

GÖTEBORGS UNIVERSITET  
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

## **Kandidaters attityd till tester i en rekryteringsprocess**

Johanna Wållgren

Självständigt arbete 15 poäng  
Kandidatuppsats  
PX1500  
Vårtermin 2019

Handledare: Maria Larsson

# Kandidaters attityd till tester i en rekryteringsprocess

Johanna Wållgren

**Sammanfattning.** Alla tycker inte om att bli testade i samband med rekrytering. Syftet med denna studie var därför att undersöka vilka faktorer, såsom kön, ålder, yrkessektor och hur nöjd man var med den återkoppling man fått vid tidigare testtillfällen, som kan påverka attityden till tester. Denna fråga undersöktes med en enkät. Deltagarna ( $N = 79$ ) skattade olika påståenden kring personlighets- och kapacitetstester för att mäta deras attityd till dessa. En regressionsanalys visade att endast nöjdhet med tidigare återkoppling ( $\beta = ,37, p = ,00$ ) och ålder ( $\beta = ,24, p = ,03$ ) bidrog signifikant till att förklara varians i attityd till tester. Eftersom ålder inte är påverkbart visar detta på vikten av bra återkoppling till kandidaterna vid tester.

Personlighetstester och kapacitetstester är någonting som används allt mer av organisationer och företag vid rekryteringsprocesser, såväl inom offentlig verksamhet som inom det privata näringslivet. Speciellt inom vissa segment, som till exempel statliga myndigheter, är kraven höga på hur en rekrytering ska gå till. Till exempel så har Svenska Institutet för Standarder (SIS, 2011), utvecklat en standard som gör det möjligt för företag och organisationer att certifieras i arbetsätt för rekrytering. I standarden ISO-10667 Del 2, Bedömningstjänster i arbetslivet (2011), beskrivs hur företag och organisationer bör utveckla sina processer och metoder så att bedömningarna sker så effektivt och objektivt som möjligt. Riktlinjerna i SS-ISO 10667 gör alltså att rekryteringsarbetet kan bedrivas under standardiserade former som främjar en rättvis bedömning. Att arbeta evidensbaserat innebär att i rekryteringsprocessen ha ett mätbart och objektivt perspektiv på bedömningen av kandidaterna, det vill säga de som söker ett arbete. Det gör personbedömningen mer effektiv och bättre anställningsbeslut kan fattas (SIS, 2011). Dessa standards ska även leda till ett ökat förtroende för bedömningsprocesserna bland de arbetssökande. De ska också verka för ett evidensbaserat och mätbart arbete med rekrytering på en global nivå samt skapa en gemensam terminologi (SIS, 2011). När det kommer till rekrytering idag handlar det alltså inte längre bara om vem som känner vem, utan om vem som kan tillföra mest i yrkesrollen.

En rekryteringsprocess kan se ut på många olika sätt och likaså även urvalsprocessen. Forskningen kring ett antal av de vanligaste urvalsmetoderna har visat att intervjun är en av de vanligaste metoderna (Robertsson och Smith, 2001). En anställningsintervju kan i sin tur vara ostrukturerad eller strukturerad. En ostrukturerad intervju utgår inte från förutbestämda frågor, vilket en strukturerad intervju gör. Forskning visar att en strukturerad intervju, där alla får samma frågor, är att föredra då den har en högre validitet än en ostrukturerad (Salgado, 1999). Utöver intervjun är CV och olika typer av ansökningsformulär också en vanlig urvalsmetod. Till andra urvalsmetoder hör till exempel assessmentcenters, självbiografiska data, referenstagning, intressen, antal års erfarenhet, ålder och personlighets- och kapacitetstest för att nämna några (Robertsson & Smith, 2001). Det finns därför ett flertal exempel på hur rekryteringsprocesser kan se ut och de kan vara olika beroende på vilken bransch/verksamhet man söker arbete inom.

Bakgrunden till varför tester i rekryteringssammanhang har fått så stort genomslag beror till stor del på att de tester som är väl utprovade har en hög validitet, och därmed hög reliabilitet, när det kommer till att kunna förutsäga en kandidats arbetsprestation (Mabon, 2004). Detta gäller speciellt kapacitetstester som mäter den så kallade g-faktorn, generell begåvning (även kallad General Mental Ability, GMA). G-faktorn uppkom genom att Charles Spearman år 1907 utvecklade metoder för att studera intelligensens struktur genom faktoranalys. Han menade att g-faktorn var ett mått på generell begåvning som kan ta sig uttryck på olika sätt (Mabon, 2004). Ett flertal studier har visat att GMA-test är bra och starka prediktorer för att kunna förutsäga arbetsprestation, och att de dessutom inte tar hänsyn till olika kulturella- eller språkliga skillnader. Detta innebär att det finns större möjlighet till objektiva bedömningar när yttre faktorer inte påverkar resultatet (Lievens, van Dam & Anderson, 2002). När det kommer till personlighetstest är det många av de test som finns att tillgå som bygger fem-faktormodellen (Robertson & Smith, 2001). Denna modell om personlighetens olika dimensioner, skapad av Costa och McCrae (1985), bygger på fem faktorer: neuroticism, extraversion, öppenhet, vänlighet/sympatiskhet och samvetsgrannhet. Till var och en av dessa faktorer hör även ett antal underfaktorer. När det kommer till arbetsprestation och personlighet har det varit en diskussion kring vilken faktor som var den mest prediktiva faktorn för arbetsprestation. De faktorer som har diskuterats mest är samvetsgrannhet eller en faktor relaterad till integritet (Robertson & Smith, 2001). Oavsett vilken faktor som är den mest prediktiva faktorn för arbetsprestation borde man se till vilken typ av arbete personen söker för att testet ska kunna ge ett bra prediktivt utfall i en rekrytering (Robertson och Smith, 2001).

