

Sunniva Midthaug Solnør

Personlighet i arbeid

En sosiologisk studie av arbeidstakeres
opplevelser av personlighetstesting

Bacheloroppgave i Sosiologi

Veileder: Petter Almklov

Mai 2020

Sunniva Midthaug Solnør

Personlighet i arbeid

En sosiologisk studie av arbeidstakeres opplevelser
av personlighetstesting

Bacheloroppgave i Sosiologi
Veileder: Petter Almklov
Mai 2020

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Innholdsfortegnelse

1 Innledning.....	2
1.1 Bakgrunn	2
1.2 Problemstilling	3
1.3 Begrepsavklaring.....	4
1.3.1 Personlighetstester.....	4
1.3.2 Ledelse	4
1.4 Oppgavens struktur	5
2 Teorier	5
2.1 Erving Goffman: Rolleteori.....	5
2.2 Rogstad og Sterri: Passe inn og passe til.....	6
2.3 Rigmor Grimsø: Rekruttering og utvalg av medarbeidere.....	6
2.4 Tord Larsen: Entifisering	7
2.5 Fairhurst: Ledelsesdiskurser.....	7
3 Metode.....	8
3.1 Kvalitativ metode	8
3.2 Utvalgsstrategi og informanter.....	8
3.3 Intervjuene.....	9
3.4 Transkripsjon og koding.....	10
3.5 Kvalitet.....	11
3.4.1 Gyldighet.....	11
3.4.2 Pålitelighet.....	11
3.4.3 Generalisering	12
3.6 Etikk	12
4 Analyse og diskusjon	13
4.1 Toastmastertyper	13
4.2 Naturlige ledere	16
4.3 Objektive målte personligheter?.....	20
5 Avslutning	22
6 Litteraturliste	25
7 Vedlegg	27
7.1 Vedlegg 1 - Skriv til informanter	27
7.2 Vedlegg 2 - Intervjuguide	30

1 Innledning

Denne oppgaven vil handle om bruken av personlighetstester i arbeidslivet, med utgangspunkt i tre informanter som har erfart å ta personlighetstester enten som arbeidssøkere eller som en del av teamutvikling. Jeg vil diskutere hvordan dette oppleves for informantene og hvilken betydning dette har.

1. 1 Bakgrunn

Ulike former for testing av personlighet har blitt utbredte verktøy for å kartlegge ansatte og arbeidssøkere. Til rekrutteringsformål, har bruken av personlighetstester økt siden slutten av 1970-tallet (Grimsø, 2004). Ifølge Sørheim og Dalen (2016), kan scoren man får på en personlighetstest eller evnetest være helt avgjørende for om man får jobben en søker på eller ikke. Forfatterne hevdet videre at det ifølge DNV GL, ble utført minst 100 000 slike tester i Norge av mulige ansatte i 2016. Det kan derfor være rimelig å anta at dette tallet er høyere nå i 2020. E24s jobbspert Svånaug Bergland hevder i artikkelen til Sørheim og Dalen (2016) at testene som oftest brukes er av flere metoder i rekrutteringsprosessen. Administrerende direktør i Cut-e Norge (leverandør av tester til rekruttering og selektering), Espen Skorstad, sier «økningen er massiv fordi volumet på antall arbeidssøkere er økende, og da må bedriftene løse søkermassen på en effektiv og rettferdig måte. Desto flere arbeidssøkere, jo høyere mulighet for å få en virkelig stjerne kandidat» (Sørheim & Dalen, 2016). Leverandørens omsetningsvekst var på 30% i 2015, noe som viser at kjøp av slike tester har økt kraftig. Skorstad hevder også at bruken fører til at man, ved testing, har bedre muligheter enn før til å få tak i de «virkelige talentene». I samme artikkel, hevder leder for personlighetstestsertifiseringer Andreas Kolstø at «sertifiserte tester reduserer risikoen for at jobbsøkere kan bli urettmessig stemplet og miste jobbmuligheter, og at bedriftene står bedre rustet til å ansette rett person til jobben og hindre dyr feilansettelse» (Sørheim & Dalen, 2016).

Mye av forskningen gjennomført på dette feltet, har tatt for seg selve nytten av testene og hvorvidt testen resultat og arbeiderens jobbprestasjon korrelerer (Haaland, 2019).

Mesteparten av denne forskningen konkluderer også med at slike psykologiske tester gir en bedre mulighet til å kartlegge ansatte eller fremtidige arbeidstakere enn ved intervju (Lindgren, 2017; Dalen & Sørheim, 2016). Dette hevder også de fleste aktørene som selger

slike tester (Webcruiter, u.å.; Oslo Psykologklinikk, u.å.). Dette er derimot et mye diskutert tema.

Thomas Dahl, prosessor ved NTNU, hevder for eksempel i et innlegg at personlighetstester baseres på utdaterte samfunns- og menneskesyn (Dahl, 2019). Han mener klassifiseringen av mennesker etter personlighetstrekk er noe som ikke lenger burde forsvares. Dahl stiller også spørsmålstegn til testenenes reliabilitet, og hevder at selv om testene kanskje er statistisk pålitelige, er de ikke nødvendigvis det på individnivå.

I denne oppgaven vil jeg derimot ikke diskutere testenenes spesifikke kvalitet eller statistisk pålitelighet, men heller hvordan testene oppleves av vedkommende som tar dem eller bruker dem i arbeidssammenheng. Dette temaet er sosiologisk interessant fordi bedre kunnskap kan bidra til bedre opplevelser i det moderne arbeidslivet, både som arbeidssøker, arbeidstaker eller arbeidsgiver. Ens opplevelse av hvordan man vurderes som ansatt er også svært viktig i forhold til hvilke holdninger og opplevelser man har til arbeidsplassen sin (Potekhina, 2017, s. III; Anderson, 2004, s. 2; Iversen, 2017). Det er også sosiologisk interessant å lære mer om hvordan arbeidsgivere tar i bruk testene, ettersom det vil påvirke rekrutteringen en arbeidssøker går igjennom.

1.2 Problemstilling

I lys av bakgrunnen vist i sist kapittel, er en studie om hvordan arbeidstakere og arbeidsgivere opplever og bruker personlighetstesting relevant. Det kan øke forståelsen for hvordan testingen oppleves og brukes, og det kan dermed skaffes informasjon om hva som kan forbedres. Bruken av personlighetstester har også noe å si for hvordan man inngår i sosiale relasjoner, og oppgaven vil derfor stille spørsmål til konsekvensen av at disse relasjonene i arbeidslivet flyttes fra å være mellom to parter til å være mellom en selv og den digitale testen.

Oppgavens hovedproblemstilling er derfor *hvordan det igjennom ulike former for moderne personlighetstesting oppleves å bli kartlagt eller vurdert som ansatt eller mulig ansatt.*

Oppgaven vil sette søkelys på personlighetstesting av ledere. Jeg vil derfor trekke på flere underproblemstillinger:

1. *På hvilke hovedområder skiller personlighetstester seg fra intervju? Og hvordan vektlegges og oppleves disse ulikt i en ansettelsesprosess?* Denne problemstillingen vil se på hvordan informantene generelt opplevde det å ta personlighetstester, og hvordan

de ble beskrevet som ulike fra vanlige intervju. Dette vil også danne et viktig grunnlag for den videre diskusjonen.

2. *Hvordan oppleves det å ta personlighetstester spesifikt for en lederstilling? Og hvilke personlighetstrekk ser man helst etter i en leder?* Her vil det bli drøftet hvordan personlighetstester mer spesifikt brukes for ansettelse av ledere, eller som teamutvikling i en ledergruppe.
3. *Hvordan forstår informantene sine egne personligheter eller egenskaper i lys av personlighetstesting?* Denne problemstillingen vil se på forholdet mellom personlighet eller evne som «objektive» målte størrelser eller som noe fremforhandlet. Problemstillingen er preget av hvordan informantene mer implisitt diskuterte sin egen personlighet i møte med personlighetstesten. Det synliggjøres som nevnt et sentralt skille mellom to ulike måter man forstår eller snakker om sin egen personlighet.

Disse tre punktene vil legge diskusjonsgrunnlaget for hvert underkapittel i analysen.

1.3 Begrepsavklaring

1.3.1 Personlighetstester

Svarene man gir i en personlighetstest danner en personlighetsprofil man mener kan forutsi ansattes atferdsmønstre. Man vurderer da hvor godt personligheten til vedkommende samsvarer med de arbeidsoppgavene som er relevante for stillingen. Noen av de mest populære personlighetstestene sentrerer seg rundt de såkalte *Big five*, også kalt femfaktorteorien (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 152). De består av personlighetsdimensjonene ekstroversjon, nevrotisisme, omgjengelighet, samvittighetsfullhet og åpenhet.

