

## Forord

Denne oppgaven markerer slutten på min master i arbeid- og organisasjonspsykologi, og hele atten års skolegang! Arbeidet med masteroppgaven har til tider vært krevende og frustrerende, men ikke minst engasjerende, gøy, og lærerikt. Det er med tilfredshet jeg nå setter strek og skriver de siste ordene, og i den forbindelse er det flere personer jeg ønsker å takke.

Først og fremst vil jeg takke alle informantene som stilte velvillig opp til intervju og delte sine opplevelser med meg. Jeg setter stor pris på at dere tok dere tid i en ellers travel arbeidshverdag. Uten dere ville aldri denne oppgaven sett dagens lys.

En stor takk til mine veiledere Eva Langvik og Ingvild Saksvik-Lehouillier for glødende engasjement i tematikken, og for å ha delt deres innsikt og ekspertise. Deres kritiske og gode innspill har drevet oppgaven min videre til ett høyere nivå.

Videre vil jeg takke mamma og pappa for støttende ord og oppmuntring i alle år. At jeg nå fullfører mastergraden skyldes i stor grad at jeg kommer fra en familie som har motivert meg til å ha ambisjoner og anerkjent mine prestasjoner. Takk til Elin for gjennomlesning og konstruktive kommentarer, og alle som har heiet meg frem til et ferdig produkt.

Sist, men ikke minst; takk til min kjære Øyvind. Din fleksibilitet og forståelse har vært uunnværlig i denne prosessen. Å komme hjem til ditt smittende humør og positivitet har vært godt etter lange arbeidsdager. Du har tatt rollen som hjemmeværende pappa med storm, og ikke ett sekund har jeg tvilt på at vår lille Oskar har vært i de beste hender. Dette har gjort at jeg fullt og helt har kunne fokusere på å ferdigstille oppgaven. Nå skal jeg endelig få være en 100% tilstedeværende samboer og mamma. Gjett om jeg gleder meg!

Ingrid Børstad Eriksen

Trondheim, oktober 2017



## Sammendrag

For en organisasjon er det sentralt å skape gode rekrutteringsprosesser for å finne de beste kandidatene og unngå feilansettelser. Tradisjonelt har et slikt fokus på nytteverdi for organisasjonen dominert seleksjonsforskningen. Derimot har det de siste 30 årene vært en økt interesse for kandidatenes opplevelse av seleksjonsprosessen. Dette er viktig å studere, da en god kandidatopplevelse er vist relatert til flere positive utfall; som økt sjans for å akseptere jobbtilbud og bedre jobbutførelse om de får stillingen. Studiens formål var todelt; å utforske kandidaters strategier ved personlighetstesttaking, og se på faktorer som bidrar til en positiv testopplevelse. Det at det kan jukse på personlighetstester er vist i flere studier, men få har sett på kandidatenes egne fortellinger om strategibruken.

Studien er basert på åtte intervjuer av kandidater som nylig hadde gjennomført den ipsative personlighetstesten OPQ32, i en rekrutteringsprosess. Datamaterialet ble analysert med tematisk analyse.

Et av hovedfunnene er at kandidatene anser strategier som essensielt ved testtakingen, med den bakenforliggende årsaken at de vil optimalisere egen testprofil. Informantenes strategiske grep er både relatert til testgjennomføring (*strategisk ærlighet og tidsbruk*) og testskårene (*konsistensoppnåelse og skåre bedre enn gjennomsnittlig*). Analysen gir et sammensatt bilde av ulike faktorer som skaper en positiv testopplevelse for kandidatene. Et godt utgangspunkt før testtakingen er essensielt; der gode forventninger, testtiltro og opplevd rettferdighet, spiller inn. Testens jobbrelevans, muligheten til å være delaktig (tilbakemeldingssamtalen), og et egenutbytte i form av økt selvinnsikt, er tre andre faktorer som bidrar til en positiv kandidatopplevelse. Det oppfordres til at teoretikere og praktikere tar hensyn til at testtakere kan benytte flere strategier, og at det tilrettelegges for å styrke kandidatenes testopplevelse.

*Nøkkelord:* Personlighetstest, OPQ32, seleksjon, strategier, kandidatperspektivet, testopplevelse.



## Innholdsfortegnelse

<b>Forord .....</b>	<b>I</b>
<b>Sammendrag.....</b>	<b>III</b>
<b>Innledning.....</b>	<b>1</b>
Studiens formål og problemstilling.....	2
<b>Teoretisk rammeverk .....</b>	<b>5</b>
Personlighetstesten som seleksjonsverktøy .....	5
Femfaktormodellen .....	6
Occupational Personality Questionnaire 32 (OPQ32).....	6
Kandidatenes opplevelse av seleksjonsprosessen.....	7
Teoretisk rammeverk på kandidatreaksjoner .....	8
<i>Gillilands (1993) modell på kandidatopplevelse</i> .....	8
<i>Forventningsteori</i> .....	10
Hvordan kan seleksjonsprosessen påvirke kandidatenes selvoppfatning? .....	11
Kandidatpreferanse for ulike seleksjonsverktøy.....	11
Personlighetstester med ipsativt og normativt format .....	11
Gapet mellom vitenskap og praksis .....	12
Positiv selvpresentasjon og juksing på personlighetstester .....	12
Kandidatenes tanker ved testtakingen.....	13
Hvordan påvirker muligheten til å jukse testopplevelsen? .....	14
Hva påvirker graden av juksing? .....	15
Metoder for å redusere juksing .....	15
<b>Metode.....</b>	<b>17</b>
Bakgrunn for studien .....	17
Kvalitativ metode .....	17
Datainnsamling .....	17
Rekrutteringsprosedyre .....	18
<i>Teoretisk metning</i> .....	18
Beskrivelse av informantene .....	19
Utformingen av intervjuguide .....	19
Intervjugjennomføring .....	20
<i>Briefing og debriefing</i> .....	20
Transkribering av intervju .....	21
Analysetilnærming.....	21
Analyseprosessen.....	22
<i>Fase 1: Bli kjent med dataene</i> .....	22
<i>Fase 2: Generere de første kodene</i> .....	22
<i>Fase 3: Søke etter temaer</i> .....	23
<i>Fase 4: Gjennomgå temaene</i> .....	24
<i>Fase 5: Definere og navngi tema</i> .....	24
<i>Fase 6: Produsere en skriftlig rapport</i> .....	24
Etiske betraktninger .....	24
Informert samtykke .....	24
Konfidensialitet .....	25
Potensielle konsekvenser .....	25
Forskerens rolle .....	25

Benytte tredjepart i rekrutteringen .....	25
<b>Resultat .....</b>	<b>27</b>
En naturlig og forventet del av prosessen .....	27
Strategisk optimalisering av testresultatet/profil .....	28
Ærlighet som moralsk ideal og strategi .....	29
Tidligere gjennomsnittstid blir mål for tidsbruk .....	30
Skåre bedre enn gjennomsnittlig .....	31
Konsistens som strategi: Være tro mot «påstand» .....	32
Formatet og prosessen begrenser strategibruk .....	33
Testformatet som hindring for strategisk besvarelse .....	34
Tilbakemeldingssamtalen fanger opp strategibruk .....	35
Ønske om å være delaktig .....	36
Høy tiltro til testen og testing gjør at seleksjonsprosessen oppleves rettferdig .....	37
Opplevd egenutbytte gjennom økt selvinnsikt .....	37
Oppfattet jobbrelevans gir grunnlag for aksept .....	38
<b>Diskusjon .....</b>	<b>41</b>
Informantenes strategiske grep i sammenheng med testjuksing .....	41
Motivasjon og mulighet for strategisk optimalisering .....	42
Ærlighet som moralsk ideal og strategi .....	42
Å benytte gjennomsnittstiden som utgangspunkt .....	43
Å skåre bedre enn gjennomsnittlig .....	44
Konsistens – Være tro mot «påstand» .....	46
Begrensninger gir færre muligheter til strategiske utfyllinger .....	47
Kan strategibruken være tegn på sosial kompetanse? .....	48
Hvilke faktorer bidrar til en positiv testopplevelse? .....	49
Utgangspunktet for testtakingen .....	49
En naturlig og forventet del av prosessen .....	49
Høy tiltro til testen og testing gjør at seleksjonsprosessen oppleves rettferdig .....	51
Test-og gjennomføringskriterier for en positiv testopplevelse .....	52
Oppfattet jobbrelevans gir grunnlag for aksept av testbruk .....	52
Høyt ønske om å være delaktig .....	53
Konkret utbytte av personlighetstesten .....	55
Opplevd egenutbytte gjennom økt selvinnsikt .....	56
Hvordan kan strategimulighetene påvirke kandidatopplevelsen? .....	56
Kandidatenes ønske om en konstruktivistisk tilnærming .....	56
Metodediskusjon .....	57
Praktiske implikasjoner av studien .....	58
Implikasjoner for videre forskning .....	59
<b>Konklusjon .....</b>	<b>61</b>
<b>Referanser .....</b>	<b>63</b>
<b>Appendiks .....</b>	<b>77</b>
Appendiks A: Intervjuguide .....	79
Appendiks B: Interaksjonsskjema .....	83
Appendiks C: Godkjenning fra norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD) .....	85
Appendiks D: Informasjonsskriv og informert samtykkeskjema .....	87

## Innledning

Feilansettelser er anslått å koste norske bedrifter 2.4 milliarder kroner (PAMA, 2006), og to av tre ledere innrømmer at de har gjort en eller flere feilansettelser. Så vel som økonomisk tap, kan det gi negativ innvirkning på bedriftens sosiale miljø og omdømme (PAMA, 2011). Å finne de beste kvalifiserte kandidatene er den mest virkningsfulle HR-strategien for å skape omsetningsvekst og fortjeneste (Strack, Caye, von der Linden, Quirios, & Haen, 2012). Dette har skapt en forskningsinteresse på hvordan seleksjonsprosessen bør utføres for å maksimere sjansene for å velge riktig kandidat og minimere antall feilansettelser.

Samtidig har det vokst frem et supplerende forskningsfelt med kandidatenes perspektiv i fokus, i kontrast til det tidligere enerådende fokuset på nytteverdi for organisasjonen. Studiefeltet ansattreaksjoner (applicant reactions) reflekterer hvordan jobbkandidater oppfatter og responderer på seleksjonsverktøy på grunnlag av søkeropplevelsen (McCarthy et al., 2017). En metaanalyse har vist at ansattes opplevelse av seleksjonsprosessen er relatert til intensjon om å anbefale organisasjonen eller aksept av jobbtilbud (Hausknecht, Day, & Thomas, 2004), samt bedre jobbutførelse i stillingen (McCarthy et al., 2017). Hvis en organisasjon ikke er oppmerksom på kandidatopplevelsen kan de risikere å miste kvalifiserte kandidater eller starte ansettelsesforholdet negativt (Konradt, Garbers, Böge, Erdogan, & Bauer, 2017). Dette illustrerer viktigheten av dette studiefeltet, og for praktisk nytteverdi kan det argumenteres for at fokuset bør være på de seleksjonsmetodene som oftest benyttes i norsk rekruttering.

I Norge er personlighetstesten den tredje mest brukte seleksjonsmetoden, etter intervju og referansesjekk (Rekrutteringsundersøkelsen, 2009). Dens høye popularitet skyldes i stor grad at flere metaanalyser har vist en prediktiv verdi med viktige organisasjonsutfall, som jobbprestasjoner (Barrick & Mount, 1991; Judge & Bono, 2001; Salgado, 1997; Schmidt & Hunter, 1998). McCarthy et al. (2017) har påpekt at studiefeltet fortsatt er høyaktuelt i dag, til tross for at flere studier har tatt for seg kandidatopplevelsen på ulike seleksjonsverktøy. Fortsatt er andelen studier som undersøker kandidatopplevelsen på personlighetstester, og spesielt de med ipsativt format, begrenset. Flere bedrifter ser også nytteverdien av kandidatperspektivet; en studie med et utvalg på over 500 HR-ansatte fant at kandidatreaksjoner hadde størst innvirkning på valget om å bruke/ikke bruke en seleksjonsmetode (König, Klehe, Berchtold, & Kleinmann, 2010). Samtidig er det påpekt at det fortsatt er et skille mellom vitenskapen og praksis på dette feltet (Ryan & Huth, 2008), og studien forsøker å bidra til å minske dette gapet.

## Studiens formål og problemstilling

Denne studien bidrar til den eksisterende litteraturen på to områder. For det første utforskes kandidatenes egenopplevelse av evnen til å være strategisk på en personlighetstest. Med strategier refereres det til kandidatenes ulike, mer eller mindre bevisste, teknikker ved testtakingen. Kuncel, Goldberg, og Kiger (2011) etterspør følgende: «Å rette et tydeligere fokus på prosessen med respondering på personlighetstester». Siden det er tilnærmet konsensus blant forskere og praktikere om at kandidater kan svare uærlig på personlighetstester, er det overraskende at kunnskapen om testtakers tanker ved testutfylling er så begrenset. Ziegler (2011) fremsetter at det er en voksende enighet i at juksing ikke kan oppfattes som en sammenlignbar, lik prosess for alle testtakere. Ved studier på juks tas det ofte utgangspunkt i at kandidater foretrekker høyeste skåring på personlighetstrekk de vurderer som ønskelig (Kuncel & Tellegen, 2009). Derimot har kvalitative funn vist at kandidatene i enkelte tilfeller heller ønsker å skåre middels på personlighetsenheter (König, Merz, & Trauffer, 2012). Dette viser at kvalitative funn kan gi supplerende innsikt, og ikke bør undervurderes.

Studiens andre formål er å finne kriterier som bidrar til å skape en positiv testopplevelse for kandidatene. Tidligere studier har funnet at personlighetstester er middels likt av kandidatene sammenlignet med andre seleksjonsmetoder (Anderson, Salgado, & Hülshager, 2010; Gilliland & Steiner, 2012), eller at kandidatene er negative til bruken av en personlighetstest i seleksjonsprosesser (Hausknecht et al., 2004; McFarland, 2013). Disse funnene illustrerer viktigheten av å undersøke hvilke faktorer som kan bidra til å forbedre testopplevelsen. Tilbakemeldingsamtale om testresultatet (Coaley, 2010) og høy jobbrelevans på testen (Mabon, 2004), er to kriterier som er vist å bidra positivt ved personlighetstesting. Ønsket om å utforske disse to perspektivene har ledet til følgende problemstilling for oppgaven:

*«Hvordan benytter jobbsøkere strategier når de gjennomfører en personlighetstest, og hvilke faktorer er nødvendig for at personlighetstesten skal oppleves positiv?»*

«Gjennomfører personlighetstesten» innebærer hele forløpet; fra kandidatene fikk beskjed om å ta personlighetstesten til tilbakemeldingssamtalen er utført. I litteraturen blir ofte strategier referert til som et synonym på juksing, men her omfatter begrepet all målrettet atferd for å nå et mål. Det blir forsøkt å fange opp et helhetlig bilde av kandidatenes opplevelse av testtakingen, og ikke marginalisere informantenes fortellinger til å bare



omhandle juks. Dermed blir alle former for teknikker ved testtaking analysert som strategier. Samt tas det også en alternativ innfallsvinkel for å forstå fenomenet; å se hva som bidrar og motiverer til ærlig respondering.

Gilliland (1993) sin rettferdighetsmodell og forventningsteori (expectations theory) benyttes som teoretisk rammeverk. Den ipsative personlighetstesten, OPQ32<sub>i</sub>, blir undersøkt. Så vidt artikkelforfatteren bekjent har ingen tidligere studier sett på kandidatopplevelsen av denne spesifikke personlighetstesten.



### **Teoretisk rammeverk**

Kandidatperspektivet på seleksjonsmetoder har generert en betydelig mengde teori og empiri siden det oppsto som forskningsfelt for 30 år siden. Siden personlighetstesten bare er ett av flere seleksjonsverktøy, er bare en liten del av den eksisterende litteraturen på denne spesifikke seleksjonsmetoden. Derimot kan man anta at noen av de samme behovene og ønskene (som for eksempel informasjon) vil være generelle på tvers av seleksjonsverktøy. Derfor blir det også inkludert studier som undersøker kandidatopplevelsen på andre seleksjonsmetoder for å fange opp flere relevante faktorer.

Etttersom det eksisterer en rekke interessefelt innenfor personlighetsforskning bør en tydelig definere ståsted ved egen forskning. Trekkteori benyttes som studiens teoretiske utgangspunkt, siden majoriteten av forskningen på personlighet og seleksjon er basert på dette perspektivet (f. eks. Barrick, Mount, & Judge, 2001; Barrick & Mount, 1991, 2005; Hurtz & Donovan, 2000; Judge & Zapata, 2015; Salgado, 1997; Salgado, Anderson, & Tauriz, 2015; Schmidt & Hunter, 1998). Her antas det at individuelle forskjeller kan måles på et kontinuum, og hovedmålet er å identifisere atferd som beskriver personlighetstrekk.

Som bakgrunn for å kunne forstå kandidatenes opplevelse av personlighetstesten; er det relevant med noe generell kunnskap om personlighetstester, samt den spesifikke personlighetstesten, OPQ32<sub>i</sub>.

### **Personlighetstesten som seleksjonsverktøy**

Personlighetstester er et populært seleksjonsverktøy som har eksistert som en vurderingsform i nesten 100 år (Salgado, 2016). Flesteparten av personlighetstestene som benyttes på arbeidsplasser er i form av selvrappoterende; der kandidaten selv rangerer/vurderer påstander om seg selv på et evalueringsskjema (Sjöberg, 2015).

I personell seleksjon kan en skille mellom et prediktivt perspektiv og et konstruktivistisk perspektiv (Anderson, Salgado, Schinkel, & Cunningham-Snell, 2008). Bruken av personlighetstest som seleksjonsverktøy anses som en prediktiv strategi. (Anderson & Cunningham-Snell, 2000). I dette perspektivet ses jobben på som en stabil og definert helhet, og målet er å ansette kandidaten(e) som best oppfyller jobbens krav (Anderson & Cunningham-Snell, 2000; Anderson et al., 2008). I en forhåndsdefinert jobbanalyse blir ønskede kvaliteter hos kandidaten(e) spesifisert. Grunntanken er at disse kvalitetene er målbare, og at de individuelle forskjellene har betydning for jobbprestasjon (Murphy & Davidshofer, 2005). I det konstruktivistiske perspektivet er baktanken at både kandidat og organisasjon deltar aktivt i beslutningen. Kandidaten anses som ekspert på seg

selv, og begge parter skal få muligheten til å dele informasjon (Anderson & Cunningham-Snell, 2000; Anderson et al., 2008). Det ene perspektivet utelukker ikke det andre, og de fleste innenfor personell seleksjon benytter en kombinasjon (Nordvik & Langvik, 2006).

Veldokumenterte personlighetstester tar ofte utgangspunkt i en personlighetstaksonomi. Flere personlighetstaksonomier eksisterer, og de siste årene er det femfaktormodellen som har fått mest støtte (f. eks. Larsen & Buss, 2010; McCrae & Costa, 2003; Weiner & Greene, 2008). Occupational Personality Questionnaire (OPQ32<sub>i</sub>), er delvis utviklet fra 16PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire), men ses ofte i sammenheng med femfaktormodellen. OPQ32 er vist å fange opp disse faktorene, i tillegg til en sjettede faktor (oppnåelsesfaktor) (Saville, 2016). Derfor vil femfaktormodellen bli kort presentert.

**Femfaktormodellen.** Femfaktormodellen er hierarkisk bygd opp med følgende fem faktorene: *ekstraversjon*, *medmenneskelighet*, *planmessighet*, *nevrotisme*, og *åpenhet*. *Ekstraversjon* innebærer graden av sosial aktivitet; altså intensiteten i mellommenneskelig samspill (McCrae & Costa, 2010). *Medmenneskelighet* henspiller på individuelle forskjeller i hvordan en kommer overens med andre (Goldberg, 1990). *Planmessighet* omfatter grad av dedikasjon, systematikk, og grundighet (Goldberg, 1990; McCrae & Costa, 2010). *Nevrotisme* refererer til tendensen til å oppleve negative emosjonelle tilstander; som angst, bekymring, og andre negative tanker. *Åpenhet* er grad av abstraksjon av nye ideer, nysgjerrighet til nye ting, og evnen til å være skapende (McCrae & Costa, 2010; Weiner & Greene, 2008).

Flere metaanalyser har vist at disse faktorene er relatert til sentrale utførelseskriterier; som jobbutførelse, jobbtillfredshet, og ledelse (Barrick et al., 2001; Barrick & Mount, 1991; Hurtz & Donovan, 2000; Hülsheger, Anderson, & Salgado, 2009; Judge, Rodell, Klinger, Lauren, & Crawford, 2013; Judge & Zapata, 2015; Salgado, 1997; Schmidt & Hunter, 1998). Howard og Howard (2001) fant at ledere ofte skårer lavt på medmenneskelighet og nevrotisme, og høyt på faktorene ekstraversjon, planmessighet, og åpenhet.

**Occupational Personality Questionnaire 32 (OPQ32).** OPQ32 er en 32-skala personlighetsinventorium som ble utviklet av SHL Group plc. i 1999, som en videreutvikling av «OPQ Concept Model». Her deles personlighet inn i de tre domene *relasjon med mennesker*, *tankemønster*, og *følelser og emosjoner*. Det finnes tre testversjoner: OPQ32<sub>i</sub>, OPQ32<sub>n</sub>, og OPQ32<sub>r</sub>. OPQ32<sub>n</sub> har et normativt format og benytter enkle, enhetspåstander som skal rangeres på en Likert-skala fra «helt uenig» til «helt enig». Testversjonen som benyttes i denne studien, OPQ32<sub>i</sub>, har et ipsativt format med forced-choice enheter. Her blir kandidaten presentert for fire påstander av gangen, og skal velge den påstanden som er mest og minst lik

dem selv. Denne testversjonen består av 104 slike «påstandsbulker», og påstandene kommer igjen i ulike kombinasjoner i løpet av testen (Brown & Bartram, 2013). Denne testversjonen ble utviklet uttrykkelig for å kontrollere for juksing, og er vist å være mindre utsatt for juksing enn OPQ32<sub>n</sub> (Bowen, Martin, & Hunt, 2002). Et utfordring med den ipsative testversjonen (OPQ32<sub>i</sub>) er at den ikke tillater direkte sammenligning av individer med et klassisk skåringsformat (Meade, 2004). Testversjonen OPQ32<sub>r</sub> ble utviklet for å løse disse skåringsutfordringene.

OPQ32 er DNV GL sertifisert. Per dags dato er det OPQ32<sub>r</sub>-versjonen som er sertifisert, fordi denne har erstattet OPQ32<sub>i</sub>. Derimot var OPQ32<sub>i</sub> sertifisert på tidspunktet studiens informanter tok personlighetstesten. Retningslinjene i «International Test Commission» (ICT) bør følges ved testing i rekruttering (Norsk Psykologforening, 2000). ICT fremsetter at testen skal dokumentere reliabilitet og validitet til sitt formål (Norsk Psykologforening, 2000), og at disse kravene må foreligge for å få testen sertifisert. OPQ32<sub>i</sub> sine reliabilitetsmål, ved intern konsistens, viser tilfredsstillende alfaverdier (Forbes, 2006; SHL, 1999). British Psychology Society har gjennomført en uavhengig vurdering av OPQ32<sub>i</sub>, og rapporter om gode skårer på innholdsvaliditet, begrepsvaliditet, og overflatevaliditet (British Psychology Society, 2007). Den prediktive validiteten er vist ved moderate korrelasjonsskårer mellom OPQ32<sub>i</sub> og ulike mål på jobbutførelse (Saville, MacIver, Kurz, & Hopton, 2008). I tillegg fremsettes det i ICT at det bør gis muntlige tilbakemeldinger til testtakere på en konstruktiv og støttende måte (Norsk Psykologforening, 2000).

OPQ32<sub>i</sub> og OPQ32<sub>r</sub> har begge et ipsativt format, og mye av den samme testoppbygningen. Derfor tas det utgangspunkt i at mange av kandidatreaksjonene vil være sammenlignbare, og funnene fra OPQ32<sub>i</sub> vil ha en praktisk nytteverdi for testerstatteren OPQ32<sub>r</sub>.

### **Kandidatenes opplevelse av seleksjonsprosessen**

Kandidatreaksjoner (Applicant reactions) på seleksjonsmetoder oppsto som et forskningsfelt sent på 1980-tallet (Hausknecht et al., 2004). Dette kom som en kontrast til det tydelige fokuset på organisasjonsperspektivet ved studier av seleksjonsmetoder, som hadde rådet i flere tiår (McCarthy et al., 2017). Denne termen refererer til forskningen som ser på holdninger, affekter, og kognisjoner et individ kan ha om rekrutteringsprosessen (Ryan & Ployhart, 2000). En rekke ulike underområder er studert, som for eksempel rettferdighetspersepsjon, testubehag som nervøsitet, og opplevd motivasjon. McCarthy og

kollegaene (2017) fremsetter at så vel som en akademisk interesse, er det også en praktisk interesse hos arbeidsgivere for dette perspektivet.