Den största förändringen som skett det senaste årtiondet är det förtroende som forskare har när det kommer till validiteten kring olika urvalsprocesser för att kunna förutsäga framtida arbetsprestation (Robertson och Smith, 2001). Detta påstående grundar sig i publiceringen av Schmidts och Hunters (1998) meta-analys av ett flertal studier som gjorts under de senaste 85 åren kring urval. Här presenteras resultatet kring validiteten av 19 urvalsmetoder för att bland annat förutsäga arbetsprestation. En av urvalsmetoderna, att mäta allmän mental förmåga (GMA), visade sig vara den mest relevanta för att predestinera framgång i arbetslivet oavsett roll. Resultatet visade att de kombinationer av urval som hade bäst validitet och användbarhet när det kom till att förutsäga just arbetsprestation var; GMA tillsammans med arbetsprov, GMA tillsammans med integritetstest och GMA tillsammans med en strukturerad intervju. En av fördelarna med de två sistnämnda kombinationerna är att de kan användas på personer som söker arbete för första gången, det vill säga på nybörjarnivå, såväl som på personer som har erfarenhet inom yrket. Detta till skillnad från arbetsprov som ofta används på erfarna personer (Schmidt & Hunter, 1998). Förutom att förutsäga arbetsprestation har GMA även visat sig vara det mått som bäst kan prognostisera arbetsrelaterad inläring, det vill säga hur man lär sig de saker man behöver för att kunna göra sitt arbete (Schmidt & Hunter, 1998).

Tester används därför ofta i en rekryteringsprocess för att ge svar på en hypotes om vilken person som har störst förutsättningar att lyckas i den aktuella yrkesrollen, nu och i framtiden. Tester fungerar således som ett hjälpmedel för rekryterare när det kommer till att fatta beslut kring frågor när det gäller anställning av personal (Mabon, 2004). Personlighetstester används för att få en detaljerad beskrivning av personligheten och för att bedöma hur väl en kandidat kan komma att prestera i en viss roll. Kapacitetstester används för att se om kandidaten har tillräckligt med kognitiv kapacitet för att ta sig an en viss roll och de eventuella strategiska utmaningar som den rollen kan

innebära (Robertson & Smith, 2001). Tester kan även användas som screening i början av en rekryteringsprocess där de kandidater som inte når upp till fastställda gränsvärden sedan inte går vidare i processen. Det bör dock noteras att tester inte används i alla urvalsprocesser (Danley, 2014).

Tidigare forskning har visat på att när och hur tester används i en rekryteringsprocess kan spela stor roll för kandidatens prestation. I en studie kring personer som ansökte om arbete på hotell eller casinon i USA (både interna och externa sökande) fick kandidaterna initialt göra ett test som bestod av en del med numeriska uppgifter, en abstrakt förståelse del samt ett personlighetstest. Resultaten visade att de som testades ett flertal gånger inom en organisation, som alltså inte klarade de ursprungliga kapacitetstesterna, uppvisade mer instabilitet i sina personlighetstester över tid jämfört med de som klarade testerna med gott resultat vid första försöket. De som inte klarade kapacitetstesterna med goda resultat uppvisade alltså inte samma värden i personlighetstesterna vid det andra tillfället som vid första tillfället när de genomförde testerna (Hausknecht, 2010). Detta gällde bland annat faktorn samvetsgrannhet som man tänker sig spelar en stor roll för hur väl man presterar i jobb som involverar mycket mellanmänniska kontakter (Mount, Barrick & Stewart, 1998). Att kandidater kan fejka svar är ett orosmoment för såväl rekryterare som för kandidaterna. Kandidater som genomför test som de känner går att fejka blir dels frustrerade och det kan också leda till en slags osäkerhet om det finns något sätt som man i de situationerna bör svara på (Gilliland, 1995). Det är därför viktigt att rätt test används till rätt ändamål, och att de som tolkar testerna är utbildade och certifierade för att göra det (Assessio, 2019; Mabon, 2004).

Strukturen kring en intervju och förklaring av testets syfte kan också påverka kandidatens resultat på tester. Här visar forskning bland annat på att en strukturerad intervju med förklaring av syftet och en ostrukturerad intervju utan förklaring till syftet fick personerna att prestera bättre på ett test efteråt, medan en strukturerad intervju utan förklaring av syftet fick dem att prestera sämre än de andra grupperna (Bragger et al., 2016).

Användningen av testverktyg hjälper de som arbetar med rekrytering, under förutsättning att testerna har en god validitet och reliabilitet, till att göra en rättvis och prediktiv bedömning inför en nyanställning (Mabon, 2004). Dock är det idag inte så att rekryterare får en stor mängd ansökningar från kvalificerade personer till alla tjänster. Inom många organisationer och företag är kompetensförsörjning en stor utmaning. Det finns helt enkelt inte tillräckligt många personer som är kvalificerade eller som vill arbeta inom ett visst yrke (Sveriges Kommuner och Landsting, 2015). Kompetensförsörjningen sågs som ett av de största problemen inom HR redan 2002 då Lievens, van Dam och Anderson (2002) genomförde en mindre studie i Belgien. Andra utmaningar var den tekniska utvecklingen, som ställer krav på ökad eller ny kompetens, och att specifika urvalsmetoder kunde göra så att attraktiva kandidater avstod från att delta i rekryteringsprocessen. För mer än 20 år sedan, när det oftast fanns fler kvalificerade kandidater som sökte en tjänst, kunde man i stort sett alltid räkna med att den som blev erbjuden tjänsten också tackade ja. Idag ser det, som tidigare nämnts, inte ut på samma sätt och det pågår vad som kan kallas för ett "talangkrig" (Lievens et al., 2002). En central fråga har därför varit hur man kan attrahera kandidater och även behålla dem. Employer branding handlar om att kunna visa upp sina värderingar och andra faktorer som kan attrahera nya talanger. Organisationens image, lön och storlek har länge varit viktiga faktorer för vad som ansågs göra en organisation attraktiv eller inte. Det har även påvisats