Relevant for denne oppgaven kan være et eksempel på personlighetsprofiler for ledelse og mulige lederpersonligheter. Kaufmann og Kaufmann (2015, s. 159) tok i bruk Cattells 16 PF-test for å vise en typisk leder-profil. Her kommer lederegenskapene først frem i en grafisk profil, før det utregnes mer presist ved bruk av empiriske studier av gode ledere – «ledere som har oppnådd gode resultater i sine organisasjoner» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 159). Lederprofilen til personen som scorer høyt på lederegenskaper har høye verdier på trekk som emosjonell stabilitet, selvstendighet, selvhevdelse og utadvendthet.

1.3.2 Ledelse

Røvik (2007, s. 146) definerer ledelse som «desentralisert, direkte og gjerne dialogbasert påvirkning primært utøvd i relasjonen mellom den enkelte leder og ansatte». I oppfatninger

om hva som er «god ledelse» skjer det derimot store endringer. Ifølge Byrkjeflot (1997) så man på 1990-tallet en tendens til at ledere og ideen om god ledelse utviklet seg fra mindre «styrende» til mer «ledende». Ledelse som «styring» innebærer «en sentralisert, direktivliknende påvirkning utøvd indirekte, bl.a. gjennom formelle strukturer og formaliserte prosedyrer og rutiner» (Røvik, 2007, s. 146). Senere på 2000-tallet, merket imidlertid Røvik (2007) seg en endring i trenden fra «ledelse» og tilbake til «styring». Hva som er god ledelse, er altså en ide som er i konstant endring, som trender eller moter.

1.4 Oppgavens struktur

Oppgaven vil starte med å presentere teoriene som vil anvendes for å diskutere problemstillingen; Goffman (1992), Rogstad og Sterri (2018), Rigmor Grimsø (2004), Tord Larsen (2009) og Fairhurst (2008). Her er det verdt å nevne at noe av teorien jeg hadde planer om å bruke eller kanskje burde brukt, ikke ble mulig å få tak i grunnet stengte bibliotek våren 2020. Oppgaven vil så gå videre til å diskutere oppgavens metode og datagrunnlag. Da vil jeg også komme med en kort diskusjon av selve kvaliteten av datamaterialet. Etter dette, vil det bli gjort en analyse av empirien sammen med teori. Avslutningsvis, vil oppgaven oppsummeres og konkluderes.

2 Teorier

Et spørsmål som stadig blir reist i sosiologien er hvilken rolle teori har, kan ha eller bør ha i empirisk forskning. Dette er mye debattert, men det er en enighet blant de fleste sosiologer at man lett famler i blinde uten teori (Vassenden, 2018, s. 146). Når man driver med empirisk forskning, må man altså orientere seg teoretisk. Oppgaven er likevel ikke teoredrevet i den forstand at formålet er å bevise, motbevise eller videreutvikle en teori, men teorien brukes heller som et verktøy for å belyse et forskningsspørsmål fra flere sider.

2.1 Erving Goffman: Rolleteori

Goffmans teori (1992) om rollespill og dramaturgi baserer seg på hvordan mennesker presenterer seg selv og samhandler med andre. Han mener mennesker, i møte med hverandre, trer inn i roller som på en scene. På et teater har man en «frontstage» med publikum, hvor alt er planlagt og øvd inn, og en «backstage» hvor man kan tre ut av rollen og øve seg til «neste opptreden». Dette gjør at mennesker har mulighet til å styre inntrykket man gir til andre, noe Goffman kaller inntrykksstyring. Mennesket har flere masker hvor man putter på seg den som passer best ut ifra situasjon for å fremstille seg selv i best mulig lys. Også kulisser er et viktig

begrep i Goffmans teori. Kulissene kan for eksempel være så enkelt som det å se ordentlig ut, for eksempel gjennom å ha på seg bestemt klær.

2.2 Rogstad og Sterri: Passe inn og passe til

I denne artikkelen ser forfatterne på jobbintervjuet, og hvordan arbeidsgivere bruker intervju som metode for utvelgelse av ansatte. Rogstad og Sterri (2018) mener Goffmans rammeverk er godt egnet til å analysere jobbintervjuet, og tar utgangspunkt i hans skille mellom «frontstage» og «backstage» for å analysere hvordan jobbsøkere vurderes. Selve jobbintervjuet defineres som front-stage, ettersom arbeidssøkere og arbeidsgivere er klar over at de blir observert og vurdert, og derfor forsøker å tilpasse seg de etablerte forventningene. Menneskets «backstage» er den informasjonen arbeidsgiver egentlig ønsker å finne ut, og handler om hvordan arbeidssøkeren er bak fasaden (Rogstad & Sterri, 2018, s. 43). Altså hvordan man er som person når man ikke blir observert, og dermed i mindre grad regulerer ens atferd i møte med andres forventninger.

Grunnlaget for forskningen er å forstå årsaken til den systematiske ulikheten av muligheter ulike grupper har for å komme inn i arbeidslivet. Dette har noe å gjøre med at jobbintervjuet som metode legger opp til arbeidsgivers subjektive vurdering av søkere, og at arbeidsgivers oppfatning av «idealkandidaten» viser seg å påvirke inntrykket kandidatene ender opp med å avgi (Rogstad & Sterri, 2018, s. 44).

De fant at det som er avgjørende for å få jobb gjennom intervju er evnen til å signalisere «sosiale koder» og møte de kvalifikasjonene som gjør at man passer inn sosialt (Rogstad & Sterri, 2018, s. 62). Når det kommer til alt, er det den sosiale kompetansen som viser seg å gå over den formelle. Årsaken til dette er arbeidsgivers vekt på personlig egnethet, samt deres selvsikkerhet i tro på magefølelse. Dette er interessant i forhold til oppgaven ettersom man diskuterer om innføringen av personlighetstester i intervjuet vil kunne bidra til en endring.

2.3 Rigmor Grimsø: Rekruttering og utvalg av medarbeidere

Ifølge Grimsø (2004, s. 55), kan man betegne utvelgelse av medarbeidere som en «vurdering av én persons egnethet fremfor en annen i forhold til stilling og organisasjon». Når det kommer til rekruttering av medarbeidere, er det å tiltrekke seg søkere til en stilling svært viktig.

Det å sette bestemte personlighetskriterier for hvordan en leder burde være, vil ifølge Grimsø (2004, s. 226) begrense «muligheten til å utnytte menneskelig mangfold». Videre, at det vil

skape faste og låste *ledelsesmønstre* ut ifra de personene personlighetstesten er basert eller utprøvd på.

Grimsø mener at man i intervjusituasjoner kan arbeidssøkere eller ansatte ha en fordel gjennom intervjusituasjonen på bakgrunn av utseende og fremtreden. Dette kan være vanskelig for rekrutterer å være bevisst på, og dermed være kritisk til. En videre konsekvens av dette, kan være at intervjuere lett kan legge for mye i noe som i utgangspunktet er lite informasjon fra den som blir intervjuet.

2.4 Tord Larsen: Entifisering

Tord Larsensentifiseringsbegrep refererer til en prosess hvor noe tidligere diffust og ubestemt stiger frem og skapes om til en «ting», hvor man innlemmer «tingen» i en kategori den tidligere ikke var inkludert i (Larsen 2009, s. 344). I denne oppgaven vil Larsensentifiseringsteori brukes for å stille spørsmålstegn til konstrueringen av faste personlighetstrekk, og hvordan disse muligens kan sies å stige frem som en «ting». Larsen (2009, s. 343) bruker for eksempel fenomenet «nattspisere» som en slik kategori som stiger frem, omdefineres til en lidelse, og gir en ny «identitet» til en gruppe med nattspising som fellestrekk. Det dukker stadig opp nye identiteter som krever autonomi og anerkjennelse. Disse nye identitetene kan man henge seg på som knagger, man kan hekte seg av og på ved behov. Identitet gjøres altså til gjenstand for valg, og blir som det Larsen kaller for løsøre. Denne produksjonen av identiteter (og lidelser) er det Tord Larsen (2009, s. 344) bruker som et eksempel påentifiseringsprosesser.

2.5 Fairhurst: Ledelsesdiskurser

Innenfor psykologi om ledelse, har ideen om at ledelse har med bestemte trekk, stiler, følelser og kognitive prosesser å gjøre, stått sterkt (Fairhurst, 2008, s. 510). Ledelse ses da på som en iboende kvalitet ved mennesket, og som noe som har med personlighet og identitet å gjøre. Dette perspektivet på ledelse kan også minne noe om weberiansk karismatisk ledelse. Det er en ide om at en god leder er noen som kan lede hva som helst, hvor personens måte å være på er kilden til legitimitet.

Innenfor organisasjonsvitenskap derimot, argumenteres det for at ledelse heller er noe relasjonelt, altså noe som fremforhandles i relasjonen mellom mennesker (Fairhurst, 2008, s. 511). Dette mener flere organisasjonsforskere er noe som har kommet i andre rekke etter ideen om at ledelse handler om en karakteristisk eller atferdsmessig måte å være på. Innenfor ledelse, vil jeg ta utgangspunkt i den relasjonelle forståelsen, og dermed bruke samme

definisjon som Fairhurst: “Leadership is exercised when ideas expressed in talk or action are recognized by others as capable of progressing tasks or problems which are important to them” (Fairhurst, 2008, s. 511). Ledelse anses da som en prosess hvor man gjennom innflytelse og mening leder følgere. Skillet mellom ledelse og personlighet som faste iboende kvaliteter, versus noe relasjonelt, er også noe som vil trekkes opp som relevant i analysen.

