckte att det stämde väldigt bra med mig som person. Testet hade fångat upp dom stora bitarna, att jag är väldigt social och rastlös och så.” (Ingrid)

”Resultatet stämde väldigt bra men sen förtydligas en del egenskaper som man vet att man har men som man kanske inte är bra på att framhäva i första hand vilket man borde.”(Malin)

De ansåg att personlighetstestets frågor var breda, relevanta vilket gjorde att testresultatet visade deras personlighet från flera perspektiv, situationer, deras styrkor och svagheter. En deltagare ansåg att bilden av henne som privatperson stämde bättre än yrkesbilden, vilket hon tror att hon själv kan ha bidragit till när testet genomfördes. Annas rekryterare sa att hennes bild av Annas personlighet förändrades efter att hon tagit del av Annas testresultat. Rekryteraren menade att testresultatet visade att Anna hade mer skinn på näsan än hon först hade trott.

”Hon sa -Jag tyckte att du verkade vara en fin ung tjej när du kom hit men nu ser jag att du även har skinn på näsan. Så hon ändrade sig efter att ha sett mitt resultat och så sa hon en massa saker utifrån testet när vi hade pratat ett tag.” (Anna)

”Jag tycker att personlighetstester är trovärdiga men sen har jag genomfört tester som alla har varit väl beprövade hela tiden inom militären och på stora företagskoncerner. Men jag tycker självklart att det är viktigt att få träffa en rekryterare också och få ha en intervju.”(Daniel)

Av de två deltagare som inte delgivits någon feedback av testresultatet trodde en att testresultatet varit tillförlitligt ändå och hade visat företaget hennes sociala förmåga, psyke, värderingar och personlighetsdrag eftersom frågorna hade varit breda och testet omfattande. Angelika som var en av dem som inte fått feedback på personlighetstestet tyckte illa om personlighetstester och föredrog intervju som utvärderingsmetod, eftersom hon hade svårt att se att personlighetstestets resultat hade gett företaget en bild av hur hon var i arbetet och om hon passade in på företaget.

” Jag har svårt att se att dom fick ut relevanta saker från testet jag gjorde innan jag blev anställd. Eftersom frågorna som var personliga var så konstigt ställda och det var för mycket allmänbildning och annat i stället för saker som hade med jobbet att göra.” (Angelika)

Angelika upplevde även att resultatet av personlighetstestet hade en alltför avgörande roll huruvida hon skulle gå vidare i rekryteringsprocessen. Hon tror att detta bidrar till att företaget dömer ut många sökande för snabbt vilket gör att de inte hinner se deras kvalitéer.

”Det var hårda bud tycker jag och jag menar bara för att jag kan svara på frågor som handlar om mig själv, matte eller logiskt tänkande så säger väl inte det att man är bra, jag tror att dom sållar bort folk lite för snabbt och missar om dom är bra.” (Angelika)

Flertalet av deltagarna uttryckte vikten av att personlighetstest användes i kombination med intervjumetod under rekryteringsprocessen, eftersom det upplevdes som om det gav företaget en mer omfattande bild av den sökandes personlighet och den sökande fick en möjlighet att beskriva sig själv mer utifrån testresultaten under ett personligt möte. Även om flertalet av deltagarna hade förtroende för personlighetstestets utformning och till resultatet så betonade två av dem vikten av att företagen inte förlitar sig helt på testresultatet som kan ha en viss felmarginal. Företagen bör se personlighetstester som en del av rekryteringsprocessen och att rekryternas roll är av stor vikt.

”Jag tror att det är farligt att förlita sig helt på tester när man anställer folk. Dom är aldrig 100 procent säkra så det är viktigt att ha kunnigt folk som leder rekryteringen.” (Ingrid)

Andra användningsområden där personlighetstester ansågs vara bra var vid rekrytering av chefer, yrken där personligheten ofta sätts på prov genom yrkesrollen och i arbetsgrupper för en ökad förståelse för varandra i gruppen.