en effekt av rekryterarens roll då dessa personer på ett sätt blir ansiktet utåt för organisationen eftersom de oftast är de första personerna som en kandidat träffar (Turban, Forret och Hendrickson, 1998). Det faktum att det är svårt att attrahera och behålla kompetent personal gör således att hela rekryteringsprocessen blir otroligt viktig för att en kandidat inte ska hoppa av eller bli erbjuden ett bättre erbjudande under tiden (Lievens et al., 2002).

När tester används i en rekryteringsprocess ökar som tidigare nämnts rekryterarens träffsäkerhet och prediktion för framtida arbetsprestation. Men utifrån kompetensförsörjningens problem och att det är svårare att attrahera kandidater är det intressant att se på vad kandidaterna själva har för attityd till att tester används i en rekryteringsprocess.

Attityder är ett stort forskningsområde inom socialpsykologin och definitionen av en attityd har varit vida diskuterad. En definition av attityd är: ”a psychological tendency that is expressed by evaluating a particular entity with some degree of favor or disfavor” (Eagly & Chaiken, 1993, s. 1; Eagly & Chaiken, 2007). Med det menas att man, antingen medvetet eller omedvetet, gör en utvärdering av en enhet eller objekt. Denna utvärdering riktas till enhet eller objekt som kallas för attitydobjekt. Attitydobjektet kan till exempel vara en person, en ideologi eller en byggnad. Dessa attitydobjekt kan alltså vara såväl abstrakta fenomen som konkreta saker. Enligt denna definition är attityd något som finns inom individen. På detta sätt kan tidigare erfarenheter bidra till hur en individ utvärderar ett attitydobjekt som positivt eller negativt (Eagly & Chaiken, 2007). Den svenska definitionen av attityd är enligt Nationalencyklopedin (2019) en (tydligt visad) inställning.

Tidigare forskning har fokuserat mycket på att förstå urvalsprocessen utifrån organisationers eller företags perspektiv (Hausknecht, Day, & Thomas, 2004). Den senaste tidens forskning har dock fokuserat mer och mer på kandidatens perspektiv av processen. Detta eftersom det, som tidigare nämnts, numera också är kandidaterna själva som styr vart de vill arbeta. Det är därför viktigt att förstå hur kandidater upplever och reagerar på olika urvalsprocesser (Hausknecht et al., 2004). Om en kandidat har en negativ attityd till urvalsprocessen kan det få ett antal konsekvenser. Dessa kan bland annat vara att kandidaten hoppar av processen, färre rekommendationer kring företaget till andra potentiella kandidater, att man tappar de bästa kandidaterna eller att antalet kandidater som blir erbjudna en tjänst tappar nej (Chapman, Uggerslev & Webster, 2003).

Det har också undersökts vilka urvalsmetoder kandidaterna själva föredrog. När det kom till kapacitetstester hamnade dessa på plats nummer nio av tretton. I denna studie fick en grupp gå en kurs kring urval och en grupp gick inte denna kursen. De som hade gått kursen hade lika negativ attityd när det kommer till kapacitetstester som de som inte hade gått kursen. Detta menade författarna antingen tydde på att kursledarna inte förmedlade validiteten kring dessa tester korrekt, eller att det helt enkelt rådde en ganska skeptisk attityd kring tester (Rynes & Connerley, 1993).

Återkoppling av testresultat och information om urvalsbeslut är en väsentlig del när det kommer till rekryteringsprocesser, och den kan påverka kandidatens attityd såväl till företaget som till testerna som används (Gilliland, 1995). Att ge kandidaten återkoppling kring vad som händer i processen är viktigt för att inte tappa kandidater. Detta är en relativt kostnadseffektiv åtgärd för organisationer som tappar många kandidater att tänka på. Oavsett om man inte har någon information att ge så är information kring när man kommer att kunna ge informationen lika uppskattad av

kandidaterna. Bristande återkoppling kunde leda till att kandidaten fick en dålig attityd kring företaget och inte ville söka fler anställningar där (Gilliland, 1995).

Att tillfredsställa kandidatens behov, visa upp en bra bild av företaget och att kunna rekrytera rätt person till uppdraget utifrån ett objektiva synsätt är som tidigare nämnts väldigt viktigt. Det finns forskning som visar vad personlighet- och kapacitetstester kan bidra med för företagets del i rekryteringsprocessen, men inte så mycket om kandidaters attityder till användningen av dessa. I detta arbete ville jag därför undersöka kandidaters attityd kring användandet av personlighets- och kapacitetstester i rekryteringsprocesser genom en enkät. Min frågeställning var: Finns det ett samband mellan attityd till tester å ena sidan och kön, ålder, yrkessektor och hur nöjd man var med den återkoppling man fått vid tidigare testtillfällen å andra sidan? Genom detta ville jag också ta reda på om män och kvinnor eventuellt har olika attityd till tester samt om attityden till tester kan ändras med åldern. Jag ville också undersöka om var man arbetar kan påverka attityden till tester och om nöjdhet med tidigare återkoppling kan påverka attityden till tester.