I McCarthy et al. (2017) sin metaanalyse blir det funnet at kandidatreaksjoner har signifikante, positive sammenhenger med ulike holdninger (som opplevd attraktivitet til organisasjonen), intensjoner (som å akseptere jobben og anbefale jobben videre) og faktisk atferd (som jobbutførelse). Konradt og kollegaer (2017) sin longitudinelle studie viste også en sammenheng mellom kandidatreaksjoner på seleksjonsprosessen og jobbutførelse om kandidaten får stillingen.

**Teoretiske rammeverk på kandidatreaksjoner.** Det økte fokuset på dette forskningsfeltet skapte et behov for å utvikle teoretiske modeller for å drive og organisere forskningen videre (Arvey, Strickland, Drauden, & Martin, 1990; Gilliland, 1993). Den mest innflytelsesrike modellen på kandidatreaksjoner er Gilliland (1993) sin teori basert på et organisatorisk rettferdighetsrammeverk. Denne modellen har vært veiledende for majoriteten av empiriske studier på feltet med kandidatreaksjoner (Nikolaou, Bauer, & Truxillo, 2015), og inkluderes derfor som utgangspunkt for denne studien.

**Gillilands (1993) modell på kandidatopplevelsen.** Gillilands (1993) rettferdighetsmodell tar utgangspunkt i organisatorisk rettferdighetsteori; som ser på rettferdighet relatert til arbeidsplassbeslutninger. Modellen fremsetter ulike rettferdighetsregler som kombinert former kandidatenes opplevelse av seleksjonsprosessen. Disse rettferdighetsreglene henspiller på både prosessuell- og distributiv rettferdighet. Prosessuelle rettferdighetsregler innebærer opplevd rettferdighet underveis i testtakingen. Mens de distributive rettferdighetsreglene omfatter opplevd rettferdighet til utfallet og fordeling ved seleksjonsprosedyren (Gilliland, 1993).

Siden hovedfokuset i denne studien er på rekrutteringsprosessen, og ikke utfallet, vil kun de prosessuelle rettferdighetsreglene (og ikke distributive rettferdighetsregler) ligge til grunn for videre diskusjon. De ti prosessuelle rettferdighetsreglene deles i tre primærområder: Formelle karakteristikker (konsistens, jobbrelevans, mulighet til å prestere, og mulighet til å revidere), forklaring (ærlighet, seleksjonsinformasjon, og tilbakemelding), og mellommenneskelig behandling (toveiskommunikasjon, anstendighet, og behandling av kandidater). Faktorene *konsistens*, *spørsmålenes anstendighet*, *seleksjonsinformasjon*, og *ærlighet*, blir ikke presentert mer inngående, da de i liten eller ingen grad er knyttet til informantenes fortellinger. Ærlighetsfaktoren relateres til kommunikasjon mellom testtaker og testdistributør, og ikke egen ærlig i testtakingen.

*Jobbrelevans* henspiller på om det testen måler oppleves som relevant for jobbsituasjonen, og om testen fremstår som valid (Gilliland, 1993). Dette er den rettfærdighetsdimensjonen som er vist å ha størst betydning for opplevd rettfærdighet i seleksjonssammenheng (Hausknecht et al., 2004). Overflatevaliditet (face validity) er en sentral del av jobbrelevansbegrepet, og innebærer en subjektiv vurdering av om testen måler det den skal måle. Dette er vist å være en nøkkelvariabel for å skape en positiv kandidatreaksjon (Bauer, Maertz, Dolen, & Campion, 1998; Steiner & Gilliland, 1996). Lav overflatevaliditet på personlighetstesten kan medføre at testen oppleves som irrelevant, og resultere i lavere motivasjon og slurv ved testtaking (Mabon, 2004). Viktigheten av jobbrelevans er tydelig adressert, men litteraturen gir få svar på hvordan opplevd jobbrelevans bør maksimeres (Ryan & Huth, 2008). Det er foreslått å gi kandidatene informasjon og forklaring på testens jobbrelevans (Gilliland & Chan, 2001; Truxillo, Bauer, Campion, & Paronto, 2002), men det er ikke spesifisert hvordan.

*Mulighet til å prestere* er en egenpersepsjon av muligheten til å vise frem sin kunnskap i testsituasjonen (Bauer et al., 2001; Gilliland, 1993). Truxillo, Bauer, og Sanchez (2001) fant en sammenheng mellom kandidaters oppfattede prestasjonsmulighet og generell rettfærdighet. Gilliland (1993) fremsetter at intervjuet er den seleksjonsmetoden som gir høyest opplevd evne til å prestere. Så vidt artikkelforfatteren bekjent er ikke denne faktoren studert i direkte sammenheng med personlighetstesten. Dette kan komme av at hensikten med personlighetstesten ikke er å presentere, da den ikke har noe rett/galt svar.

*Mulighet til å revidere* innebærer opplevelsen av å kunne utforske og/eller endre den beslutningstakende evalueringsprosessen (Gilliland, 1993). Ved personlighetstesting bør det skapes rom for å kunne utfordre resultatene. Det å kunne korrigere beslutninger og prosedyrer er en sentral del av prosessuell rettfærdighet (Gilliland, 1993).

En *tilbakemelding*, som både er informativ og punktlig, er sentralt (Gilliland, 1993). Dette er en av de faktorene som oftest er vist å være relatert til rettfærdighetspersepsjon (Gilliland, 1993). Hvis kandidaten får tilbakemelding på personlighetstesten kan det bidra til at rekrutteringsprosessen oppleves som attraktiv, og øke sannsynligheten for en ærlig og pålitelig testutfylling (Coaley, 2010; Toplis, Dulewicz, & Fletcher, 2005). Samtidig kan en tilbakemelding gjøre mer skade enn nytte om det ikke gis en forklaring fra en egnet testadministrator (Toplis et al., 2005). Kahlke og Schmidt (2000) hevder at kandidatene kan revidere sitt syn på seg selv etter tilbakemeldingen på personlighetstesten.

Hvis det åpnes opp for at kandidatene kan revidere testresultatet sitt i en tilbakemeldingssamtale tas det utgangspunkt i at de har evnen til å kunne supplere selvbeskrivelsen fra personlighetstesten. Nordvik og Stokkan (2005) påpeker at om det antas at kandidaten kan tegne sin egen personlighetsprofil på dimensjonene som testen er ment å måle, vil testen i seg selv være overflødig. Ifølge Hogan (2005) vil man da få et bilde av kandidatens identitet, og ikke omdømme slik man bør.

*Toveiskommunikasjon* er kandidatens mulighet til å komme med innspill og få sine meninger vurdert (Gilliland, 1993). Etter forfatterens kjennskap er det ingen studier som undersøker denne faktoren direkte i sammenheng med personlighetstesten. En studie på strukturerte versus ustrukturerte intervjuer viste at toveiskommunikasjon har en betydelig innvirkning på kandidatreaksjoner.

Gilliland (1993) sin modell har mottatt kritikk fordi den, til tross for å bygge på et sterkt teoretisk fundament, gir liten indikasjon på hvorfor og hvordan kandidatene former sine rettferdighetsvurderinger. Dette har skapt et fokus på modeller som kan forklare de bakenforliggende mekanismene ved kandidatreaksjoner (Konradt et al., 2017). En teori som forsøker å gi et slikt bidrag er forventningsteori.

**Forventningsteori.** Kandidatforventninger reflekterer tro og tanker om fremtiden (Deros, Born, & De Witte, 2004). Forventninger om en situasjon vil påvirke hvordan individet oppfatter situasjonen ved å guide hvilken informasjon de legger merke til og attribusjonene de danner seg (Konradt et al., 2017). Bell, Ryan, & Wiechmann (2004) utviklet en konseptuell modell innenfor forventningsteori. Her settes forventninger som en kjernemekanisme som ligger til grunn for forholdet mellom testtakingsforløpere (tidligere erfaring og tro på tester) og reaksjoner på testtaking.

Murphy og Tam (2004) fant at personlighetstesten kan anses som kald og formell første gang, men etter gjentatt bruk anser metoden som standarden. Det er uvisst hva som er årsaken til dette, men forventninger kan trolig spille en viktig rolle. Kandidatenes tro på testen er vist å ha en signifikant sammenheng med rettferdighetsvurderinger, og dette ble spesielt funnet for personlighetstesten (Lievens et al., 2003).

Fokuset i den nyere litteraturen har ekspandert til å omfatte mer enn bare persepsjon av rettferdighet (McCarthy et al., 2017), noe forventningsteori er et godt eksempel på. Derimot er litteraturen fortsatt begrenset til å ofte innebefatte konsekvenser på organisasjonsnivå, så her inkluderes det en påvirkningsfaktor på personlig plan: selvoppfatning.



### **Hvordan kan seleksjonsprosessen påvirke kandidatenes selvoppfatning?**

Det er vist at seleksjonsprosessen kan påvirke selvoppfatningen, og da spesielt selvtiliten, negativt (Hausknecht et al., 2004). Derimot er det færre studier som har sett på kandidatenes selvinnsett; en faktor som er vist å være en viktig lederegenskap. Høy grad av selvbevissthet er assosiert med ledereffektivitet (Fletcher, 1997), og de med lav selvbevissthet tenderer mot å ignorere negative tilbakemeldinger fra kollegaer og ha en negativ holdning til arbeidet (Ashford, 1989, som omtalt i Fletcher & Bailey, 2003). Gjennom selvbetragtning kan en øke bevisstheten rundt egen selvkunnskap, og derav nøyaktigheten i egen selvbedømmelse (Silvia & Gendolla, 2001).

For en økt forståelse for kandidatopplevelsen av seleksjonsverktøyet personlighetstesten, kan det være hensiktsmessig å se testen i sammenheng med andre seleksjonsmetoder.

**Kandidatpreferanse for ulike seleksjonsverktøy.** Anderson og Cunningham-Snell (2000) rapporterte i sin metaanalyse at arbeidsprøver og intervjuer er de foretrukne seleksjonsmetodene, etterfulgt av kognitive tester og personlighetstester, mens blant annet grafologi er minst likt. Denne rangeringen er funnet stabil på tvers av studier, og viser en tendens til at personlighetstesten blir middels likt av kandidatene. Det foreligger ingen konkrete funn på hvorfor personlighetstesten ofte blir ansett som noe ugunstig; men noen potensielle forklaringer er fremsatt i litteraturen. En slik forklaringsfaktor er at personlighetstester stiller mange generelle spørsmål, og at det ikke gis noen kontekst til å besvare spørsmålene (Morgenson et al., 2007). En annen potensiell forklaring er at personlighetstesten begrenser hvordan kandidaten kan beskrive seg selv (McFarland, 2013).

Arbeidsprøver og intervjuer er antatt å være godt likt av kandidatene fordi de skårer høyt på opplevd mulighet til å kunne prestere. Samt har de en hovedfordel med at kandidatene får muligheten til å møte konsulent/sakkyndig (Nikolaous et al., 2015). Generelt tenderer det mot at jobbsøkere foretrekker tydelig jobbrelaterte metoder (som arbeidsprøver), og metoder de har kontroll på (som intervjuer) (Truxillo & Bauer, 2011). Fra et ansattperspektiv vil innholdet i en personlighetstest ha et lavt samsvar med faktiske jobbkrav (Hausknecht et al., 2004). Ofte er det de metodene som oftest benyttes som favoriseres (Nikolaou & Judge, 2007), og anses som mest rettferdige (Gilliland & Hale, 2005; Wiechmann & Ryan, 2003).

**Personlighetstester med ipsativt og normativt format.** Samtidig som kandidater foretrekker noen seleksjonsmetoder foran andre, er det også ulike preferanser innad i en seleksjonsmetode, som for personlighetstester med normativt og ipsativt format.

Bowen et al. (2002) sammenlignet testversjonene OPQ32<sub>i</sub> og OPQ32<sub>n</sub>. De fant ut at testtakerne reagerte mer negativt på forced-choice format ved OPQ32<sub>i</sub>, sammenlignet med Likert-skalaen til OPQ32<sub>n</sub>. Lignende funn er gjort i andre studier, og ulike forklaringer fremsettes for at det ipsative formatet er mindre likt. Det er vist å være mer forvirrende (Bowen et al., 2002) og vanskeligere å besvare (Bowen et al., 2002; Converse et al., 2008). Kline (2005) fremsatte at den ipsative personlighetstesten sin mangel på mulighet til å gradere svarene kan skape frustrasjon. Bowen et al. (2002) fant at det normative formatet gjorde at kandidatene fikk presentere seg slik som de ville. Ved dikotome svaralternativer kan informantene nekte for å ha visse karaktertrekk (Kubinger, 2002).

**Gapet mellom vitenskapen og praksis.** HR-profesjonelle er oppmerksomme på å skape positive kandidatopplevelser (Barbedette, 2005; König et al., 2010). Det er derimot hevdet at praksis ikke er i tråd med eksisterende litteratur (Ryan & Huth, 2008; McCarthy et al., 2017). En rekke artikler (f. eks. McCarthy et al., 2017; Ryan & Huth, 2008), så vel som bokkapitler (McCarthy & Cheng, 2014; Truxillo, Bauer, & McCarthy, 2015), gir eksplisitte forslag for å bedre kandidatopplevelse. Ryan og Huth (2008) fremsetter at en årsak til at gapet mellom praksis og teori blir opprettholdt er at de praktiske forslagene ikke er spesifikke nok.

Den teoretiske og empiriske fremstillingen overfor viser at det er undersøkt en rekke ulike faktorer relatert til kandidatopplevelsen. Derimot er det bare et begrenset antall studier som har undersøkt hvordan kandidater oppfatter en seleksjonsmetode basert på mulighet til å bruke ulike teknikker eller strategier ved testutfylling. Gilliland (1993) foreslo at «juksbarhet» på testenhetene kan påvirke testtaker sin persepsjon av rettferdighet (Truxillo et al., 2015).

### **Positiv selvpresentasjon og juksing på personlighetstester**

Juksing har vært av stor interesse og bekymring for praktikere og forskere så lenge personlighetsmål har eksistert (Zickar & Gibby, 2006). Juks på personlighetstester kan defineres som: «Et bevisst forsøk på å få egen personlighetsprofil til å ligne på det en oppfatter som den ideelle personligheten til den spesifikke jobben» (Martin, Bowen, og Hunt, 2002). Det er konsensus om at kandidater kan jukse på personlighetstester i virkelige ansettelsesprosesser (Birkeland et al., 2006; Boss, König, & Melchers, 2005; Donovan, Dwight, & Hurtz, 2003; Griffith, Chmielowski, & Yoshita, 2007; Salgado, 2016; Tett & Christiansen, 2007). Kandidater har innrømmet en betydelig mengde juksing ved direkte spørsmål om deres atferd (Donovan et al., 2003; König, Hafsteinsson, Jansen, & Stadelmann, 2011; König, Wong, & Cen, 2012).

Spørsmålet blir derfor ikke om det kan jukses, men heller mengden og konsekvensene av juksing. Griffith og Converse (2011) fant i sin metaanalyse at gjennomsnittlige 30% (+/-10%) jukset på seleksjonsverktøy som personlighetstesten. Konsekvensene av juksingen er debattert. Det er funnet at juksing kan resultere i svekket kriterievaliditet (f. eks. Griffith & Converse, 2011; Jackson, Wroblewski, & Ahston, 2000) og endret kandidatrangeting (f. eks. McFarland & Ryan, 2000).

Testjuksing blir i all hovedsak omtalt som et negativt fenomen i litteraturen, men det finnes noen unntak. Hogan, Barrett, og Hogan (2007) påpeker at rensningsprosess (juksing) ikke er noe annet enn vanlig sosialisert atferd. I denne studien tok jobbsøkere personlighetstesten som et steg i en rekrutteringsprosessen. Kandidatene fikk ikke jobben, men et halvt år senere søkte de på samme stilling, og tok samme personlighetstest. Et slikt gjentatt-målingsdesign er unikt; ved at kandidatenes naturlige motivasjon til å handle sosialt ønskelig blir testet. Argumentet for at juksing bare er en sosialisert atferd ble basert på at skåringsnivået mellom de to testtakingene ble lite endret. Marcus (2009) har foreslått å differensiere ut ifra grad av juksing; der lett juksing kan være sosialt adaptivt og brukbart for seleksjonsbeslutninger, mens ekstrem juksing bør evalueres annerledes.

Ziegler (2011) påpeker som nevnt at juksing ikke bør anses som en enhetlig og lik prosess for alle testtakerne. Det å forstå kandidaters tanker ved utfylling av personlighetstesten kan gi supplerende innsikt i hvordan, hvorfor, og når juksing oppstår. For dette behøves kvalitative studier, og noen slike foreligger i litteraturen.

**Kandidatenes tanker ved testtakingen.** König, Merz et al., (2012) undersøkte kandidatenes tanker ved utfylling av en normativ personlighetstest. Informantene hadde varierende grad av juksing, og følgende tre årsaker ble fremsatt for å ikke presentere seg mer uærlig: Sannheten kommer uansett frem, frykten for å bli oppdaget, og/eller antagelse om at ærlighet er slik en bør være og er best for begge parter. Informantene hadde ulikt grad av refleksjon i testutfyllingen og forskjellig preferanse for skåringsnivå. Når det gjaldt skåringsnivå foretrakk noen ekstrem respondering (høyeste skåringsnivå) og å unngå middelkategorien, mens andre mislikte ekstremskårer. Nesten samtlige av informantene tenkte at testadministrator vurderte grad av konsistens på testresultatet. Det ble påpekt at juksing ikke nødvendigvis var noe negativt, men heller en adaptiv prosess (König, Merz, et al., 2012).

I en annen kvalitativ studie av Robie, Brown, og Beaty (2007) skulle deltagerne tenke høyt mens de fylte ut en personlighetstest. I samsvar med König, Merz, et al. (2012) sine funn

ble det rapport om ulik grad av juksing, der noen jukset litt og andre ekstremt. Kandidatene som jukset litt tenderte mot å danne et kompromiss slik at det reflekterte deres sanne selv, mens de som jukset ekstremt prøvde å skape en ideel profil. En svakhet ved denne studien var at strategiene ikke ble analysert i detalj (Robie et al., 2007). Zickar, Gibby, og Robie (2014) sin kvantitative tilnærming dannet en lignende kategorisering mellom «lett juksing», og «ekstrem juksing».

Kuncel og Tellegen (2009) fant at når kandidatene fikk instruksjoner om å presentere seg mest ønskelig, valgte de på flere av attributtene/påstandene en moderat respons (svaralternativ «enig»), heller enn ekstrem respons (svaralternativ «helt enig»). Bare 1% vurderte «ekstremt høyt» som mest positivt på ulike selvbeskrivende adjektiver. Begrunnelsen for dette var at ekstrem respondering ikke var ønskelig hos testgiver, at atferden relatert til slik respondering er maladaptiv, at de ikke vil bli trodd, og/eller at det er en feil fremstilling av dem selv.

En siste kvalitativ studie fant at når respondentene ble bedt om å jukse, svarte de ofte som de ville gjort i normale omstendigheter, men litt mer høyere (Ziegler, 2011).

Flere av disse studiene utforsket ønsket skåringsnivå, noe som også er undersøkt kvantitativt. Slike studier har funnet at middelskårer ikke var ønskelig (Dunlop, Telford, & Morrison, 2012), og at nest øverste skåringsnivå foretrekkes (Borkenau & Zaltauskau, 2009). Samt at endring i jobbeskrivelsen endret ønske om gjennomsnittlig eller ekstremskåre (König, Mura, & Schmidt, 2015). Goffin og Boyd (2009) presenterte et «beslutningstre», med en stegvis beslutningsprosess som kulminerer i enten juksing eller ærlig respondering ved personlighetstesting. Dette som et forsøk på å forstå tankegangen bak denne atferden.

**Hvordan påvirker muligheten til å jukse testopplevelsen?** Gilliland og Hale (2005) etterspurte et fokus på å finne ut hvordan persepsjon av muligheten til å jukse påvirker testopplevelsen. De fant at tester som ble oppfattet som lettere å jukse på ble ansett som mindre rettferdige, og som fremsatt tidligere, kan lav opplevd rettferdighet bidra til å skape en dårligere testopplevelse. Samtidig skårer tester som blir oppfattet som enkle å jukse på høyere på overflatevaliditet (Rolland & Steiner, 2007). Høy overflatevaliditet er vist å være relatert til en positiv kandidatopplevelse. Om det da er tilfellet at de testene som oppfattes som lette å jukse på, samtidig har en høy overflatevaliditet, kan det være at den totale testopplevelsen blir positiv (Ryan & Huth, 2008). Det er altså ikke gitt at økt persepsjon av evne til å jukse gir negative reaksjoner.

**Hva påvirker graden av juksing?** En rekke modeller tar for seg juksing på personlighetstester (Ellingson & McFarland, 2011; Goffin & Boyd, 2009; Marcus, 2009;

McFarland & Ryan, 2000). Fellestrekk for disse modellene er oppfattelsen om at juksing påvirkes av en evne- og en motivasjonskomponent. I denne studien fokuseres det mest på motivasjon, da informantenes kognitive evner ikke blir undersøkt. Ellingson og MacFarland (2011) fant at troen på at juksing er nødvendig for å få jobben er en motivasjonsfaktor som bidrar til økt juksing. Hvis kandidaten klarer å identifisere kriteriene som testen måler (høy overflatevaliditet), vil det øke graden av juksing (König, Melchers, Kleinmann, Richter, & Klehe, 2006; Marcus, 2009).

Lengre svartid er en faktor som er forbundet med juksing (Fine & Pirak, 2015; Van Hooft & Born, 2012). Komar, Komar, Robie, og Taggar (2010) fant at tidsbegrensning kunne redusere juks på en personlighetstest, men bare hos testtakerne med lav kognitiv evne.

**Metoder for å redusere juksing.** Det er utarbeidet flere metoder for å forsøke å fange opp eller redusere juksing. Her er det ikke rom for en inngående drøftelse av alle slike metodikker, men de to som er relevante for studien blir kort presentert.

Flere teoretikere anbefaler å bruke en ipsativ personlighetstest. Dette fordi forced-choice formatet er vist å beskytte bedre mot juksing enn Likert-skalaen ved en normativt personlighetstest (Bartram, 2007; Bowen et al., 2002; Christiansen, Burns, & Montgomery, 2005; Griffith & McDaniel, 2006; Jackson et al., 2000; Salgado et al., 2015). Dette kan forklares med at kognitiv evne spiller inn på evne til å jukse (Pauls & Crost, 2005), og ipsative mål med forced-choice format er mer kognitivt krevende å jukse på (Christiansen et al., 2005; Vasilopoulos, Cucina, McElreath, & Julia, 2005). Sjöberg (2015) er derimot kritisk, og hevder at mye av evnen til å jukse vil forbli med ipsative mål.

Konsistensmål fanger opp graden av samsvar i svarene som avgis på personlighetstesten. Dette målet ble ikke opprinnelig utviklet for å fange opp juksing, men for å oppdage vilkårlighet i besvarelsen. Derimot blir det i den opprinnelige testmanualen til OPQ32<sub>i</sub> fremsatt at de som svarer ærlig og nøyaktig tenderer mot å respondere på en konsistent måte når de presenteres for like enheter (SHL, 1999). Dermed kan det anses som et tegn på juks om en kandidat er høyt ukonsistent i sin besvarelse. Dalen et al. (2001) mente derimot at et slikt konsistensmål i seg selv kan jukes på.



## Metode

### Bakgrunn for studien

Bakgrunnen for studien var ønsket om å undersøke kandidatopplevelsen av å ta en personlighetstest i en rekrutteringsprosess. Eksplorerende forskningsdesign blir ofte benyttet når det er begrenset med forkunnskap om et tema, og det er vanskelig å stille klare hypoteser (Devers & Frankel, 2000). Et slikt forskningsdesign var hensiktsmessig for denne studien, siden det ikke foreligger noen studier på kandidatopplevelsen av OPQ32<sub>i</sub>. Samt er det så vidt artikkelforfatteren bekjent ingen av de tidligere studiene på kandidatreaksjoner og seleksjonsverktøy som er utført med et norsk utvalg. En fordel med den utforskende innfallsvinkelen blir da at den åpner opp for å få frem det unike med den norske konteksten.