Lärande

Flertalet av deltagarna upplever att personlighetstester vid rekrytering bidrar till ökad självkännedom vilket bidrog till att stärka självförtroendet hos dem. Under personlighetstestet tvingas de att analysera, reflektera kring sig själva, sina personliga egenskaper och sitt beteende i specifika och främmande situationer.

”Den största lärdomen är under testet att tänka efter och analysera sig själv. Det är när man går till sig själv och tänker på sin egen personlighet det är då man lär sig om vem man egentligen är.” (Fredrik)

Lisen tyckte att hon lärde sig mer om tjänsten och situationer som kunde uppstå inom yrket.

”I testen var det även många frågor utifrån vanliga situationer som man hamnar i som reledare vilket var bra att få sätta sig in i.” (Lisen)

En deltagare ser personlighetstest som ett bra verktyg för att få bättre självkännedom och självreflektion kring den personliga utvecklingen då personligheten inte är konstant utan utvecklas, förändras över tid och genom nya erfarenheter även om grunden är den samma. Många av deltagarna ser även personlighetstestets resultat som en bekräftelse på att deras egen självbild stämde. Ett fåtal av deltagarna fick mer specifika lärdomar utifrån personlighetstestets resultat. En deltagare hade goda ledaregenskaper medan en annan avråddes från att bli försäljare.

”Ja det som kom fram som jag tyckte var lite oväntat var att dom tyckte att jag verkade ha bra ledaregenskaper, för att kunna ha personalansvar.” (Ingrid)

”Som det här med om jag tyckte om att påverka andra människors åsikter. Jag kommer ihåg att jag tryckte nej nej nej på alla de frågorna och när jag fick feedback på testet sa de att du ska absolut inte bli försäljare” (Anna)

Förhållningssätt

Majoriteten av deltagarna hade någon form av strategi när det gjorde personlighetstestet. Fyra deltagare försökte att utgå från sig själva och besvara frågorna så ärligt de kunde.

”Den här tjänsten var väldigt mycket jag. Jag tror att jag fastnade för yrket så därför svarade jag väldigt ärligt. Men hade jag sökt som försäljare så hade jag nog försökt att upplevas som en försäljare, så då hade jag nog svarat lite annorlunda så klart och kanske inte lika ärligt utifrån hur jag är.” (Anna)

”Jag försökte tänka hur jag är som person. Jag tror att om inte jag är ärlig med vem jag är så hade jag inte trivts sen på företaget i alla fall. Det är även viktigt att dom trivs med mig och att dom tar vara på mina styrkor. Om det sen visade sig att jag inte passade in där så hade jag inte haft någon glädje av jobbet ändå.” (Malin)

Flertalet av deltagarna erkände att de blivit osäkra på huruvida de skulle svara utifrån deras yrkesmässiga eller privata personlighet vid vissa frågor.

”Du tvingas att svara något bara för att det stämmer på dig professionellt men ett annat alternativ stämmer bättre på dig som privatperson. Ett svarsalternativ kanske är: Det är skönt att lata sig... och det är det ehh men det är inte det på jobbet så att säga och därför blir man tvungen att tänka bort det alternativet.” (Fredrik)

Den vanligaste orsaken till att deltagarna fakeade sina svar på personlighetstestet var för att försöka passa in, matcha företagets krav och förväntningar på den sökande. Detta gjorde att många av deltagarna utgick från den sökta tjänsten när de fyllde i svaren på personlighetstestet genom att försöka framhäva vissa av sina personens egenskaper, kompetenser och tona ner andra för att framstå som mer passande för arbetet.

”Jag hade säkert kunna framhäva flera sidor mer men jag tycker att det sken igenom rätt så bra i resultatet för mig som person sen ändå” ”Men jag anser att jag försökte dämpa en egenskap mer än att jag förskönade eller ljög om något som jag inte är och jag gjorde det bara för att inte sticka ut för mycket.”(Emma)

Andra faktorer som deltagarna beskriver är oro, rädsla över att inte lyckas förmedla sina styrkor genom testet eller att egenskaper blev för framträdande i testet. De menade att det fanns en stor risk för att de uppfattades som överdrivna personer av företaget. En deltagare försökte förhindra detta genom att hitta logiska kopplingar mellan frågorna och mot slutet av personlighetstestet så försökte han svara annorlunda för att tona ner egenskaper. Många av deltagarna såg även svårigheter med att skatta sitt handlande i en främmande situation som de aldrig upplevt vilket medförde att de fick ”gissa” vilket svarsalternativ som de skulle välja på dessa frågor.