3 Metode

Dette kapitlet vil gjøre rede for de metodiske valgene som er tatt, hvordan studien er gjennomført og hvordan dette bidrar til å svare på forskningsspørsmålene.

3.1 Kvalitativ metode

Utgangspunktet for oppgaven er opplevelsen av personlighetstesting i arbeidslivet. Det handler altså ikke om å avdekke hvor mye personlighetstesting brukes, men om å forstå og forklare hvordan noe oppleves. Av denne grunn, ble det valgt å gjennomføre en kvalitativ forskningsmetode. Da kunne jeg kartlegge tanker, meninger, nyanser, skildringer og konkrete erfaringer hos informantene jeg ikke ville fått ved en kvantitativ forskningsmetode.

3.2 Utvalgsstrategi og informanter

For å finne ut hvordan det oppleves for ansatte eller mulige ansatte å ta personlighetstester, valgte jeg å gjennomføre dybdeintervju med tre ansatte fra ulike firma som alle hadde tatt slike tester, enten som arbeidssøker eller ansatt i lederstillinger. For å få tak i disse informantene valgte jeg av hensiktsmessige årsaker en form for ikke-sannsynlighetsutvelging, altså slupmessig utvalg. Det går ut på at man velger de nærmeste tilgjengelige relevante analyseenheter (Ringdal, 2018, s. 212). Dette er en enkel teknikk, men gir ikke representative utvalg. Det må også nevnes at grunnet bruken av få antall informanter, kan analysen og resultatene sterkt preges av en informant alene

Måten jeg gikk frem på for å få kontakt med informantene var først og fremst å forhøre meg med nettverket mitt om noen hadde tatt personlighetstester tidligere. Gjennom å forhøre meg rundt, fant jeg etter hvert tre informanter som traff kriteriene og som ønsket å delta i studien. Det å finne informanter var en nokså stor utfordring. Det var en tidkrevende prosess, og særlig vanskelig på grunn av koronaviruset som påvirket hele samfunnet på denne tiden.

De som har blitt intervjuet er som nevnt arbeidere eller arbeidssøkere som har tatt slike personlighetstester i forbindelse med en lederstilling. Disse jobber både i bedrifter i offentlig og privat virksomhet, og det er varierende i hvilken sammenheng de har tatt eller brukt

testene. Informantene har også tatt/gjennomført ulike typer personlighetstester, og to av informantene har også anvendt personlighetstester selv i søken etter nye ansatte. Dette har bidratt positivt til oppgaven i og med at man får erfaringer både av å sitte på ene og andre siden av bordet.

De tre informantene består av en kvinne og to menn, alle mellom 40 og 50 år gamle. De er alle anonyme, og jeg har derfor valgt å kalle dem «Informant 1», «Informant 2» og «Informant 3». Dette er også for å kunne konkret vise til hver enkelt informant. Informant 1 har gjennomført personlighets- og evnetest en gang i form av teamutvikling i ledergruppen, hvor hensikten var å finne ut om riktig person var på rett sted i bedriften. Informant 2 har tatt personlighetstester noen ganger som arbeidssøker, blant annet til lederstillinger. I ettertid har informanten anvendt personlighetstesting på jobbsøkere, i en bedrift med policy om å bruke tester i ansettelse. Informant 3 har gjennomført personlighetstester flere ganger som arbeidssøker, tatt det i bruk selv som arbeidsgiver for å unngå feilansettelser, samt fullført en i form av leder-teamutvikling.

3.3 Intervjuene

Oppgaven er basert på tre kvalitative dybdeintervju som ble gjennomført fra sent mars til tidlig april 2020. Årsaken til at jeg valgte dybdeintervju var for å fange opp informantenes holdninger til slike tester etter møtet med dem. Dybdeintervju består for det meste av ustrukturerte (åpne) spørsmål, er frie og fleksible. Dette gjør det mulig å forklare og presisere spørsmål og svar i dybden. En svakhet ved dybdeintervjuer er at det svekker muligheter for sammenligning mellom informantene dersom spørsmålene varierer (Ringdal, 2018, s. 244). På forhånd ble det derfor konstruert en intervjuguide (vedlegg 2). Denne intervjuguiden besto av tema presentert til hver informant, med «checkpoints» for å være sikker på at alle informantene var innom det samme. Ettersom intervjuet, med hensikt, ble mer som en samtale, var det ikke naturlig å være helt styrende. Informantene hadde ulike erfaringer, og det ble automatisk slik at noen tema ble mer relevant for noen enn for andre. Vi gikk derfor noen ganger ut av intervjuguidens struktur.

Gjennomføringen av intervjuene foregikk på Skype, hvor informantene satt hjemme. Dette var det mest hensiktsmessige, på grunn v koronaviruset og smittefare. Det var i noen tilfeller vanskelig for informantene å huske spesifikke detaljer rundt testene, ettersom det var en stund siden testene ble tatt. Den ene informanten hadde derimot tatt testene ganske nylig, og kom med mye detaljert informasjon. En annen informant var også klar på at dette var en så

interessant opplevelse at hen husket det ganske godt selv om det var en stund siden. Samtidig var mange av spørsmålene ganske generelle, slik at det var mulig å svare med utgangspunkt i de erfaringene man hadde. Alle intervjuene varte i 45 til 50 minutter.

Før hvert intervju gikk jeg over de viktigste punktene i intervjuteknikk, for å blant annet unngå ledende spørsmål. Et annet viktig punkt var å følge godt med på det informantene fortalte for å stille oppfølgingsspørsmål. Jeg var også opptatt av å ikke stille vanskelige spørsmål eller spørreskjemaspørsmål. Det var særlig utfordrende å unngå å stille ledende spørsmål, da jeg en sjelden gang tok meg selv i å gjøre nettopp dette. Jeg ble dermed mer oppmerksom på min egen rolle som forsker, da man må planlegge hvordan man fremstiller de ulike spørsmålene. En slik oppmerksomhet er også viktig å ta videre med i behandlingen av data, ettersom empirien som er hentet inn, kan påvirkes av mine antagelser om hva som er ment. Derfor har det vært viktig å være obs på å ikke tolke utsagn på andre måter enn slik informantene mente det.

3.4 Transkripsjon og koding

Transkripsjonen ble utført gjennom Word på egen pc, og lagret på NTU-OneDrive. I alle transkripsjonene var målet å gjengi informantene så nøyaktig som mulig. Ettersom målet er å gjennomføre en meningsanalyse, og det mest sentrale er informasjonen og beskrivelsene informantene kom med, ble uttalelser formalisert, gjort grammatisk korrekt og standardisert til bokmål.

Etter transkribering, ble det opprettet koder så nært til den opprinnelige empirien som mulig. Målet var at kodene skulle representere de empiriske dataene på en best mulig måte, og gjøre det Tjora (2018, s. 197-198) kaller for empirinær koding. Analysen av de empiriske dataene lot seg inspirere av Tjoras SDI-modell (stegvis-deduktiv induktiv modell). De fleste temaene ble utviklet på grunnlag av de empiriske dataene. Likevel var det noen av kodene jeg unngikk å lage, på grunnlag av teori bestemt på forhånd og tidligere forskning. Da jobbet jeg mer fortolkende og trakk ut de temaene som var mest interessante, også det Halkier (2011, s. 792) kaller for «zooming av kategorier». Dette var for å unngå at det ble for mange koder og at det senere skulle bli uoversiktlig å gå videre i prosessen. Man kan altså si at jeg jobbet både induktivt og deduktivt med empirien. Etter koding, ble kodene kategorisert og sammen med relevant teori skapte hovedtemaene for denne oppgaven.

3.5 Kvalitet

3.4.1 Gyldighet

Gyldighet (validitet) handler om svarene vi finner er svar på spørsmålene vi prøver å stille (Tjora, 2018 s. 232). I kvalitativ forskning er de viktigste formene for validitet deskriptiv validitet, tolkningsvaliditet og teoretisk validitet (Maxwell, 1992, s. 284-285).

Deskriptiv validitet handler om nøyaktigheten i beskrivelsene vi har av informantene (Maxwell, 1992, s. 286). Dette ble sikret gjennom bruk av diktafon for opptak av alle intervjuene, slik at empirien som analyseres ligger nært deres faktiske uttalelser. Denne formen for validitet sikres også gjennom å ikke feil-transkribere informantene. Alle intervjuene ble derfor gjort i stille omgivelser, hvor alle satt i hvert sitt hjem på Skype. Ettersom intervjuene ble gjort via internett, er nettverksforbindelse, mikrofon og høyttaler viktige faktorer. På grunn av dette, var det noen få ord som ble utydelige og derfor ekskludert fra transkripsjon. Ellers fungerte alt utstyr godt under alle intervjuene. Oppgaven bærer også preg av flittig bruk av sitater.