**Kvalitativ metode.** Kvalitativ metode ble benyttet i denne studien. Kvalitativ forskning er designet for å forstå det individuelle perspektivet og få innsikt i den enkeltes opplevelse (Rowan & Huston, 1997). En slik tilnærming passet godt til mitt ønske om å belyse aspekter ved kandidatenes egenopplevelse av å ta en personlighetstest. Målet var å fange opp de personlige historiene. At studietematikken ble ansett som sammensatt og relativt vanskelig å måle, bidro til at kvalitativ metode ble vurdert som gunstig. Dette er forenlig med studien sitt ønske om å innta en pragmatisk rolle; mye av den tidligere forskningslitteraturen på fenomenet er kvantitativt, og det er etterspurt flere kvalitative studier på studiefeltet.

### Datainnsamling

Som datainnsamlingsmetode ble det benyttet semi-strukturerte, individuelle intervjuer. Semi-strukturerte intervjuer består av både hoved- og oppfølgingsspørsmål, men åpner opp for at forskeren kan divergere for å følge en idé eller respons mer i detalj (Gill, Stewart, Treasure, & Chadwick, 2008). Dette skapte en fleksibilitet og frihet til å utforske de temaene som informanten selv tok opp, samtidig som de forhåndsdefinerte spørsmålene i intervjuguiden ivaretok min trygghetsfølelse som en relativt fersk forsker. Dette forholdet mellom grad av struktur og frihet ble ansett som hensiktsmessig for denne studien.

Bruk av fokusgruppeintervjuer hadde gitt muligheten for et større utvalg. Derimot ble denne metoden raskt forkastet, da det ville true informantenes anonymitet. Samtidig kan det antas at det ville blitt problemer med sosial ønskelighet; informantene var ubekvemme med å fortelle om uærlighet i de individuelle intervjuene, og dette ville trolig forsterket seg ved fokusgruppeintervjuer.

**Rekrutteringsprosedyre.** Flere utvalgsstrategier eksisterer, og i kvalitativ forskning anbefales ofte en strategisk utvalgsstrategi. Med denne strategien forsøker en å velge de informantene som gir «rikest informasjon» om forskningsspørsmålet (Devers & Frankel, 2000). For å oppfylle dette må det settes noen krav til egenskaper hos informantene, og følgende kriterier settes for deltagelse i studien:

1. Informantene må ha gjennomført personlighetstesten OPQ32; i en rekrutteringsprosess.
2. Rekrutteringsprosessen må ha funnet sted i løpet av det siste halve året.

Det første kriteriet ble valgt for å få et likt sammenligningsgrunnlag, og det andre kriteriet ble inkludert for at informantene skulle ha opplevelsen av å ta personlighetstesten klart i minne. Tidsperioden på et halvt år var et maksimum, og det ble forsøkt å rekruttere informanter som så nylig som mulig hadde tatt personlighetstesten.

Kvalitativ forskning har ikke et mål om å generalisere resultatene (King & Horrocks, 2010). Likevel vil man gjerne gjøre mer enn å beskrive fenomenet hos de aktuelle informantene, og former for overførbarhet og generalisering er ønskelig. Derfor må forskere etterstrebe å rekruttere deltakere som står i ulike posisjoner i relasjon til forskningstemaet, og slik kan illustrere meningsfulle forskjeller i opplevelsen (King & Horrocks, 2010). Basert på denne grunntanken ble det fokusert på å skape et heterogent utvalg, ut ifra karakteristikker som kjønn og alder. I utgangspunktet var det også ønskelig med en spredning i stillingsnivå til stillingene informantene ble rekruttert til. Derimot var ikke dette mulig å etterfølge i praksis, og utvalget er homogent med tanke på at alle deltagerne var i en rekrutteringsprosess til en lederstilling/stilling med høyt lederansvar.

Konsulentfirma i Trondheim bisto med rekrutteringsarbeidet. Disse ble kontaktet fordi jeg hadde kjennskap til at de brukte personlighetstesten OPQ32; som seleksjonsverktøy i rekruttering. Konsulentfirmaet forespurte potensielle kandidater om deltagelse, og oppga min kontaktinformasjon. Den videre kontakten var forbeholdt meg og informantene, uten innblanding fra konsulentfirmaet.

***Teoretisk metning.*** I utgangspunktet var målet å intervjuer ni kandidater, men bare åtte intervjuer ble gjennomført. Data ble samlet inn til det oppsto metning; en form for informasjonsoverflødigheit, der ingen ny relevant informasjon kom frem i intervjuet (Tuckett, 2004). En opplevelse av metning oppsto etter rundt syv-åtte intervjuer, der det siste (åttende)



intervjuet tilførte minimalt med ny innsikt som var relevant for problemstillingen. Det niende intervjuet ble avlyst grunnet sykdom. Ut i fra opplevelsen av metning, og at intervjukandidaten var svært travel i denne perioden, ble det ikke avtalt noe nytt intervjutidspunkt.

**Beskrivelse av informantene.** Utvalget besto av åtte informanter, som presentert i Tabell 1. Tabellen illustrerer at det var en jevn kjønnsfordeling med like mange kvinner som menn. Det var en spredt aldersfordeling mellom 35 til 55 år. Alle unntatt én kandidat hadde tatt personlighetstest(er) i tidligere ansettelse(r). Derimot var det ingen av kandidatene som hadde tatt den samme personlighetstesten (OPQ32;) tidligere. Fire av informantene tok personlighetstesten i forbindelse med rekruttering til den samme stillingen, mens de resterende utførte testen i rekrutteringsprosesser til andre, separate stillinger. Med unntak av to informanter var alle i en rekrutteringsprosess til lederstillinger, men også disse to stillingene innebar høy grad av lederansvar.

Tabell 1

*Beskrivelse av informantene*

<u>Informant</u>	<u>Aldersgruppe</u>	<u>Gjennomført personlighetstest ved tidligere ansettelse</u>
«Henrik»	35-39 år	Nei
«Bjørn»	35-39 år	Ja (en gang)
«Karoline»	40-44 år	Ja (en gang)
«Eirik»	40-44 år	Ja (tre ganger)
«Lene»	45-50 år	Ja (en gang)
«Andrea»	45-50 år	Ja (en gang)
«Martin»	51-55 år	Ja (en gang)
«Elise»	51-55 år	Ja (rundt 10 ganger)

*Merk. Informantene blir presentert med pseudonym*

**Utforming av intervjuguiden.** Intervjuguiden besto av hovedspørsmål og oppfølgingsspørsmål (appendiks A). Følgende seks hovedtemaer var av interesse for å belyse problemstillingen: 1) Generelt om personlighetstesten, 2) Forberedelser, 3) Testgjennomføring, 4) Testresultat og tilbakemeldinger, 5) Ærlighet versus strategier og utfyllingsteknikker, og 6) Oppfattelse av prosess og bedrift.

Det ble utført revideringer av intervjuguiden etter pilottesting, noe som sikret at intervju spørsmålene var lette, tydelige, og mulige å besvare (Gill et al., 2008). Dette ble ansett som et sentralt grep for å øke intervju kvaliteten. I tillegg ble noen av spørsmålene endret etter

første intervjuet, siden de latet til å legge føringer på informantenes svar. For eksempel ble spørsmålet «Tror du andre benytter noen strategier når de fyller ut en personlighetstest?», erstattet med spørsmålet: «Hva tror du andre tenker når de fyller ut en personlighetstest?».

**Intervjugjennomføring.** Alle intervjuene ble gjennomført ansikt-til-ansikt i løpet av september måned, 2016. Varigheten på intervjuene ble stipulert til én time, og de varte fra tre kvarter til litt over en time. Intervjuene ble enten gjennomført på kontoret til konsulentfirmaet, på informantenes arbeidsplass, eller på NTNU. Informantene fikk selv bestemme intervjustedet. Dette var et bevisst grep, siden mange av informantene var svært travle, og lang reisevei ble vurdert som en potensiell hindring for mulighet og lyst til å delta.

Alle intervjuene ble tatt opp på båndopptaker. Dette var positivt i den forstand at det ga muligheten til å følge opp informantenes beretninger og å skape en god intervjusetting, med visshet om at alt materialet ble dokumentert. Alle informantene samtykket til bruk av båndopptakeren uten videre, men jeg opplevde et ubehag knyttet til båndopptakeren i de tidlige intervjuene. På de to første intervjuene var båndopptakeren plassert synlig, midt på bordet, og informanten kikket på den gjentatte ganger. Dette svekket oppmerksomheten til informantene, og det ble derfor tatt et valg om å plassere båndopptakeren litt til siden i de senere intervjuene. Dette ga et inntrykk av at båndopptakeren ble mindre i fokus og litt mer glemt bort.

Det ble notert ned stikkord i de tilfellene informantene tok opp flere relevante samtaletemaer samtidig, og ikke alt passet seg å umiddelbart følge opp. Stikkordsnotatene fungerte som en påminnelse om at tråden skulle plukkes opp igjen senere. Det opplevdes som tillitsvekkende å kunne referere tilbake til det informantene hadde sagt. Etter hvert intervju ble det fylt ut et interaksjonsskjema for å kort dokumentere inntrykk og atferd som ikke fanges opp av båndopptakeren (appendiks B).

**Briefing og debriefing.** Før hvert intervju ble en briefing gjennomført. Her ble informanten informert om hensikten med intervjuet, det ble understreket konfidensialitet og anonymitet, og muligheten til å trekke seg når som helst (redegjøres for i «etiske betraktninger», s. 25). I tillegg ble det informert om bruken av båndopptaker. All denne informasjonen hadde informantene fått på informasjonsskriv på e-post i forkant, men ble ansett som så viktig informasjon at det ble gjentatt. Kandidatene ble også oppfordret til å snakke fritt og åpent. Briefingen endte med at informantene skrev under på samtykkeerklæringen og båndopptaker ble slått på.

Alle intervjuene avsluttet med en debriefing. Her ble informantene spurt om de hadde noe de ønsket å tilføye eller noen spørsmål. De fikk beskjed om at det bare var å ta kontakt om det var noe de hadde behov for å prate om i etterkant av intervjuet.

**Transkribering av intervjuene.** Braun og Clarke (2006) legger vekt på at forskeren minimum bør få med seg alle verbale utsagn, og noen ganger også ikke-verbale utsagn. Her ble lydopptakene transkribert i et detaljert playwrite-format. Det vil si at all tale ble transkribert ordrett; inkludert latter, nøling, gjentakelser, og sukking. Pauser på rundt 0.5 sekunder ble markert med (..), pauser mellom 0.5-1 sekund med (...), og lengre pauser med ... og antall sekunder i parentes. Detaljerte transkripsjoner gir mindre risiko for å miste verdifull informasjon i transkripsjonsprosessen (Kvale & Brinkmann, 2009). Samtidig kan en for omfattende transkribering bli for tidskrevende og gå ut over tid til analysering. En transkripsjon i playwrite-format ble ansett som en god løsning for å skape et balansert nivå.

Det ble satt av tid etter hvert intervju slik at transkriberingen kunne utføres samme dagen, mens intervjuet fortsatt var friskt i minnet. Gjennomlesningen av intervjuet fungerte som en læringsprosess til det neste intervjuet, noe som gjorde det hensiktsmessig med en fortløpende transkribering.

### **Analysetilnærming**

For å analysere datamaterialet ble en versjon av tematisk analyse benyttet; slik som beskrevet av Braun og Clarke (2006). Tematisk analyse er en metode for å identifisere, analysere, og rapportere mønstre i et kvalitativt datasett (Braun & Clarke, 2006). Dette er regnet som en fleksibel metode, noe som ga meg som forsker en god mulighet til å tilpasse metoden til studiens individuelle formål. Tematisk analyse er en av de enkleste kvalitative analysene å gjennomføre for forskere med lite erfaring (Braun og Clarke, 2006), i motsetning til mange andre kvalitative metoder som er komplekse og kompliserte. Samtidig kan metoden benyttes på tvers av flere teoretiske og epistemologiske tilnærminger (Braun & Clarke, 2006), noe som åpnet opp for en selvstendighet i forskningsrollen. Alle disse aspektene bidro til at tematisk analyse ble vurdert som en god analysemetode for denne studien.

Analysen er i mindre grad drevet av min teoretiske forkunnskap, og kan dermed karakteriseres som en datadrevet (induktiv) tematisk analyse. Det er fokusert på å finne detaljerte historier og bygge kategorier på det som undersøkes, istedenfor å lete bevisst etter forhåndsdefinerte teorier i beretningene. En slik datadreven tilnærming er hensiktsmessig for denne studien, som ønsker å ha en utforskende tilnærming på et relativt ukjent studiefelt.

Selv om det ble benyttet en mer induktiv form for tematisk analyse, må det påpekes at analyseprosessen inneholder elementer av både induksjon og deduksjon.

**Analyseprosess.** Til tross for at tematisk analyse er en mye benyttet metode innenfor kvalitativ forskning, er det ikke helt enighet i hva tematisk analyse er og hvordan analysen skal utføres (Braun & Clarke, 2006). På bakgrunn av dette gir Braun og Clarke (2006) en guide for gjennomføring av analysemetoden, i følgende seks faser: 1) Bli kjent med dataene, 2) Generere de første kodene, 3) Søke etter temaer, 4) Gjennomgå temaene, 5) Definere og navngi tema, og 6) Produsere en skriftlig rapport. Ofte er det en utilstrekkelig rapportering av detaljene om prosessen og analysen (Braun & Clarke, 2006). For å forsøke å motvirke dette vil denne studien gi en eksplisitt fremstilling av hvordan de ulike analysefasene har blitt fulgt. Dette vil bidra til en økt transparens overfor leseren, noe som er avgjørende for kvalitet i kvalitativ forskning (Creswell & Miller, 2010). Det er viktig å påpeke at til tross for at stegene presenteres kronologisk, har det i virkeligheten vært en rekursiv prosess der jeg har gått frem og tilbake mellom stegene.

**Fase 1. Bli kjent med dataene.** Lydopptakene ble hørt igjennom to ganger før transkripsjonsoppstart. Etterpå fulgte en aktiv gjennomlesning av transkripsjonsmaterialet med problemstillingen i bakhodet, samtidig som deskriptive notater ble notert ned i marginen, som hjelp til å guide videre analyse. Om det dukket opp forslag til mer abstrakte koder eller temaer ble disse notert ned, men det ble aktivt forsøkt å ikke gå for dypt inn i kodingsarbeidet i denne fasen. Dette var for å unngå å låse meg til potensielle temaer for tidlig, noe som kunne svekke funnene av viktige temaer senere i analysen. Eksempler på notater fra denne fasen er: «Helt normalt med personlighetstest» og «Å være ærlig er lurt».

**Fase 2. Generere de første kodene.** Meningsbærende enheter ble identifisert og kodet. En meningsbærende enhet er den mest basale enheten i analysen, og viser til en del av datamaterialet som forskeren ser i sammenheng med studiefenomenet (Braun & Clarke, 2006). Det er fremmet at konseptualiserte koder, istedenfor koder av mer konkret innhold, gir bedre overordnede temaer til slutt (Howitt, 2013). Derfor ble det forsøkt å benytte en viss grad av abstraksjon, samtidig som kodene var knyttet tett opp mot dataene. Kodingsarbeidet var basert på en datadreven tilnærming; det ble ikke kodet ut ifra spesifikk teoretisk interesse eller eksisterende koderammeverk (Braun & Clarke, 2006). Samtidig var jeg som forsker bevisst på at eget epistemologisk ståsted og teoretiske bakgrunn til en viss grad ville prege dette arbeidet.

Alt datamaterialet ble kodet, fordi det på forhånd var få konkrete tanker om utfallet av analyseprosessen, og for å unngå å miste viktig(e) perspektiver(er). En gjennomgang av hele datamaterialet resulterte i 204 distinkte koder. Tabell 2 gir et eksempel på kodingsarbeidet i denne fasen. Dataprogrammet NVivo (NVivo, versjon 10) ble benyttet for å assistere dette arbeidet. Det er viktig å huske på at det er forskeren, og ikke dataprogrammet, som gjennomfører analysen (Howitt, 2013). Derav ble NVivo bare benyttet som et verktøy som ga systematikk og oversikt i kodegenereringen. Dette krever ikke mindre tankearbeid, men ga en god oversikt og struktur på koder med tilhørende sitater.

Tabell 2

*Eksempel på tekstutdrag med tilhørende koder*

Tekstutdrag	Koder
«(...) Men en personlighetstest, kan man jo ikke gjøre noe annet enn å være seg selv, tenker jeg, så det ble lagt til grunn det. Så det er ikke noe vits å tenke «hva hadde jeg svart sist» (...) Det nytter ikke å lage noe rute igjennom det, tror ikke jeg heller. Det er mulig noen prøver det, men det ville ikke jeg gjort»	Være seg selv Nytter ikke å tenke over tidligere svar (strategi) Andre tenker over tidligere svar (strategi)
«(...) det kommer jo alltid frem litt nyanser og sånt. Og man tenker litt sånn: ah, sant det, jeg er jo kanskje litt sånn ja. Lærer litt om meg sjæl da, på en måte».	Testresultat avdekker nyanser Egenlæring

**Fase 3. Søke etter temaer.** Et tema skal fange opp noe viktig om dataen i relasjon til forskningsspørsmålet, og representere et nivå av mening eller responsmønstre innenfor datasettet (Braun & Clarke, 2006). Prevalens av temaene har blitt lagt merke til, men har ikke styrt analyseprosessen. Hovedfokuset var på at temaene skulle fange opp noe essensielt og sentralt for forskningsspørsmålet, ikke bli gjentatt flest ganger. Det ble utformet både overordnede temaer og underkategorier, og kodene som ikke passet inn i et overordnet tema ble kategorisert som «uspesifisert». Rent praktisk ble dette arbeidet utført med hjelp av post-it-lapper, der de av tematisk likhet ble samlet. Dette ga en god visuell oversikt, og muligheten til å se helheten i materialet og relasjon mellom temaene.

Forforståelsen vil naturligvis påvirke forskerrollen noe, men det ble aktivt etterstrebet å ha en åpen holdning til det som befant seg i datasettet.

**Fase 4. Gjennomgå temaene.** I denne fasen ble noen temaer slått sammen, andre splittet eller fjernet fra analysen. Det ble etterstrebet en indre homogenitet og ytre heterogenitet. I praksis betyr dette at dataekstrakter innenfor et tema måtte henge meningsfullt sammen, samtidig som det må være en tydelig forskjell mellom temaene (Javadi & Zarea, 2016). Det var til tider utfordrende å finne temaer som reflekterte datamaterialet, samtidig som de var konseptuelt ulike. Et eksempel på tema som tidlig dukket opp, men som på dette stadiet ble forkastet var følgende: «Personlighetstest som sikkerhetsline». Dette fordi det dreide seg mer om en nytteverdi fra bedriften sin side, og i mindre grad fanget opp kandidatperspektivet. Det ble utført flere revideringer av det tematiske kartet; en visuell oversikt der temaene ble sett i sammenheng. I løpet av dette arbeidet gikk jeg hele tiden tilbake til rådataene for å sørge for at temaene var grunnet i informantenes utsagn.

**Fase 5. Definere og navngi tema.** I denne fasen ble det tatt en siste vurdering av om hvert enkelt tema var relevant for oppgavens problemstilling. Som hjelp i dette arbeidet ble det utarbeidet et tematisk narrativ for hvert tema, for å teste temaets styrke. Det ble gitt presise navn til hvert tema, som illustrerte temaets interne homogeniteten, samt eksterne heterogeniteten til andre temaer. Disse temaene blir presentert i resultatene.

**Fase 6. Produsere en skriftlig rapport.** Det ble fokusert på å presentere materialet på en lettfattelig måte, slik at leseren enkelt kunne følge argumentasjonen. I tillegg ble det forsøkt å skape en balanse der det ble gjengitt nok utdrag til å skape troverdighet og validitet til hvert tema, samtidig som leseren ikke mister den røde tråden. To hensyn styrte hvilke utdrag som ble valgt ut. For det første skulle alle de inkluderte utdragene fange opp essensen i temaet. For det andre var det vesentlig å velge utdrag som bidro til å opprettholde informantens anonymitet.

Underveis i prosessen ble det utført litteratursøk for å undersøke eksisterende empiri relatert til temaene som var fremtredende hos informantene. Søkemotorene som ble benyttet var Oria (ved NTNU), Scopus, ScienceDirect, og PsycNET (APA).

### **Etiske betraktninger**

Videre redegjøres det for de etiske betraktningene som har styrt forskningsprosessen. Det ble søkt om godkjenning fra Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), og skriftlig godkjenning ble mottatt før det ble opprettet kontakt med deltagerne (appendiks C).

**Informert samtykke.** Informasjonsskrivet fulgte NSD sin mal for å få med alle sentrale opplysninger. Dette inkluderte blant annet opplyser om studiehensikten, frivillighet,

og muligheten til å trekke seg fra studien (appendiks D). Samtlige av deltagerne signerte for informert samtykke. Ingen av deltagerne valgte på noe tidspunkt å trekke seg fra studien.

**Konfidensialitet.** For å skape en høy grad av fortrolighet ble anonymitet og konfidensialitet vektlagt, og eksplisitt uttrykt i briefing- og debriefing. Deltagerne ble informert om at alle personopplysningene ville bli behandlet konfidensielt, og at deres utsagn ville være anonymisert i den ferdige publikasjonen. For å sikre konfidensialitet ble lydfiler slettet umiddelbart etter at de var transkribert, og transkripsjonsmaterialet ble lagret på passordbeskyttende filer. Liste med navn på deltagerne og annen personidentifiserende informasjon, som kontaktinformasjon og arbeidssted, var innelåst i et skap adskilt fra transkripsjonene. Data ble oppbevart frem til 1. oktober 2017, før de ble tilintetgjort.

**Potensielle konsekvenser.** Det ble tatt hensyn til at deltagelsen kunne påføre informantene potensielle skader (Kvale & Birkmann, 2009). Derfor ble det satt av tid etter hvert intervju til å spørre informantene om opplevelsen, og tydelig uttrykke at de kunne ta kontakt ved behov. Det ble vurdert som lite sannsynlig at informantene ble påført noe skade av deltagelsen, da studietematikken ikke ble ansett som å være av spesielt sensitiv art.

**Forskerens rolle.** Som forsker bør en innta en etisk, god rolle under hele studiegjennomføringen. Dette ble etterstrebet ved å ta veloverveide valg helt fra rekrutteringsprosedyren, til datainnsamling og analysering, og helt til rapportering av resultatene. Ifølge Creswell og Miller (2000) kan det å ha en refleksiv tilnærming til forskerrollen bidra til økt validitet. I tråd med dette har jeg antatt at min deltagelse kan forme intervjuet, og tatt høyde for mulige faktorer (som egen forkunnskap) som kan innvirke på intervju- og analyseprosessen.

**Benytte tredjepart i rekrutteringen.** Som beskrevet bisto et konsulentfirma i Trondheim med å finne potensielle kandidater. Det skal ikke utelukkes at deltagerne opplevde et press på at de burde delta i studien for å styrke forholdet til konsulentfirmaet. Kanskje de anså det som positivt for forholdet til konsulentene, da det ikke er utenkelig at de vil møtes igjen i en senere rekrutteringsprosess. Hvis dette er tilfellet vil frivilligheten til deltagerne bli svekket, og det kan oppleves som en frivillig tvang. Dette ble forsøkt unngått ved at det fra første kontakt tydelig ble presisert at dataene bare skulle brukes i en masteroppgave, og at datamaterialet ble anonymisert overfor konsulentene. Bare jeg som forsker hadde kjennskap til det siste utvalget, og utover førstekontakten ved forespørsel om deltagelse var all kontakt forbeholdt meg og informanten.





## Resultat

Analyseprosessen resulterte i syv hovedtemaer, der noen blir beskrevet med underkategorier. Hovedtemaene- og underkategoriene var følgende: (1) *En naturlig og forventet del av prosessen*, (2) *Strategisk optimalisering av testresultatet* (underkategoriene: «ærlighet som moralsk ideal og strategi», «tidligere gjennomsnittstid som mål for tidsbruk», «skåre bedre enn gjennomsnittlig», og «konsistens: være tro mot «påstand»»), (3) *Formatet og prosessen begrenser strategibruk* (underkategoriene: «testen som hindring for strategisk besvarelse» og «tilbakemeldingssamtale fanger opp strategibruk»), (4) *Ønske om å være delaktig*, (5) *Høy tiltro til testen og testing gjør at seleksjonsprosessen oppleves rettferdig*, (6) *Opplevd egenutbytte gjennom økt selvinnsett*, og (7) *Oppfattet jobbrelevans gir grunnlag for aksept*.

Gjeldende temaer og underkategorier er valgt fordi de gir et godt utgangspunkt for å besvare problemstillingen i sin helhet; med et fokus på både strategier og baktanker ved gjennomføring av personlighetstesten, samt kriterier for å skape en god testopplevelse.

