



Högskolan
Kristianstad

Högskolan Kristianstad
291 88 Kristianstad
044 250 30 00
www.hkr.se

**Självständigt arbete (examensarbete), 15 hp,
Magisterexamen i psykologi
VT 2022
Fakulteten för Lärarutbildning**

En förväxling mellan personlighetsdrag och kompetens sker när vi bildar oss en uppfattning om andra

Rasmus Häggblom

Författare

Rasmus Häggblom

Titel

En förväxling mellan personlighetsdrag och kompetens sker när vi bildar oss en uppfattning om andra

Engelsk titel

A confusion between personality trait and competence occurs when we form an impression of others

Handledare

Öyvind Jörgensen

Examinator

Emma Renström

Sammanfattning

Den moderna personlighetsforskningen pekar på att vi i personlighetsbedömningar genom självskattning tenderar att förväxla personlighetsdrag med kompetens. I denna studie undersöks hur denna sammanblandning tar sig uttryck vid tredjepersonbedömning när drag beskrivs genom frekvens av beteende medan kompetens uttrycker i hur hög utsträckning ett beteende leder till lyckade resultat. Samtidigt undersöktes även om överspridningseffekten till kompetenserna är större när en person beskrivs som hög på ett drag än vad fallet är när dragen beskrivs som medelhöga. Därtill utfördes explorativa analyser för responstiden eftersom det kan ge uttryck för med vilken konfidens sammanblandningen sker. Deltagarna (N = 246) i studien genomgick ett minnestest där uppgiften var att bilda sig en uppfattning om tre targetpersoner, som beskrevs vara höga på ett personlighetsdrag och medelhög på ett annat, för att senare återkalla dem från en lista med bekanta drag samt obekanta kompetenser och obekanta drag. Resultatet från studien visade att deltagarna hade svårigheter att diskriminera mellan bekanta och obekanta item vilket ger stöd för en generell överspridningseffekt. Beroende *t*-tester bekräftade studiens hypotes om att högre drag ger större överspridning till kompetenser än vad medelhöga drag ger. Mönster i responstiden diskuterades. Sammanfattningsvis kan sägas att studien visar på behovet av att utforma mätmetoder för personlighet där drag och kompetens är separerade.

Ämnesord

Personlighet, Drag, Kompetens, Big five, halo, impression formation, DRM, SDT

Author

Rasmus Häggblom

Title

A confusion between personality trait and competence occurs when we form an impression of others

Supervisor

Öyvind Jörgensen

Examiner

Emma Renström

Abstract

Recent research in the field of personality suggests that in self-assessment personality tests, we tend to confuse personality traits with competence. This study investigates how this confusion manifests itself in third-person assessment, when traits are described through frequency of behavior while competence expresses the extent to which a behavior leads to successful outcomes. In addition to the main cause of the study, the halo-effect to the competencies is greater when a person is described as high on a trait than is the case when the traits are described as neutral was examined. Exploratory analyses were performed for the response time as it can give explanations to the confidence with which the confusion occurs. Participants (N = 246) in the study underwent a memory test in which the task was to form an opinion of three target people, who were described as high on one personality trait and medium on another, only to later recall them from a list of familiar traits as well as unfamiliar competencies and unfamiliar traits. The results from this study showed that participants had difficulty discriminating between familiar and unfamiliar items, which provides support for a general halo-effect. Dependent t-tests confirmed the study's hypothesis that higher traits produce greater halo-effect to competencies than medium trait shows. Patterns in response time were discussed. In conclusion, it can be said that the study shows the need to design measurement methods for personality in which trait and competence are separated.

Keywords

Personality, Trait, Competence, Big five, halo, impression formation, DMR, SDT

Tack

Jag vill rikta ett stort tack till min handledare Öyvind Jörgensen för stort engagemang och givande diskussioner under arbetets gång. Samtidigt vill jag också rikta ett tack till professor Fredrik Björklund och professor Martin Bäckström för deras kommentarer kring utformningen av studien samt docent Rasmus Isomaa för den etiska granskningen av studien. Avslutningsvis, ett stort tack till familj, vänner och kollegor för stöd under processen.