Tolkningsvaliditet handler om selve meningen informanter legger i det de gjør eller sier (Maxwell, 1992, s. 288). I dette tilfellet, er det viktig at man som forsker ikke tolker informantenes mening feil. Her har dybdeintervjuets semistrukturerte form en klar fordel, ettersom man kan stille oppfølgingsspørsmål som gjør at informanten kan utdype og oppklare. Dette har bidratt til å redusere sjansene for at det tilskrives feil tolkning. Empirinær koding er også noe som kan ha bidratt til å unngå feiltolkninger, ettersom koden ligger så nært det informanten faktisk sier.

Teoretisk validitet handler om begrepene og teoriene som brukes har forklaringskraft ovenfor fenomenet som studeres (Maxwell, 1992, s. 291). De fleste temaene teoriene og begrepene tar for seg, finner man også i datamaterialet. Det er også verdt å nevne at mesteparten av teoriene oppsto som relevante etter koding og kategorisering av empirien.

3.4.2 Pålitelighet

Et mål i form av pålitelighets-begrepet, er å gjøre studie og metode så transparent (gjennomsiktig) som mulig (Tjora, 2018, s. 235). Dette gjøres gjennom å beskrive formålet med og bakgrunnen for studien, beskrive valg av metode og utvalg, og ved å legge ved intervjuguide (vedlegg 2). Mye av dette er allerede gjort rede for tidligere.

Bakgrunnen for studien var nysgjerrighet og personlig interesse. Bruken av personlighetstester i arbeidslivet ble først og fremst kjent for meg gjennom bekjentes prat om temaet. Jeg merket meg at det var veldig mange forskjellige meninger og opplevelser, og var derfor åpen for å finne ting som ikke stemte med de forventningene og antagelsene jeg hadde på forhånd.

Valg av kvalitativ metode kan være en utfordring med tanke på reliabilitet. Informantene kan gi ulike svar, ha ulike tolkninger av intervjuguide og det kan derfor stilles spørsmålsteget til materialets sammenlignbarhet. Likevel tror jeg temaet og forskningsspørsmålet er av en slik art som gjør at informantenes åpne, ærlige og ulike opplevelser er relevante for forskningen. Som nevnt i intervju-kapitlet gikk intervjuene noe bort fra intervjuguiden. Samtidig, hadde alle ulike bakgrunn og erfaring, noe som gjorde det interessant å gå dit samtalen ledet oss.

3.4.3 Generalisering

Generalisering refererer til i hvilken grad man kan utvide resultater eller forskning fra en bestemt situasjon eller befolkning til andre personer, tider eller settinger enn de som er direkte studert (Maxwell, 1992, s. 293). Dette spiller en ulik rolle i kvalitativ og kvantitativ forskning, ettersom kvalitativ forskning i utgangspunktet ikke er designet til systematisk generalisering til en større befolkning. Samtidig, kan resultatene fra denne oppgaven stemme overens med andre opplevelser arbeidere har hatt i møte med personlighetstester. Teorien som dannes, kan altså gi mening for andre som har vært i lik situasjon som informantene, og man kan si det foreligger en grunn til generalisering.

3.6 Etikk

Det var frivillig for informantene å delta, og de kunne når som helst trekke seg fra prosjektet uten å oppgi grunn. Både informantene (arbeidstakerne) og arbeidsplassene deres ble anonymisert, noe som ble klargjort før intervjuene gjennom en samtykkeerklæring informantene både mottok og godkjente. Samtalene som ble tatt opp ble slettet etter transkribering, sammen med personopplysninger som kan identifisere informantene. På oppdrag fra NTNU, har NSD vurdert at behandlingen av personopplysningene i forskningsprosjektet for bacheloroppgave ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap (NTNU) samsvarer med personvernregelverket.

4 Analyse og diskusjon

Analysen er delt inn i tre deler. Selv om de går innom noe ulike ting, betyr det ikke at de er gjensidig uavhengige fra hverandre. De må heller ses i sammenheng med hverandre.

Analysen veksler mellom å nærme seg intervjumaterialet og trekker ut mer abstrakte analytiske ideer. Det er viktig å nevne at alle informantene generelt var fornøyde med selve resultatene de fikk fra personlighetstestene. Alle opplevde at de traff godt på hvordan de så seg selv. Det som var særlig interessant, var hvordan informantene snakket om sin egen personlighet og sine egenskaper som ansatte og som ledere etter å ha tatt personlighetstestene.

4.1 Toastmastertyper

I dette kapitlet vil det bli gjort en redegjørelse av hvordan informantene generelt opplevde det å ta personlighetstester, hvordan de opplevde det i forhold til det å skulle bli intervjuet, samt hvordan de opplevde samspeillet mellom disse to.

Et viktig poeng for informantene i studien var at det burde finnes en enighet mellom partene, mellom jobbsøker og intervjuer, om hva testen egentlig kan si noe om og hva den burde brukes til i prosessen. Da er det viktig å ikke ha full tillit til testene, men heller bruke dem som et verktøy for refleksjon, forteller informantene. «Det er en forskjell, testen i seg selv er en ting, men det er bruken av den», forteller informant 3. Informant 2 var opptatt av at personlighetstestene skal være en del av en større rekrutteringsvurdering, og snakket om intervju, personlighetstest og evnetest som en trekløver.

Alle informantene stilte spørsmål om kunnskapen til testenens begrensninger. Ingen av informantene følte seg komfortabel med å bli vurdert, eller selv vurdere ut ifra en personlighetstest alene. Informant 3 forteller:

Jeg frykter at det er en del halvstuderte røvere i rekrutteringsbransjen som bruker personlighetstester uten å egentlig være nok kvalifisert til å håndtere den potensielle kompleksiteten som ligger i det. For du kan bringe folk ut av likevekt og da skal du være kompetent nok til å se at det er det du kan gjøre, og hvert fall kompetent til å lande den situasjonen hvis du får folk ut av den likevekten.

Ikke bare er kunnskap om testen viktig, men også kunnskap om mennesker og hvordan man skal levere informasjon om testenens resultater. Informant 3 forteller også at:

Jeg tror personlighetstestene må brukes med den største varsomhet. Og du skal ha kunnskap og være ganske god med folk, ikke bare sertifisert med neo-pir eller noe annet, men du må

være ganske god med folk i visse sammenhenger. For det der med å fortelle folk hvem dem er eller hvordan jeg ser eller tror du er ... det er en ganske mektig greie altså.

Alle informantene så på personlighetstesten som et verktøy for refleksjon, fremfor noe som burde stå alene som grunn til utvelgelse. I arbeidslivet, burde resultatene fra personlighetstestene heller være et utgangspunkt for å kunne starte en refleksjonsrunde om sin egen personlighet mellom kollegaer eller mellom arbeidssøker og rekrutterer. Da intervjusituasjonen blir mer som en sosial prestasjon, kan altså personlighetstesten i større grad tenkes som en runde hvor man reflekterer rundt sin egen personlighet, uten at det er i møte med andre. Informant 3 hadde en interessant opplevelse som illustrerer dette.

Jeg husker den der ene testen jeg gjorde, der var det et spørsmål som var om du jukser i kabal. Hehe. På den måte er det genialt, men på andre siden så er det ... det blir for åpenbart, for det er helt opplagt at det man tester er hva du gjør når ingen ser deg. Altså hvilke verdier, og hvordan du forholder deg til å ta snarveier om du ikke blir tatt.

Dersom vi ser på Rogstad og Sterri (2018) og Goffmans (1992) teatermetaforer, kan man si at informantenes beskrivelser og opplevelser av personlighetstesten kan minne om en måte å forstå ens «backstage». Testen blir et verktøy for å reflektere over hvordan man *egentlig* er når man ikke har et publikum eller konkrete forventninger å forholde seg til. På denne måten, kan personlighetstesten bli et virkemiddel for å få frem en diskusjon man ikke nødvendigvis kunne startet uten en personlighetstest på forhånd.

Samtidig som at personlighetstesten kan være en måte å få frem en søkers eller ansattes backstage, kan man spørre om det fremdeles ligger noe inntrykksstyring i personlighetstestene. Informant 3 forteller:

I en jobbsammenheng, enten du tar det for å få en jobb eller du tar det som en del av for eksempel teamutvikling i en jobb, så får du det elementet av «hvem vil jeg at andre skal synes at jeg er» eller «hva vil jeg andre skal synes om meg». Men også for sin egen del så kan det jo tenkes at man får det litt sånn «hvem vil jeg egentlig være».

Selv om personlighetstesten til en viss grad kan gi mer objektiv informasjon enn i en personlighetstest, kan det finnes et element av inntrykksstyring. Selv om det ikke er et møte med andre, er det en selvrefleksjon man vet noen andre kommer til å få vite noe om. Samtidig som at man stiller spørsmål til hvem man er, kan man altså også stille spørsmål til hvem man egentlig vil være eller hvordan man ønsker å fremstå. «Dersom man har lest seg litt opp på det

i forkant hadde det ikke vært noe problem å få frem det bildet man ønsker», forteller informant 3.