## Metod

### Deltagare

I denna undersökning användes ett bekvämlighetsurval då jag skickade ut och spred enkäten via länk till personer i min närhet via mail, Facebook och LinkedIn. Hundrasextioen personer öppnade och började fylla i enkäten. Av dessa utgör 16 personer bortfall då de inte fullföljde enkäten, vilket innebär att totalt 145 personer svarade på enkäten. Av dessa 145 var 75 kvinnor och 70 män. Deltagarna var i åldrarna 18–67 och äldre där majoriteten av deltagarna, 76, var i åldern 28–37 år. Antal deltagare i de övriga åldersgrupperna var: 18–27 år= 21, 38–47 år=15, 48–57 år= 14, 58–67 år= 13 och 67 år och äldre= 6. När det gällde yrkessektor svarade 26,2 % att de arbetar inom offentlig sektor, 63,4 % inom privat sektor och 10,3 % övrigt. Deltagarna fick även frågan om de hade deltagit i en rekryteringsprocess där personlighetstester har varit en del av processen. På denna frågan svarade 58,6 % av deltagarna ”Ja”, 39,3 % ”Nej” och 2,1 % ”Vet ej”. De fick också svara på om de hade deltagit i en rekryteringsprocess där kapacitetstester har varit en del av processen. Här svarade 47,6 % av deltagarna ”Ja”, 47,6 % ”Nej” och 4,8 % ”Vet ej”.

Vid senare analys av data från de deltagare som svarat togs ”Vet ej” svar bort, vilket innebär att alla deltagare som svarat ”Vet ej” på någon av frågorna inte var med i den slutgiltiga analysen. Antal deltagare i studien var därför 79, det vill säga alla de deltagare som skattat fullständigt på alla påståenden utan att välja ”Vet ej”. Dock användes fortfarande alla svar, 145, för att beskriva övrig statistik.

### Instrument

För insamlingen av data användes en webbenkät, gjord i Qualtrics (se Bilaga 1). I introduktionstexten till enkäten definierades vad som menas med personlighetstest som: test som undersöker olika dimensioner av personligheten (Sjöberg, 2008). Kapacitetstester definierades som: test som mäter generell, verbal, numerisk eller spatial förmåga (Mabon, 2004). Enkäten bestod av 24 frågor/påståenden, som skapades och

sammanställdes av mig själv och min handledare. De första fem frågorna handlade om fakta och demografiska data kring kandidaten såsom kön (Kvinna/Man/Annat), ålder (från 18–67 år och uppåt uppdelat i sex svarsalternativ, till exempel 18–27, 28–37 osv.), vilken sektor de arbetar inom (Offentlig/Privat/Övrigt) och om de deltagit i en rekryteringsprocess där tester använts (Ja/Nej/Vet ej).

**Attityd till tester.** Sexton frågor/påståenden formulerades som var avsedda att mäta attityd kring tester och 3 frågor var relaterade till återkoppling. Påståenden som gällde attityd kunde vara ”*Jag tror att andra faktorer än resultat på personlighetstest spelar större roll för hur väl man presterar i sitt arbete*” och ”*Jag tycker det är bra med kapacitetstester vid urval eftersom det bidrar till en objektiv bedömning*”. Påståendena var alltså både positivt och negativt formulerade. Deltagarna fick sedan ange i vilken grad de instämde med påståendena genom att skatta en 4-gradig likertskala som sträckte sig från *Instämmer inte alls* (1), *Instämmer delvis inte* (2), *Instämmer delvis* (3) *Instämmer helt* (4), alternativt *Vet ej* (0). Vet ej valdes som ett svarsalternativ, istället för ett mittenalternativ, eftersom jag inte ville att personer skulle uttrycka en positiv eller negativ attityd när de helt enkelt inte visste. Direkta påståenden som ”*Min inställning till att kapacitetstest används i en urvalsprocess är...*” användes också med svarsalternativ på en 5-gradig likertskala från *Mycket negativ* (1) till *Mycket positiv* (5). Ju högre värden, desto positivare attityd kring tester i en rekryteringsprocess. Påståendena som mätte attityd hade en reliabilitet, Cronbach’s alpha, på ,90 vilket tyder på att svaren korrelerar med varandra och mäter samma konstrukt.

Avslutningsvis i enkäten ställdes en fråga kring vilken typ av återkoppling deltagarna hade fått på sina tester med alternativen *Personlig återkoppling*, *Telefonåterkoppling*, *Ingen återkoppling alls* eller *Vet ej, har inte gjort tester*. Den sista frågan berörde hur de hade velat få sin återkoppling, med samma svarsalternativ som föregående.

## **Tillvägagångssätt**

I denna undersökning användes en icke-experimentell design i form av en tvärsnittsstudie eftersom jag ville undersöka om det fanns ett samband mellan kandidatens attityd kring tester och de olika variablerna kön, ålder och hur nöjd man varit med den typen av återkoppling man fått vid tidigare testsituationer. Innan enkäten skickades ut fick några personer i min närhet göra enkäten för att undersöka om någonting behövdes ändras. Några mindre justeringar gjordes i form av hur svarsalternativen formulerades. Enkäten skapades i Qualtrics med information om undersökningen och information om hur länge data sparas, att deltagarna har rätt att avbryta när som helst och kontaktuppgifter till mig och min handledare. Innan de kunde gå vidare var de tvungna att trycka i en ruta där de lämnade sitt samtycke för att visa att de samtyckte till att delta i undersökningen på det sätt som den beskrevs. I denna undersökning användes, som tidigare nämnts, ett bekvämlighetsurval då jag skickade enkäten till personer i min närhet via mail och Facebook messenger. Enkäten lades också upp som en status på Facebook och LinkedIn där personer sedan gillade och delade inlägget vilket gjorde att jag kunde nå fler personer. Under de elva dagar som enkäten var aktiv gjordes ytterligare uppmaningar om att delta i studien två gånger. Under denna tiden analyserades data och då kunde vissa grupper identifieras där det behövdes mer svar, till exempel var personer