”Man vill ju göra bra ifrån sig så det är klart att man förskönar lite och väljer det som passar bäst. Om frågorna känns främmande gissar man lite hur man tror att de vill ha det.”(Lisen)

En annan aspekt som inverkar på hur man svarar har att göra med dagsformen menar Lisen.

”Sen tycker jag att en människa är sammansatt av så mycket olika saker så det är svårt. I vissa situationer reagerar man på ett visst sätt och det har ju mycket att göra med humöret man är på också. Så svaret man säger är ju inte så definitivt utan en dålig dag kan ju också påverka hur man svarar.” (Lisen)

Faking vid personlighetstest

Flertalet av deltagarna trodde att faking var vanligt förekommande vid personlighetstester. Den främsta orsaken till detta trodde de berodde på den sökandes önskan att passa in på företaget och att uppfylla arbetets krav. Däremot ansåg majoriteten av deltagarna att det var mycket svårt att fakea svar på personlighetstest utan att undgå att detta framkom i resultatet av personlighetstestet. Så för den sökande var faking inte lönsamt då detta oftast uppdagades och kom till rekryterarens och företagens kännedom. Den vanligaste anledningen till denna tilltro hos deltagarna berodde främst på att de upplevde att personlighetstesterna var skickligt utformade vad gällde frågor och tid för att den sökande skulle förstå hur testfrågorna var sammanlänkade och manipulera svaren efter detta. Däremot trodde deltagare att en viss tillvänjnings-effekt kunde förekomma hos sökande som gjort många personlighetstester.

”Man förstör bara för sig själv genom att ljuga och det genomskådas nog ofta av rekryterarna. Sen tror jag att testsvaren jämnar ut sig i längden så att det blir svårare att försöka vara någon annan än man egentligen är.” (Malin)

”Jag tror att dom som klarar av att fuska utan att bli avslöjade får gå snabbt sen ändå på företaget, efter som dom inte uppfyller kraven. Och finns det personer som fuskar och sen lyckas övertyga på jobbet efteråt så tycket jag att dom var värda tjänsten ändå så då spelar det ingen roll.”(Daniel)

Huvudfaktorer som bidrar till upplevelsen av personlighetstest

För att en rekrytering ska upplevas som pålitlig och bidra till att de sökandes personliga egenskaper framkommer under rekryteringsprocessen måste de sökande känna sig trygga och bekväma i rekryteringssituationen. För att detta ska uppnås måste ett flertal faktorer uppfyllas under rekryteringsprocessen. Här följer en sammanfattning av dessa.

Matchning: Först och främst krävs en förståelse hos de sökande om vilka krav på arbetet som företaget har på den sökande och vilka personlighetsdrag som företaget letar efter. Information kring syftet med personlighetstestet hjälper att förtydliga detta samt genom att den sökande ser kopplingar till detta utifrån frågor under intervjuer och i personlighetstest. Matchning kan även bidra till en positiv attityd och större kännedom om företaget hos den sökande.

Bemötande och profesonalitet: En annan viktig faktor är att den sökande ska kunna vara sig själv under rekryteringsprocessen. För att detta ska ske bör rekryterarens bemötande kännas naturligt och att de sökande känner tilltro till dem som personer. Ett öppet, trevligt och personligt förhållningssätt mot den sökande bidrar till detta, men även god kommunikation mellan de sökande och rekryteraren. Det är även viktigt att rekryteraren visar ett intresse av att lära känna den sökande genom att ställa många personliga frågor eller beskriva sin bild av den sökande. Rekryteraren måste även inge förtroende genom att upplevas som professionell, objektiv i sin bedömning och erfaren. Det är även viktigt att rekryteringsprocessen känns trovärdig, seriös genom att innehålla flera steg, med varierande urvalsmetoder och genom att god information och uppföljning ges till den sökande.