En förväxling mellan personlighetsdrag och kompetens sker när vi bildar oss en uppfattning om andra

-
Rasmus Häggblom

Ett talesätt som man ibland hör yttras är ”han sjunger hellre än bra”. Det må vara vardagligt, men rymmer ändå en distinktion mellan begreppen frekvens och kvalitet. Att en person tycker om att sjunga och gör det ofta innebär inte per automatik att man är tonsäker eller behärskar krävande vokaltekniker. Det kan naturligtvis vara så att det finns ett samband mellan hur mycket vi tränar och hur bra vi är på något (Ericsson, et al., 1993), men det kan dock inte tas för givet att man är duktig bara för att man tränar. Generellt sett har människor en god förståelse för denna distinktion, men när det kommer till vår bedömning av andra människor sker ändå en sammanblandning mellan dessa två begrepp, frekvens och kvalitet, vilket kan exemplifieras genom itemen *tar ofta kommandot* (frekvens) och *är en bra ledare* (kompetens) som båda är hämtade från faktorn extraversion. Detta kan t.ex. få betydelse i rekryteringssammanhang där man väljer någon på basen av i vilken utsträckning de uppvisar vissa beteenden. Att denna sammanblandning sker är dock inte förvånande eftersom det även inom personlighetsteorin, fram för allt inom dragteorierna, är svårt att särskilja begreppen personlighetsdrag och kompetens (Bäckström, et al., 2020). Med personlighetsdrag (hädanefter drag) förstås i den föreliggande studien de karaktäristiska mönster enligt vilken en individ tendera att tänka, känna och bete sig i olika situationer i allmänhet. Följaktligen blir frekvensen av beteendet ett mått på detta (Fleeson & Jayawickreme, 2015). Kompetens å andra sidan bör förstås som beteenden som leder till ett lyckat resultat (Bartram, 2005). Dessa kompetenser är dock knutna till specifika situationer, är relativt stabila över tid men samtidigt möjliga att förändra (Duckworth & Yeager, 2015). I denna studie undersöks därför i vilken utsträckning det sker en sammanblandning mellan drag och kompetens när vi skall skapa ett intryck av en annan person.

Att försöka förstå och förutsäga mänskligt beteende har alltid varit av stort intresse, och ibland även livsnödvändigt, för människan själv. Människan är dock komplex och beteendet påverkas av en mängd olika faktorer vilket gör prediktion av beteende åtminstone till viss del vanskligt. Frågan kring människans personlighet och med den förknippade beteenden har förklarats på varierande sätt i psykologins historia, från Hippokrates (Widiger & Smith, 2008), via Galls frenologi (Parker Jones, et al., 2018) till typologi (se t.ex. Sheldon, 1954; Kretschmer, 1921). Den moderna psykologin har haft olika syn på personlighet och olika användningsområden, psykodynamiken har bidragit till den framväxande kliniska psykologin (Eysenck M., 2000) medan den humanistiska psykologin snarare betonat att individen skapar en egen förståelse för sig själv och sin omvärld (Kelly, 1955) och den kognitiva psykologin ser personligheten som ett system av inre modeller (Guidano & Liotti, 1983). När det kommer till personlighetstestning och prediktion av beteende är det dock egenskapsteorierna som haft störst inflytande. Egenskapsteorierna beskriver i större utsträckning personlighetens allmänna struktur genom begreppslistor medan de övriga teorierna snarare används inom kliniskt arbete för att se hur vi särskiljer oss från varandra. Gordon Allport ses som föregångare inom lexikalmetoden (Allport, 1927; Allport & Odbert, 1936) medan också Raymond Cattell med Cattell PF16 (Cattell, 1965), Hans Eysenck med PEN (Eysenck H., 1997) samt Ashton och Lee med HEXACO (Ashton & Lee, 2007) försökt hitta korrekt antal dimensioner för att beskriva personligheten.