som var över 37 år och arbetade i offentlig sektor underrepresenterade. Vid detta tillfälle kontaktades personer mer specifikt. Detta var personer som jag visste arbetade i offentlig sektor eller var i medelåldern och äldre. Jag bad dem sedan att svara på enkäten och att dela inlägget vidare i försök att jämma ut grupperna.

## Databearbetning

Medelvärdena i attityd till de två olika testerna personlighetstest ( $N = 125$ ) och kapacitetstest ( $N = 121$ ) jämfördes. En korrelationsanalys av attityd till personlighetstest,  $M = 2,7$ ,  $s = 0,6$  och attityd till kapacitetstest,  $M = 2,7$ ,  $s = 0,6$  visade på ett positivt starkt samband ( $r = ,65$ ,  $p < ,01$ ). Det innebär att ju positivare attityd deltagarna hade till personlighetstester desto positivare attityd hade de också till kapacitetstester. Det bedömdes därför inte vara meningsfullt att analysera dessa testtyper separat och resultaten för attityderna till personlighetstester och kapacitetstester slogs därför ihop under benämningen ”tester”.

Den deskriptiva statistiken analyserades och två oberoende t-test (2-tailed) genomfördes för att undersöka om det fanns någon skillnad mellan attityd till tester mellan kvinnor och män samt mellan vilken yrkessektor man arbetade inom, offentlig eller privat.

De oberoende variablerna kön, ålder, yrkessektor och nöjdhet med tidigare återkoppling kontrollerades också för att det inte fanns någon korrelation mellan dem, det vill säga multikollinearitet. Mellan de fyra oberoende variablerna rådde ingen stark korrelation. Dock fanns ett svagt/medelstarkt ( $r = ,23$ ) samband mellan ålder och nöjdhet med tidigare återkoppling samt ett nästintill medelstarkt ( $r = ,27$ ) samband mellan kön och nöjdhet med tidigare återkoppling. Eftersom det inte rådde några starka samband mellan de oberoende variablerna analyserades data vidare med en multipel regressionsanalys. Vid denna regressionsanalys togs *Vet ej* svaren bort eftersom de inte hade något värde för positiv eller negativ attityd. Detta resulterade dock i att ett antal svar från deltagare inte togs med i analysen ( $n = 66$ ). På grund av att *Vet ej* svar raderades analyserades de svar som var fullständiga ( $N = 79$ ) utifrån *Instämmer inte alls* (1) till *Instämmer helt* (4). De påståenden som var negativt formulerade i enkäten kodades om så att högre siffror innebar mer positiv attityd till tester.

Medelvärdet av attityd och de oberoende variablerna kön, ålder, sektor och nöjdhet med tidigare återkoppling analyserades genom en multipel linjär regressionsanalys och metoden ”Enter”, vilket innebär att alla oberoende variabler analyserades samtidigt.

## Resultat

Min frågeställning var om det fanns ett samband mellan attityd till tester (beroende variabel) å ena sidan och kön, ålder, sektor och nöjdhet med tidigare återkoppling (oberoende variabler) å andra sidan. Medelvärdet för det sammanslagna måttet attityd till tester ( $N = 115$ ) var  $M = 2,8$ ,  $s = 0,5$ , och medelvärdet för nöjdhet med tidigare återkoppling var  $M = 2,8$ ,  $s = 1,0$ . Den deskriptiva statistiken kring deltagarna analyserades genom en frekvenstabell för att se hur de olika variablerna var fördelade. Detta gjordes även på frågorna kring hur man hade fått sin återkoppling och



hur man önskade att få den. Här kunde urskiljas att de flesta ( $n = 57$ ), det vill säga 39,3 % hade fått personlig återkoppling, men också att 13,8 % ( $n = 20$ ) inte hade fått någon återkoppling alls. 59,3 % ( $n = 86$ ) svarade att de helst hade velat personlig återkoppling.

Vidare visade den deskriptiva statistiken på mäns attityd till tester ( $M = 3,4$ ,  $s = 0,9$ ) och kvinnors attityd till tester ( $M = 3,2$ ,  $s = 0,9$ ). Ett oberoende t-test visade att det inte fanns någon signifikant skillnad i attityd till tester mellan könen,  $t(143) = -0,79$ ,  $p = ,43$ . När det kom till vilken sektor man arbetade inom hade de som arbetade inom privat sektor ett medelvärde på  $M = 3,4$ ,  $s = 1,0$ . De som arbetade inom offentlig sektor hade ett medelvärde på  $M = 3,0$ ,  $s = 1,0$ . Ett oberoende t-test mellan dessa grupper visade att det inte fanns någon signifikant skillnad,  $t(128) = -1,69$ ,  $p = ,09$ .

En multipel linjär regressionsanalys användes för att se om kön, ålder, yrkessektor och nöjdhet med tidigare återkoppling kunde predicera attityd till tester, se Tabell 1. Resultatet tyder på att dessa fyra variabler tillsammans, i detta stickprov, kan förklara 23 % av variansen i attityd till tester ( $R^2 = ,23$ ,  $F(4, 74) = 5,60$ ,  $p < ,001$ ). Om man tittar på de enskilda variablerna kan man se att endast nöjdhet med tidigare återkoppling ( $\beta = ,37$ ,  $p = ,00$ ) och ålder ( $\beta = ,24$ ,  $p = ,03$ ) signifikant bidrog till att förklara varians i attityd till tester.