### En naturlig og forventet del av prosessen

Det første overordnede temaet som kom fram i analysen henspiller på informantenes fortellinger om at de forventer en personlighetstest, fordi de anser det som en naturlig del av prosessen. Samtlige av informantene forteller om at de i fra starten av seleksjonsprosessen forutså at en personlighetstest kom til å bli inkludert. Det er en oppfatning om at personlighetstester er noe «alle» som rekrutterer benytter, og derav er det en selvfølge at det inkluderes i denne prosessen. Dette belyses av følgende informant:

*«Jeg ble absolutt ikke overrasket. Det var noe som var forventet. Jeg hadde jo tatt en slik test tidligere. Det er jo slik alle gjør i en ansettelsesprosess»* - Henrik

Sitatet gjenspeiler flere av informantene tankegang; tidligere personlighetstesttaking er grunnen til at det antas at en personlighetstest inkluderes. Til tross for at majoriteten av informantene bare hadde tatt én personlighetstest tidligere, ble inkluderingen av personlighetstesten ansett som normen. Samtidig beror denne oppfatning på informantenes tidligere samtaler med andre, som vist ved denne uttalelsen: «*Snakket med venner om det [personlighetstest] her og der, det er jo helt normalt. Flere jeg kjenner har vært igjennom det*» (Bjørn). At flere eller noen i bekjentskapskretsen har utført en personlighetstest skaper en oppfatning om at dette er normen. Kombinasjonen av at en selv har tatt testen og kjennskap til

at andre har tatt testen gir en spesielt høy forventning om at en personlighetstest inkluderes. Disse informantene beretter om at de heller hadde blitt overrasket om det *ikke* hadde blitt benyttet en slik test:

*«Jeg regnet med det da. Det har liksom vært (...) jeg hadde vært mer overrasket om det ikke kom en test da, enn at det kom. For å si det sånn. Hadde nesten blitt litt skeptisk til om de ikke var seriøse»*

- Elise

Sitatet viser tendensen til å knytte profesjonalitet og bruken av en personlighetstest sammen. Basert på flere lignende utsagn tolkes det som at det er en grunnleggende oppfatning om at denne seleksjonsprosessen er profesjonell og seriøs, og dermed blir det opplagt at de må ta en personlighetstest. Disse forventningene om en personlighetstest gir positive ringvirkninger ved å bidra til avbalanserte og kontrollerte følelser ved testtakingen. Dette uttrykkes av to informanter: «*Ble ikke så nervøs, for visste det kom*» (Lene) og «*Bli ikke noe ubehagelig, har tatt en lignende test før*» (Eirik). Disse utsagnene hentyder på at informantene ved tidligere testtaking var mer nervøse og følte mer ubehag.

### **Strategisk optimalisering av testresultatet/profil**

Dette temaet fanger opp informantenes mål og ønske om å strategisk optimalisere testresultatet sitt. Begrepet «strategisk optimalisering» benyttes for å beskrive denne atferden. Dette fordi det ikke oppfattes som at informantene har som hensikt å endre testresultatet drastisk, men heller forsøker å gjøre enkelte forbedringer. Dette temaet blir godt illustrert av to av informantenes svar på spørsmålet om hva de underveis i testtakingen tenker om testresultatet: «*Man jobber jo alltid for å få best resultat*» (Henrik) og «*Målet må jo være å få en god profil da*» (Elise). Ett ønske om beste resultat/god profil refererte ikke bare på de faktiske skårene på de ulike personlighetsfaktorene, men også på ulike kriterier knyttet til testgjennomføring som anses som medvirkende på sluttresultatet. Hos majoriteten av informantene latet dette til å være basert på et høyt ønske om å få jobben, som fremstilt av denne informanten:

*«Jeg vil jo gjerne få jobben da, så da må jeg gå inn for å forsøke å få det til»*

- Bjørn

Informantene har ofte så høyt ønske om å få jobben at de anser det som nødvendig å delta i noe former for resultatoptimalisering. Flesteparten benyttet ordene «forsøker» og «prøver» når de omtaler strategibruk og økt jobbsjans, noe som hentyder at de ikke er helt sikre på at de får det til. Hvordan dette forsøket på strategisk optimalisering av testresultatet foregår i praksis er oppsummert i de fire underkategoriene (Se tabell 3). Første underkategori belyser en kontrastfylt tilnærming til ærlighet; både som en strategi for å optimalisere testresultatet, men også som en handling med et moralsk insentiv.

Tabell 3

*Underkategorier for temaet «Strategisk optimalisering av testresultat»*

<u>Tema</u>	<u>Underkategorier</u>
<b>Strategisk optimalisering av testresultat/profil</b>	Ærlighet som moralsk ideal og strategi Tidligere gjennomsnittstid som mål for tidsbruk Skåre bedre enn gjennomsnittlig Konsistens som strategi: Være tro mot «påstand»

**Ærlighet som moralsk ideal og strategi.** Denne underkategorien belyser en form for dobbelthet ved ærlighet; en ærlighet fordi det er moralsk riktig og en strategisk ærlighet. Gjennomgående for samtlige av informantenes fortellinger var et ønske om å være så ærlig som mulig slik at det representerer deres sanne selv. At en bør innta en ærlig rolle blir ofte nevnt uoppfordret tidlig i intervjuet, og flere av informantene snakket om dette med en selvfølgelighet: «Jeg bør jo handle i tråd med mine grunnleggende verdier, slik jeg faktisk er» (Eirik) og «Blir jo fullstendig galt av meg som menneske å ikke være ærlig» (Lene). Disse sitatene viser en tydelig preferanse for å svare ut ifra egen personlighet (ærlig besvarelse). Denne ønskede atferden blir stående som en kontrast til temaet; de vil *ikke* å presentere seg annerledes for å optimalisere testresultatet. Disse utsagnene kan tolkes som at strategibruk ikke oppstår, men videre i intervjuet oppstår det en differensiering mellom informantenes ønskede og faktiske atferd.

Informantens faktiske atferd er avvikende fra disse fortellingene. Informantutsagnet «90%-ærlighet» er mer beskrivende for testtakingen. Det moralske ønsket blir stående som et *moralsk ideal*; en tilstand de ønsker og bør oppnå. I praksis benyttes det flere ulike strategier (som presentert i de neste underkategoriene), og en strategisk ærlighet; en ærlighet fordi det blir mest hensiktsmessig ved testutfylling. I store deler av intervjuet omtales ærlighet på en slik måte at det tolkes som å være en strategi:

*«Men det som på en måte var det jeg tenkte var bare å komme i gang uten å forsøke å knekke noen kode eller prøve å se noe retning i ting. Jeg fant ut at det var en bedre måte å gjøre det på (...)»*

- Henrik

*«Jeg prøvde å være ærlig for etterhvert som testen skred frem så jeg at det var den beste strategien. Fordi det er nesten umulig å påvirke den, så det er bare å svare fra levra»*

- Lene

De to overstående sitatene illustrerer det mange av informantene indirekte forteller: det oppleves underveis i testtakingen at det kan være et strategisk grep å svare mer ærlig. Flere av informantene tar da et valg om å være ærlige; noe som ofte grunner i ønsket om et optimalt testresultat med tanke på hvordan de gjennomfører testen.

**Tidligere gjennomsnittstid blir mål for tidsbruk.** Det er ingen tidsbegrensning på personlighetstesten, men informantene får i den skriftlige informasjonen før testen beskjed om gjennomsnittstiden hos tidligere testtakere (45-60 minutter). Hensikten med dette er å ha en veiledende funksjon, og gi en indikasjon på hvor lang tid informantene bør sette av til testtakingen. Derimot oppfatter flertallet av informantene dette som en instruks. Informantene hadde en høy bevissthet knyttet til tidsbruken, noe sitatet under er et godt eksempel på:

*«På starten av testen så sier dem at så mye pleier folk å bruke. Så da tenkte jeg at jeg skal ikke ligge for langt unna. (...) Det var et poeng for meg å vite at jeg ikke var alt for langt unna det som var normert tid da. At det da kom på en time og ti minutter tenker jeg at får være greit. Det var innenfor akseptabelt tidsrom, vil jeg si»*

- Karoline

Sitatet belyser den grunnleggende oppfatningen blant informantene om at tidligere gjennomsnittstid er den riktige tidsbruken. Dette medfører at tidsbruk opp mot gjennomsnittstiden blir et sentralt mål ved egen testtaking. For flere av informantene ble dette så viktig at det latet til å gå på bekostning av å oppnå et mest «rett resultat», noe som vises ved følgende utsagn: «*Speeda opp og slurva litt, men havnet innenfor tiden*» (Bjørn), og «*Er jo vanskelig å svare rett når det skal gå så fort da*» (Martin). I kontrast til dette var det et

mindretall av informantene som heller prioriterte å bruke nok tid til å skape en riktig presentasjon:

*«Det var anslått i innledningstesten at det tok sånn 45-60 minutter. Så brukte jeg en time og et kvarter eller tjue minutter. Og det var det litt sånn: ah, shit. Men jeg opplevde at det var viktig å oppfatte spørsmålene riktig, så jeg valgte å bruke tid på det. Så jeg var sikker på at jeg ikke hadde misforstått. Men så tenkte jeg: Oi, kanskje det trekker ned igjen da, at jeg de brukt for lang tid»* - Andrea

Sitatet viser hvordan disse informantene valgte en ulik fremgangsmåte enn flesteparten av informantene; det prioriteres en god forståelse av spørsmålene over å bruke samme tid som gjennomsnittstesttakeren. Derimot skapte dette en bekymring knyttet til om de kom ugunstig ut på tidsbruken, og de var usikre på om det heller hadde vært lurt å skåre seg nærmere den oppgitte gjennomsnittstiden.

**Skåre bedre enn gjennomsnittlig.** Syv av åtte informanter forteller om et ønske om å oppnå personlighetsskårer som er «bedre» enn middelskårer, altså oppnå skårer med en høyere verdi. Flesteparten av informantene uttrykker at de har et ønske om å unngå middelskårer, og det følgende to informanter sier er karakteristisk for utvalget:

*«Og det er kanskje litt sånn i tråd med sånn jeg er. Trenger ikke å være best i noe, men skal iallfall ikke være helt nøytral eller usynlig. Så det er kanskje derfor jeg havnet på et klart svar, men ikke helt i ytterkant»* - Karoline

*«Så forsøkte jeg jo å ikke bli midt på da – det blir jo ingenting»* - Elise

Sitatene illustrerer flertallet av informantenes negative oppfatning av middelskårer, og de beskriver slik plassering som ingenting, nøytral, eller usynlig. Det gjøres aktive forsøk på å unngå «Å bare være gjennomsnittlig», noe de anser som å ikke ha noen verdi. Første sitatet til Karoline viser også et annet viktig poeng; informantene ønsker å skåre høyere enn middels, men ikke for ekstremt. Informantene omtaler denne strategien som krevende, og flere opplever problemer knyttet til å plassere skårene som ønsket. I de tilfellene kandidatene

fikk et testresultat med skårer som havnet midt på (gjennomsnittlig), rettet de en bekymring mot dette:

*«Det var litt sånn ja, kanskje jeg bare er sånn gjennomsnittlig. Når jeg bare var sånn midt på. Kanskje jeg skulle vært litt mer til den siden (høyre), at det hadde vært positivt.*

- Andrea

Denne informanten påpeker at hun vil være litt mer til høyre; noe som er en høyere testscore. Dette grunnleggende dårlige inntrykket av å få middelskåre er relatert til den spesifikke stillingen som informantene søker på: «*Det [middelskårer] blir ugunstig i denne sammenhengen*» (Bjørn) og «*[Middelskårer er] kanskje mer heldig til en annen stilling*» (Karoline). Informantene har en generell oppfatning om at ledere bør skåre høyere på foretrukne personlighetsegenskaper. Derfor blir middelrespons mer ugunstig for disse informantene; som var i en rekrutteringsprosess til en lederstillinger eller stillinger med mye lederansvar.

**Konsistens som strategi: Være tro mot «påstand».** Personlighetstesten er utformet slik at de samme testenhetene kommer igjen i ulike kombinasjoner. Informantene omtaler ofte disse testenhetene som «påstander», og derfor blir denne termen benyttet videre. Informantene har et høyt ønske om å opptre konsistent i testsituasjonen. For å oppnå dette må påstander som rangeres høyt i starten av testen, påfølgende rangeres høyt gjennom hele testen. Det samme blir tilfellet for påstander de har valgt bort en gang; disse velges ofte bort gjentagende ganger i testforløpet. Dette presenteres i følgende utsagn:

*«(...) etter hvert som man ser hva man har svart før, så får man behov for å tilpasse svarene så det henger sammen. Jeg vil gjerne sette noe høyt som jeg har rangert høyt før»*

- Henrik

*«(...) Åh, den der satt jeg jo som viktigst eller øverst (...). Og da gjør jeg kanskje det igjen, selv om det kanskje var noe annet som var veldig viktig. Vil jo ikke vimse alt for mye frem og tilbake. Og jeg skårte jo høyt på konsistens da, så var vel flink på det»*

- Andrea

Utsagnene viser et behov for å være tro mot egne valg av påstander, og at en bør må holde seg til dette valget. Forklaringen med at de «ikke vil vimse alt for mye» og «tilpasse svarene så de henger sammen» hentyder på at denne svarstrategien benyttes for å få en form for konsistens. Dette er basert på at de ikke ønsker å være for inkonsistente fordi dette gir en følelse av ubehag.

Informantene blir kort presentert for konsistensmålet i tilbakemeldingssamtalen. Etter denne tilbakemeldingssamtalen hadde informantene et svært bevisst forhold til konsistensmålet, med følgende tanke: jo høyere skåre, jo bedre blir jeg oppfattet av testadministrator. Viktigheten av en høy konsistens blir av noen prioritert over det å presentere seg i tråd med slik man faktisk er. Denne tolkningen gjøres på bakgrunn av uttalelser som: «*Glemmer de andre påstandene*» (Bjørn) og «*Andre påstandene må vike for favoritten*» (Karoline). Dette tolkes som at en annen påstand kan oppleves som mer riktig basert på egen personlighet, men blir valgt bort til fordel for å være konsistent. Hovedmålet blir ikke å skape et ærlig testresultat, men å gjennomføre testen slik de føler det er mest hensiktsmessig. Derimot fortelles det også om situasjoner der informantene ikke fulgte opp denne konsistensstrategien:

*«Jeg tenkte det var veldig viktig å stå ved de valgene man hadde tatt, selv om forutsetningene endret seg underveis. Men noen steder må du velge bort den favoritten da. For det blir mest riktig. Men jeg vil helst holde meg på linjen jeg har lagt meg selv. Jeg tenker at det er her jeg bør holde meg, ellers blir det helt surr på det målet som kommer ut»*

- Eirik

Sitatet viser til at denne svarstrategien i løpet av testtakingen kan bli for avvikende med egenoppfatningen. I vurderingen av påstandsbulker oppleves det flere ganger at valget av «favorittpåstanden» spriker for mye med egen personlighet. Dette medfører at de i noen tilfeller heller må rangere den påstanden som de opplever som mest rett i forhold til egen personlighet høyt. Informantene ytrer en bekymring rundt dette, da de er usikre på hvordan dette vil slå ut på konsistensmålet.

### **Formatet og prosessen begrenser strategibruk**

Et gjennomgående tema i informantenes beretninger var ulike faktorer som kan begrense eller hindre strategibruken. Dette temaet konseptualiseres i to underkategorier, som presentert i tabell 4.

Tabell 4

*Underkategorier for temaet «Formatet og prosessen begrenser strategibruk»*

<u>Tema</u>	<u>Underkategorier</u>
Formatet og prosessen begrenser strategibruk	Testen som hindring for strategisk besvarelse Tilbakemeldingssamtalen fanger opp strategibruk

**Testformatet som hindring for strategisk besvarelse.** Seks av åtte av informantene forteller om testens oppbygning som en begrensning for strategisk besvarelse. I følgende utsagn blir dette tydelig uttrykt:

*«Jeg vurderte jo å ha en slags plan. Når jeg så at jeg skulle ta testen. Men sånne ting er jeg skikkelig dårlig på. Og når jeg startet testen, så så jeg at det var like greit. For det var ikke akkurat mulig, med alle påstandene hulter til bulter, igjen, her og der»*

- Andrea

Dette sitatet illustrerer en rådende tilnærming blant flere informanter; det blir i utgangspunktet vurdert å benytte flere ulike former for strategier, men formatet med gjentagende påstander hindrer dette. Dette bidrar til å øke den *strategiske ærligheten* (som omtalt tidligere), men begrenser andre strategier. Informantene forstår ikke logikken i testoppbygningen og skåringen, og klarer derfor ikke å kalkulere hva som er lurt å svare. Det grunnleggende synspunktet er at det er et for krevende, uoversiktlig, og/eller vanskelig format på testen. Samtidig vil testens konsistensmål være til hinder for strategisk besvarelse, som illustrert av følgende informant:

*«Det kan sikkert gjøre utslag på det [konsistensmålet] da, om du driver og styrer og forsøker å svare lurt»*

- Andrea

En viktig motpol til dette synet er to av informantenes beretninger om det motsatte; formatet bidrar til at de blir mer strategiske. Det skaper en atferdsendring, fra ønske om å være umiddelbar og gå på autopilot, til å begynne å være mer strategisk i vurderingene:



*«Jeg synes jo testen er vanskelig da, nettopp fordi jeg havner opp i dilemma. Med fire påstander, der alle er riktige. Det er vanskelig. Så må du begynne å gjøre deg noen tanker rundt omkring hva velger jeg her da. Og hva velger jeg her. Og sånn går det. Det blir jo målkonflikter, da»*

- Martin

Det at informantene blir utsatt for de gjentakende dilemmaene med flere påstander gir en forhøyet tankevirksom rundt hva de velger. De sammenligner dette med deres tidligere erfaringen med personlighetstest(er), der de bare fikk en påstand om gangen og det var enklere å svare i tråd med egen personlighet.

**Tilbakemeldingssamtalen fanger opp strategibruk.** Alle informantene gjennomførte en tilbakemeldingssamtale kort tid etter testtakingen, der testresultatet ble presentert. Nesten alle informantene omtaler denne samtalen som en arena der strategibruk kan bli oppdaget. Denne oppfatningen vises ved følgende sitat:

*«I etterkant, når man har den personlige kontakten, så tror jeg det er enkelt å avdekke om noen har svart det man ideelt sett skulle ha svart eller om man svarer det som er reelt (...). Så jeg tror ikke du hadde kommet noe langt med å prøve å gå noen snarveier eller virke annerledes enn det man er»*

-Karoline

Sitatet illustrerer informantenes klare formening om samtalens evne til å fange opp strategibruken. Dette gjør det risikofylt å forsøke å svare strategisk, da det sannsynligvis kan bli helt eller delvis oppdaget. I tilbakemeldingssamtalen stilles det krav til at informantene kan utdype og forklare testresultatet sitt, og om de har svart for avvikende med slik de egentlig er (uærlig), ville dette bli avslørt. Noen av informantene anser strategiavsløring som en av hensiktene med å inkludere tilbakemeldingssamtalen:

*«Det er den samtalen som skal oppdage det tror jeg. (...). Det er vel hensikten med at den tilbakemeldingssamtalen inkluderes. At du kan svare litt som du vil på testen, men at det er det etterpå som kan plukke det opp»*

- Bjørn

Samtidig viser dette sitatet en rådende oppfatning hos noen av informantene; det er mulig å svare strategisk på testen, men dette vil bli oppdaget i tilbakemeldingssamtalen.

Andre mener motsatt; det er ikke nødvendigvis slik at tilbakemeldingssamtalen vil oppdage strategibruk, men testformatet gjør det uansett umulig å svare strategisk. Sett i sammenheng danner disse et «sikkerhetsnett» mot strategibruk for samtlige av informantene.

### **Ønske om å være delaktig**

En høy grad delaktighet blir funnet å være et viktig behov for informantene. Å «bare» gjennomføre personlighetstesten anses som en for passiv rolle, og de vil være mer deltagende enn som så. Dette vises ved følgende informanters utsagn: «*Jeg vil jo få lov å påvirke litt. Sånn relatert til hvordan jeg fyller ut testen*» (Henrik) og «*Det er jo jeg som tar testen da, så fint å få være med å bestemme litt åssen*» (Bjørn). Det er en oppfatning om at siden man som testtaker har stilt seg til disposisjon til å ta testen, bør en også ha noe av makten til å bestemme hvordan testgjennomføringen utføres.

Mest fremtredende i informantenes fortellinger er behovet for en slik delaktighet ved tilbakemeldingssamtalen. Det blir viktig med en opplevelse av bemyndiggjøring; å få noe av makten og kontrollen i tilbakemeldingssamtalen. Informantene har et ønske om å ta del i konstruksjonen av sitt testresultat (personlighetsprofilen) ved å komme med innspill på testresultatet. Ifølge informantene vil ikke testskårene bidra med fullverdig og akseptabel informasjon i seg selv. For et riktig bilde av deres personlighet må de få supplere testresultatet. Dette belyses ved følgende informanters uttalelser: «*Så uten tilbakemeldingene hadde de kanskje fått veldig feil bilde da*» (Andrea) og «*Mesteparten var jo riktig da, og så var det litt jeg fikk rettet på i tilbakemeldingen*» (Eirik). For at informantene skal få innta denne rollen er det essensielt at tilbakemeldingssamtalen utformes som en dialog:

*«Det var en god samtale, rett og slett. Den gikk begge veier, det var ikke bare en oppramsing, sånn: nå har du svart på den testen, og du er: sånn og sånn og sånn. (...) Det var ikke en type ensidig samtale, og det er jo litt viktig det også da (...). Det er jo jeg som faktisk er meg»*

- Elise

Sitatet illustrerer informantenes generelle oppfatning om at de ikke blir presentert for noen fasit på personligheten sin; de får de innspillmulighetene som de ønsker. Generelt har de en høy tiltro til at korrigeringsene de kommer med tas hensyn til i testadministrator sin sluttvurdering:

*«Men jeg følte meg ganske enig da, bortsett fra noen ting som jeg følte at jeg måtte gi litt mer utfyllende svar på. Fordi jeg mente at det ikke stemte helt, det kunne misoppfattes. Men da ble det laget noen notater på det da, så da regner jeg med at det ble tatt med i betraktningen»*

- Karoline

### **Høy tiltro til testen og testing gjør at seleksjonsprosessen oppleves rettferdig**

Et fremtredende tema i analysen er at informantenes tro på testen og testing gjør at personlighetstesten oppleves rettferdig. Sammenhengen mellom høy tiltro til testen og rettferdighet belyses av følgende informanter: *«Det var jo en seriøs test, og alt ble gjort etter boka, så.. ja, da er den vel rettferdig da»* (Bjørn) og *«Slik testing er jo lurt for å få mer rett resultat»* (Henrik). Sitatene illustrerer tre aspekter som peker seg ut som grunnleggende syn hos majoriteten av informantene: Det er en seriøs test, testingen ble utført korrekt, og en generell høy tiltro til personlighetstesten som seleksjonsverktøy. Kombinert skaper disse antagelsene en opplevelse av at personlighetstesten er rettferdig, og en holdning om *«rettferdighet til det motsatte er bevisst»*. Derimot er det to kriterier som kan spille inn på denne grunnleggende rettferdigheten ved testen: Tilbakemeldingssamtalen og ærlighet i besvarelsen. Sammenhengen mellom tilbakemeldingssamtalen og rettferdighet beskrives tydelig av følgende informant:

*«Og det må jeg si, hvis jeg skulle bestille en sånn test som det, og den ikke var gjennomgått med kandidaten, så det kunne utelukke åpenbare feilutslag, så ville jeg stolt mindre på den»*

- Henrik

Sitatet belyser informantenes tro på egen evne til å revidere testresultatet, og at rettferdigheten svekkes uten denne muligheten. Derfor blir tilbakemeldingssamtalen viktig, for det er der denne revideringsmuligheten gis. Samt stilles det kriterier til at testtakere er ærligheten for at testen skal være rettferdig: *«Det er viktig å være ærlig med seg selv, og er du det, så er det ikke urettferdig»* (Eirik).