Konstruksjonen av personlighetstrekk-kategorier kan sies å ha blitt et verktøy for å si noe om hvem man er. Dette er kategorier som kan brukes både imot deg, for eksempel dersom du ikke passer inn i den rammen en bedrift har laget for hvordan den neste ansattes personlighet burde se ut. Samtidig, er dette kategorier og trekk man kan bruke til sin egen fordel. For eksempel brukes begreper som «utadvendt», «samvittighetsfull», «samarbeidsvillig» på CV'er, søknader på jobber man antar ønsker slike personlighetstrekk. Kategoriene kan også brukes i andre beskrivelser av hvem du er eller hvordan du ønsker andre skal se deg som. På denne måten, kan personlighetstrekk brukes som Larsen (2009) beskriver som «løsøre», som en knagg man kan henge seg av og på når det passer.

Dette er også en viktig grunn til at personlighetstesten ikke nødvendigvis burde legges til grunn alene, men heller brukes som utgangspunkt for videre refleksjon. «Men så er det tilbake til den samtalen i etterkant at det må på en måte stemme, at man må kjenne igjen den profilen eller radarplottet du får ut av testen med den personen du har rett over bordet», forteller informant 3. I tester hvor lignende spørsmål ofte går igjen, vil nok inntryksstyring også få utslag på konsistens, noe flere informanter også bemerket. De tror også inntryksstyringen vil være vanskeligere dersom man kombinerer intervjuet med en test. Som Grimsø hevder (2004), er det en risiko i intervju at intervjuer legger for mye informasjon i utseende og fremtreden til søker eller ansatt. Ettersom personlighetstestene ikke sier noe om utseende eller fremtreden, er det mulig at man begrenser muligheten for at intervjuere kan legge for mye vekt på hvordan en kandidat eller ansatt ser ut eller gir uttrykk for at en er.

Man kan altså stille spørsmål til om inntryksstyring og intervjuers subjektive opplevelse har mindre å si når man bruker personlighetstester. Likevel, forteller informant 2 når hen brukte personlighetstester for å rekruttere selv, at de sosiale kvalifikasjonene er svært viktige. Intervjuet kommer gjerne først, og der «finner jeg ut om det er god kjemi, snakker vi sammen, snakker vi samme språk», forteller informanten. Ikke før kandidaten møter disse kravene, blir en personlighetstest relevant. Samtidig, kan ideen om «idealkandidaten» (Rogstad & Sterri, 2018, s. 44) også være svært relevant i en personlighetstest. Det er noe som uttrykkes av informant 3 som uheldig. «Jeg ville aldri i livet valgt ut ansatte basert på en personlighetstest alene, for da hadde jeg endt opp med å stort sett bare rekruttert sånne toast-master-typer». En toastmastertype kan sies å være en som er god på det sosiale, selvsikker, dedikert, flink til å stå fremfor mange folk, og gjerne svært utadvendt. Denne oppfatningen av «toast-master-

typer», dersom en søker er klar over at dette er det ideelle, kan påvirke inntrykket man ender opp med å avgi. Som Rogstad og Sterri (2018, s. 62) også fant ut, er evnen til å signalisere sosial kompetanse i jobbintervjuet avgjørende for å få jobben. Det handler om å knekke de sosiale kodene. Det informantene i sitatet over muligens antyder, er at man trenger også andre typer folk enn det personlighetstesten, basert på det man antar som «gode» personlighetstrekk som utadvendthet, dedikert og selvsikkerhet, vil anse som best egnet.

Ettersom man som nevnt sitter alene i en selvrefleksjon i gjennomføringen av personlighetstesten, merker informant 3 seg at man mister et viktig aspekt av jobbintervjuet.

For meg så er det litt viktig, for når man snakker om rekruttering, så er det en toveisprosess. Det er også arbeidstaker som vurderer om dette er riktig arbeidsgiver for meg. At man tror man blir kjempeglad for å få tilbud om en jobb, men så har ikke arbeidsgiver forsøkt å selge jobben, da blir jeg sur.

I intervjuet som tidligere ble klassifisert som en sosial presentasjon i forhold til personlighetstesten, er ikke kun en sosial presentasjon av jobbsøkeren, men også av arbeidsplassen. Denne toveisprosessen er noe personlighetstestene ikke muliggjør. Arbeidssøker får altså ikke bli kjent med arbeidsgiver, noe Grimsø (2004) mener er et viktig aspekt ved rekrutteringen. Det er ikke lenger en interaksjon mellom to parter, hvor begge partene vurderer om dette kan være rett, men heller en enveisprosess hvor arbeidssøker sitter alene og reflekterer over seg selv.

Som diskutert i dette kapitlet, er informantene svært opptatt av at personlighetstesten ikke burde komme alene i rekruttering. Personlighetstestene burde først og fremst brukes som verktøy for refleksjon i en samtale i etterkant. Selv om det kan virke som at personlighetstester blir som en søken etter menneskets «backstage», altså den man er uten publikum eller forventninger, kan det likevel ligge et sett med forventninger om hvordan ens personlighet burde se ut i forhold til stillingen det søkes på. Personlighetstester, til forskjell fra intervju, kan sies å være «enveisprosesser» hvor man må spørre seg selv «hvem er jeg?». Enveisprosessen innebærer også at man ikke får bli kjent med arbeidsgiver som sitter på andre siden og får resultatene fra testen i hånden. Dersom dette ikke er ønskelig, vil et intervju være nødvendig.

4.2 Naturlige ledere

Ettersom alle tre informantene hadde tatt personlighetstester til lederstillinger, er det interessant å se hvordan de spesifikt snakket om sin egen personlighet i forhold til ledelse.

Informant 1 som tok personlighetstest for teamutvikling i ledergruppen, opplevde det særlig stressende og skremmende ettersom hensikten var å se om de var på rett sted og hadde rett oppgave i bedriften. Vedkommende var på forhånd av testen redd for at personlighetsprofilen ikke skulle passe sammen med det at hen var leder, og at det ville føre til at hen fikk en ny stilling i bedriften.

Da blir noen naturlige ledere ut ifra den personlighetstesten da, mens noen ikke blir ledere. Og det er der jeg blir litt nervøs da, om jeg kommer til å ikke lenger være i ledergruppen, når jeg har en personlighetstype som operator.

Når informant 1 fikk resultatene sine, viste det seg at det ikke passet med det hen tenkte på som en typisk lederprofil. På bakgrunn av dette, begynte informanten å søke etter nye jobber som ikke var lederstillinger. «Men jeg ble egentlig litt sånn stresset når jeg kom inn i den operator-kategorien, så jeg begynte å se etter nye jobber. Jeg begynte å sende ut søknader på nye stillinger» fortalte informanten. Informant 1 hadde altså en ide på forhånd om hvordan personlighetsprofilen burde se ut som leder.

Informant 2 hadde erfaringer med dette gjennom å sitte på andre siden av bordet. Han snakket om at lederne som skulle ansettes, måtte ha «skills på det».

På evnetester så er det jo det at man kalibrerer mot en standard gjennomsnittsbefolkning, imens den [personlighetstesten] kalibrerer mot en mer type ledere. Når man har gjort evne-test på en hel drøss med ledere også ... og vi bruker ofte det med ledere, for jeg ansetter som oftest prosjekt-ledere og de trenger å ha litt skills på det da.

Etter at informanten fortalte dette, ble vedkommende spurt om hva hen ville karakterisert en typisk leder som i forhold til personlighetstestene.

Ja, for det er jo disse tingene nevrotisme, planmessighet og sånne typer ting ... Og det klart at folk som er svært ustrukturerte egner seg dårlig til å være prosjektleder. Vi kan jo bruke de til noe annet. [...] Og hvis for eksempel folk er veldig introverter da, det er ikke noe problem det, eller det trenger ikke være det, men hvis jeg oppfatter at folk liksom kvier seg ... introverter har jo litt behov for å ta litt alenetid inn imellom, og det er jo på en måte greit, men hvis folk er slik at de rett og slett ikke orker ... en del store prosjekter krever veldig mye kontakt og dialog, masse mailing og vi har eksterne interessenter og sånt no. Så klart, hvis man er fryktelig introvert så er det krevende.

Informant 1 hadde også noen ideer om hva den typiske lederen var, noe som særlig kom frem når vedkommende forklarte hvordan det var å tenke på at hen kanskje ikke hadde det man tenker på som de typiske ledertrekkene.

Det var jo en del sånne typiske egenskaper for en leder som jeg tenkte «det har ikke jeg». Men jeg har jo vært på noen sånne lederkurs også, og selv om jeg ikke har vært den som har likt å stå fremme og holde presentasjoner, og selv om jeg ikke har vært den spesielt dominerende, så på sist lederkurs fikk jeg vite at jeg kanskje var en av de lederne som kan være de beste. For det er faktisk ikke alltid de som roper høyest som er de beste. At det er bedre å ha en mild leder som fanger flokken og har sin lederstil kan være bedre enn en som er en ulv.