Den av egenskapsteorierna som dock fått störst genomslagskraft i personlighetstestningen är femfaktorteorin som utgår från att människans personlighet bäst beskrivs utgående från fem faktorer, nämligen extraversion, neuroticism, öppenhet, vänlighet samt samvetsgrannhet (Goldberg, 1990). Utgående från denna s.k. lexikal-teori utvecklade Costa och McCrae det personlighetstest som kommit att få störst spridning, NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992b). I denna studie används definitioner kring personligheten och personlighetens struktur som de beskrivs i femfaktorteorin.

Användningsområden för framför allt NEO-PI-R är omfattande. I viss utsträckning används de inom den kliniska psykologin där det bevisats finnas samband mellan faktorer i NEO-PI-R och kliniska diagnoser, såsom mellan neuroticism och ångeststörningar samt extraversion och antisocial personlighetsstörning. Det är dock viktigt att notera att personlighetstest, som NEO-PI-R, är instrument som listar personlighetsdrag och inte symptom på störningar (Costa & McCrae, 1992a). Ett av de områden som i störst utsträckning använder personlighetstestning är rekrytering eftersom man anser att personlighetstesterna förmår predicera framgång i arbetet (De Fruyt, et al., 2006; Costa, 1996), samtidigt som det även lyfts fram kritiska röster som hävdar att instrumentet inte är ett fullgott alternativ till att utreda individuella skillnader i en rekryteringssituation (Garcia, et al., 2014).

Personlighetstestningens problem

I den beskrivning av personlighetsbegreppet och utredningen av detsamma som återges i de ovanstående styckena, kan man konstatera att det inte är ett helt och hållet oproblematiskt begrepp. Den stora frågan som man inom egenskapsteorierna diskuterat är hur många begrepp eller dimensioner vi behöver för att på ett ändamålsenligt sätt kunna beskriva personligheten så att det som är personlighet inkluderas och det som inte är det exkluderas. En allmän definition av personlighetsbegreppet som egenskapsteorierna kan anses omfatta är att personligheten är en helhet av det för individen unika samspelet mellan tankar, känslor och beteenden (Funder, 2001).

Hur begreppet skall definieras är ändå inte helt entydigt, fram för allt inte när det kommer till vad som skall inkluderas och vad som bör exkluderas. Frågan kring huruvida intelligens skall ses som personlighet är ett exempel på en sådan diskussion. DeYoung med kollegor (2014) anser att intelligensen är ett mått på individuell skillnad och därför även bör ses som något som beskriver personligheten. I sin studie visar de att fram för allt Big Five-faktorn öppenhet korrelerar med intelligens, oavsett om man beaktar den generella intelligensen *g*, verbal intelligens eller nonverbal intelligens. Betydelsen av denna studie är att man samtidigt bör ställa sig frågan vilka övriga kognitiva förmågor som eventuellt kunde inkluderas i personlighetsbegreppet samt i vilken utsträckning det är relevant (DeYoung, et al, 2014). Samtidigt bör konstateras att det även finns studier som funnit korrelationer mellan personlighetsfaktorerna i femfaktor-teorin. Detta har gett upphov till diskussionen kring s.k. högre ordningens faktorer som skulle förklara samvariationen mellan variablerna (Ashton, et al., 2009). Bland studier som förespråkar dessa mer generella och övergripande faktorerna kan Digmans studie (1997) nämnas i vilket han talar för att personligheten bör ses som bestående av två faktorer. Den första faktorn benämns som alfa, bestående av vänlighet, samvetsgrannhet och emotionell stabilitet. Den andra faktorn benämns som beta och utgörs av extraversion och intellekt, vilket i enlighet med DeYoung (2014) kan förstås som sammstämmigt med faktorn öppenhet. Musek (2007) väljer att gå steget längre och hävdar att det finns en generell faktor för personlighet vilket benämns som *general personality factor* (GPF), eller Big One. Denna faktor inkluderar, till skillnad från DeYoung, inte kognitiva aspekter av personligheten och svarar för den största