### **Opplevd egenutbytte gjennom økt selvinnsikt**

Informantene oppfattet personlighetstesten som en læringsprosess som kan resultere i økt selvinnsikt. Alle informantene var samstemte i at de i høy grad kjente seg igjen i resultatet på personlighetstesten. Samtidig som det hos alle forelå noen områder/personlighetsskårer de ikke kjente seg igjen på:

*«Og jeg så jo at testen på mange områder stemmer bra med slik jeg kjenner meg selv. Jeg kjenner meg selv ganske godt da, for å si det sånn. Men det kommer jo alltid frem litt nyanser og sånt da. Og man tenker litt sånn, «ah, sant det, jeg er jo kanskje litt sånn ja». Lærer jo litt om meg sjæl da, på en måte».*

- Martin

Sitatet viser til flesteparten av informantenes åpenhet til å ta til seg det som ikke stemmer overens med egenoppfatningen av seg selv. Dette vitner om en høy tiltro til testresultatet, siden de benytter dette som grunnlag til å justere oppfatningen av seg selv. Overordnet later det til at kandidatene anser seg som ekspert og høyt kompetente på egen personlighet, men avviker litt ifra dette synet ved å erkjenne at det er noen områder der de kan lære noe nytt om seg selv. Denne prosessen med å få en økt selvinnsikt beskrives som krevende, som vises ved denne informanten sin refleksjon rundt ny lærdom fra testresultatet:

*«Og av og til kan det være litt smertefullt, litt vanskelig å ta til seg slike tilbakemeldinger (...). Men hvis jeg velger å se konstruktivt på det, så vokser seg på det, og så lærer jeg ut av det»*

- Lene

Det er en generell tendens til at det er knyttet et ubehag til denne prosessen, men at det er verdt det, siden informantene har et høyt ønske om å lære noe nytt om seg selv. Dette fortelles om i sammenheng med testens nytteverdi; som øker betraktelig fordi de lærer noe nytt om seg selv og øker selvinnsikten. Endringene inkorporeres som en del av selvet, men det er uvisst om det fører til faktiske atferdsendringer. Bare én av informantene forteller om at de har endret atferden etter å ha tatt personlighetstesten.

### **Oppfattet jobbrelevans gir grunnlag for aksept**

Et sentralt tema i informantens fortellinger er oppfatningen om at personlighetstesten har en høy jobbrelevans, som videre skaper en aksept for bruken av personlighetstesten. Vesentlig i beretningene er at personlighetstesten er jobbrelevant for en lederstilling:

*«Testen er jo relevant for en lederstilling. Viktig å få sjekket at vi har den personligheten de ser etter»*

- Martin

Sitatet beskriver det som ofte er tilfellet blant informantene; de ser en overordnet jobbrelevans opp mot en lederstilling. De ser viktigheten av at de som kandidater til en lederstilling eller stilling med mye lederansvar får sine personlighetstrekk vurdert, og dette gjør at de aksepterer at personlighetstesten inkluderes. I motsetning til at informantene ofte ser en slik overordnet jobbrelevans av personlighetstesten, er det færre som ser jobbrelevansen til de enkelte påstandene. Til tross for at informantene ikke ser en slik spesifikk jobbrelevans, har de uansett en høy tiltro til at den eksisterer:

*«Og jeg ser ikke relevansen av hvert spørsmål da. Men de ville jo ikke vært stilt hvis de ikke var relevant, da»*

- Andrea

*«Noe av det var det [jobbrelevant], og noe var det ikke. Kanskje ikke sånn superrelevant egentlig, men jeg stoler på at resultatet da, har en hensikt. Satt jeg med en følelse av iallfall»*

- Eirik

Slike utsagn kan tolkes som å belyse et tap av forståelse for hva jobbrelevansen er, heller enn en oppfattelse om et fravær av jobbrelevans. Informantene knytter slike uttalelser til at de anser testen som profesjonell og god, og derav «naturligvis» innehar en høy jobbrelevans. De har en grunnleggende tillit til at det som inkluderes i testen har en hensikt og baktanke, men at de ikke nødvendigvis selv evner å se relevansen av hvert spørsmål. En årsak til dette er at testen har en så kompleks oppbygning, som påpekt av følgende informant: *«Det er jo veldig komplisert test, så ikke så lett å skjønne hvorfor hvert spørsmål er med»* (Elise). Hvilken jobbrelevans kandidatene ser, later til å ha mindre betydning enn hvilken jobbrelevans de tror testen har. I utgangspunktet har de dannet seg et bilde av en test med gode kvaliteter, og i dette synet passer en tilfredsstillende jobbrelevans godt inn. Slik later det til å være en positiv spiral: Testen anses som profesjonell og hensiktsmessig, noe som skaper en tiltro til at testen er jobbrelevant, som igjen bidrar til å akseptere testbruken.



## Diskusjon

I denne oppgaven var målet å finne ut hvordan jobbsøkere benyttet strategier når de gjennomførte en personlighetstest, og hvilke faktorer som var nødvendig for at personlighetstesten skulle oppleves positivt.

Hovedfunnene var at informantene hadde et overordnet mål om å optimalisere testresultatet, og for å nå dette målet tas det flere ulike strategiske grep. Indirekte fortelles det om fire strategier som kombinert gir en forståelse av informantenes baktanker ved testutfylling. Resultatet gir et helhetlig bilde av viktige kriterier for å skape en positive testopplevelse; fra utgangspunktet før testtakingen (gode forventninger, høy testtiltro for en rettferdighet), til kriterier underveis i testtakingen (høy jobbrelevans og delaktighet), og avslutningsvis til utbytte av personlighetstesten (økt selvinnsikt).

### **Informantenes strategiske grep i sammenheng med testjuksing**

Denne studien forsøkte å unngå en marginalisering av informantenes strategier til å bare omfatte juksing. Derimot er det interessant å kort redegjøre for disse fenomenene i sammenheng, siden mye av den tidligere litteraturen omhandler juks. Martin et al. (2002) definerte juks som følgende: «*Juks på personlighetstester anses som et bevisst forsøk på å få egen personlighetsprofil til å ligne på det en oppfatter som den ideelle personligheten til den spesifikke jobben*». Med utgangspunkt i denne definisjonen ser en at informantenes mål om profiloptimalisering går inn under kategorien personlighetsjuksing. Informantene gjorde et bevisst forsøk på å skape det de anser som et «beste resultat» eller «god profil», noe som trolig er basert på det de anser som den ideelle personligheten til jobben de søker på. Dette ønsket knyttes til at de har søkt på en lederstilling/stilling med høyt lederansvar, og hva de antar er best personlighetsskårer for denne stillingen.

Derimot er ikke alle strategiene ett direkte forsøk på å endre personlighetsprofilen, slik som juksing blir omtalt. For eksempel er ikke målet med strategien «Å bruke gjennomsnittstiden» å endre på testskårene. Likevel er ønsket bak å optimalisere testresultatet; men dette ved å skåre godt på tidsbruken. Siden studien ikke begrenser de strategiske grepene til å bare omhandle klassisk juksing, blir det funnet flere slike unike strategier. Videre blir strategiene drøftet opp mot tidligere litteratur, og motivasjon og konsekvenser bak hver strategi blir diskutert.

### **Motivasjon og mulighet for strategisk optimalisering**

**Ærlighet som moralsk ideal og strategi.** Uærlighet skaper en ubehagelig følelse, og er en atferd informantene ikke vil identifisere seg med. Informantenes atferd kan ses i sammenheng med Goffin og Boyd (2009) sitt «beslutningstreet»; som kulminerer i ærlighet eller jukxing på et seleksjonsverktøy. Første steget i «beslutningstreet» er spørsmålet «Vil jukxing ødelegge min moralske kode?». Ved enig (ja) velges det å respondere ærlig, mens ved uenig (nei) er kandidaten et steg nærmere å jukse (Goffin & Boyd, 2009). I min studie omtaler informantene ærlighet på en slik måte at det kan tolkes som at den moralske koden vil bli ødelagt ved jukxing, og ifølge «beslutningstreet» vil da ærlig respondering velges. Handlingene til informantene samsvarer derimot ikke med dette; det blir valgt noen strategier som ikke er forenlig med ærlighet, og den moralske ærligheten følges ikke tilstrekkelig opp i praksis. En forklaring kan være at Goffin og Boyd (2009) sin fremstilling i «beslutningstreet» er en for enkel fremstilling. En alternativ forklaring er at det ikke er likhetstegn mellom informantenes fremstilling av «uærlighet som moralsk feil» og modellens fremlegging av «uærlighet som å ødelegge den moralske koden». Det kan være informantene opplever atferden som en svekkelse av moralen, men at det kreves mer for å ødelegge den moralske koden.

McFarland og Ryan (2000) har vist at kandidater tenker at uærlighet i rekrutteringsprosessen er feil uavhengig av situasjon. I tillegg er det funnet at mange søkere som er motivert til å gi ærlig respons ofte gjør dette fordi de synes det er moralsk feil å jukse (Robie et al., 2007). Det at uærlighet oppfattes som feil og at det ofte gis ærlige responser samsvarer med mine informanters fremstillinger, men dette likestilles ikke med at uærlighet aldri oppstår i praksis. Dette illustrerer at en bør være forsiktig med å trekke forhastede slutninger om faktisk atferd basert på ønsket atferd. Målet til informantene om å optimalisere testskårene står så sterkt at de ikke klarer og/eller ønsker å følge opp det grunnleggende ønsket om å handle moralsk rett.

Underveis i personlighetstesttakingen oppdages det at ærlighet er taktisk lurt for å «skåre godt» på testgjennomføring. Alle informantene forteller om en høy grad av refleksivitet under hele prosessen, der det blir gjort fortløpende vurderinger underveis. Dette høye refleksivitetsnivået sammenfaller med flere av deltagerne i König, Merz, et al., (2002) sin studie. Denne foreliggende studiens funn vitner om at motivasjonen til å være ærlig og motivasjonen til å fremstille seg positivt kan sette informantene i et krysspress. Å optimalisere



testresultatet er ikke forenlig med en total ærlighet, og begge disse ønskene kan ikke bli oppfylt samtidig. Det er rimelig å anta at dette krysspreset reduseres noe ved at ærlighet (som strategisk ærlighet) blir forenlig med å optimalisere testprofilen. Det tolkes som at ærlighet gir følelsen av en riktig handling uavhengig av om det er knyttet til et moralsk insentiv eller strategisk. Dette bidrar til å opprettholde noe av ærligheten, mens de andre strategiene svekker/kan svekke ærligheten.

**Å benytte gjennomsnittstiden som utgangspunkt.** Nesten samtlige av informantene opplevde et hastverk ved å bruke gjennomsnittstiden, til tross for at dette reflekterte tidligere testtakere sin tidsbruk på denne personlighetstesten. Dette kan bety at de tidligere testtakerne også skyndet seg, ellers at informantene i denne studien har et behov for mer tid enn normalen. Det er derimot ikke noe som skulle tilsi at disse deltagerne skulle trenge lengre tid. Det at samtlige har tatt personlighetstest(er) tidligere og er kjent med testmetoden, burde heller tiltenkt kunne bidra til en kortere tidsbruk. Det kan være kritisk at informantene opplever et tidspress, da dette er vist å kunne svekke testens reliabilitet (Sjöberg, 2010). Samtidig er det et fiktivt tidspress og ikke en egentlig tidsbegrensning ved testen, noe som utgjør en fare for at dette ikke tas hensyn til i psykometriske reliabilitetsvurderinger.

Riktig tidsbruk ble så viktig for informantene at de heller prioriterte dette over å ta seg tid til å svare slik de oppfatter som «mest rett». Det er uvisst om de med dette innspillet mener mest rett i forhold til egen personlighet, eller mest rett ut ifra hvordan de anser det som lurt å svare. Trolig henspiller det iallfall noe på sistnevnte, da de nevner at de ikke hadde tid til å følge strategien med konsistensoppnåelse til det fulle. To av informantene går i mot denne strategien fordi de ville forstå spørsmålene korrekt. Kanskje kan dette være et alternativt strategisk grep; der de anser det som mer hensiktsmessig å ha tid til å svare taktisk godt enn lav tidsbruk.

I OPQ32<sub>i</sub> sin brukermanual nevnes det ikke inngående at tidsbruken skal vurderes (SHL, 2006). Ved å ta utgangspunkt i at testadministrator følger disse retningslinjene kan det antas at tidsbruken i liten grad blir vektlagt. Trolig vil dette være gjeldende for de informantene som i liten grad avviker fra gjennomsnittstiden. I så tilfelle har denne strategien en lav innvirkning på det som fremsettes som selve målet; bedre testresultat ved en god tidsbruk. Det skal ikke utelukkes at strategiene heller kan sette informantene i ett dårligere lys. Informantene påpeker at slurving og feilaktig skåring kan bli konsekvensen av denne strategien. Dette kan være vanskelig å følge opp i tilbakemeldingssamtalen, påfølgende svekke troverdigheten, og dermed medføre at informantene kommer dårligere ut.

Bakgrunnen for denne strategien kan komme av ønsket om å skåre seg høyt på et objektivt kriterium. Kanskje kan dette brukes som en kompensasjon for at det i utgangspunktet ikke er noe «riktig» eller «galt» svar på en personlighetstest. For å få et jobbtillbud må en være den beste kandidaten, og kanskje knyttet dette opp mot at en ikke skal være dårligere (på tid) enn de foregående kandidatene heller. Alternative forklaringer er at denne strategien brukes som en kompensasjon for tap av andre strategimuligheter (se «begrensningene gir færre muligheter til strategiske utfyllinger», s. 46). Denne tolkningen baseres på uttalelser som at *dette skal de iallfall klare*; noe som hentyder på at de sammenligner det opp mot vanskeligheter med annen strategibruk. En alternativ forklaring er at de vil svare hurtig for å ikke fremstå som at de har tenkt så mye over hva de har svart, og kamuflere at de har forsøkt å være strategiske.

**Å skåre bedre enn gjennomsnittlig.** Flere tidligere studier har undersøkt kandidaters tanker om skåringsnivå, men disse har benyttet personlighetstester med normativt format (Borkenau & Zaltauskau, 2009; Kuncel et al., 2011; Kuncel & Tellegen, 2009; König, Merz, et al., 2012). Ved et slikt format rangeres påstandene på et kontinuum, og det er et enkelt strategisk grep å ikke velge middelskåren. I denne studien var det ikke samme muligheten til å unngå middelskårene, siden testen hadde et ipsativt format. Derimot er mange av tankene knyttet til det å være gjennomsnittlig sammenlignbare med de tidligere studiefunnene. Informantene omtaler middelresultater med beskriver som «ingenting», «nøytral», eller «usynlig». Dunlop og kollegaer (2012) fremsatte at kandidatene ikke ønsket å skildre dem selv som «bare gjennomsnittlig», mens to andre studier har funnet at flere av deltagerne refererte til middelskårene som «middelmådig» (König, Merz, et al., 2012; König, Wong, et al., 2012). Fellestrekket de tidligere studiene og denne studien, er den sterke negative fremtoningen mot dette å bli oppfattet som middels på personlighetstesten.

På samme tid forsøker informantene å unngå å skåre for ekstremt på personlighetstesten. Informanten har et smalt, akseptabelt skåringsrom mellom middel- og ekstremskårer. Dette samsvarer med Borkenau og Zaltauskau (2009) sine funn på at det nest øverste skåringsnivået var mest ønsket på personlighetstrekk, og Kuncel og Tellegen (2009) sitt funn på at kandidatene foretrakk svaralternativet «enig». Sistnevnte studien blir ofte feilaktig sitert på at middelskårer kan foretrekkes av informantene. Det er riktig at de finner at moderate responser i visse tilfeller er mest ønskelig, men da er dette representert med svaralternativet «enig».

Av disse to ønskene, å ikke skåre gjennomsnittlig og ikke ekstremt, tolkes det som viktigst å unngå gjennomsnittsskårer. Dette resulterer i at informantene enkelte ganger føler de skårer seg for høyt på personlighetstrekk. Vanskeligheter med denne strategien kan også ses i sammenheng med ønsket om å være konsistent. Slik informantene forteller om denne konsistensstrategien; bortprioriteres noen påstander i høy grad, mens andre velges ofte. Trolig lar ikke dette seg fullt ut kombinere med å presentere seg i det smale, aksepterte skåringsrommet på mange personlighetstrekk.

Spørsmålet blir om etterstrebelen etter dette skåringsnivået er gunstig for å øke sjansen for å få jobben. Dette vil kunne avhenge av mange faktorer, som kvalifikasjoner i stillingsbeskrivelse og testadministrators personlige preferanser. Howard og Howard (2001) fant at ledere ofte skårer høyt på ekstraversjon, planmessighet, og åpenhet. Basert på dette kan det argumenteres for at det kanskje er mer ønskelig med en enda høyere skår på noen av personlighetstrekkene.

Valget av denne strategien blir forklart med at gjennomsnittsskårer er ugunstig for stillingen som ble søkt på; lederstilling eller stilling med mye lederansvar. Dunlop og kollegaer (2012) har tidligere funnet at yrkeskontekst kan moderere mønster for ønskelig respondering på ulike testenheter. Funnene i denne studien samsvarer med dette; informantene påpekte at de kunne foretrukket middels skåringsnivå til andre stillinger. Hvorfor anser de middelverdier som mindre heldige for lederstillinger? Det skal ikke utelukkes at informantene tenker at en må være «ekstra flink» eller «ekstraordinær» for en høyere stilling i hierarkiet, og at en profil med middelskårer ikke passer inn med dette bildet. Samtidig er det funnet at stillingsbeskrivelsen påvirker vurderingen av om det er ønskelig med middelskårer eller ekstremskårer (König et al., 2015). En stillingsbeskrivelse til en lederstilling vil trolig inkludere en rekke ønskede, personlige egenskaper, og det å skåre middels på disse kan oppleves som ugunstig.

Informantene gir ingen forklaring på hvorfor de ikke ønsker det høyeste skåringsnivået, men flere årsaker er fremsatt i tidligere litteratur. Mer ekstreme responser gir høyere risiko for å bli tatt i juksing, og gjør det vanskeligere å etterligne atferden som reflekterer de ekstreme responsene (Goffin & Boyd, 2009; Kuncel & Tellegen, 2009). Disse mulige forklaringene kan være sannsynlige; da informantene forteller inngående om hvordan juksing kan oppdages og at de i tilbakemeldingssamtalen må kunne følge opp besvarelsen.

**Konsistens – være tro mot «påstand».** Konsistensoppnåelse blir stående som ett essensielt mål for informantene, noe som også er belyst i tidligere studier. König, Merz, et al. (2012) fant i sin kvalitative studie at kandidatene bekymrer seg for å svare ukonsistent. I OPQ32 sin testmanual er det fremsatt at en lav skåre på konsistensmålet kan indikere juks, fordi ærlige respondenter tenderer mot å svare konsistens (SHL, 1999). At noe av hensikten til konsistensmålet er å fange opp juksing er noe paradoksalt; da det her kan sies å også bidra til økt uærlighet.

En potensiell konsekvens av denne strategien er at karaktertrekk ved informant(en) kan «forsvinne», og nyansene hviskes ut. Dette kan ses i sammenheng med Kubinger (2002) sine funn på at informantene ved dikotome svaralternativer nektet for å ha visse karaktertrekk. Hos mine informanter later ikke hensikten med denne strategien å være å skjule eller dysse ned viktige personlighetstrekk, men dette kan bli konsekvensen av handlingen. Informantene kunne i flere tilfeller tenkt seg å få vist frem disse personlighetstrekkene, men dette bryter med konsistensmålet. Informantene uttrykker at de ikke alltid lyst til å velge gjentakende påstand høyt. Det kan tolkes som at de føler seg «tvunget» til å holde seg til den påstanden for å nå sitt mål om et optimalisert testresultat.

Det skal ikke utelukkes at en slik unyansert, snevrere personlighetsprofil ikke oppleves som positivt av testadministrator. Om dette er tilfellet kan denne strategien slå ugunstig ut på sannsynligheten til å få jobben. Fordelen med denne strategien er at kandidaten vil skåre seg høyt på konsistensmålet. Derimot kan det argumenteres for at streben etter «toppskåre» på konsistensmålet trolig ikke er nødvendig, og at det heller bør prioriteres å vise frem mangfoldet i egen personlighet.

En av årsakene til at informantene velger denne strategien er fordi det er ubehagelig å svare på en slik måte at de motsier seg selv. Dette er i tråd med kognitiv dissonansteori (Festinger, 1957) og selvkonsistensteori (Aronson, 1999); der dissonans er forårsaket av inkonsistente tanker og handlinger som ikke er konsistent med ens selvkonsept. Testtakerne kan være uvillig til å svare avvikende fra tidligere valgte påstand fordi de oppfatter seg selv som konsistente. Lignende funn ble gjort av Robie et al. (2007), som fant at informantene ved personlighetstesting ikke klarte å presentere seg for ukonsistent med egen personlighet. Samtidig slår dette andre vei om informantene opplever at påstanden er for avvikende med slik de faktisk; da må de velge den påstanden de identifiserer seg mest med. I disse tilfellene blir det for ubehagelig å holde seg til samme påstand, fordi det er for langt unna den sanne

personligheten. Kognitiv dissonans bidrar slik både til å opprettholde og begrense denne strategien.

Viktigheten av en høy skåre på konsistensmålet kan tolkes likt som tidsbrukstrategien; det blir et objektivt kriterium de kan skåre godt på. Det bør vurderes om betegnelsen konsistensmål kan være uheldig. Det kan forsterke følelsen av å dette er noe som måles, og dermed er noe en kan prestere bra/dårlig på.

### **Begrensningene gir færre muligheter til strategiske utfyllinger**

De to strategibegrensningene (testformatet og tilbakemeldingssamtalen) former strategivalget til informantene. Uten strategibegrensningene hadde andre strategier blitt benyttet. Det er uvisst hva informantene legger i slike *andre strategier*, da de svarer avvikende på oppfølgingsspørsmål relatert til dette. Det kan tolkes som at de valgte strategiene benyttes som en kompensasjon for de utelukkende strategiene.

Testens forced-choice format blir en tydelig hindring for å være strategisk. Dette er i tråd med en mengde tidligere litteratur, som har vist at det ipsative målet med forced-choice beskytter bedre mot juksing enn normative mål (f. eks. Bartram, 2007; Bowen et al., 2002; Christiansen et al., 2005; Griffith & McDaniel, 2006; Salgado et al., 2015). König, Wong, et al. (2012) viste at kandidatene ikke jukset mer fordi de ikke skjønnte hvordan testen fungerte. Dette gjør seg også gjeldende for informantene her; de forstår ikke logikken i testoppbygningen, og heller ikke hvordan det er taktisk lurt å svare.

Kline (2005) fremsatte at det ipsative formatet kan skape frustrasjon hos testtakerne, noe som viser seg ved strategien «skåre bedre enn gjennomsnittlig». Som påpekt ville det vært enklere å bruke dette strategiske grepet på en personlighetstest med et normativt format. Informantene lykkes ikke alltid med å plassere seg i det smale skåringsrommet. Informantene beskriver følelser tett knyttet opp til frustrasjon, som ubehag og bekymring, etter testtakingen. Derimot blir disse negative følelsene redusert når de får justert testresultatet i tilbakemeldingssamtalen.

OPQ32<sub>r</sub> er bygd opp med påstandsbulker med tre påstander istedenfor fire, og er derfor fremsatt som mindre kognitivt krevende (Brown & Bartram, 2013). En umiddelbar tanke er at denne testen kanskje ikke gir samme opplevde strategibegrensning som OPQ32<sub>i</sub>. Informantenes opplevelse av at testformatet gjør testen uoversiktlig og at de mister kontrollen, blir kanskje redusert med bare tre påstander av gangen. Derimot hevder Brown og Bartram (2013) at denne versjonen skal være like jukseresistent som OPQ32<sub>i</sub>.

I kontrast til diskusjonen over viser resultatet også at to av informantene har et ulikt syn; formatet bidrar til *økt* strategisk besvarelse. I utgangspunktet ønsker de å svare i tråd med egen personlighet, og slik de egentlig er. Derimot får de et økt refleksjonsnivå rundt valget av påstand ved å bli utsatt for dilemmaene med gjentakende påstander, og går fra autopilot til reflekterende og vurderende. At dette testformatet er vist å være vanskeligere å besvare (Bowen et al., 2002; Converse et al., 2008), kan altså i visse tilfeller bidra til at en kandidat blir mer strategisk.

Tilbakemeldingssamtalen er vist å kunne øke sannsynligheten for ærlig og pålitelig testutfylling (Coaley, 2010; Toplis et al, 2005). Dette støttes opp under informantenes beretninger; de har et inntrykk av at om de hadde klart å presentere seg annerledes på testformatet, så hadde det uansett blitt oppdaget i tilbakemeldingssamtalen. Basert på informantenes fortellinger later det ikke til at de selv har blitt konfrontert med dette i tilbakemeldingssamtalen, men at de uansett har de en sterk oppfatning om testens evne til å fange opp strategibruk. Tanken på å bli oppdaget som uærlig later til å være ubehagelig for informantene. Dette kan komme av deres ønske om å være moralsk ærlig, og at det kan oppleves som skamfullt å bli avslørt som strategiske i testutfyllingen. En alternativ forklaring er at deres ønske om å oppnå en god skåre på personlighetstesten ikke stemmer overens med å bli avslørt som uærlig.