Tabell 1

*Summering av variabler för att predicera attityd till tester (N = 79)*

Variabel	Attityd till tester				
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>
Ålder	0,10	0,45	0,24	2,21	,03*
Kön	-0,16	0,12	-0,15	-1,37	,17
Yrkessektor	0,13	0,10	0,14	1,34	,18
Nöjdhet med tidigare återkoppling	0,21	0,06	0,37	3,48	,00*
$R^2$		,23			
<i>F</i>		5,59**			

Not. Ålder kodas som 1=18-27, 2= 28-37, 3= 38-47, 4= 48-57, 5= 58-67, 6= 67 och äldre.

Kön kodas som 1= Kvinna, 2= Man, 3= Annat.

Yrkessektor kodas som 1= Offentlig sektor, 2= Privat sektor, 3= Övrigt.

Nöjdhet med tidigare återkoppling kodas som 1= Instämmer inte alls, 2= Instämmer delvis inte, 3= Instämmer delvis, 4= Instämmer helt.

\* $p < ,05$  \*\* $p < ,01$ .

## Diskussion

I denna studie undersökte jag om det fanns något samband mellan attityd till tester å ena sidan och kön, ålder, sektor och nöjdhet med tidigare återkoppling å andra sidan. Resultaten visade att de fyra faktorerna ålder, kön, yrkessektor och nöjdhet med tidigare återkoppling tillsammans kunde förklara cirka en fjärdedel av variansen i attityd till tester. De variabler som visade på ett signifikant samband när det kom till attityd till tester var *Ålder* och *Nöjdhet med tidigare återkoppling*. Alltså, ju äldre man är desto mer positivt inställd till tester, samt ju mer nöjd man var med tidigare återkoppling desto mer positivt inställd till tester. Om man är kvinna, man eller övrigt har alltså inget signifikant förklaringsvärde för variansen när det kommer till attityd, och inte heller vilken sektor man arbetar inom. Det kunde inte heller visas på någon signifikant skillnad i attityd till tester mellan dessa grupper, man/kvinna eller privat/offentlig sektor. Självklart kan det finnas andra variabler som också kan påverka attityden till tester, men att undersöka alla hade tyvärr inte gått inom ramen för detta arbete. Orsaken till varför ålder har ett positivt samband med attityd till tester går i detta läge bara att spekulera kring, då jag inte hittat någon tidigare forskning som diskuterar det utifrån den aspekten. Det kan vara så att ju äldre man är desto fler jobb har man också sökt och då kanske gjort tester i större utsträckning. Kandidaterna har kanske då fått information kring hur rekryterare använder testerna, och även information kring dess reliabilitet och dess validitet. Dock så visade ju Rynes och Connerleys (1993) forskning på att information kring reliabiliteten och validiteten för testerna inte hade någon positiv inverkan när det kom till vilka urvalsmetoder kandidaterna föredrog. Det kan alltså vara andra variabler som har påverkan här och det skulle kunna vara intressant för kommande forskning att undersöka vilka dessa är.

Att nöjdhet med tidigare återkoppling kan predicera attityden till tester var inte så förvånande. Precis som Gilliland (1995) menade så är återkoppling en väsentlig del i en rekryteringsprocess och för att kandidaten ska få eller behålla en positiv bild av såväl processen som av företaget eller organisationen. Återkopplingen handlar alltså inte bara om att ange vad personlighetstesten eller kapacitetstesten visar på till kandidaten, utan om att ge en förklaring till varför de används och hur resultaten tolkas (Gilliland, 1995). Detta kan också vara viktigt att förmedla till kandidaten *innan* testsituationen så att kandidaten förstår varför testerna ska genomföras och på vilket sätt det är relaterat till arbetet. Gilliland (1995) fann att en förklaring till varför man använder den urvalsprocess man gör kan minska negativ attityd hos kandidaterna. Gilliland (1995) föreslog också tio regler som kan förklara kandidaternas reaktion när det kommer till proceduren av urval. En av reglerna var *Job relatedness*, det vill säga hur väl ett test verkar mäta det som är relevant för arbetet. En annan av reglerna var *Feedback* som handlade om att ge bra återkoppling, både när det kommer till tidsmässigt och kring testresultat. Ytterligare en regel var *Selection information* där det handlar om att ge information och att rättfärdiga urvalsmetoderna och besluten. Detta visar ytterligare på vikten med en bra återkoppling och information till kandidaterna så att de inte får en negativ attityd till de urvalsprocesser som används, till exempel tester. I riktlinjerna SS-ISO 10667 kan man utläsa att när återkoppling ges ska kandidaten få tillfälle att diskutera resultaten med en person som är behörig att tolka testerna. Denna återkoppling bör ske på ett konstruktivt och stödjande vis, samt att kandidaten förstår resultaten och hur de används i processen (SIS, 2011). Detta är dock bara riktlinjer och inte något som alla företag eller organisationer följer. I detta stickprov var det vissa

deltagare som inte hade fått någon återkoppling överhuvudtaget, och det kan i sin tur påverka deras attityd till tester eftersom tidigare erfarenheter kan påverka ens framtida attityd (Eagly & Chaiken, 2007). I detta fall vet vi inte *hur* de övriga kandidaterna fått sin återkoppling, men att de är nöjda med den är huvudsaken. I stickprovet kunde det urskiljas att de allra flesta personer föredrog personlig återkoppling framför att få resultatet skickat till sig, och det beror förmodligen på att det är lättare att kunna ställa följdfrågor i en sådan situation.