delen av den delade variansen mellan big five faktorerna. Hög GPF skall förstås som en personlighet som besitter högt socialt önskvärda drag som motivation, välmående, självförtroende och emotionalitet (Musek, 2007) och kopplas ihop med förmågor som intelligens och moral medan låg GPF snarare är att förknippas med den mörka triaden, narcissism, macchiavellianism och psykopati (Musek, 2017).

Denna kritik väcker naturligtvis frågan om något inkluderats i personlighetsbegreppet och personlighetsmätningen som gör att samvariationen mellan faktorerna i Big Five uppstår. En förklaring som lyfts fram är att det i alla typer av personlighetstest ingår kompetensrelaterade item, d.v.s. item som är evaluerande och snarare kartlägger hur bra man är på något än hur i vilken utsträckning man tenderar att ägna sig åt en viss aktivitet. Exempel på sådana item är *"har lätt att få vänner"*, *"förstår saker snabbt"* och *"kan kontrollera sin ilska"*. Dessa är i stor utsträckning socialt önskvärda och kan utgöra en bidragande orsak till korrelationen mellan faktorerna, vilket kan ge upphov till högre ordnignens faktorer såsom GFP (Bäckström, et al., 2020).

Mot en moderns syn på personlighet

För att hitta de rena beståndsdelarna i personligheten har den senare forskningen fokuserat på hur vi skall kunna undvika att det finns dolda, högre ordningens faktorer som inverkar på resultatet i personlighetstesterna. Ett sätt att göra detta är att identifiera item som ligger på en unipolär skala respektive på en bipolär skala. Personlighetsdrag kan presenteras på en bipolär skala eftersom de olika dragen består av två ytterligheter, t.ex. utgörs emotionell stabilitet/neuroticism av en pol som representerar en individ som har full kontroll över sitt känsloliv och sina känslouttryck medan den andra polen representerar en individ som är extremt känslig och ängslig. Orsaken till att personlighet bäst beskrivs på en bipolär skala handlar om att du inte kan ha avsaknad av personlighet, utan snarare rör dig i ett kontinuum mellan de två polerna på varje faktor. Däremot beskrivs våra förmågor och kompetenser bäst på en unipolär skala eftersom du kan ha avsaknad av t.ex. intelligens eller social kompetens (Paunonen & Hong, 2015). I likhet med Paunonen och Hongs (2015) förslag att inte inkludera unipolära skalor i personlighetsskattning, såsom kompetens, anser även Saucier och Srivastava (2015) att evaluerande item inte bör räknas in i personligheten eftersom dessa kan ge upphov till bias i svarsmonster när vi skattar oss själv och andra på grund av den sociala önskvärdhet de representerar (Bäckström, Björklund, & Larsson, 2014). Därför föreslår de att personlighet bör definieras utgående från frekvens, d.v.s. hur ofta man gör något, och inte kopplas till kompetens som snarare beskriver med vilken kvalitet man utför en handling för att komma bort från de evaluativa element som finns i personlighetstesterna idag (Bäckström, et al., 2020).