Information: Löpande information minskar ovisshet och osäkerhet hos de sökande. Här fyller rekryterarna en viktig roll när det gäller att kommunicera och informera de sökande. De sökande bör få information om vilka steg som ingår i rekryteringsprocessen, personlighetstestets syfte och hur urvalsprocessen går till och behandlas. Instruktioner och information bör ske både i muntligt och skriftligt.

Feedback: Samtliga deltagare upplevde att konstruktiv feedback var det mest betydelsefulla temat när ett personlighetstest har gjorts i samband med en rekryteringsprocess. Deltagarna ser helst att detta sker muntligt genom ett personligt möte där de ges möjlighet till återkoppling, att kommentera och revidera testresultatet. Feedback var viktigt för de sökande personligen, främst för att få vetskap om hur de hade uppfattats av rekryterare och huruvida testresultatet överensstämde med deras egen självbild. Hos de deltagare som inte fått feedback märktes en osäkerhet, att de hade funderat vad resultatet hade visat och varför de inte hade fått resultatet presenterat.

Testernas relevans: Majoriteten av deltagarna hade stor tilltro till personlighetstesterna och resultatet eftersom de ansåg att testresultatet överensstämde med deras självbild. Däremot betonar de vikten av att se testresultatet i ett större sammanhang och att rekryterarna är införstådda med att en viss felmarginal kan finnas då de sökande påverkas av testsituationen, humör och social önskvärdhet. För att få bästa resultat bör testet kombineras med intervju som urvalsmetod.

Lärande: Rekrytering med personlighetstest kan innebära ett lärande hos den arbetssökande genom en ökad självkänsla, förberedelse inför det sökta arbetet. Detta kräver personlighetstest med frågor kring arbetsrelaterade situationer och företagets krav på medarbetare. Men även att mycket feedback presenteras av företaget utifrån resultatet av personlighetstestet

Faking

Många av deltagarna fakade sina svar under personlighetstestet. Den främsta orsaken till detta var viljan att passa in, uppfylla företagets krav på personliga egenskaper och förväntningar på det sökta arbetet. Andra orsaker var en känsla av osäkerhet över att deras egenskaper inte skulle framkomma genom personlighetstestet eller att egenskaper skulle uppfattas som överdrivna. Majoriteten av deltagarna anpassade sina svar under personlighetstestet genom att förstärka eller tona ner vissa egenskaper samt försökte svara utifrån den sökta tjänsten. Däremot var flertalet överens om att det var svårt att inte bli avslöjad när man hade fakeat svar och att det inte gynnade den sökande att fakea svar. Detta eftersom rekryterna var erfarna och att testerna var utformade så att fakeade svar lätt genomskådades enligt deltagarna.

Diskussion

Studiens syfte var att försöka skapa en större förståelse för individens upplevelse av och förhållningssätt till personlighetstest, utifrån studiedeltagarens erfarenheter och upplevelser av en rekryteringsprocess. Därmed har studien velat besvara hur individer upplever att utsättas för personlighetstest vid rekrytering. Vad i en rekryteringsprocess som kan göra upplevelsen av personlighetstest positiv respektive negativ samt huruvida faking förekommer vid personlighetstest och vilka förhållningssätt som individer har till detta. I det följande skall resultaten diskuteras i relation till tidigare forskning.

Ryan et al. (1995) studie visade att personlighetstester är vanligt förekommande i rekryteringssammanhang i Sverige. Testerna används inom allt fler yrkeskategorier då kraven på att hitta och selektera ny personal har ökat i dagens It- och Servicesamhälle. Syftet med att använda sig av personlighetstesterna vid nyanställningar av medarbetare är för att få en klar bild av vilka egenskaper som bör kombineras för att maximera nyttan av den nyanställda på företaget (Livens et al. (2002); Mabon, 2002). Trots detta är forskningen inom detta ämne mycket begränsad och det saknas större svenska studier vilket var överraskande för undersökningens ledaren.