Som beskrivits så förespråkar gärna forskare och rekryterare användningen av tester som har hög validitet och reliabilitet. I och med detta är det kanske inte så konstigt att mängden test som finns att tillgå på marknaden har ökat (Dakin, Nilakant, & Jensen, 1994). Tyvärr har detta också lett till att det finns tester som inte mäter det som de avser att mäta. Det har till exempel förts en livlig debatt kring hur de olika färgerna gul, röd, blå och grön är kopplade till personlighet (se exempelvis Pollnow, 2018). Att denna diskussion har fått en så stor plats i medier kan också påverka attityden när de kommer till tester och för vidare forskning hade det varit intressant att undersöka hur denna typ av diskussioner i samhället påverkar den allmänna attityden.

En begränsning med denna studie kan vara antalet deltagare. Som i alla undersökningar föredras ett så stort och jämnt underlag som möjligt. Trots ett flertal försök att jämma ut grupperna blev de inte helt jämna. Att svarsalternativet Vet ej togs bort resulterade ju också i att vissa svar, och därmed deltagare, tyvärr blev bortfall. Detta gjorde i sin tur underlaget mindre. För att bättre kunna undersöka ålder hade denna studien gynnats av att fråga efter exakt ålder istället för att svarsalternativen var uppdelade. Hade deltagarna kunnat uppge exakt ålder hade man kunnat räkna ut medelvärde och standardavvikelse på ålder till exempel.

Eftersom man som rekryterare inte kan påverka kandidaters ålder kan denna variabel inte säga oss så mycket om vad man skulle kunna göra för att fler ska få en positiv attityd till tester. Dock kan nöjdhet med tidigare återkoppling göra det och tar man de förslag som nämnts ovan i beaktning när man använder sig av tester kanske kandidaterna kan få positivare attityd när det kommer till användning av tester i en rekryteringsprocess. Om kandidaten i sin tur har en positiv attityd till tester kan detta leda till att företag och organisationer inte löper lika stor risk för att till exempel tappa kandidaterna under processen. I detta ”talangkrig” (Lievens et al., 2002) som råder är därför återkopplingen en viktig faktor att se över i organisationer och företag för att kunna attrahera och behålla kompetent personal.

Sammanfattningsvis vore det intressant om framtida forskning vill undersöka mer kring de variabler som kan påverka attityd till tester genom att undersöka just vad det är som gör att ålder verkar ha en inverkan på attityd, vilken/vilka är de bakomliggande variablerna? Intressant vore också att undersöka mer djupgående vilken typ av återkoppling som predicerar positiv attityd till tester.

## Referenser

Assessio. (2019). Utbildning. Ascend kompetensbaserat arbete: MAP och Matrigma + intervjuteknik. Hämtad 2019-04-09 från <http://www.assessio.se/utbildningar/ascend-kompetensbaserat-arbete-map-och-matrigma/>

- Bragger, J., Kutcher, E. J., Schettino, G., Muzyczyn, B., Farago, P., & Fritzky, E. (2016). The job interview and cognitive performance: Does structure reduce performance on selection batteries, and can explanation of purpose improve it? *Performance Improvement Quarterly*, *29*(2), 97-124. doi:10.1002/piq.21218
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., & Webster, J. (2003). Applicant reactions to face-to-face and technology-mediated interviews: A field investigation. *Journal of Applied Psychology*, *88*(5), 944-953. doi:10.1037/0021-9010.88.5.944
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Dakin, S., Nilakant, V., & Jensen, R. (1994). The role of personality testing in managerial selection. *Journal of Managerial Psychology*, *9*(5), 3-11. doi:10.1108/02683949410066309
- Danley, L. J. (2014). *An exploratory examination of the attributional outcomes of virtual first impressions during the employment applicant screening process*. Oppublicerad doktorsavhandling, The Chicago School: Professional Psychology, Chicago, USA.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt Brace Jovanovich College Publishers, Orlando, FL.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition*, *25*(5), 582-602. doi:10.1521/soco.2007.25.5.582
- Gilliland, S. W. (1995). Fairness from the applicant's perspective: Reactions to employee selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, *3*(1), 11-19. doi:10.1111/j.1468-2389.1995.tb00002.x
- Hausknecht, J. P., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology*, *57*(3), 639-683. doi:10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x
- Hausknecht, J. P. (2010). Candidate persistence and personality test practice effects: Implications for staffing system management. *Personnel Psychology*, *63*(2), 299-324. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.0117
- Lievens, F., van Dam, K., & Anderson, N. (2002). Recent trends and challenges in personnel selection. *Personnel Review*, *31*(5), 580-601. doi:10.1108/00483480210438771
- Mabon, H. (2004). *Arbetspsykologisk testning: om urvalsmetoder i arbetslivet*. Stockholm: Psykologiförlaget.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, *11*(2-3), 145-165. doi:10.1207/s15327043hup1102&3\_3
- Nationalencyklopedin. (2019) Attityd. Hämtad 2019-05-17 från <http://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/attityd>
- Pollnow, M. (2018, 16 juli). Omgiven av idioti. *Filter #63*. Hämtad från <https://magasinetfilter.se/granskning/omgiven-av-idioti/>
- Robertson, I. T., & Smith, M. (2001). Personnel selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*(4), 441-472. doi:10.1348/096317901167479