Soto med kollegor delar synen att personlighetsdrag och kompetens måste särskiljas eftersom personlighet handlar om trender i individens beteende medan kompetensen handlar om individens kapacitet. Detta blir tydligt i t.ex. rekryteringssituationer där en person som är mera introvert lagd fortsättningsvis kan ha goda ledaregenskaper, om än denna ledarkompetens kan ta sig andra uttryck än hos den extroverte (Soto, et al., 2021a). I sina studier har Soto med kollegor funnit kompetenser som motsvarar de olika faktorerna i Big Five. Dessa är social förmåga (extraversion), samarbetsförmåga (vänlighet), självhantering (samvetsgrannhet), emotionell resiliens (emotionell stabilitet) samt innovation (öppenhet), dessa delas i sin tur upp i fasetter och kan kartläggas med instrumentet *BESSI* (The Behavioral, Emotional, and Social Skills Inventory) (Soto, et al., 2021b). Denna syn är långt förenlig med Funders (2001) definition av personlighetsbegreppet, men är mera svårförenlig med den syn som DeYoung med kollegor (2014) representerar.

Det finns dock studier som hävdar att frekvens och kompetens är avhängiga av varandra och därför bör båda inkluderas i personlighetsbegreppet (Dweck, 2017). Enligt Dweck tenderar det att vara så att man blir kompetent på de områden som man i stor utsträckning utövar samtidigt som man också tenderar att göra sådant man från tidigare är bra på. I viss utsträckning kan det naturligtvis förhålla sig på det sättet, men det att korrelationen inte är perfekt gör att man inte på ett generellt plan kan anta att det förhåller sig så i alla situationer (Soto, et al., 2021a).

För att komma till rätta med frågan kring hur vi skall förstå personlighetsbegreppet och hur vi bör konstruera instrument för att utvärdera det samma är den sammantagna slutsatsen från de senaste årens forskning att vi bör fokusera på att särskilja sådant ur personlighetsbegreppet som förorsakar högre ordningens faktorer.

Hur vi bedömer andra

När det kommer till användningsområden av personlighetstest används de i störst utsträckning för att göra personlighetsbedömningar, antingen på basen av självskattningstest eller på andras uppfattningar om personen. Därför är det relevanta att diskutera vilka processer som ligger till grund för hur våra intryck av andra bildas.

Att skapa ett intryck

Den tidiga forskningen kring hur vi formar intryck har bland annat präglats av Thorndike (Thorndike & Stein, 1937), Asch (1946) och Cronbach (1955). Thorndike identifierar skillnaden i olika individers förmågor att bedöma andra människor medan Asch är den som kan sägas vara en av föregångarna för social kognition. Asch föreslog att det finns en struktur i hur vi uppfattar andra som är beroende av vilka övriga aspekter av personen som finns närvarande samtidigt. Cronbachs bidrag består i en diskussion kring träffsäkerheten i våra intryck av andra när vi utgår från oss själva. Cronbach hävdade att detta bara stämmer under vissa premisser och visade på att träffsäkerheten är beroende av vår kunskap kring dragens natur (Ulleman & Kressel, 2013).

På senare tid har teorier kring social kognition varit dominerande inom impression formation. I många av dessa teorier kan vi se arvet efter Asch, som ansåg att vi bedömer andra människor på skalan mellan polerna varm och kall (Asch, 1946). En av dessa studier är utförd av Fiske med kollegor (2002) som förutom dimensionen värme även räknar med dimensionen kompetens. Olika stereotyper formas utgående från det fyrfältssystem som uppstår i samverkan mellan dessa dimensioner, t.ex. varm-inkompetent och kall-kompetent. (Fiske, et al., 2002). Värme-kompetens paradigmet är nödvändigt när vi snabbt skall bedöma andra människors intentioner och kapacitet, vilket Fiske med kollegor också i en senare review pekar ut som en förmåga som varit evolutionärt viktig för överlevnad eftersom det också avgör hur vi bör agera i förhållande till människor runt omkring oss (Fiske, et al., 2007). En förståelse för värme-kompetens paradigmet kan också ge en relevant inblick i frågan huruvida vi bör separera kompetensen från personlighetsdragen eftersom den typ av kompetens vi besitter är beroende dels av om den sociala dimensionen (värme) är hög eller låg samtidigt som den intellektuella dimensionen (kompetens) också varierar från hög till låg. Fiske med kollegors forskning tar dock inte ställning i frågan huruvida kompetensen bör separeras från personlighetsbegreppet eller ses som en separat dimension inom personligheten, något som dock senare forskning likt Soto (2021a; 2021b) däremot gjort.