Forskare som Livens et al. (2002) samt Klehe (2004) menar även att de urvalsmetoder som används vid rekrytering bygger på gammal forskning från 50- talet samt på en arbetsmarknad där yrken är stabila över tid vilket rimmer dåligt med dagens rörliga arbetsmarknad där yrken försvinner och nya skapas i en allt snabbare takt.

Målet med en rekryteringsprocess är att matcha företagets krav med den anställdes personlighetsdrag och kompetens (Mabon). Scholarios et al. (1999) studie visade att företag i första hand söker efter generella personlighetsdrag hos den sökande och anpassar rekryteringsprocessens steg efter företagets kravprofil. Rekryteringsprocessen ser därför olika ut beroende på vilka personlighetsdrag som företagen efterfrågar Sjöberg (2000). Detta kan vara en orsak till att samtliga av studiens deltagare har genomgått helt vitt skilda rekryteringsprocesser, då de har sökt yrken som har olika krav på personlighetsdrag. Resultatet visade att de som sökt tjänster på högre positioner i företag, generellt hade flera steg i rekryteringsprocessen än deltagare med yrken på lägre nivåer. Personlighetstest är vanligast förekommande under rekryteringsprocessens sökprocess Lindelöw et al. (2003). Samtliga av studiens deltagare gjorde personlighetstestet under denna fas.

Testsituationen

Alla individer är unika, har olika egenskaper erfarenheter och förutsättningar (Mabon, 2002). Detta medför även att människors upplevelser skiljer sig åt vilket är viktigt att ta hänsyn till när personlighetstester ska utvärderas. Testsituationen i sig, miljön och rekryterarna har stor påverkan på hur de sökande upplever att utsättas för personlighetstester och hur de väljer att försöka framstå. Samtliga av studiens deltagare har gjort personlighetstest som har varit någon form av självskattningstest där ett svarsalternativ skulle fyllas i. Enligt Mabon är dessa typer av test de som förekommer mest i Sverige i rekryteringssammanhang. Khalke et al. (2002) är kritiska mot dessa typer av test eftersom de förutsätter en god förmåga att skatta sin egen personlighet hos de arbets sökande för att personlighetstestets resultat ska vara giltigt.

Många av deltagarna kände nervositet inför personlighetstestet men i de flesta fall avtog detta när de väl hade börjat göra personlighetstestet, vilken kan bero på att testsituationen inte är en naturlig situation för individen och personlighetstester är inte något som många av oss utsätt för regelbundet eller kanske har erfarenheter av. Ingen av deltagarna upplevde att det var svårt

att veta hur de skulle gå tillväga när de skulle göra personlighetstestet vilket kan tyda på att samtliga deltagare hade fått tillräckligt med information och instruktioner kring personlighetstestet. Däremot upplevde många att de hade svårighet att sätta sig in i frågor och situationer som de aldrig hade reflekterat över tidigare. Flertalet av deltagarna gjorde datoriserade personlighetstest hemma vilket de upplevde som positivt. Detta resultat samstämmer med Rothstein et al. (2006) metaanalys. Datoriserade personlighetstest är idag den vanligaste formen för utförandet av personlighetstest och en av anledningarna till detta är att personlighetstesterna blir mer lätthanterliga för rekryterarna (Mabon, 2002). Många av deltagarna upplevde stor tidspress under personlighetstestet vilket enligt Sjöberg (2000) kan ha en stor inverkan på resultatets reliabilitet genom att tidspressen minskar personlighetstestets reliabilitet. Undersökningsledaren är även av den uppfattningen att tidspress kan försvåra den arbetssökandes möjligheter att prestera bra och lyckas förmedla sin bild av sig själv genom personlighetstestet. En annan viktig faktor att ha i åtanke är vilken grundinställning de arbetssökande har till personlighetstest från början vilket kan påverka deras motivation (Mabon). Angelika kände till förutsättningarna som i detta fall var "Vinna eller försvinna" medan Ella hade blivit lugnad av rekryterarna att se testet som en del av processen och inte ta det så allvarligt. I dessa fall finns redan en skillnad i grundförutsättningarna vilken kan ha inverkat på deras inställningar till personlighetstesterna.