- Rynes, S. L., & Connerley, M. L. (1993). Applicant reactions to alternative selection procedures. *Journal of Business and Psychology*, 7(3), 261-277.  
doi:10.1007/BF01015754
- Salgado, J. F. (1999). Personnel selection methods. I C. L. Cooper, & I. T. Robertson (red.), *International review of industrial and organizational psychology* (ss. 1-54), New York, NY: John Wiley & Sons Ltd.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.  
doi:10.1037/0033-2909.124.2.262
- Sjöberg, L. (2008). *Bortom Big Five: Konstruktion och validering av ett personlighetstest*. (No. 2008:7). Hämtad från Scandinavian Working Papers in Business Administration webbplats  
[https://swoba.hhs.se/hastba/papers/hastba2008\\_007.pdf](https://swoba.hhs.se/hastba/papers/hastba2008_007.pdf)
- Svenska Institutet för Standarder, SIS. (2011). *Svensk standard SS-ISO 19667-2:2011: Bedömningstjänster I arbetslivet*. Stockholm: SIS Förlag AB
- Sveriges Kommuner och Landsting. (2015). *Företags kompetensbehov: Utmaning för kommuner*. Hämtad från  
<https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-228-7.pdf?issuusl=ignore>
- Turban, D. B., Forret, M. L., & Hendrickson, C. L. (1998). Applicant attraction to firms: Influences of organization reputation, job and organizational attributes, and recruiter behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 52(1), 24-44. doi:10.1006/jvbe.1996.1555

## Bilaga 1

Hej!

Jag heter Johanna Wällgren och skriver nu min kandidatuppsats vid Göteborgs Universitet inom kursen PX1500, Forskningsmetod och kandidatuppsats.

Jag ämnar i studien via denna enkät undersöka personers inställning till att personlighetstester och kapacitetstester används i en rekryteringsprocess. Enkäten tar cirka tre minuter att fylla i.

Personlighetstester= Test som undersöker olika dimensioner av personligheten.

Kapacitetstester= Test som mäter generell, verbal, numerisk eller spatial förmåga.

Det är helt frivilligt att delta i undersökningen och du kan avbryta när som helst. Enkäten är anonym och inga personuppgifter kommer att sparas. All data kommer att raderas när uppsatsen är klar och godkänd.

Kontaktuppgifter vid frågor:

Johanna Wällgren, johwal@student.gu.se

Handledare: Maria Larsson, maria.larsson@psy.gu.se

**Genom att markera ”samtycke” nedan samtycker du till att delta i undersökningen på det sätt som den beskrivs ovan, samt intygar att du fyllt 18 år.**

Samtycke

Hur gammal är du?

18-27

28-37

38-47

48-57

58-67

67-

Vad identifierar du dig som?

- Kvinna
  - Man
  - Annat
- 

Inom vilken sektor jobbar du?

- Offentlig sektor
  - Privat
  - Övrigt
- 

I nästa del kommer du nu att få svara på ett antal påståenden.

Jag har deltagit i en rekryteringsprocess där personlighetstest har varit en del av processen

- Ja
  - Nej
  - Vet ej
-

Jag har deltagit i en rekryteringsprocess där kapacitetstest har varit en del av processen

- Ja
  - Nej
  - Vet ej
- 

Min inställning till att personlighetstest används i en urvalsprocess är...

	1	2	3	4	5	
Mycket negativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket positiv

---

Min inställning till att kapacitetstest används i en urvalsprocess är...

	1	2	3	4	5	
Mycket negativ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mycket positiv

Nedan följer ett antal påståenden. Ange i vilken grad du instämmer med påståendet genom att klicka i en fyrgradig skala som sträcker sig från "Instämmer inte alls" till "Instämmer helt", alternativt "Vet ej". Om du gör enkäten via mobilen och vill ändra ditt svar trycker du på pilen till höger om påståendet för att se svarsalternativen igen.



	Instämmer inte alls	Instämmer delvis inte	Instämmer delvis	Instämmer helt	Vet ej
Jag förstår varför personlighetstester används i en urvalsprocess	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag förstår varför kapacitetstester används i en urvalsprocess	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tror att resultaten på ett personlighetstest spelar stor roll för hur man presterar på sitt arbete i framtiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tror att resultaten på ett kapacitetstest spelar stor roll för hur man presterar på sitt arbete i framtiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tror att andra faktorer än resultat på personlighetstest spelar större roll för hur väl man presterar i sitt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tror att andra faktorer än resultat på kapacitetstest spelar större roll för hur väl man presterar i sitt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tror att personlighetstester ger en sann bild av hur en person är	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag tror att kapacitetstester ger en sann bild av en människas förmåga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jag tycker det är bra med personlighetstester vid urval eftersom det bidrar till en objektiv bedömning

Jag tycker det är bra med kapacitetstester vid urval eftersom det bidrar till en objektiv bedömning

Jag tycker det är onödigt att använda personlighetstester vid urval

Jag tycker det är onödigt att använda kapacitetstester vid urval

Jag tycker det är för privat att utvärderas genom personlighetstest

Jag tycker det är för privat att utvärderas genom kapacitetstest

Jag är, rent generellt, nöjd med den typen av återkoppling som jag har fått när jag har genomfört tester



När det kommer till återkoppling av test har jag oftast fått...

- Personlig återkoppling
  - Telefonåterkoppling
  - Ingen återkoppling alls
  - Vet ej, har inte gjort tester
- 

När det kommer till återkoppling av test hade jag velat ha...

- Personlig återkoppling
  - Telefonåterkoppling
  - Ingen återkoppling alls
  - Vet ej, har inte gjort tester
-