Fenomenet med generaliserade personlighetsbedömningar kan benämnas som implicita personlighetsteorier. Rauthmann och Kolar (2010) undersökte i vilken utsträckning vi tenderar att generalisera personlighetsbedömningen av personer vi mött, men inte känner väl. Deras resultat visade på att när det kommer till att bedöma andra människor förlitar vi oss sällan på bedömning av enskilda faktorer, utan snarare på något som i det närmaste skulle kunna liknas vid den högre ordningens personlighetsfaktor GPF som tidigare föreslagits av Muek (2007). Detta utgör samtidigt en förklaring till varför man i resultatet av personlighetsbedömningar kan se en sammanblandning mellan drag och kompetens på grund av den sociala önskvärdhet som evaluerande drag besitter men också överspridning, eller haloeffekt, mellan olika drag. Överspridning bör förstås som att vi vid bedömning av andra influeras av enskilda sidor hos den bedömda vilket påverkar hur vi tolkar andra sidor hos den samme. Denna effekt kommer diskuteras i ett senare stycke.

I en metastudie från 2021 sammanfattar Rau med kollegor resultaten från 10 studier kring hur vilken bedömning vi gör av andra människor med avseende på Big Five-personlighetsdrag. De granskade primärt om våra bedömnigar görs utgående från att vi generellt uppfattar dem som positiva eller negativa, eller enligt en multidimensionell uppfattning där man bedömer andra som höga alternativt låga på specifika drag. I kontrast till Rauthman och Kolar (2010) fann Rau med kollegor att vi tenderar att förlita oss på båda dessa metoder. Vår uppfattning om andra blir mer specifik när draget är enkelt att observera och de evaluativa komponenterna minskar. Andra faktorer som också påverkar är i vilken mån bedömmaren upplever sig vara involverade i den individ som skall bedömas och vilken typ av information om personen man har tillgång till samt den egna personligheten. Olika faktorer kan bedömas med olika metoder, t.ex. tendera extraversion att bedömas specifikt medan öppenhet är beroende av hur man generellt uppfattar andra (Rau, et al., 2021).

Social önskvärdhet

Som tidigare nämnts har det påvisats samband mellan svarsmönster och de evaluativa dragen som återfinns i personlighetstester. Detta svarsmönster kan långt tillskriva den sociala önskvärdhet som är förknippade med dragen, t.ex. kan det anses vara önskvärt att fullfölja sina plikter eller besitta hög moral (Bäckström & Björklund, 2014). I en metastudie från 1996 undersöker Ones med kollegor hur social önskvärdhet slår ut över faktorerna i Big Five i självskattningstester. Deras resultat visade att de drag som uppvisade störst samband med svarsmönster påverkade av social önskvärdhet var samvetsgrannhet och emotionell stabilitet. (Ones, et al., 1996) Fram för allt är det naturligt att samvetsgrannhet är förknippat med social önskvärdhet eftersom det också i högst utsträckning är förknippat med kompetenser (Bäckström, et al., 2020). Därtill kan även emotionell stabilitet anses förståeligt utgående från en ovilja att visa sig svag inför andra. Det är dock inte bara i självskattningstester som social önskvärdhet kan påverka utfallet. Bland annat Rogers och Biesanz (2015) har i sin studie visat att personer som skattat sig själv högt på drag som anses vara socialt önskvärda också tenderade att bedöma andra människor höga på de samma dragen. Därtill fann forskarna att det fanns en skillnad mellan könen i bedömningarna där kvinnor tenderade att tillskriva andra mera socialt önskvärda drag än vad männen gjorde. En annan faktor som påverkade träffsäkerheten i bedömningen av andra handlade om kunskap om hur den generelle andre är, d.v.s. en kunskap om hur individer vanligtvis är (Rogers & Biesanz, 2015). Detta är dock naturligt eftersom dragen fördelar sig enligt normalfördelning i populationen och därför leder också en god kunskap om detta till högre träffsäkerhet.