Faktorer som påverkar upplevelsen av personlighetstest

Studiens resultat visade liksom Gilliands (1995) resultat att testsituationen, informationen samt relationen mellan rekryteraren och den sökande har stor påverkan på hur den sökande upplever personlighetstestet. Andra faktorer som identifierades var, matchning, testernas relevans, feedback och lärande.

När det gäller *Matchning* handlar det om att deltagarna måste ha en förståelse för vilka krav, kompetenser och egenskaper som företaget söker efter. Detta underlättar när personlighetstesterna görs och minskar osäkerheten när de sökande ska göra testen samtidigt som de gör att de ser kopplingen mellan personligheten och företaget.

När det gäller *Bemötande och professionalism* handlar det om att rekryteraren fyller en viktig funktion när det gäller att få den sökande att vara bekväm och kunna vara sig själv under rekryteringssituationen. Deltagarna påpekade vikten av att känna sig välkommen att rekryteraren hade ett personligt och trevligt bemötande samt ett intresse för att lära känna dem som personer. En förutsättning för detta är att det finns en god kommunikation mellan den sökande och rekryteraren. En annan viktig faktor som framkom är att rekryteraren upplevs som kompetens och professionell.

När det gäller *Information* så framkom att flera av deltagare påpekade vikten av att få löpande information före, under och efter personlighetstestet. Det var även bra om företaget hade en öppenhet kring personlighetstesterna under rekryteringsprocessen vilket också Lievens et al. (2003) studie påvisar som positivt. Här fyller rekryterarna en viktig roll när det gäller att kommunicera och informera de sökande. Information bör ske både muntligt och skriftligt.

Vad beträffar *Feedback* menar Mabon (2002) att varje sökande som har gjort ett personlighetstest har rätt till muntlig feedback, vilket även är en av STP riktlinjer när det gäller de etiska regler. I föreliggande studie upplevde samtliga deltagare att konstruktiv feedback var det mest betydelsefulla temat när ett personlighetstest har gjorts i samband med en rekryteringsprocess. Deltagarna ser helst att detta sker muntligt genom ett personligt möte där de ges möjlighet till återkoppling, att kommentera och revidera testresultatet. Feedback var viktigt för de sökande personligen, främst för att få vetskap om hur de hade uppfattats av rekryterare och huruvida testresultatet överensstämde med deras egen självbild. Två av studiens deltagare fick

ingen feedback av personlighetstestet. Dessa deltagare hade en känsla av osäkerhet kring hur de hade uppfattats av rekryterare och om deras självbild hade framkommit korrekt. En av deltagarna upplevde att personlighetstestets frågor som oväsentliga och hade svårt att se att resultatet av testet kunde visa hur hon var i arbetet vilket också kan ha att göra med att denna deltagare inte fick feedback på testresultatet.

När det gäller *Testernas relevans* ansåg majoriteten av deltagarna att personlighetstesternas validitet var god efter att de hade fått ta del av testresultat. Däremot betonar de vikten av att se testresultatet i ett större sammanhang och att rekryterarna är införstådda med att en viss felmarginal kan finnas då de sökande påverkas av testsituationen, humör och social önskvärdhet. För att få bästa resultat bör testet kombineras med intervju som urvalsmetod.

Slutligen kan rekryteringsprocessen innebära ett *Lärande*. Personlighetstester kan bidra till att testdeltagarna får större självinsikt, ökad självkänsla och kunskap kring det sökta arbetet genom frågor som behandlar situations- och arbetsrelaterade frågor.