Dersom vi ser tilbake til Kaufmann og Kaufman (2015, s. 159) sin modell på en typisk leder, var slike trekk som utadvendthet, selvstendighet og selvhevdelse viktige, noe vi også kan se igjen i informantenes beskrivelse av typiske ledere. Disse trekkene virker til å gå igjen i informantens beskrivelser. Samtidig, stiller informantene spørsmålsteget til antagelsen om at det finnes «naturlige ledere» med faste personlighetsprofiler. For eksempel forteller informant 3 at:

Jeg tror ikke det er slik at alle ledere har samme profil eller at alle ledere burde ha samme profil. Det er visse ting du ikke kan lære deg, men det er veldig mye ledelse du faktisk kan lære. Det som er ganske vanskelig å lære seg, det er den oppriktige interessen for å være sammen med folk, og ha en vilje og evne til å lytte og tilpasse deg veldig mange forskjellige personlighetstyper.

Med Fairhursts (2008) definisjon av ledelse, blir lederskap sett på som noe sosialt konstruert, i motsetning til psykologien som ser på godt lederskap som en essens ved en personlighet. Lederskap med Fairhurst tilnærming, er altså noe som forhandles og reforhandles gjennom interaksjon med andre aktører i organisasjonen, altså kollegaer. Det er ikke lenger noe med personens iboende identitet eller personlighet. Samtidig, er det som Røvik (2007) og Byrkjeflot (1997) viser, store endringer i samfunnet om ideen om hva som er god ledelse. Det kan virke som at disse ideene om gode personlighetstrekk for ledere kan henge sammen med lederstilens trender og moter.

Som vi har sett tidligere, opplevde ene informanten at dens evne til ledelse ble stilt spørsmål til på grunn av personlighetsprofilen. Ledelse oppleves da som en kategori som baserer seg på trekk, egenskaper og personlighet. Ifølge Grimsø (2004), kan en konsekvens av det å sette bestemte personlighetskriterier for hvordan en leder burde være, minske mulighetene for å kunne nyttiggjøre seg av det menneskelige mangfoldet i samfunnet. Det å sette bestemte

personlighetskriterier for hvordan en leder burde eller ikke burde være, vil også skape faste og låste ledelsesmønstre som ofte er basert på en type leder man antar er den ideelle. Som vi ser i de to tidligste sitatene, mener informantene derimot at det man har antatt om en slik ideell leder når det kommer til personlighet, ikke nødvendigvis finnes.

Når man tenker på ledelse som noen faste trekk ved ens personlighet, måter å være på, og bestemte egenskaper, antar man at ledelse også er noe fast. Har man en leder-personlighet, antas man å kunne lede hva som helst og hvem som helst. Kritik til denne måten å forstå ledelse på, er at ledelse ikke kun kan ses på som en egenskap eller iboende kvalitet med et menneske, hvor lederen i kraft av seg selv er den som påvirker. Som Fairhurst (2008) hevder, kan ledelse derimot ses på som noe sosialt konstruert, og noe som er helt avhengig av kontekst. Informant 3 illustrerer dette godt. Hen forteller at personlighet ikke kan være alt, og at man må ta roller i betraktning.

(...) jeg vet ikke hvor mange jeg har jobbet med opp igjennom yrkeskarrieren som nesten holder helt kjeft i møter og som aldri er dem som tar noe rom, men som er helt utvilsomme ledere når situasjonen tilsier det. I det tilfellet her, er når faget står i sentrum, og da spiller de på hjemmebane. Da er de helt åpenbare ledere, men så i andre kontekster så er dem ikke det. Det er på en måte min greie også, jeg er overhodet ikke noen «natural born» leder av personlighet, og en spjæling på 172. Det er ikke førsteinntrykket eller noe som helst som tilsier at jeg leder, men det ender ofte opp med det, bare over litt tid. Da er det ikke nødvendigvis personlighet eller disse ryggmargsrefleksene som gjør det, men det er mer noe som du har tjent opp.

Dette står i samsvar med hvordan Fairhurst (2008) er tydelig på at ledelse ikke bare er noe man kan være av personlighet, men som noe som er avhengig av kontekst. Dersom man som informanten sier, er «på hjemmebane», kan man spille en helt annen rolle og fremtre nokså annerledes enn dersom man ikke er det. Videre forteller informanten:

Ledelse skal ha en legitimitet, og personlighet er bare en av dem kildene til det. Det er sånn typisk Weber, karismatisk ledelse greier, noen har det. Mens andre får sin legitimitet i lederrollen fra helt andre steder. Det er der man ikke må forveksle personlighet med evne, for det er mulig å gjøre seg fortjent til lederroller, og det er også mulig å være veldig god i lederroller *til tross* for sin personlighet, mer enn *på grunn* av sin personlighet. Rett og slett på grunn av at du er jævlig god på akkurat det du gjør.

En av kildene til legitimitet i ledelse er personlighet, forteller informanten. Dette er i samsvar med Fairhursts (2008) kritikk av ledelsespsykologi, hvor det er en ide om at en god leder er en

leder som kan lede hva som helst. Dette er en ide Fairhurst mener har stått sterkt lenge. Her er det personens måte å være på som er kilden til legitimitet. Men som informanten forteller, finnes det andre måter å forstå god ledelse. Ledelse kan blant annet være svært avhengig av hvilket fagfelt man er i, hvilke oppgaver man gjør, og det sosiale rundt. Det er forskjell på en prosjektleder, en leder i et tungt faglig miljø eller en som leder daglig drift på en vanlig jobb. Likevel kan det virke som om ideen om naturlige ledere har en fast figur, hvor personlighet er et viktig aspekt som spiller inn. Man skal gjerne være utadvendt, sosial, strukturert, ha selvtillit, god til å samarbeid og gjerne være den som roper høyest. Men er det slik at personlighet betyr alt? I sitatet over slår informanten fast at det ikke gjør det. I det neste kapitlet vil det diskuteres nærmere skillet mellom personlighet som noe objektivt og fast, og personlighet som noe interaksjonelt og flytende.

4.3 Objektive målte personligheter?

I dette kapitlet vil det bli drøftet mellom to forskjellige forståelser av personlighet; som objektive målte størrelser, eller som noe fremforhandlet og interaksjonelt. I den første forståelsen, er den man er uavhengig av hvor man er og hvem man er med. Ens personlighet er da noe konstant og uforanderlig. I den andre forståelsen, er den man er eller hvilke personlighetstrekk som kommer tydeligst frem, situasjonsbestemt. Disse måtene å forstå egenskaper og personlighet på ble ikke diskutert direkte av informantene, men er heller en indirekte diskusjon som blir gjort utover intervjuet når de snakket om sin egen personlighet og personlighetstester.

I mikrososiologi ser man ofte på det sosiale faktumet som noe som fremforhandles. Ifølge Goffman (1992), vil det inntrykket man avgir være helt avhengig av situasjon, hvem du har rundt deg, og hvilke forventninger som er fremtredende. Da forhandler man seg frem til hvem man er i en interaksjon. I en personlighetstest derimot, forsøker man å fjerne den menneskelige interaksjonen som en del av bildet. Man fjerner arbeidsgiver, intervjuer, kollegaer og eventuelle kunder. Selv om man kan spørre seg selv om man egentlig fjerner forventninger, er målet med personlighetstesten å finne ut hvem man *egentlig* er, i kjernen. Ut ifra målene personlighetstesten skaper av den som blir testet, skapes det personlighetsprofiler som skal si noe om hvordan man er som person og hvordan man vil reagere i en gitt situasjon. Informant 1 forklarte for eksempel hvordan personlighetstestene skapte noen som operatør, noen som kapteiner, og noen som analytikere.

Hvis det skal være kynisk og hvis de skal flytte folk på den avdelingen som er best ut ifra personlighet så synes jeg det er litt skummelt. Også sa de at de måtte se på hvem som jobbet i

lag. Nå har vi jo skiftarbeid i produksjonen, og at det ikke kan være to som er type kapteiner på samme skift, for da kommer disse to som er kapteiner til å dra i hver sin retning. Så det kan jo hende her er flere som plutselig er kapteiner på samme avdeling, men det kan jo fungere bra likevel.

I dette tilfellet, ble kollegaene delt inn i ulike kategorier ut ifra personlighetstesten. Som nevnt tidligere, ble informantens klassifisert som «operator», ikke en typisk lederkategori, ifølge hen selv. Kategoriene man kom inn i som følger av personlighetstesten kunne bety at man ble omplassert i bedriften. Informanten har en negativ oppfatning av denne måten å bruke personlighetstestene på, og mener de heller burde brukes til selvutvikling. En slik tilnærming til en arbeidsplass, hvor man deler noen inn i ulike, faste personlighetskategorier som diskutert i forrige kapittel, er en måte å se på personlighet som en iboende, uforanderlig essens. Måten informantens personlighetstest gikk for seg, var først gjennom å trykke på de adjektivene man tenkte andre oppfattet seg, så trykke på dem man selv følte at man var. Informanten forklarte at det å bare skulle klikke på ulike adjektiver var vanskelig, og at hen ble sittende og tenke. «Er jeg innadvendt eller er jeg utadvendt, og jeg er jo sikkert litt begge deler. Det er noe noen ord som er litt vanskelig å si «ja, det er jeg» eller «det er jeg ikke». Videre fortalte informantens:

Så sann, er jeg analytisk eller er jeg ikke analytisk. Også tenker jeg ja, jeg er jo av og til det, men nei, jeg er jo ikke alltid det. Så det er jo litt vanskelig å vurdere da, for du er jo litt av det meste til en viss grad. Du kan være både og, men så er det jo litt på hvilket nivå du mener selv du er på, om det er en egenskap du føler er av dine ... så det kan jo være at jeg føler jeg er annerledes i morgen enn hva jeg var i dag. Så jeg tenker at det kan jo forandre seg ganske fort dette der da.