### **Kan strategibruken være tegn på sosial kompetanse?**

Hovedfokuset i den tidlige litteraturen på juksing på seleksjonsverktøy har omhandlet negative konsekvenser. Det refereres ofte til studier på at juksing på personlighetstesten kan være negativt, ved å gi svekket kriterievaliditet (f. eks. Griffith & Converse, 2011; Jackson et al., 2000) og endret kandidatrangeting (f. eks. McFarland & Ryan, 2000).

Derimot har et mindretall hatt et mer positivt fokus på dette fenomenet. Hogan et al. (2007) argumenter for at juksing bare er vanlig sosialisert atferd. Kanskje responsfordreining er nøyaktig den samme atferden som annen interaksjon; nemlig at vi forsøker å skape et så godt inntrykk av oss selv som mulig. Iboende i oss er et ønske om å fremstå positivt, og trolig gjør dette seg gjeldende i testutfyllingen. Ingold, Kleinmann, König, og Melchers (2015) fant at selvpresentasjon (juksing) ikke er negativt relatert til jobbutførelse, og fremsetter at dette kan forstås som en ferdighet på jobb.

En mulighet er å benytte Marcus (2009) sin differensiering mellom ulike typer juksing. Han omtaler lett juksing som sosialt adaptivt og brukbart for seleksjonsbeslutninger.

Det bør vurderes om informantenes strategier kan klassifiseres inn denne gruppen. Strategifunnene kan sammenlignes med Robie et al. (2007) sine funn på at det var forskjellig atferdsmønster knyttet opp mot ulik grad av juksing. Ved lett juksing ble det dannet et kompromiss som reflekterte eget selv, mens de som jukset ekstremt prøvde å skape en ideal profil (Robie et al., 2007). Mine informanters strategier er mest forenlige med «lett juksing», da optimalisering av profil ikke henspiller på en endret profil som avviker helt fra egen personlighet. Ut ifra dette argumenteres det for at strategibruken ikke må anses som utelukkende negativ.

### **Hvilke faktorer bidrar til en positiv testopplevelse?**

Informantene har en overordnet positiv opplevelse av personlighetstesten. Dette til tross for at testen har et ipsative format, som er antatt å skape mer negative reaksjoner enn normative personlighetstester (Bowen et al., 2002). Dette kan ses i kontrast til den tidligere litteraturen, der det er funnet at kandidatene opplever personlighetstester som nøytrale (verken positive eller negative) (Gilliland & Steiner, 2012; Steiner & Gilliland, 2001). Samt at personlighetstest kan bli negativt oppfattet av kandidatene (Hausknecht et al., 2004; McFarland, 2013). Siden gode kandidatreaksjoner er knyttet til en rekke positive faktorer, som bedre jobbutførelse, økt organisasjonsattraktivitet, og høyere sannsynlighet for jobbaksept (McCarthy et al., 2017), er det viktig å se hva som ligger bak informantenes tilsynelatende gode testopplevelse. Det er vist at HR-ansatte synes det er viktig å ta hensyn til kandidatperspektivet (König et al., 2010; Barbedette, 2005). Derimot kan dette være problematisk om de benytter en ipsativ personlighetstest, da kandidatopplevelsen på denne er lite studert. Dette medfører at denne studien har en høy pragmatisk nytteverdi.

### **Utgangspunktet for testtakingen**

Studien viser tydelig at informantene har et utgangspunkt de tar med seg inn i testtakingen og at dette i stor grad preger deres besvarelse. En begrenset del av litteraturen har satt fokus på tidligere testopplevelse, forventninger, og tiltroen på personlighetstesten. Mange ser på en enkelt personlighetstest i et «vakuum» i analysen av hvilke testkriterier som er ønskelig. Gjennomgående i intervjuet faller informantene tilbake på dette gode utgangspunktet for testtakingen, som kan tolkes som en buffer mot potensielle negative faktorer.

**En naturlig og forventet del av prosessen.** Informantene har ingen negative forventninger til personlighetstesten, og det er en høy tiltro til testbruken (utdypes i neste underoverskrift). Bell og kollegaer (2004) sin modell innenfor forventningsteori kan benyttes

for å belyse studiefunnene. I deres modell settes forventninger som en mekanisme som ligger til grunn for forholdet mellom forløpere (som tidligere erfaring, tro på tester) og reaksjoner på testen (Bell et al., 2004). Informantenes gode erfaringer med personlighetstester og høy tro på testen, bidrar til gode forventninger til denne testtakingen. Dette spiller videre inn på å skape en god testopplevelse. Som i Murphy og Tam (2004) sitt funn, er det trolig at erfaringen med metoden påvirker inntrykket av metoden positivt. Kanskje dette bidrar til at informantene har et over snittet godt utgangspunkt før testtakingen, med tanke på å skape en god testopplevelse. Informantene må ikke «overbevises» om bruken av personlighetstesten, det er heller indre testkriterier som blir avgjørende for å opprettholde det grunnleggende, positive inntrykket.

Nikolaous og Judge (2007) sine funn tyder på at det er en korrelasjon mellom at de mest brukte metodene er de som er best likt av kandidatene. Det er uvisst hvorfor det er slik, men det kan tenkes at bare det å ha kjennskap til testen spiller en viktig rolle. Som informantene påpekte bidro dette til en reduksjon av negative følelser ved testtaking; de var ikke nervøse. Dette er i tråd med Bell og kollegaer (2014) sin fremsetning om at gode forventninger kan virke inn og gi lavere grad av angst. Dette til tross for at personlighetstesten hadde et ulikt format enn det hovedandelen av informantene hadde kjennskap til fra før. Derav kunne det ha vært tenkelig at informantene opplevde et nytt og/eller annerledes ubehag ved denne testtakingen, men erfaring fra personlighetstest, uavhengig av format, later til å være nok.

En bør være oppmerksom på hva som bidrar til at personlighetstesten i en slik seleksjonssetting oppfattes som forventet og naturlig. Informantene relaterer det til at prosessen er profesjonell. Det nevnes ikke spesifikt hva som har bidratt til denne tydelige opplevelsen av profesjonalitet. Dette kan kanskje komme av at seleksjonsprosessen utføres av et konsulentfirma, og at informantene anser disse som eksperter på rekruttering. I tillegg har informantene hørt om, og tatt personlighetstester tidligere. Det kan tenkes at informantene er i en stillingsposisjon, yrkesgruppe, eller omgangskrets der personlighetstester benyttes i høyere frekvens, og at dette bidrar til at de både har tatt og hørt om personlighetstester.

Som påpekt i resultatet later det til at informantene forventer like seleksjonsmetoder til like stillinger. Om de *ikke* hadde tatt en personlighetstest tidligere, kunne inkludering av personlighetstesten blitt opplevd som et mismatch med tidligere opplevelse. I slike tilfeller kan det være spesielt viktig å fortelle om hensikten med personlighetstesten.



### **Høy tiltro til testen og testing gjør at seleksjonsprosessen oppleves rettferdig.**

Informantene har en grunnleggende tro på testen og testing som medfører at seleksjonsprosessen oppleves rettferdig. Dette er i tråd med Lievens et al. (2003) sine funn på at troen på tester var relatert til rettferdighetsvurderinger. Denne sammenhengen var spesielt gjeldende for personlighetstesten (Lievens et al., 2003). Dette viser til viktigheten av å studere testtakerholdninger (som testtiltro) og rettferdighetspersepsjoner i sammenheng, noe det tradisjonelt ikke har vært mye fokus på (Lievens et al., 2003; Ryan & Ployhart, 2000). Dette blir her inkludert som en faktor for en god testopplevelse, da det antas at urettferdighet ville bidratt til en betydelig svekkelse av et positivt testinntrykk. Dette er i tråd med tidligere studiefunn, som viser at de mest rettferdige metodene ofte er foretrukket av kandidatene (Gilliland & Hale, 2005; Weichmann & Ryan, 2003).

Gilliland (1993) sin modell ble kritisert for at den i liten grad har innlemmet hvordan og hvorfor kandidatene gjør seg opp en vurdering av testens rettferdighet. Her forsøkes det å besvare denne etterspørselen ved å se at tiltro til testen og testing er en slik bakenforliggende faktor for rettferdighet. For å kunne bidra til å skape en slik opplevd rettferdighet ved senere testtaking, er det nødvendig å undersøke hva som ligger bak denne høye tiltroen til testen og testingen. Første antagelsen bak denne slutningen er at det er en god og seriøs test. Dette relateres ikke til psykometriske vurderinger av testen, som ville vært det objektive, beste målet. En potensiell forklaring er at testens komplekse format bidrar til denne oppfatningen ved å svekke strategimulighetene. Dette fordi ærlighet fremsettes som ett av kriteriene for den grunnleggende høye opplevelsen av rettferdighet. Testen er utformet på en slik måte at den kan bidra til høy rettferdighet. Denne forklaringen er i samsvar med tidligere funn på at tester som oppfattes som lettere å jukse på ble oppfattet som mindre rettferdige (Rolland & Steiner, 2007). I tillegg fremsetter informantene at de oppfatter at testen utføres på en korrekt måte og har en generell høy tiltro til tester. Disse tydelige oppfatningene er verken basert på mye testerfaring eller høy testkunnskap, da informantene avviser at de har noen av delene. Ved oppfølgingsspørsmål om hva de legger i korrekt måte og hvorfor de har en høy tiltro til testen, blir informantene usikre og gir ingen tydelig svar.

Ærlighet var ett viktig kriterium for denne vedtatte rettferdigheten, mens ett annet kriterium var tilbakemeldingssamtalen. Tilbakemeldingssamtalen spiller inn på rettferdighetsvurderingen ved at informantene tror deres forklaringer og justeringer gir mer riktig testresultat. Det stoles mindre på et resultat som kandidatene ikke fått vært med å

korrigere, og dermed vil den opplevde rettferdigheten svekkes om det ikke er en tilbakemeldingssamtale.

At de har en høy tiltro til testen kan ha skapt en rettferdighetsforventning. Informantene forteller om testens «selvsagte» rettferdighet, som det blir tolket som at de tar med seg inn i testtakingen. Siden ansattes forventninger til rettferdighet er vist relatert til rettferdighetspersepsjon i testprosessen (Derosus et al., 2004), blir slike tidlige rettferdighetsoppfatninger sentrale. Forventningsteorien fremsetter også at forventninger om en situasjon vil påvirke hvordan individet oppfatter situasjonen ved å guide hvilken informasjon de legger merke til og attribusjonen de danner seg (Konradt et al., 2017). Slik kan informantenes grunnleggende høye forventning om en personlighetstest gi ringvirkninger som spiller inn på andre faktorer for en god testopplevelse. For eksempel kan den høye testtiltroen bidra til inntrykket om at testen har en høy jobbrelevans. Informantene velger å basere slutningen om jobbrelevans på dette, heller enn det faktumet at de ikke direkte ser spørsmålenes jobbrelevans. Det skal ikke utelukkes at denne slutningsprosessen hadde vært annerledes uten den grunnleggende høye troen på personlighetstesten.

### **Test- og gjennomføringskriterier for en positiv testopplevelse**

Flere av temaene som kommer frem i analysen er spesifikke kriterier til testen og gjennomføring som er sentrale for en god testopplevelse. Informantene har et godt utgangspunkt, men følgende faktorer er sentrale for å opprettholde det gode inntrykket.

**Oppfattet jobbrelevans gir grunnlag for aksept.** Oppfattet jobbrelevans spiller en sentral rolle for akseptering av testbruken. Jobbrelevans er tidligere funnet relatert til positiv kandidatopplevelse (Hausknecht et al., 2004; Ryan & Huth, 2008), og trolig er den en høy bidragsyter til å skape den gode testopplevelsen her. Det kan være det blir en dobbelteffekt; der også aksept for testbruken blir en faktor for en god testopplevelse. Jobbrelevans er den av rettferdighetsdimensjonene som har hatt størst betydning på opplevd rettferdighet (Hausknecht et al., 2004). Basert på dette kan det antas et positiv utslag på rettferdighetsnivået; informantenes grunnleggende opplevelse av rettferdighet vil forsterkes.

Analysen viser at informantene ikke ser jobbrelevansen, men at de uansett har en tro på at testen er jobbrelevant. De betviler ikke jobbrelevansen, til tross for at de ikke ser den i de konkrete spørsmålene. Dette kan være gunstig da det tiltenkt både kan minimere muligheten for strategibruk og maksimere testopplevelsen. Spørsmål med høy overflatevaliditet er vist å være lettere å manipulere, siden det er enkelt å se hva som er mest og minst positivt å svare (Dalen et al., 2001; Rolland & Steiner, 2007). Uten at informantene

ser den spesifikke jobbrelevansen blir det vanskeligere å delta i slik atferd. Samtidig opplever de at det er en jobbrelevans, noe som kan bidra til bedre kandidatopplevelse (jf. Hausknecht et al., 2004; Ryan & Huth, 2008). Mabon (2004) fant at lav overflatevaliditet kan skape en lavere motivasjon og slurving. Kombinert viser dette gunstigheten av at det er en høy opplevd jobbrelevans. Ryan and Huth (2008) etterlyste svar på *hvordan* en bør maksimere jobbrelevans. Studiefunnene belyser at det ikke nødvendigvis behøves tiltak for å bedre jobbrelevansen. En alternativ fremgangsmåte er å se på de bakenforliggende faktorer som kan ha innvirkning på opplevd jobbrelevans. Slik vil det bli tatt hensyn til at det kan være negativt med en faktisk høy jobbrelevans, da dette kan gjøre det lettere å jukse.

En må være oppmerksom på at denne jobbrelevansen ikke er «innebygd» i testen, og derfor kan den være mindre holdbar og statisk. Det er funnet at lav overflatevaliditet er en av ulempene ved å bruke personlighetstest med ipsativt format (Bowen et al., 2002). Trolig har informantenes utgangspunkt med høye forventninger og tiltro en medvirkende rolle i at det her er en motsatt opplevelse (høy jobbrelevans)

**Høyt ønske om å være delaktig.** Informantene ønsker å være en aktiv aktør som er delaktig underveis i testtakingen. Dette kan anses som en form for maktoverføring, der de ønsker noe av makten som egentlig foreligger testadministratoren. Disse fortellingene kan tolkes som å være en form for rettferdiggjøring av deres strategibruken. Forskning viser at når en deltar i uetisk atferd (jf. strategier) brukes det ofte en rekke mekanismer for å unngå å føle skyldfølelse. Dette kan inkludere en rettferdiggjøring av handlingen (Bandura, 1999). Dette kan det tyde på at informantene gjør her; ved å bruke betegnelsen delaktig istedenfor strategisk, og ved å tydelig argumentere for hvorfor de bør ha en slik delaktighet. Siden de har investert tid og ressurser i å ta testen er det naturlig at de skal få noe igjen; mulighet til å være delaktig. Slik kan de rettferdiggjøre for at de ikke handler helt i tråd med sin moralske ærligheten.

Mesteparten av kravet om å være delaktig blir trolig tilfredsstilt ved tilbakemeldingssamtalen. Coaley (2010) har vist at tilbakemelding kan bidra til at rekrutteringsprosessen oppleves attraktiv. I denne studien undersøkes ikke hele rekrutteringsprosessen, men det er tydelig at tilbakemeldingen bidrar til å bedre opplevelsen av personlighetstesting. Informantene uttrykker bestemt at testen ikke hadde vært rettferdig uten tilbakemeldingssamtalen. Dette er i tråd med Gilliland (1993) sin fremsetning av tilbakemelding som en sentral faktor for rettferdighet.

Informantene krav til tilbakemeldingssamtalen kan relateres til følgende tre prosedurale rettferdighetsdimensjoner i Gilliland (1993) sin modell: *Toveiskommunikasjon, mulighet til å prestere, og mulighet til å revidere*. Dette illustrerer at det ikke bare er må inkluderes en tilbakemeldingssamtalen for en positiv testopplevelse, det stilles også krav til gjennomføring- og egenrollen. Et dialogformat (toveiskommunikasjon) er vesentlig, og noe alle informantene fremsetter som et viktig kriterium. *Mulighet til å prestere*, som er egenpersepsjon av muligheten til å vise frem sin kunnskap i testsituasjonen (Bauer et al., 2001; Gilliland, 1993), blir en sentral faktor for samtlige av informantene. Informantene opplever få prestasjonsmuligheter uten tilbakemeldingssamtalen. Dette henger trolig sammen med at testens format begrenser prestasjonsmuligheten og delaktigheten underveis. Ved at testens oppbygning hindrer delaktighet blir det trolig ekstra essensielt at denne muligheten gjør seg gjeldende ved tilbakemeldingssamtalen.

*Mulighet til å revidere*, som innebærer å kunne utforske og/eller endre den beslutningstakende evalueringsprosessen (Gilliland, 1993), oppfattes som mulig ved tilbakemeldingssamtalen. Det tolkes ikke som at informantene ønsker å endre beslutningsprosessen (få/ikke få jobben), men heller å utforske og supplere testresultatet. At informantene får komme med egne synspunkter og at testadministrator lytter og noterer later til å være tilfredsstillende nok. Informantene stiller ikke noen videre krav til om deres innspill faktisk påvirker personlighetsprofilen.

Muligheten til å prestere og muligheten til å revidere er knyttet til informantenes tro på deres innspill gjør testresultatet mer fullverdig. Nordvik og Stokkan (2005) påpekte at hvis det er slik at kandidaten kan tegne opp sin egen personlighetsprofil, vil testen være overflødig. En fallgrube ved at informantene får komme med innspill på sine personlighetsskåre er at dette i for høy grad blir vektlagt av testadministrator. Fokuset kan bli tatt vekk fra de opprinnelige skårene, og testens prediktive validitet kan svekkes. Ved personlighetstestmåling vil en fange opp omdømme, og ikke personens identitet (Hogan, 2005). Testadministrator bør være bevisst hvilken innvirkning kandidatene får ha på testresultatet; om ikke kan de ene opp med en slik identitetsmåling.

Tilbakemeldingssamtalen bidrar til at personlighetstesten får mange av de samme egenskapene som de seleksjonsmetodene som er rangert som mer foretrukket. En forklaring på at personlighetstesten er mindre likt av kandidatene enn andre seleksjonsmetoder er at den begrenser hvordan en beskriver seg selv (McFarland, 2013). Kanskje kan denne «mangelen» kompenseres for ved å gi utfyllende mulighet til

selvbeskrivelser i tilbakemeldingssamtalen. I tilbakemeldingssamtalen møter kandidaten testadministratorer, og det gis mulighet til å prestere. Dette er faktorer som er vist å være viktige ved kandidatvurderinger av seleksjonsverktøy; arbeidsprøver og intervjuer er antatt å være godt likt fordi de oppfattes som lette å prestere på, og at kandidaten får muligheten til å møte konsulenten (Nikolaou et al., 2015). I tillegg fant Truxillo og Bauer (2011) at intervjuet ble foretrukket fordi det gir en høy kontroll. Her fyller informantene ut personlighetstesten med visshet om at de har mulighet til å forklare seg, og ta noe av kontrollen tilbake.

### **Konkret utbytte av personlighetstesten**

Tidligere studier har ikke undersøkt former for egenutbytte i relasjon til kandidatopplevelsen ved personlighetstesting. Dette kan komme av at de fleste studiene undersøker kandidatreaksjoner i lys av konsekvenser på organisasjonsnivå. Derimot har europeiske forskere rettet noe fokus på personlig påvirkning, som selvfølelse og stress (Bauer et al., 2012), men har i liten grad utforsket egenutbytte. Analysen av informantenes fortellinger viste at økt selvinnsikt var et viktig testutbytte.

**Opplevd egenutbytte gjennom økt selvinnsikt.** Samtlige forteller om at de har endret sin selvoppfatning basert på testresultatet. Funnene støtter Kahlke and Schmidt (2000) sin uttalelse om at det ikke er utenkelig at kandidatene kan revidere sitt syn på seg selv. I den foreliggende studien blir et nyansert bilde presentert; selvoppfatningen later bare til å bli endret i de tilfellene testresultatet avviker i liten grad med egenopplevd personlighet. Dette baseres på at de har «nesten fasiten» på egen personlighet, og store revideringer av synet på seg selv blir ikke riktig. For å legge forholdene til rette for økt selvinnsikt kan det derfor være lurt og først gi informantene inntrykk av at de har noen justeringsmuligheter.

En kan ta utgangspunkt i at høyeste utbyttet for kandidaten vil være å få tilbudet om stillingen. Derimot er det bare en eller et fåtall av kandidatene som vil få dette ønsket oppfylt. Kanskje kan dette til en viss grad kompenseres for ved at de får et annet utbytte (økt selvinnsikt) av personlighetstesten. Ifølge innsats-belønningsmodellen vil de da sitte igjen med noe belønning (økt selvinnsikt) for innsatsen (tid, tankevirksomhet og/eller ubehag) de har lagt ned.

Et viktig poeng er at økt selvinnsikt i seg selv kan være et gode for bedriften, ikke bare via at kandidatene får en god testopplevelse. Økt selvbevissthet er karakterisert med ledereffektivitet (Fletcher, 1997), og de med lav selvbevissthet tenderer mot å ignorere negative tilbakemeldinger og har oftere en negativ holdning til arbeidet (Ashford, 1989, omtalt i Fletcher & Bailey, 2003). Testadministrator bør ta hensyn til at én av informantene

vil få stillingen, og at økt selvinnsikt kan være verdifullt. Derimot er det uvisst om kandidatene har endret atferd basert på den økte selvinnsikten, da bare én forteller om en atferdsendring. Om endret atferd ikke er tilfellet, kan det stilles spørsmålstegn ved hvor høy nytteverdien faktisk blir.

### **Hvordan kan strategimulighetene påvirke kandidatopplevelsen?**

Siden studien inkorporerer både teststrategier og kriterier for en god testopplevelse kan disse ses i sammenheng. Kanskje det oppleves som positivt at det ikke var flere strategimuligheter, siden dette «tvinger» informantene til å være mer tro mot seg selv. Som tidligere nevnt skaper behovet for å presentere seg slik man er (moralsk ærlighet) og behovet for å presentere seg godt (profiloptimalisering) et krysspress. For tydelige strategimuligheter kan gjøre det for fristende å ikke handle i tråd med seg selv, og slik kan det bli utført handlinger de moralsk sett er mindre fornøyd med. Samtidig kan det argumenteres for at *noe* strategimulighet kan bidra til å skape en positiv kandidatopplevelse. Hovedmålet ved informantenes testtaking er å optimalisere testprofilen; og kanskje kan informantene mislike en test som ikke gir noen teknikker for å klare dette.

Hvordan informantene opplever det å ha få strategimuligheter vil trolig avhenge av hvordan de oppfatter andre kandidaters evne til å jukse. Om disse strategibegrensningene bare hadde gjort seg gjeldene for én kandidat, ville han/hun trolig ha vurdert disse som mer ugunstige. Det tolkes som at informantene har et inntrykk av at det er lite juksing på personlighetstesten. Denne slutningen trekkes på bakgrunn av at de forteller om testens svært høy rettferdighet, samtidig som de fremsetter at denne ville ha blitt svekket ved uærlig besvarelse. Som Ellingson og MacFarland (2011) fant vil troen på at juksing er nødvendig for å få jobben være en motivasjonsfaktor som bidrar til økt juksing. Hvis det er slik at ingen av kandidatene kan jukse, blir dette i mindre grad ansett som nødvendig for å få stillingen det søkes på.

### **Kandidatenes ønske om en konstruktivistisk tilnærming**

Anvendelsen av personlighetstesten anses som en prediktiv strategi (Anderson & Cunningham-Snell, 2000). Derimot kan mange av faktorene som informantene anser som viktig bli relatert til det konstruktivistiske perspektivet. Informantene var opptatt av en samkonstruksjon av resultatet, og så på seg selv som bidragsyttere til personlighetsprofilen. Dette sammenfaller med det konstruktivistiske perspektivets fokus på at begge parter skal få muligheten til å dele informasjon (Anderson & Cunningham-Snell, 2000; Anderson et al.,

2008) og aktivt delta i beslutningen. Videre skal kandidaten anses som ekspert på seg selv, noe som samsvarer med den rollen informantene ønsker å inneha.

En bør være oppmerksom på at kandidaten søker det som gir en beste testopplevelse, og ikke nødvendigvis tar hensyn til testens psykometriske egenskaper. For eksempel ønsker flere av informantene å få komme med innspill på testresultatet. Derimot kan det å la informantene få justere personlighetsskårene true testens validitet. Derfor bør testadministratoren være bevisst hvilke rolle informantene skal ha i tilbakemeldingssamtalen.