Faking

Resultatet av denna studie visade att flera av deltagarna fakeade svaren i personlighetstestet. Den främsta orsaken till detta var social önskvärdhet, vilket överensstämmer med Sjöberg (2000). Det fanns även en osäkerhet bland deltagarna att deras egenskaper inte skulle kunna utläsas tydligt genom personlighetstestet eller att vissa egenskaper skulle bli för framträdande i resultatet och därmed uppfattas som överdrivna. Detta resultat visar på en viss samstämmighet med Bauer et al. (1998) forskning som visar att personlighetstest kan ha en negativ inverkan på individens känslor och Self efficacy. Deltagarna hade även svårt att ta ställning i vissa frågor huruvida de skulle svara utifrån sin privata eller yrkesmässiga personlighet. Majoriteten av deltagarna fakade genom att förbättra och tona ner personlighets egenskaper hos dem själva och utgick från den sökta tjänsten när det fyllde i svaren vilket Mabon (2002) beskriver.

Trots att resultatet visade att många av studiens deltagare fakade sina svar så visar både Hogans et al. (2007) och Rothstein et al. (2006) studier att faking inte är ett vanligt förekommande fenomen. Det finns ett antal olika faktorer som är användbara när det gäller att reducera fakeade svar på personlighetstest. Flertalet av studiens deltagare upplevde att personlighetstesten var utformade med många återkommande frågor och att testen hade tidspress vilket enligt Sjöberg (2000) är två effektiva verktyg som kan minska fakeade svar. Flertalet personlighets test har även kontrollskalor som kan ge en indikation på att deltagaren har fakeat ett svar. Enligt Rothstein et al. är en annat effektivt hjälpmedel att rekryteraren uppmanar de sökande att inte fakea svar precis innan personlighetstestet ska göras. I studien uppmanades några av deltagarna att ta det lugnt och försöka svara utifrån deras personlighet innan testet gjordes. En majoritet bland deltagarna ansåg att det inte var lönt att fakea svar eftersom personlighetstesterna var för skickligt utformade och inte gick att manipulera. Trots detta så visar studiens resultat att många av deltagarna valde att fakea svarsalternativ i viss mån för att passa in.

Metoddiskussion

Intentionen med denna studie har inte varit att dra några generella slutsatser kring personlighetstest utan att utgå från studiedeltagarnas upplevelser av personlighetstest. Då personlighetstester förekommer inom rekrytering av en rad yrkesgrupper idag (Mabon, 2002) valdes en heterogen grupp av deltagare ut till studien. Detta innebar att samtliga deltagare var verk samma inom olika yrken, på olika företag samt att alla rekryteringsprocesser och personlighetstest har varit olika. Trots detta kunde gemensamma teman urskiljas från studiedeltagarnas upplevelser. Resultatet från denna studie bör därför ses som värdeskapande kunskap som kan

bidra till en ökad förståelse av individens upplevelse av och förhållningssätt till personlighetstest utifrån dessa studiedeltagare. Detta resultat kan vara användbart för människor som hanterar och genomför tester under rekryteringsprocesser. Det kan även bidra till att belysa vikten för arbetsökande hur personlighetstesterna kan gynna dem när det gäller att förmedla den sanna bilden av dem själva till företaget genom personlighetstester. Då viss tid hade gått sedan testet gjordes för samtliga deltagare hade ett mer detaljerat resultat kring personlighetstesternas utformning varit önskvärt om studien hade gjorts någon dag efter att deltagarna hade gjort personlighetstestet. Resultatet i denna studie kan generellt upplevas som mycket positivt, eftersom endast en deltagare upplevde personlighetstest som negativt. Samtliga deltagare har tilldelats den sökta tjänsten efter avslutad rekryteringsprocess vilket kan ha haft en stor inverkan på deras upplevelse av personlighetstest, det är författaren väl medveten om. Samtidigt kan de brister och negativa upplevelser som framkom i studiens resultat ses som äkta utifrån deltagarens upplevelser eftersom rekryteringsprocessen avslutades med att deltagarna fick arbete. Intervjuguiden skapades av författaren själv och har endast testats på en person före användning. Liksom Kvale (1997) beskriver så finns det ett flertal hot mot validiteten vid genomförandet av en kvalitativ studie. Författaren har särskilt tagit hänsyn till att försöka ha ett objektivt förhållningssätt under intervjuer och vid analysen av resultatet för att försöka återspegla deltagarnas upplevelser av personlighetstest genom resultatet. Trots att studien är mycket begränsad till endast åtta deltagare, visade resultatet på en viss mättnad då återkommande teman kunde urskiljas från samtliga intervjuer och viss samstämmighet fanns med tidigare forskning.