Larsen (2009) tar for seg hvordan identitet har blitt til valgbare, utskiftbare og strategiske preferanser. Ifølge han, må man definere seg selv ut ifra hvilke knagger man velger å henge seg på. Larsen viser hvordan entifisering og objektivisering av egenskaper, atferd og verdenssyn kan bli til et «løsøre», som knagger man velger å henge seg på ut ifra hvordan man definerer seg selv. Disse knaggene kan man henge seg på og av ut ifra kontekst (Larsen, 2009, s. 345). Denne teorien kan sies å illustrere hvordan informantens måtte velge seg adjektiv, og henge seg på en bestemt knagg, som igjen skulle si noe om personligheten til vedkommende og hvor hen hørte til å bedriften.

Den måten man definerer seg selv på og anta andre definerer en, kan derimot være avhengig av kontekst. Dette er både Larsen (2009) og Fairhurst (2008) oppmerksom på. Hvordan ens

personlighet er i en situasjon på arbeidsplassen kan være en annen i en annen situasjon. Ifølge Goffman (1992), gjelder også dette hvilke personer man har rundt seg. Hvilke kollegaer som er på jobb, kan altså ha innvirkning på atferd.

Personlighetstestene skaper en gjenstand for refleksjon og refleksivitet, hvor de som testes blir sittende å spørre seg selv hvordan man kommer til å fremstå ut ifra hva man krysser av, hvordan man burde fremstå, og dermed hva man ender opp med å krysse. Selv om informantene selv er ærlige om refleksiviteten i det, snakker de om resultatene de får som objektive målte størrelser. Alle informantene synes resultatene de fikk stemte, men stiller likevel spørsmål til hvorvidt man kan henge seg på den samme personlighetsprofilen ved hver anledning, i ulike kontekster. En konsekvens av å sette bestemte og faste personlighetsprofiler, kan være at man overser den fremforhandlede og relasjonelle delen av personlighet.

5 Avslutning

I denne oppgaven begynte jeg med å stille spørsmål til hvordan det oppleves å ta personlighetstester i arbeidssammenheng. For å snevre inn oppgaven, fant jeg det interessant å sette søkelys på testingen i sammenheng med lederstillinger. Datagrunnlaget er derfor basert på et kvalitativt dybdeintervju med tre informanter som har opplevd å ta personlighetstester i sammenheng med en lederstilling. To av informantene har også brukt personlighetstester i egen rekruttering. Dette har gitt en oversikt over hvordan det oppleves å sitte på hver sin side av bordet under personlighetstesting, som har bidratt positivt til oppgaven. Etter intervju, transkripsjon og koding merket jeg meg særlig tre sentrale tema som dannet underproblemstillingene i denne oppgaven.

1. *På hvilke hovedområder skiller personlighetstester seg fra intervju? Og hvordan vektlegges og oppleves disse ulikt i en ansettelsesprosess?*
2. *Hvordan oppleves det å ta personlighetstester spesifikt for en lederstilling? Og hvilke personlighetstrekk ser man helst etter i en leder?*
3. *Hvordan forstår informantene sine egne personligheter eller egenskaper i lys av personlighetstesting?*

For å først drøfte personlighetstestene i forhold til intervjuene, var det relevant å trekke inn Goffman (1992) og Rogstad og Sterris (2018) bruk av «frontstage» og «backstage»-metaforer. Imens et vanlig intervju er en sosial presentasjon av en selv i relasjon med intervjuer eller rekrutterer, er personlighetstester i større grad en selvreflekterende prosess uten «publikum».

Intervjuet kan altså minne om frontstage, imens personlighetstesten minner om backstage. Det kan virke som om målet med personlighetstesten da er å finne ut hvordan en kandidat egentlig er, uavhengig av hvem man er med. Likevel, kan det ligge en form for forventning til hva som er *gode* svar i forhold til jobben en søker på. Det finnes også en ide om hvilke personlighetstrekk man kanskje ønsker å fremme for en bestemt stilling. Det kan altså tenkes at det å styre inntrykket man avgir fremdeles spiller en rolle. Samtidig, tror informantene dette er noe vanskeligere. Når personlighetstestene blir en del av utvelgelsesprosessen i arbeidslivet, vil det også kunne medføre at jobbsøkeren i mindre grad blir kjent med arbeidsgiver eller bedrift. Personlighetstestene muliggjør kun en enveisprosess, hvor jobbsøkere blir kjent med seg selv. Et intervju, er i større grad en toveisprosess hvor partene heller blir kjent med hverandre. Dette er ifølge Grimsø (2004) et svært viktig aspekt i rekruttering, og dermed kan det å vektlegge personlighetstester fremfor intervjuet, medføre at arbeidsgiver ikke får solgt jobben. For å unngå å gå i disse fellene, kan en enighet mellom partene i utvelgelsesprosessen være viktig. Blant annet mente informantene personlighetstestene i seg selv burde brukes som verktøy eller utgangspunkt for videre samtale i eget intervju i etterkant av personlighetstesten.

Personlighetstestenes rolle er også diskutert spesifikt i møtet med lederstillinger. Informantene fortalte at det finnes noen ideer knyttet til hvilken personlighetstrekk en god leder burde ha. Blant annet var dette utadvendthet, dominans, høy selvtilitt, og det å være god med mennesker, typiske ledelsestrekk vi finner igjen hos psykologene Kaufmann og Kaufmann (2015). Dette er altså viktige kjennetegn man gjerne ser etter i en leder. Det å sette slike faste mønstre for hvordan en leders personlighet burde se ut, kan derimot forhindre at man får utnytte det menneskelige mangfoldet som finnes (Grimsø, 2004). Ifølge Fairhurst (2008) kan denne entringen av psykologi inn i ledelse gjøre at man overser den relasjonelle delen av sosial atferd. Gjennom en objektivisering eller tingliggjøring av sosial atferd, kan man si det skjer en entifiseringsprosess hvor personlighetstrekk også kan bli gjenstand for «løsøre» (Larsen, 2009).

Jeg vil argumentere for at bruken av personlighetstester i arbeidssammenheng kan sies å representere en entring av psykologi inn i arbeidslivet, hvor man forsøker å fjerne interaksjonene som påvirker hvem man er, og forsøker å måle personlighet som en objektiv og fast størrelse. Disse objektive målte størrelsene, antar man kan brukes for å finne den ideelle kandidaten til en bestemt stilling gjennom å bli kjent med ens backstage. Samtidig som at man antar bestemte stillinger krever bestemte personligheter, antar man at personlighet er

noe fast og essensielt, altså noe som ikke forandrer seg ut ifra situasjon eller hvilket publikum man har, noe informantene i denne studien har stilt spørsmål til. Personlighet er kompleks, mangfoldig og situasjonsavhengig. Man kan stille spørsmål om det i det hele tatt kan la seg begrenses til en målbar objektivert fremstilling, eller en enkel kategori som for eksempel «operator», som kan ha stor betydning for ens arbeidskarriere og de sosiale relasjonene man går inn i.

Dersom man skal kunne si noe mer sikkert om hvordan personlighetstesting i arbeidslivet oppleves, trengs det mer forskning på temaet. Det kan være særlig interessant å forske mer på opplevelsen av «naturlige ledere» og hvordan diskursen om de beste lederne endrer seg i takt med samfunnsutvikling og hvorfor.