### **Metodediskusjon**

En styrke ved denne studien er at utvalget besto av faktiske jobb kandidater. Hovedandelen av de tidligere kvalitative studiene på fenomenet benytter fiktive deltagere (Kuncel & Tellegen, 2009; Robie et al., 2007; Ziegler, 2011), med unntak av König, Merz, et al. (2012), der deler av utvalget var faktiske jobb kandidater. Ved instruert til å ta personlighetstesten kunne funnene blitt helt annerledes, for det er ikke gitt at kandidatene hadde handlet likt som i en faktisk jobbsituasjon.

Studien hadde et utvalg på åtte informanter. På dette tidspunktet oppsto det en form for metning (informasjonsoverflødigheit), og datainnsamlingen ble avsluttet. Det var et ønske om en balansert mengde informasjon; nok til at det ble et rikt datamateriale, og ikke så mye at det gikk på bekostning av en grundig analysering. Kvale og Brinkmann (2009) hevdet at et for stort antall informanter kan føre til at en ikke rekker å foreta dyptgående analyser av hvert intervju. Metningspunktet inntraff på et sted jeg opplevde at sammenfalt godt med min arbeidskapasitet.

Det er relevant å drøfte for tidspunktet for intervjuene. Lignende intervjumetodikk som i Ziegler (2011) sin studie ble vurdert; kandidatene snakket høyt mens de fylte ut en personlighetstest. Fordelen med den metodikken er at spontane, umiddelbare reaksjoner kan fanges opp. Derimot ble denne metoden raskt forkastet, siden personlighetstesten ble utføres i en faktisk rekrutteringsprosess. Samtidig intervjuing kunne påvirket informantens testbesvarelse, og skapt en forskjell mellom studiedeltagerne og de andre kandidatene i rekrutteringsprosessen. En fordel med å utføre intervjuer i etterkant av testtakingen var at det kunne velges informanter som var i rekrutteringsprosesser til forskjellige stillinger.

Som tidligere nevnt bør en være oppmerksom på at konsulentfirmaets bistand i rekrutteringsprosessen kan ha påvirket frivilligheten. I tillegg kan det tenkes at å benytte konsultentselskapet sitt kontor som intervjusted var mindre gunstig. De(n) siste gangen(e) informantene hadde vært i dette lokalet var i forbindelse med rekrutteringsprosessen.

Dette kan ha medført at informantene i økt grad knyttet intervjuet til konsulentfirmaet og rekrutteringsprosessen de hadde vært igjennom. Derav kan sosial ønskelig respondering ha forekommet. Valget om å benytte disse lokalene ble tatt ut ifra en praktisk vurdering av plassering og tilgjengelighet. Samt var det et godt alternativ til informantenes arbeidsplass; da flere var i den situasjonen at arbeidsgiver ikke var informert om at de hadde vært i en ny rekrutteringsprosess.

Det ble tatt et bevisst valg om å ikke spørre informantene direkte om juksing, men heller bruke betegnelsen strategier. En direkte utspørring kunne potensielt ført til fornektelse, da det trolig er en betent tematikk. Derimot er det i tidligere litteratur funnet at kandidater ved direkte spørsmål om juksing innrømmer en betydelig mengde juksing (Donovan et al., 2003; König et al., 2011; König, Wong, et al., 2012). Derfor skal det ikke utelukkes at det ved spørsmål om juksing hadde blitt svart annerledes, og at andre testutfyllingsteknikker hadde kommet frem. Samtidig kunne det hindret det nyanserte bildet av strategibruken; som strategisk ærlighet.

### **Praktiske implikasjoner av studien**

Siden personlighetstester med et ipsativt format, sammenlignet med normativt format, reduserer sjansen for juksing (jf. Bartram, 2007; Christiansen et al., 2005; Jackson et al., 2000), brukes dette ofte som et argument for at informantene svarer ærlig. Derimot blir det i denne studien vist at informantene kan benytte flere, ulike strategier, til tross for at det er en ipsativ personlighetstest. Det oppfordres til at det gjøres grundige vurderinger før det eventuelt igangsettes tiltak for å redusere strategibrukene. En mulighet løsning mot tidsbrukstrategien (jf. å skåre bedre enn gjennomsnittstiden) er å informere informantene om at tidsbruken bare er veiledende. Derimot må det tas hensyn til at det kan være fordeler med denne strategien også; da lengre svartid er forbundet med mer juksing (Fine & Pirak, 2015; Van Hoof & Born, 2012). Samtidig bør det tas med i vurderingen at noe strategimuligheter trolig kan spille inn på å skape en positiv testopplevelse.

Det var ønskelig å innta et pragmatisk ståsted; å utføre en studie med nytteverdi for de som jobber med seleksjon. Derfor bør det gis spesifikke forslag til testadministrering av personlighetstesten basert på funnene. Testforventninger hadde en viktig rolle, og et tiltak kan være å forhøre seg med informantene om tidligere testerfaring og være forberedt på å korrigere et dårlig inntrykk. Videre bør testadministrator være bevisst på at det ikke er gitt at testtakere har en like høy tiltro til testen og testing, og derav høy rettferdighet, og



jobbrelevans som studiedeltagerne. Alternativt kan fordeler ved personlighetstesten og testing bli påpekt i forkant av testtakingen, for å styrke dette inntrykket.

Tilbakemeldingssamtalen spiller en viktig rolle på to områder; både som en arena for å være delaktig og som en begrensning for strategibruk. Om testen har et format som innbyr til lav grad av delaktighet blir det spesielt viktig å inkludere denne samtalen. Ved at testadministrator presenterer testresultatet på en god måte, samtidig som de lytter til informantenes korrigeringer, kan det bidra til at informantene deltar i en selvutviklingsprosess med økt selvinnsett. ICT fremsetter i sine retningslinjer at det *bør* gå muntlige tilbakemeldinger til testtaker. Det at tilbakemeldingen blir ansett som så vesentlig, stiller spørsmålsteget ved at dette ikke er et krav i ICT sine retningslinjer.

### **Implikasjoner for videre forskning**

Det anbefales at det utføres flere kvalitative studier på kandidatopplevelsen ved personlighetstesting. Denne studien er en av de første som ser på kandidatopplevelsen på en ipsativ personlighetstest; og det oppfordres til at flere studier ser på dette testformatet. Den innsikten som kommer frem med et kvalitativt perspektiv er trolig annerledes enn ved en kvantitativ undersøkelse. Både konsistens- og tidsbrukstrategien har i liten grad blitt undersøkt tidligere, og det er interessant å se om disse strategiene gjør seg gjeldende utover dette utvalget. Forskning bør undersøke om det er ulike testopplevelser for spesifikke testtakere, situasjoner og/eller personlighetstestkarakteristikker. Av spesiell interesse kan det være å undersøke kandidater som tar testen til stillinger som ikke inkluderer lederansvar.

Basert på funnene fra denne studien etterspørres det en mer helhetlig tilnærming, der strategibruk og kandidatens opplevelse ses i sammenheng. I denne studien tyder det på at strategier spiller inn på kandidatopplevelsen. Samtidig som studier undersøker effekten av ulike strategibegrensninger, bør det også vurderes hvordan kandidatene opplever disse strategibegrensningene.

Den klassiske skåringsmetoden som brukes som indikator på juksing bør evalueres. Studier på juksing tar ofte utgangspunkt i at høyeste skåringsnivå velges på de personlighetstrekkene som anses som ønskelige (Kuncel & Tellegen, 2009). Derimot blir det i denne studien funnet at høyeste skåring ikke er det mest tilfredsstillende skåringsnivået. Faktisk forsøkte informantene aktivt å unngå høye skårer. Slik kan informantene være strategiske uten at det fanges opp av klassiske mål på juks. Dette bør en ta hensyn til i videre kvantitative undersøkelser.



## Konklusjon

Formålet med denne studien har vært å undersøke kandidatenes opplevelse av å ta en personlighetstest, både relatert til deres strategibruk og hva de anser som kriterier for å bidra til en positiv testopplevelse. Kandidatenes overordnede mål er å skape et godt testresultat, og en fullstendig ærlighet er ikke forenlig med dette ønsket. Kandidatene benytter da flere strategier, og dette valget blir preget av opplevde strategibegrensninger. Et viktig funn er at det ipsative formatet hindrer, men ikke utelukker, strategibruk. Studien gir et viktig bidrag til den eksisterende litteraturen; da det blir funnet strategier som er mindre utforsket, som tidsbrukstrategien og konsistensoppnåelse.

Studiefunnene gir et helhetlig bilde av hvilke kriterier kandidatene anser som viktige for å skape en god testopplevelse. Fellestrekk for informantene er at de er høyt tilfreds med testtakingen. Det at personlighetstesten oppfattes som naturlig og forventet, og en høy testtiltro til personlighetstesten, gir et positivt testinntrykk helt fra oppstart. Disse grunnleggende antagelsene bidrar til en høy opplevd rettferdighet. Dette belyser viktigheten av å undersøke hvilke inntrykk kandidatene tar med seg inn i testtakingen. Inkluderingen av tilbakemeldingssamtalen anses som essensielt; det gir kandidatene muligheten til å være delaktig og gir flere et utbytte i form av økt selvinnsett. Jobbrelevans, ved å se at personlighetstesten er relevant for jobben, er også et viktig kriterium.

Studien har forsøkt å ha en høy nytteverdi for praktikere som benytter personlighetstester i rekruttering. Basert på funnene oppfordres det til å alltid inkludere en tilbakemeldingssamtale; da denne kan øke ærligheten i besvarelsen, samt er ett av de viktigste kriteriene for en positiv testopplevelse.



## Referanser

- Anderson, N., & Cunningham-Snell, N. (2000). Personnel selection. In N. Chmiel (Ed.), *Introduction to work and organizational psychology. A European perspective* (s. 69-99). Oxford: Blackwell Publishing.
- Anderson, N., Salgado, J. F., & Hülsheger, U. R. (2010). Applicant reactions in selection: comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(3), 291-304. doi: 10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x
- Anderson, N., Salgado, J. F., Schinkel, S., & Cunningham-Snell, N. (2008). Staffing the organization: an introduction to personnel selection and assessment. I N. Chmiel (Red.), *Introduction to work and organizational psychology. A European perspective* (s. 257-280). Oxford: Blackwell Publishing.
- Aronson, E. (1999). Dissonance, hypocrisy, and the self-concept. I E. Harmon-Jones & J. Mills (Red.), *Cognitive dissonance: progress on a pivotal theory in social psychology* (s. 103-126). Washington, DC: American Psychological Association.
- Arvey, R. D., Strickland, W., Drauden, G., & Martin, C. (1990). Motivational components of test taking. *Personnel psychology*, 43(4), 695-716. doi: 10.1111/j.1744-6570.1990.tb00679.x
- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. I L. Pervin & O. John (Red.), *Handbook of personality* (s. 154-196). New York: Guilford Publications.
- Barbedette, P. (2005). Ensure a positive candidate experience. *Strategic HR Review*, 4(5), 5-5. doi: 10.1108/14754390580000809
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26. doi: 10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2005). Yes, personality Matters: moving on to more important matters. *Human Performance*, 18(4), 359-372. doi: 10.1207/s15327043hup1804\_3
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30. doi: 10.1111/1468-2389.00160

- Bartram, D. (2007). Increasing validity with forced-choice criterion measurement formats. *International Journal of Selection and Assessment*, *15*(3), 263-272.  
doi: 10.1111/j.1468-2389.2007.00386.x
- Bauer, T. N., Maertz, C. P., Dolen, M. R., & Campion, M. A. (1998). A longitudinal assessment of applicant reactions to an employment test. *Journal of Applied Psychology*, *83*(6), 892-903. doi: 10.1037/0021-9010.83.6.892
- Bauer, T. N., McCarthy, J. M., Anderson, N. R., Truxillo, D. M., & Salgado, J. F. (2012). Candidate reactions to selection. White Paper, Society for Industrial and Organizational Psychology International Affairs Committee
- Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Sanchez, R. J., Craig, J. M., Ferrara, P., & Campion, M. A. (2001). Applicant reactions to selection: Development of the selection procedural justice scale (SPSJ). *Personnel Psychology*, *54*(2), 387-419. doi: 10.1111/j.1744-6570.2001.tb00097.x
- Bell, B. S., Ryan, A. M., & Wiechmann, D. (2004). Justice expectations and applicant perceptions. *International Journal of Selection and Assessment*, *12*(1-2), 24-38.  
doi: 10.1111/j.0965-075X.2004.00261.x
- Birkeland, S. A., Manson, T. M., Kisamore, J. L., Brannick, M. T., & Smith, M. A. (2006). A meta-analytic investigation of job applicant faking on personality measure. *International Journal of Selection and Assessment*, *14*(4), 217-335.  
doi: 10.1111/j.1468-2389.2006.00354.x
- Borkenau, P., & Zaltauskau, K. (2009). Effects of self-enhancement on agreement on personality profiles. *European Journal of Personality*, *23*(2), 107-123.  
doi: 10.1002/per.707
- Boss, P., König, C. J., & Melchers, K. (2005). Faking good and faking bad among military conscripts. *Human Performance*, *28*(1), 26-39. doi: 10.1080/08959285.2014.974758
- Bowen, C.-C., Martin, B. A., & Hunt, S. T. (2002). A comparison of ipsative and normative approaches for ability to control faking in personality questionnaires. *International Journal of Organizational Analysis*, *10*(3), 240-259. doi: 10.1108/eb028952
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- British Psychology Society (2007). *Psychology Testing Centre. Test Reviews. Occupational Personality Questionnaire (OPQ32)*. Hentet fra  
[http://www.swissassessment.ch/files/british\\_psychological\\_society.pdf](http://www.swissassessment.ch/files/british_psychological_society.pdf)

- Brown, A., & Bartram, D. (2013). *The Occupational Personality Questionnaire Revolution: Applying Item Response Theory to Questionnaire Design and Scoring*. Hentet fra <https://www.cebglobal.com/content/dam/cebglobal/us/EN/regions/uk/tm/pdfs/White%20Paper/occupational-personality-questionnaire-white-paper-uk.pdf>
- Christiansen, N. D., Burns, G. N., & Montgomery, E. (2005). Reconsidering forced-choice item formats for applicant personality assessment. *Human Performance, 18*(3), 267-307. doi:[http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1803\\_4](http://dx.doi.org/10.1207/s15327043hup1803_4)
- Coaley, K. (2010). *An introduction to psychological assessment and psychometrics*. London: Sage Publications.
- Converse, P. D., Oswald, F. L., Imus, A., Hedricks, C., Roy, R., & Butera, H. (2008). Comparing personality test formats and warnings: Effects on criterion-related validity and test-taker reactions. *Journal of Selection and Assessment, 16*(2), 155-169. doi: 10.1111/j.1468-2389.2008.00420.x
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2010). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into Practice, 39*(3), 124-130. doi: 10.1207/s15430421tip3903\_2
- Dalen, L. H., Stanton, N. A., & Roberts, A. D. (2001). Faking personality questionnaires in personnel selection. *Journal of Management Development, 20*(8), 729-742. doi: 10.1108/02621710110401428
- Derous, E., Born, M. P., & De Witte, K. (2004). How applicants want and expect to be treated: applicants' selection treatment beliefs and the development of the social process questionnaire on selection authors. *International Journal of Selection and Assessment, 12*(1-2), 99-119. doi: 10.1111/j.0965-075X.2004.00267.x
- Devers, K. J., & Frankel, R. M. (2000). Study design in qualitative research--1: Developing questions and assessing resource needs. *Educational for Health, 13*(2), 251-261. doi: 10.1080/13576280050074534
- Donovan, J. J., Dwight, S. A., & Hurtz, G. M. (2003). An Assessment of the prevalence, severity, and verifiability of entry-level applicant faking using the randomized response technique. *Human Performance, 16*(1), 81-106. doi: 10.1207/S15327043HUP1601\_4
- Dunlop, P., Telford, A., & Morrison, D. (2012). Not too little, but not too much: The perceived desirability of responses to personality items. *Journal of Research in Personality, 46*(1), 8-18. doi: 10.1016/j.jrp.2011.10.004

- Ellingson, J. E., & McFarland, L. A. (2011). Understanding faking behavior through the lens of motivation: An application of VIE theory. *Human Performance, 24*(4), 322-337. doi: 10.1080/08959285.2011.597477
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Fine, S., & Pirak, M. (2015). Faking fast and slow: Within-person response time latencies for measuring feaking in personnel testing. *Journal of Business and Psychology, 31*(1), 51-64. doi: 10.1007/s10869-015-9398-5
- Fletcher, C. (1997). Self awareness - A neglected attribute in selection and assessment *International Journal of Selection and Assessment, 5*(3), 183-187. doi: 10.1111/1468-2389.00058
- Fletcher, C., & Bailey, C. (2003). Assessing self-awareness: some issues and methods. *Journal of Managerial Psychology, 18*(5), 395-404. doi: 10.1108/02683940310484008
- Forbes, A. (2006). *The predictive validity of the Occupational Personality Questionnaire (OPQ 32i) in assessing competence in the workplace*. (Mastergradavhandling, Universitetet i Cape Town). A. Forbes, Cape Town.
- Gill, P., Stewart, K., Treasure, E., & Chadwick, B. (2008). Methods of data collection in qualitative research: interviews and focus groups. *British Dental Journal, 204*(6), 291-295. doi: 10.1038/bdj.2008.192
- Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection Systems: An organizational justice perspective. *The Academy of Management Review, 18*(4), 694-734.
- Gilliland, S. W., & Chan, D. (2001). Justice in organizations: Theory, methods, and applications. I N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Red.), *International Handbook of Work and Organizational Psychology* (s. 143-165). London: Sage.
- Gilliland, S. W., & Hale, J. M. S. (2005). How can justice be used to improve employee selection practices? I J. Greenberg, & J. A. Colquitt (Red.), *Handbook of organizational justice* (s. 411-438). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Gilliland, S. W., & Steiner, D. D. (2012). Applicant reactions to testing and selescion. I N. Schmitt (Red.), *The Oxford handbook of personnel assessment and selection* (s. 629-699). Oxford, UK: Oxford University Press.



- Goffin, R., & Boyd, A. C. (2009). Faking and personality assessment in personnel selection: Advancing models of faking. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 50(3), 151-160. doi: 10.1037/a0015946
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative «description of personality»: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. doi: 10.1037//0022-3514.59.6.1216
- Griffith, R. L., Chmielowski, T., & Yoshita, Y. (2007). Do applicants fake? An examination of the frequency of applicant faking behavior. *Personell Review*, 36(3), 341-355. doi: <https://doi.org/10.1108/00483480710731310>
- Griffith, R. L., & Converse, P. D. (2011). The rules of evidence and the prevalence of applicant faking. I C. M. M. Ziegler, & R. D. Roberts (Red.), *New perspectives on faking in personality assessment* (s. 34-52). New York, NY: Oxford University Press
- Griffith, R. L., & McDaniel, M. A. (2006). The nature of deception and applicant faking behavior. I R. L. Griffith (Red.), *A closer examination of applicant faking behavior*. Greenwich, CT: Information Age Publishing
- Hausknecht, J. P., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel psychology*, 57, 639-683. doi: 10.1027/1866-5888/a000047
- Hogan, R. (2005). In defense of personality measurement: New wine for old whiners. *Human Performance*, 18(4), 331-341. doi: 10.1207/s15327043hup1804\_1
- Hogan, J., Barrett, P., & Hogan, R. (2007). Personality measurement, faking and employment selection. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1270-1285. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1270
- Howard, P., & Howard, J. (2001). *The Owner's Manual for Personality at Work*. Austin, TX: Bard Press
- Howitt, D. (2013). *Introduction to qualitative methods in psychology*. Loughborough University: Pearson. Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and performance: The big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879. doi: 10.1037//0021-9010.85.6.869
- Hülshager, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-lever predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128-1145. doi: 10.1037/a0015978

- Ingold, P. V., Kleinmann, M., König, C. J., & Melchers, K. G. (2015). Shall we continue or stop disapproving of self-presentation? Evidence on impression management and faking in a selection context and their relation to job performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(3), 420-432. doi: 10.1080/1359432X.2014.915215
- Jackson, D. N., Wroblewski, V. R., & Ashton, M. C. (2000). The impact of faking on employment tests: Does forced choice offer a solution? *Human Performance, 13*(4), 371-388. doi: 10.1207/S15327043HUP1304\_3
- Javadi, M., & Zarea, K. (2016). Understanding thematic analysis and its pitfall. *Journal of Client Care, 1*(1), 33-39. doi: 10.15412/J.JCC.02010107
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 80-92. doi: 10.1037/0021-9010.86.1.80
- Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Lauren, S. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology, 98*(6), 875-925. doi: 10.1037/a0033901
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person-situation debate revisited: effect of situation strength and trait activation on the validity of the big five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal, 58*(4), 1149-1179. doi: 10.5465/amj.2010.0837
- Kahlke, E., & Schmidt, V. (2000). *Job og personvurdering - om at øge træfsikkerheden i personaludvælgelse*. København: Børsens Forlag.
- King, N., & Horrocks, C. (2010). *Interviews in qualitative research*. London Sage.
- Kline, T. J. B. (2005). *Chapter 3. Designing and scoring responses*. In *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Hentet fra <http://methods.sagepub.com/book/psychological-testing/n3.xml>
- Kohn, L. S., & Dipboye, R. L. (1998). The effects of interview structure on recruiting outcomes. *Journal of Applied Social Psychology, 28*(9), 821-843. doi: 10.1111/j.1559-1816.1998.tb01733.x

- Komar, S., Komar, J. A., Robie, C., & Taggar, S. (2010). Speeding personality measures to reduce faking: A self-regulatory model. *Journal of Personnel Psychology, 9*(3), 126-137, doi: 10.1027/1866-5888/a000016
- Konradt, U., Garbers, Y., Böge, M., Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2017). Antecedents and consequences of fairness perceptions in personnel selection: A 3-year longitudinal study. *Group & Organization Management, 42*(1), 113-146. doi: 10.1177/1059601115617665
- Kubinger, K. D. (2002). On faking personality inventories. *Psychologische Beiträge, 44*(1), 10-16.
- Kuncel, N. R., Goldberg, L. R., & Kiger, T. (2011). A plea for process in personality prevarication. *Human Perfect Extreme Environment, 24*(4), 373-378. doi: 10.1080/08959285.2011.597476
- Kuncel, N. R., & Tellegen, A. (2009). A conceptual and empirical reexamination of the measurement of the social desirability of items: implications for detecting desirable response style and scale development. *Personnel Psychology, 62*(2), 201-228. doi: 10.1111/j.1744-6570.2009.01136.x
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interview. Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (2 ed.). USA: Sage Publications, Inc.
- König, C. J., Hafsteinsson, L. G., Jansen, A., & Stadelmann, E. H. (2011). Applicants' self-presentational behavior across cultures: Less self-presentation in Switzerland and Iceland than in the US. *International Journal of Selection and Assessment, 19*(4), 331-339. doi: 10.1111/j.1468-2389.2011.00562.x
- König, C. J., Klehe, U.-C., Berchtold, M., & Kleinmann, M. (2010). Reasons for being selective when choosing personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment, 18*(1), 17-27. doi: 10.1111/j.1468-2389.2010.00485.x
- König, C. J., Melchers, K. G., Kleinmann, M., Richter, G. M., & Klehe, U.-C. (2006). The relationship between the ability to identify evaluation criteria and integrity test scores. *Psychology Science, 48*(3), 369-377.
- König, C. J., Merz, A.-S., & Trauffer, N. (2012). What is in applicants' minds when they fill out a personality test? Insights from a qualitative study. *International Journal of Selection and Assessment, 20*(4), 442-452. doi: 10.1111/ijsa.12007

- König, C. J., Mura, M., & Schmidt, J. (2015). Applicants' strategic use of extreme or midpoint responses when faking personality tests. *Psychological Reports, 117*(2), 429-436. doi: 10.2466/03.02.PR0.117c21z2
- König, C. J., Wong, J., & Cen, G. (2012). How much do chinese applicants fake? *International Journal of Selection and Assessment, 20*(2), 247-250. doi: 10.1111/j.1468-2389.2012.00596.x
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2010). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature*. New York: McGraw-Hill Higher Education
- Lievens, F., De Corte, W., & Brysse, K. (2003). Applicant perceptions of selection procedures: the role of selection information, belief in tests, and comparative anxiety. *International Journal of Selection and Assessment, 11*(1), 67-77. doi: 10.1111/1468-2389.00227
- Mabon, H. (2004). *Arbetspsykologisk testing: Om urvalsmetoder i arbetslivet*. Stockholm: Psykoligiförlaget.
- Marcus, B. (2009). Faking from the applicant's perspective: a theory of self-presentation in personnel selection settings. *International Journal of Selection and Assessment, 17*(4), 17-430. doi: 10.1111/j.1468-2389.2009.00483.x
- Martin, B. A., C-C., Bowen, & Hunt, S. T. (2002). How effective are people at faking on personality questionnaires? *Personality and Individual Differences, 32*(2), 247-256. doi: 10.1016/S0191-8869(01)00021-6
- McCarthy, J. M., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Anderson, N. R., Costa, A. C., & Ahmed, S. M. (2017). Applicant perspectives during selection: A review addressing «So What?», «What's New?» and «Where to Next?». *Journal of Management, 43*(6), 1693-1725. doi: 10.1177/0149206316681846
- McCarthy, J. M., & Cheng, B. H. (2014). Through the looking glass: Employment interviews from the lens of job candidates. I U. Klehe & E. van Hoof (Red.), *The Oxford handbook of job loss and job search* (s. 1-35). Oxford, England: Oxford University Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in Adulthood: A Five-factor Theory Perspective*. New York: Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2010). NEO Inventories professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- McFarland, L. A. (2013). Applicant reactions to personality test. In T. C. T. Roberts (Red.), *Handbook of Personality at Work (Applied Psychology Series)*. New York & London: Routledge Taylor & Francis Group.
- McFarland, L. A., & Ryan, A. M. (2000). Variance in faking across noncognitive measures. *Journal of Applied Psychology, 85*(5), 812-821. doi: 10.1037/0021-9010.85.5.812
- Meade, A. (2004). Psychometric problems and issues involved with creating and using ipsative measures for selection. *Journal of Occupational and Organisational Psychology, 77*(4), 531-552. doi: 10.1348/0963179042596504
- Morgenson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollebeck, J. R., Murphy, K., & Schmitt, N. (2007). Are we getting fooled again? Coming to terms with limitations in the use of personality tests for personnel selection. *Personnel Psychology, 60*(4), 1029–1049. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00100.x
- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (2005). *Psychological testing. Principles and applications* (6 ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Murphy, K. R., & Tam, A. P. (2004). The decisions job applicants must make: Insights from a bayesian perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 12*(1-2), 66-74. doi: 10.1111/j.0965-075X.2004.00264.x
- Nikolaou, I., & Judge, T. A. (2007). Fairness reactions to personnel selection techniques in greece: The role of core self-evaluations. *International Journal of Selection and Assessment, 15*(2), 206-219. doi: 10.1111/j.1468-2389.2007.00382.x
- Nikolaou, L., Bauer, T. N., & Truxillo, D. N. (2015). Applicant reactions to selection methods: An overview of recent research and suggestions for the future. I I. Nikolaous & J. K. Oostrom (Red.), *Employee Recruitment, Selection, and Assessment. Contemporary Issues for Theory and Practice* (s. 80-97). Hove, East Sussex: Routledge.
- Nordvik, H., & Langvik, E. (2006). Metoder i personellutvelgelse. I P. Ø. Saksvik & K. Nytrø (Red.), *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring. Nye perspektiver på samspillet organisasjon og menneske* (s. 202-232). Oslo: Cappelens Forlag.
- Nordvik, H., & Stokkan, T. (2005). Samsvar mellom direkte bestemmelse av egne personlighetstrekk og indirekte bestemmelse ved svar på testledd. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening, 42*(9), 785-789.