Framtida forskning

Det finns åtskilliga studier som skulle vara intressanta att genomföra inom detta ämne då användningen av personlighetstests tycks öka inom rekrytering av ny personal.

Vid framtida studier skulle det vara intressant att studera större, homogena populationer som genomgått samma typ av personlighetstest och rekryteringsprocess för att kunna undersöka vilken typ av personlighetstest som upplevs som bäst lämpad utifrån de arbetsökandes perspektiv och även dra mer generella slutsatser utifrån resultatet. Det skulle även vara intressant att studera om upplevelserna av personlighetstest skiljer sig åt mellan grupper som fått anställning mot grupper som blivit nekade tjänsten efter avslutad rekryteringsprocess. En annan intressant studie skulle vara att undersöka människors upplevelser som befinner sig mitt i en rekryteringsprocess. Det hade även varit intressant att studera personlighetstesternas betydelse under en rekryteringsprocess genom att jämföra rekryteringsprocesser som innehåller personlighetstester som en urvalsmetod mot rekryteringsprocesser utan personlighetstest.

Referenser

- Bauer, T. N., Maertz Jr., C. P., Dolen, M. R., & Campion, M. A. (1998). Longitudinal assessments of applicant reactions to employment testing and test outcome feedback. *Journal of Applied Psychology*, 83, 892-903.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 6, 1270-1279.
- Gilliand, S. W. (1995). Fairness from the applicants' perspective: Reactions to employee selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, 3, 11-19.
- Hogan, J., Barrett, P., & Hogan, R. (2007). Personality measurement, faking, and employment selection: *Journal of Applied Psychology*, 5, 1270-1285.
- Humanistiska – samhällsvetenskapliga forskningsrådet (1999). *Forskningsetiska principer i humanistisk – samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Humanistisk – samhällsvetenskapliga forskningsrådet.
- Khalke, E., & Schmidt, V. (2000). *Arbetsanalys och personbedömning: Att öka träffsäkerheten vid urval och rekrytering*. Lund: Studentlitteratur.
- Klehe, U. C. (2004). Choosing how to choose: Institutional pressures affecting the adoption of personnel selection procedures: *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 327-340.
- Kowalski, R., & Westen, D. (2005). *Psychology* (4th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lievens, F., De Corte, W., & Brysse, K. (2003). Applicants perceptions of selection procedures: The roles of selection information, beliefs in tests, and comparative anxiety: *International Journal of Selection and Assessment*, 11, 65-75.
- Lievens, F., van Dam, K., & Anderson, N. (2002). Recent trends and challenges in personnel selection: *Personnel Review*, 6, 580-601.
- Lindelöv Danielsson, M. (2003). *Kompetensbaserad rekrytering, intervjumetodik och testning*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Mabon, H. (2002). *Arbetspsykologisktestning*. Kristianstad: Psykologiförlaget.
- Rothstein, G. M., & Goffin, G. R. (2006). The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? : *Human Resource Management Review*, 16, 155-180.
- Ryan, A. M., McFarland, L., Baron, H., & Page, R. (1999). An international look at selection Practice: National and culture as explanations for variability in practice. *Personnel psychology*, 52, 359-391.
- Scholarios, D., & Lockyer, C. (1999). Recruiting and selecting professionals: Context qualities and methods: *International Journal of Selection and Assessment*, 3, 142-156.
- Sjöberg, L. (2000). *Personlighetstest i arbetslivet: Historik och aktuell forskning*. SSE/EFI Working Paper Series in Business Administration No.2000:9. Stockholm School of Economics.