6 Litteraturliste

- Anderson, N. (2004) Editorial – The Dark Side of the Moon: Applicant Perspectives, Negative Psychological Effects (NPEs), and Candidate Decision Making in Selection. *Internasjonal Journal of Selection and Assessment*, 12(1/2), 8.
- Byrkjeflot, H. (1997) Fra styring til ledelse. I H. Byrkjeflot (Red.), *Fra styring til ledelse* (s. 11-29). Bergen: Fagbokforlaget
- Dahl, T. (2019, 08.august) Utdatert og upålitelig – bør skrotes. *Dagens Næringsliv*. Hentet fra: <https://www.dn.no/innlegg/rekruttering/personlighetstester/psykologi/utdatert-og-upalitelig-bor-skrotes/2-1-650268>
- Dalen, A. & Sørheim, T.I. (2016, 15.februar) BI-professor om personlighetstester og ansettelse. *E24*. Hentet fra: <https://e24.no/karriere/i/g7dRjk/bi-professor-om-personlighetstester-og-ansettelse-uansett-ikke-mer-paa-vidda-enn-med-magefoeelsen>
- Egeland, J. (2018, 16.april) Hva er evnetester? *Psykologforeningen*. Hentet fra: <https://www.psykologforeningen.no/foreningen/aktuelt/aktuelt/hva-er-evnetester>
- Fairhurst, G. T. (2008) Discursive Leadership. *Management Communication Quarterly*, 21(4), 510-521. <https://doi.org/10.1177/0893318907313714>
- Goffman, E. (1995) *Vårt rollespill til daglig* (2.utg) Oslo: Pax Forlag
- Grimsø, R. (2004) *Rekruttering og utvalg av medarbeidere: og arbeidssøkers valg av arbeidsgiver* (2. utg). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Haaland, F. H. (2019) *Å knytte band. Rekruttering, utvelgelse og innfasing av nyansatte*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Halkier, B. (2011) Methodological Practicalities in Analytical Generalization. *Qualitative inquiry* 17(9), 787-797. <https://doi.org/10.1177/1077800411423194>
- Iversen, S. K. (2017, 7. september) 18 tips for bedre rekrutteringspraksis. *HR Norge*. Hentet 01.05.2020 fra <https://hrnorge.no/fagomrader/rekruttering/rekruttering/18-tips-for-bedre-rekrutteringspraksis>
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015) *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5.utg) Bergen: Fagbokforlaget

- Larsen, T. (2009) Entifisering: Tingdannelsens former i vår tid, i T. Larsen *Den globale samtalen: Om dialogens muligheter* (s.343-377) Oslo: Scandinavian Academic Press
- Lindgren, R. M. B. (2017, 31.juli) Nok en runde om personlighetstesting. *Dagbladet*. Hentet fra: <https://www.dagbladet.no/kultur/nok-en-runde-om-personlighetstesting/68551030>
- Maxwell, J. A. (1992). Understanding and validity in qualitative research. *Harvard educational review* 62(3), 279-301.
<https://doi.org/10.17763/haer.62.3.8323320856251826>
- Oslo Psykologklinikk (u.å) Personlighetstest. *Oslo Psykologklinikk*. Hentet fra:
<https://oslopsykologklinikk.no/personlighetstest/>
- Potekhina, Z. (2017) *Employer branding i Bane NOR: En casestudie om hvordan rekrutteringsprosessen påvirker kandidatenes oppfatning av organisasjonen*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Oslo). Hentet fra:
<https://www.duo.uio.no/handle/10852/58570>
- Ringdal, K. (2018) *Enhet og mangfold* (4.utg). Bergen: Fagbokforlaget
- Røvik, K. A. (2007) Fra ledelse til styring. I K. A. Røvik (Red.) *Trender og translasjoner* (s. 145-160). Oslo: Universitetsforlaget.
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2018) Passe inn og passe til. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(1), s.41-65. <https://doi.org/10.18261/ISSN.1504-291X-2018-01-03>
- Sørheim, T. I. & Dalen, A. (2016, 24. februar) Bruken av personlighetstester og evnetester øker i det norske arbeidsmarkedet. *E24*. Hentet fra:
<https://e24.no/karriere/i/g7dRkK/bruken-av-personlighetstester-og-evnetester-oeker-i-det-norske-arbeidsmarkedet>
- Tjora, A. (2018) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3.utg). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Vassenden, A. (2018) Produktive anomalier. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(2), s. 145-163. Hentet fra: <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2018-02-03>
- Webcruiter (u.å) Personlighetstest ved jobbintervju. *Webcruiter*. Hentet 19.03. 2020 fra:
<https://www.webcruiter.com/no/rekruttere/rekrutteringsprosess/personlighetstest-ved-jobbintervju/>

7 Vedlegg

7.1 Vedlegg 1 - Skriv til informanter

Deltakelse i forskningsprosjekt knyttet til bacheloroppgave om *personlighets- og evnetesting* ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU

Det er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke opplevelser av bruken av testing i arbeidslivet. I dette skrivet får du informasjon om prosjektets mål og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å gjennomføre en kvalitativ analyse om arbeidstakere eller arbeidssøkeres opplevelser av bruken av tester i arbeidslivet. Bacheloroppgaven har et omfang på 5600 – 9300 ord. Det vil bli intervjuet 3-4 informanter som har tatt eller brukt personlighets- eller evnetest i arbeidssammenheng, hvor målet er å finne ut hvordan de opplevde dette.

Det er et studentprosjekt, som innebærer analyse av data fra kvalitative intervjuer. Opplysningene samlet inn i oppgaven vil bare brukes til denne. Dersom det er aktuelt å bruke opplysninger til annet formål, som undervisning eller andre forskningsprosjekt, vil du bli kontaktet. Som bacheloroppgave er dette et studentprosjekt som skal oppfylle grunnleggende krav til vitenskapelig kvalitet og etikk.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NTNU, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget er trukket ut ifra bestemte utvalgs-kriterier, og er ellers slumpmessig utvalgt. Du får spørsmål om å delta fordi du passer til disse kriteriene, har opplevd å tatt personlighetstester som en del av en lederstilling.

Hva innebærer det for deg å delta?

Du blir invitert til et dybdeintervju som varer mellom 30-45 minutter. Intervjudeltakelse innebærer lydopptak av samtalen.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun student og prosjektansvarlig som vil ha tilgang ved behandlingsansvarlig institusjon. Lydopptak vil bli tatt opp på diktafon, uten tilkobling til internett eller telenett. Etter opptak vil opptaket transkriberes av studenten selv, og lagres på studentens OneDrive eller hjemmeområde ved NTNU. Under transkriberingen anonymiseres opplysninger som kan

identifisere deg som person. Etter dette slettes lydopptaket. Det vil ikke være noen opplysninger som kan knyttes til deg som person i den ferdige bachelor-oppgaven.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 22. mai. Ved prosjektslutt vil alle personopplysninger og opptak være slettet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- NTNU Institutt for sosiologi og statsvitenskap, ved veileder eller prosjektansvarlig
 - Prosjektansvarlig for SOS2900 Bacheloroppgave i sosiologi: førsteamanuensis Gunhild Tøndel, tlf. 99250660, gunhild.tondel@ntnu.no.
 - Veileder: Petter Grytten Almklov, 91897207, petter.almklov@ntnu.no
- NTNUs personvernombud: Thomas Helgesen, tlf 93079 038, thomas.helgesen@ntnu.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig *Student*

Sunniva Solnør

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *personlighetstesting i arbeidslivet*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i aktuell metode – dybdeintervju.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

7.2 Vedlegg 2 - Intervjuguide

Bakgrunnsinformasjon

Alder:

Utdanning:

Nåværende stilling:

Hvor lenge man har jobbet:

Antall ganger du har deltatt i en form for arbeids-psykologisk testing?

Hoveddel:

Tenk tilbake til sist gang du tok en slik personlighets-test (i rekrutteringssammenheng).

Kan du beskrive hvordan selve testingen gikk for seg?

- Omtrent tid
- Hvilken test og evt. navn på test
- Digital eller penn/papir?

Før testen:

- Hva visste du generelt om personlighetstesting på dette tidspunktet?
- Hadde du noe informasjon om selve testen før du tok den? (hvordan det ville gå til, hvilke resultater du kom til å få, hvorfor du skulle gjøre testen ol.)
- Forventninger

Beskriv så hvordan du opplevde å ta selve testen

- Opplevelse
- Følelser om testen
- Hva med respons under rekrutteringen?
- Forskjellen mellom å ta slik test versus vanlig intervju?
- Opplevde du noe som positivt?
- Opplevde du noe som negativt?
- Var det noe som kunne blitt gjort annerledes?

Hva var det som gjorde at du svarte som du gjorde?

- Tenkte du noe på jobben du søkte på?
 - Om ja: på hvilken måte tror du det kan ha påvirket svarene dine?
- Finnes andre faktorer enn ens egen opplevelse av sin egen personlighet som er med på å bestemme hvilke svar man avgir?
- Tenkte du noe på det man antar sjefens «preferanser» er?

Beskriv hvordan det var etter du hadde testen og du hadde fått resultatene dine

- Hvordan ble du informert om resultatene?
- Hvordan opplevdes det når du fikk disse resultatene?
- Stemte de overens med ditt eget selvbilde?

- Var det noe som ikke stemte overens? Hvorfor?
- Hvordan tror du det kan ha blitt slik?
- Har testen/resultatene/situasjonen forandret deg på noen måte? Hva har du lært?
- Fikk du jobben?
 - Hva tror du testen har hatt å si for dette?

Ellers – hva er dine meninger om slike tester?

- Hva er bra?
- Hva er dårlig?
- Personlig mening om bruken av yrkespsykologiske tester i rekrutterings- eller arbeidssammenheng?
- Vil du anbefale andre å søke jobben om du visste de ville gjennomgå det samme (utvelgelsesprosedyre) som du gjorde?

Er det noe annet du anser som relevant?