- Norsk Psykologforening (2000). *Internasjonale retningslinjer for bruk av tester*. Hentet fra [http://data.stolav.no/eqspublic/pasientforlop/docs/doc\\_17127/attachments/Internasjonale\\_retningslinjer\\_for\\_bruk\\_av\\_tester.pdf](http://data.stolav.no/eqspublic/pasientforlop/docs/doc_17127/attachments/Internasjonale_retningslinjer_for_bruk_av_tester.pdf)
- PAMA – Proffice Arbeids Markeds Analyse. (2006). *Feilansettelser* (PAMA-rapport nummer 4). Hentet fra [https://www.proffice.no/globalassets/profficenno/presse/pama/rapporter/pama-rapport-4\\_november-2006\\_feilansettelser.pdf](https://www.proffice.no/globalassets/profficenno/presse/pama/rapporter/pama-rapport-4_november-2006_feilansettelser.pdf).
- PAMA – Proffice Arbeids Markeds Analyse. (2011). *Proffice Arbeidsmarkedsanalyse – Feilansettelse* (PAMA-rapport nummer 13). Hentet fra <http://mb.cision.com/Public/MigratedWpy/98423/9126320/b702aa204004d04e.pdf>
- Pauls, C. A., & Crost, N. W. (2005). Cognitive ability and self-reported efficacy of self-presentation predict faking on personality measures. *Journal of Individual Difference*, 26, 194-206. doi: 10.1027/1614-0001.26.4.194
- Rekrutteringsundersøkelsen (2009). *Rekruttering som strategisk virkemiddelpotensial for forbedringer*. HR-Norge: Oslo, Lysaker.
- Robie, C., Brown, D. J., & Beaty, J. C. (2007). Do people fake on personality inventories? A verbal protocol analysis. *Journal of Business and Psychology*, 21(4), 489-509. doi: 10.1007/s10869-007-9038-9
- Rolland, F., & Steiner, D. D. (2007). Test-Taker reactions to the selection process: Effects of outcome favorability, explanations, and voice on fairness perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 37(12), 2800–2826. doi: 10.1111/j.1559-1816.2007.00282.x
- Rowan, M., & Huston, P. (1997). Qualitative research articles: information for authors and peer reviewers. *Canadian Medical Association Journal*, 157(10), 1442-1446.
- Ryan, A. M., & Huth, M. (2008). Not much more than platitudes? A critical look at the utility of applicant reactions research. *ScienceDirect*, 18(3), 119-132. doi: 10.1016/j.hrmr.2008.07.004
- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2000). Applicant's perceptions of selection procedures and decisions: A critical review and agenda for the future. *Journal of Management*, 26(3), 565-606. doi:10.1016/S0149-2063(00)00041-6
- Salgado, J. F. (1997). The five-factor model of personality and job performance in the european community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43. doi: 10.1037/0021-9010.82.1.30

- Salgado, J. F. (2016). A theoretical model of psychometric effects of faking on assessment procedures: empirical findings and implications for personality at work. *International Journal of Selection and Assessment*, 24(3), 209-228. doi:10.1111/ijsa.12142
- Salgado, J. F., Anderson, N., & Tauriz, G. (2015). The validity of ipsative and quasi-ipsative forced-choice personality inventories for different occupational groups: A comprehensive meta-analysis. *Journal of occupational & organizational psychology*, 88(4), 797-834. doi: 10.1111/joop.12098
- Sanchez, R. J., Truxillo, D. M., & Bauer, T. N. (2000). Development and examination of an expectancy-based measure of test-taking motivation. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 739-750. doi: 10.1037//0021-9010.85.5.739
- Saville, P., MacIver, R., Kurz, R., & Hopton, T. (2008). Project Epsom: How valid is your questionnaire? A summary of comparison of personality questionnaires in measuring performance at work. London: Saville Consulting.
- Saville, P. (2016). *From obscurity to clarity in psychometric testing: Selected works of Professor Peter Saville*. USA, Hove: Psychology Press
- 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. 10.13140/RG.2.2.18843.26400
- SHL. (1999). OPQ32. Manual and Users Guide. Surrey: SHL group pic
- SHL. (2006). OPQ32. Technical manual. Thames Ditton, UK: SHL Group Ltd
- Silvia, P. J., & Gendolla, G. H. E. (2001). On introspection and self-perception: Does self-focused attention enable accurate self-knowledge? *Review of General Psychology*, 5(3), 241-269. doi: 10.1037/1089-2680.5.3.241
- Sjöberg, L. (2010). UPP-testet: Mångfald gynnas av korrektion för skönmålning. [The UPP test: Diversity profits from correction for faking]. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(5), 582-591. doi: 10.1111/sjop.12231
- Sjöberg, L. (2015). Correction for faking in self-report personality tests. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(5), 582-591. doi:10.1111/sjop.12231
- Steiner, D. D., & Gilliland, S. W. (1996). Fairness reactions to personnel selection techniques in France and the United States. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 134-141. doi:10.1037//0021-9010.81.2.134

- Steiner, D. D., & Gilliland, S. W. (2001). Procedural justice in personnel selection: International and cross-cultural perspectives. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 124–137. doi:10.1111/1468-2389.00169
- Strack, R., Caye, J-M., von der Linden, C., Quiros, H., & Haen, P. (2012). *From capibility to Profitability. Relazing the Value of people management*. Hentet fra [http://image-src.bcg.com/Images/BCG\\_From\\_Capability\\_to\\_Profitability\\_Jul\\_2012\\_tcm9-103684.pdf](http://image-src.bcg.com/Images/BCG_From_Capability_to_Profitability_Jul_2012_tcm9-103684.pdf)
- Tett, R. P., & Christiansen, N. D. (2007). Personality tests at the crossroads: A response to Morgeson, Campion, Dipboye, Hollenbeck, Murphy and Schmitt. *Personnel psychology*, 60(4), 967-993. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00098.x
- Toplis, J., Dulewicz, V., & Fletcher, C. (2005). *Psychological testing. A managers guide*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Truxillo, D. M., & Bauer, T. N. (2011). Applicant reactions to organizations and selection systems. I S. Zedeck (Red.), *APA Handbook of I/O Psychology* (s. 379-397). Washington, DC: American Psychological Association Press.
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., Campion, M. A., & Paronto, M. E. (2002). Selection fairness information and applicant reactions: A longitudinal field study. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1020-1031. doi:10.1037//0021-9010.87.6.1020
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & McCarthy, J. M. (2015). Applicant fairness reactions to the selection process. I R. Cropanzano & M. Ambrose (Red.), *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace* (s. 621-640). USA: Oxford University Press.
- Truxillo, D. M., Bauer, T. N., & Sanchez, R. J. (2001). Multiple dimensions of procedural justice: longitudinal effects on selection system fairness and test-taking self-efficacy. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(4), 336-349. doi: 10.1111/1468-2389.00185
- Tuckett, A. G. (2004). Part I: Qualitative research sampling - the very real complexities. *Nurse Researcher*, 12(1), 47-61. doi:10.7748/nr2004.07.12.1.47.c5930
- Tuckett, A. G. (2005). Applying thematic analysis theory to practice: A researcher's experience. *Contemporary Nurse*, 19(1-2), 75-87. doi: 10.5172/conu.19.1-2.75
- Van Hooft, E. A., Born, M. P. (2014). Intentional response distortion on personality tests: using eye-tracking to understand response processes when faking. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 301-316. doi: 1037/a0025711



- Vasilopoulos, N., Cucina, L., McElreath, M., & Julia, M. (2005). Do warnings of response verification moderate the relationship between personality and cognitive ability? *Journal of Applied Psychology, 90*(2), 306-322. doi: 10.1037/0021-9010.90.2.306
- Weiner, I. B., & Greene, R. L. (2008). *Handbook of personality assessment*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Wiechmann, D., & Ryan, A. M. (2003). Reactions to computerized testing in selection contexts. *International Journal of Selection and Assessment, 11*(2-3), 215-229. doi: 10.1111/1468-2389.00245
- Zickar, M. J., & Gibby, R. E. (2006). A history of faking and socially desirable responding on personality tests. In R. G. M. H. Peterson (Red.), *A Closer Examination of Applicant Faking Behavior* (s. 21-42). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Zickar, M. J., Gibby, R. E., & Robie, C. (2014). Uncovering faking samples in applicant, incumbent, and experimental data sets: an application of mixed-model item response theory. *Organizational Research methods, 7*(2), 168-190. doi: 10.1177/1094428104263674
- Ziegler, M. (2011). Applicant faking: a look into the black box. *The Industrial and Organizational Psychologist, 49*(1), 29-36.



## **Appendiks**

Appendiks A: Intervjuguide

Appendiks B: Samspillskjema

Appendiks C: Godkjenning fra norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD)

Appendiks D: Informasjonsskriv og informert samtykkeskjema



## Appendiks A: Intervjuguide

### Forkant av intervjuet:

- Introdusere meg selv
- Briefing
  - Hensikten med prosjektet
  - Understreke anonymitet, frivillighet og konfidensialitet
  - Informere om båndopptaker og spørre om tillatelse
- Oppfordre kandidat til å snakke fritt og åpent.
- Spørsmål før intervjustart?

---

### Intervjuspørsmål:

#### **Tidligere erfaring/generell kunnskap om personlighetstesting**

1. I forbindelse med hvilken ansettelse tok du OPQ32i?
  - Oppfølgingsspørsmål: Tidspunkt for denne ansettelsen?
2. Kan du fortelle litt om hvilke tidligere erfaringer du har med bruk av tester? (personlighet, ferdighet, evne).
  - Oppfølgingsspørsmål: Hvilke?
3. Hva tenker *du* er formålet med personlighetstester?
4. Har du lest noe om bruk av personlighetstester ved rekruttering?
  - Oppfølgingsspørsmål: For eksempel i media?
5. Har du snakket med andre om personlighetstesting i rekruttering?
  - Oppfølgingsspørsmål: Hvis ja, hva har dere snakket om?

#### **Forberedelser til testtaking**

6. Kan du fortelle litt om hvilke forventninger du hadde til personlighetstesten?
  - Oppfølgingsspørsmål: Samsvarte/samsvarte ikke forventningene med slik testen var?
  - Oppfølgingsspørsmål: Si du skulle tatt samme personlighetstest igjen i dag: hvordan ville forventningene vært da?
7. Hvilke tanker/følelser gjorde du deg når du fikk beskjed om å ta personlighetstesten?
8. Gjorde du noe i forkant av personlighetstesten? (*forberedelser*)
  - Oppfølgingsspørsmål: Hvis ja: hva da?
9. Hvordan opplevde du at informasjonen i forkant av personlighetstesten var?

#### **Testgjennomføring**

10. Overordnet; hvordan synes du det var å ta personlighetstesten?
11. Kan du beskrive settingen der du tok personlighetstesten? (*hvor, støy/ikke støy*)
12. Husker du hvor lang tid du brukte på personlighetstesten?
13. Hva synes du om vanskelighetsgraden til testen?

- Oppfølgingsspørsmål: Hvis høy grad utfordrende: hva var det som var utfordrende?
- Oppfølgingsspørsmål: Opplevde du at spørsmålene var lette eller vanskelige å svare på?

### Testresultat og tilbakemelding

14. Hvordan opplevde du tiden mellom du tok personlighetstesten og du fikk resultatet?
  - Oppfølgingsspørsmål: Tenkte du over hvordan du kom til å skåre på personlighetstesten?
15. Hvordan var dine personlighetsskårer overordnet sett? (middels, høyt, lavt)
16. Hvor viktig tror du dine resultater er for om du fikk jobben eller ikke?
17. Kan du fortelle litt om tilbakemeldingen du fikk på personlighetstesten?
  - Oppfølgingsspørsmål: Hvordan fikk du tilbakemelding (telefon/personlig)
  - Oppfølgingsspørsmål: Hvordan vurderer du nytten av denne tilbakemeldingen?
  - Oppfølgingsspørsmål: Opplevde du at tilbakemeldingen samsvarte eller ikke samsvarte med slik du opplever deg selv?
    - Oppfølgingsspørsmål: Var det tilfeller der du var uenig i det som kom frem i personlighetstesten? *I så fall*; gjorde du noe da?
  - Oppfølgingsspørsmål: Har tilbakemeldingen påvirket noe hvordan du tenker om deg selv?

### Ærlighet versus strategier og utfyllingsteknikker

18. Hva tror du andre tenker når de fyller ut en personlighetstest?
  - Oppfølgingsspørsmål: Hva tenker du om ærlighet i andres testgjennomføring?
19. I hvilken grad opplevde du at du selv svarte ærlig på personlighetstesten?
20. Hadde du noen tanker om hvordan du skulle fylle ut personlighetstesten i forkant og/eller underveis i testen? (strategier?)
21. Var det spesifikke spørsmål/områder der du ønsket å presentere deg annerledes?
  - Oppfølgingsspørsmål: *I så fall*: hva var årsaken til at du valgte disse områdene/spørsmålene?
22. Tror du det kan bli oppdaget om en svarer mindre ærlig på testen?
23. Hvor lang tid (ca.) brukte du før du svarte på spørsmålene?
24. Hva synes du om testens format med graderingsmuligheter?
25. Synes du at dine tidligere svar har noe innvirkning på hvordan du svarer senere i testen?

### Opplevd nytteverdi

26. Tror du bruk av personlighetstester er nyttig i rekruttering?
27. Hva tenker du er fordelene og ulempene ved å benytte en personlighetstest i rekruttering?
28. Hvordan anser du nytteverdien til (denne) personlighetstesten i forhold til andre metoder?
29. Hva tenker du om personlighetstesten sin relevans for jobben du søkte på?
30. Hvordan oppfatter du graden av rettferdighet til denne personlighetstesten?

- Oppfølgingsspørsmål: Hva tenker du om dens rettferdighet i forhold til andre seleksjonsmetoder (intervju, referansesjekk, evnetester)

### **Oppfattelse av prosessen og organisasjon**

31. Hvilket inntrykk hadde du av seleksjonsprosessen som helhet?
  - Oppfølgingsspørsmål: Hvordan bidra personlighetstesten til dette inntrykket?
32. Ville du anbefalt personlighetstesten til andre?
33. Synes du personlighetstesttakingen påvirker hvordan du oppfatter bedriften du var i en seleksjonsprosess til?
34. Er det noe mer du ønsker å tilføye?

### **Demografiske spørsmål**

35. Hvor gammel er du?
36. Utdanning?
37. Yrke?

---

### **Etterkant av intervjuet/debriefing**

- Takke for intervjuet
- Understreke anonymitet/frivillighet/konfidensialitet
- Gi beskjed om at de skal ta beskjed ved spørsmål/tanker i ettertid





## Appendiks B: Interaksjonsskjema

Hvordan var?	Intervju K43	Intervju A12	Intervju B5	Intervju C8
<b>Samspillet</b>	God	Litt asymmetri i deler	God	Bra flyt
<b>Interaksjonen</b>	God	Noe vanskelig	Middels bra	Middels bra
<b>Interesse hos informant</b>	Høy interesse Veldig reflektert	Vekselvis høy og lav interessere	Høy interesse	Høy interesse
<b>Åpen dialog</b>	Ja, pratsom	Delvis åpen dialog	Åpen dialog	Åpen dialog
<b>Kroppsspråket</b>	Avslappet, gestikulerte mye	Delvis spent	Avslappet	Delvis spent
<b>Egen nervøsitet</b>	Nei	Nei	Nei	Litt, da det var første intervju
<b>Uttale og tydelighet</b>	Snakket litt fort, vanskelig å følge opp	Veldig bra	Bra	Noen ganger utydelig
<b>Forstyrrelser under intervjuet</b>	Nei	Nei	Litt bråk utenfor intervjurommet	Litt, meldinger på informantens mobil

Hvordan var?	Intervju J1	Intervju Ø3	Intervju D3	Intervju Z4
<b>Samspillet</b>	Asymmetri	God	Bra flyt	Asymmetri
<b>Interaksjonen</b>	Noe vanskelig	God	Veldig god	Noe vanskelig
<b>Interesse hos informant</b>	Nei, ville bli fort ferdig	Høy interesse Kunnskapsrik	Middels interessert	Middels interessert
<b>Åpen dialog</b>	Veldig mange korte svar	Veldig åpen dialog	Veldig åpen dialog Svarte godt på alle spørsmålene	Lite åpen dialog. Tungt å få utdypende svar
<b>Kroppsspråket</b>	Spent	Avslappet	Avslappet	Avslappet
<b>Egen nervøsitet</b>	Litt, da informant virket så uinteressert	Nei, liten grad	Nei	Nei
<b>Uttale og tydelighet</b>	Bra	Bra, et par spørsmål uttydelige	Veldig bra	Noen ganger utydelig
<b>Forstyrrelser under intervjuet?</b>	Nei	Nei	Litt, mobilen til informant ringte	Delvis, satt litt åpent



## Appendiks C: Godkjenning fra norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD)



Eva Langvik  
Psykologisk institutt NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 17.08.2016

Vår ref: 49298 / 3 / MHM

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 22.07.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>49298</i>	<i>Kandidatopplevelse av personlighetstesten OPQ32</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Eva Langvik</i>
<i>Student</i>	<i>Ingrid Børstad Eriksen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.06.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Marianne Høgetveit Myhren

Kontaktperson: Marianne Høgetveit Myhren tlf: 55 58 25 29

Vedlegg: Prosjektvurdering

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

---

Prosjektnr: 49298

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er i utgangspunktet godt utformet, men vi anbefaler at følgende slettes, (eller at setningene skrives om):

- «og anonymisert» i setningen "Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt og anonymisert».
- «for å sikre anonymitet» i påfølgende setning.

Personvernombudet legger til grunn at dere etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet.

Forventet prosjektslutt er 01.06.2017. Ifølge meldeskjema skal innsamlede opplysninger da anonymiseres.

Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak

## Appendiks D: Informasjonsskriv og informert samtykkeskjema

### Forespørsel om deltakelse i et forskningsprosjekt i forbindelse med masteroppgave

#### Bakgrunn og formål

Jeg er en masterstudent i Arbeid- og organisasjonspsykologi ved NTNU, og dette forskningsprosjektet gjennomføres i forbindelse med min avsluttende masteroppgave. Overordnet tema for masteroppgaven er kandidatopplevelse av personlighetstesting, der jeg skal undersøke hvordan kandidater opplever ulike aspekter ved å ta personlighetstesten OPQ32 i en rekruttering. Jeg er interessert i å finne ut hvilke tanker den enkelte gjør seg i forkant, underveis, og etterkant av testtakingen.

For å finne ut av disse aspektene ønsker jeg å intervju ca. 10 kandidater om deres erfaring og meninger om temaet. Jeg ønsker å ha et bredt fokus, der det både intervjues kandidater som har blitt tilbudt/ikke tilbudt jobb etter rekrutteringsprosessen, og både kandidater til lederstillinger og andre stillinger. Rekrutteringsbyrået Assessit AS, avdeling Trondheim, har bidratt i arbeidet med å innhente kandidater. Jeg vil informere om at jeg ikke hadde noe kjennskap til din identitet før du sa ja til å delta, og har ikke innsyn i din personlighetsrapport og resultater på OPQ32.

#### Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer ett intervju. Varigheten på intervjuet vil være omtrent en time, og vi avtaler sammen tid og sted. I intervjuet vil det bli benyttet båndopptaker og jeg vil ta notater. Båndopptaker ønskes å benyttes da det gjør det lettere å registrere svarene, og jeg kan ved behov forsikre meg om at jeg har forstått utsagnene rett. Det vil ikke bli hentet inn noen opplysninger om deg fra andre kilder. Resultatet fra forskningsprosjektet, dvs. masteroppgaven, kan distribueres alle deltakerne ved forespørsel.

Det er ønskelig at intervjuene blir gjennomført i løpet av uke 37 eller 38, men jeg er fleksibel for intervju på senere tidspunkt om dette tidsrommet ikke passer for deg.

#### Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt og anonymisert. Lydopptak og notater vil lagres innlåst for å sikre konfidensialitet, og uten navn eller andre personrelaterte opplysninger for å sikre anonymitet. Ingen andre vil ha tilgang til materialet, og ingen informasjon skal kunne tilbakeføres til deg som informant. Alle opplysninger vil bli slettet så fort arbeidet med masteroppgaven er overstått, innen utgangen av 2017. Informasjon som formidles til offentligheten vil aldri kunne settes i sammenheng med den enkelte kandidat, og du vil ikke kunne bli gjenkjent i den ferdige masteroppgaven.

#### Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan på et hvert tidspunkt trekke ditt samtykke uten å gi noe begrunnelse for dette. Dersom du trekker deg fra studien vil all innsamlet data om deg slettes. Det opplyses om at det ikke innvirker på ditt forhold til arbeidsgiver om du trekker deg og ikke vil delta.

### **Samtykke til deltagelse i studien**

Dersom du ønsker å delta på intervjuet ber jeg deg om å undertegne vedlagt samtykkeerklæringen. Da undertegner du på at du har lest og forstått informasjonen på dette skrivet og ønsker å delta.

Dersom det skulle være noen spørsmål er det bare å ta kontakt med meg på: 97 19 46 42, eller sende en e-post ([ingrid.boerstad.eriksen@gmail.com](mailto:ingrid.boerstad.eriksen@gmail.com)). Du kan også kontakte min veileder Eva Oddrun Langvik ved Psykologisk Instituttet, NTNU, ved å sende e-post til [eva.langvik@svt.ntnu.no](mailto:eva.langvik@svt.ntnu.no). Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD: Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Ingrid Børstad Eriksen  
Masterstudent i arbeid- og organisasjonspsykologi  
Psykologisk Institutt <sup>iv</sup> NTNU.

### Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt informasjon om studien om kandidatopplevelse ved å ta personlighetstesten OPQ32, og ønsker å stille til intervju.

Dato, Sted -----

Signatur -----