För att undvika problemen med att social önskvärdhet leder till bias föreslås en neutralisering av item i personlighetstester, så att de ord som beskriver itemet blir mindre

värdeladdat (Bäckström, et al., 2009). Däremot har det visat sig att det inte är enkelt att konstruera neutrala item som samtidigt upprätthåller hög kriterievaliditet, vilket skulle kunna tyda på att det är kompetensaspekten som upprätthåller validiteten (Bäckström, et al., 2014).

Överspridningseffekten

Överspridningseffekten, som den beskrivs av Thorndike (1920), är vår benägenhet att låta ett positivt (eller negativt) drag sprida över på andra drag, en person som bedöms vara utåtriktad kan också uppfattas vara öppen för nya idéer och samvetsgrann. Många av studierna kring överspridningseffekten är gjorda i ljuset av värme-kompetens paradigmet. Till exempel visar studier att människor som skattas som mer kompetenta också ses som varmare och därtill också mera attraktiva (Chen & Guo, 2021). Fayard med kollegor (2019) undersökte hur överspridningen från Big Five faktorer till förmågor tog sig uttryck. Resultaten i studien pekar på att de drag som uppfattas som karaktärsdanande är extraversion, öppenhet och vänlighet. Individer med höga poäng på dessa faktorer är i högre grad omtyckta som personer medan låga poäng på dessa faktorer gör att man uppfattas som en anonym person.

Gräf och Unkelbach (2016) har å sin sida fokuserat på hur olika typer av information påverkar hur vi bedömer personlighetsdragen hos andra. Enligt dem kan överspridningseffekten ske både indirekt där det generella intrycket påverkar hur vi uppfattar enskilda drag, men också som en direkt effekt där vi ser en överföring mellan dragen. Ofta har negativ information eller negativa drag bidragit till en större effekt både när det gäller att forma ett intryck av en annan individ, men också en starkare överspridningseffekt på grund av orsaker som t.ex. evolutionära (Baumeister, et al., 2001) eller att negativa aspekter ”infekterar” övriga intryck (Rozin & Royzman, 2001). I kontrast till detta visar istället resultatet från Gräfs och Unkelbachs studie att den positiva informationen tenderar att skapa såväl generella överspridningseffekter som direkta effekter mellan drag. Förklaringen till detta ser de i att positiv information oftare tenderar att vara likartad vilket skulle påverka våra minnesspår för denna typ av information, medan det är lättare att särskilja den negativa informationen (Gräf & Unkelbach, 2016). I förhållande till denna studie blir resultatet relevant eftersom de drag som anses vara socialt önskvärda kan ses som en sådan positiv information som kan skapa en överspridningseffekt mellan drag och kompetens.

Anusic med kollegor (2009) visar med sin studie att överspridningseffekten skapar korrelationer mellan de olika faktorerna i Big Five. I tidigare forskning har denna typ av korrelationer förklarats med att det som ligger bakom och förorsakar sambanden skulle vara en högre ordningens faktor, men här anser forskarna att det inte är fallet när det kommer till överspridningen i jämförelse med alfa och beta dimensionerna. Däremot är överspridningseffekten snarare ett resultat av en kompetensrelaterad svarsbias vilket får speciellt stor effekt i självskattningstest. Resultaten i studien visar på att faktorerna i Big Five bör behandlas som separata faktorer, men att det är nödvändigt att kontrollera för överspridningseffekten (Anusic, et al., 2009). På basen av detta kan man förvänta sig att en överspridningseffekt kommer att framträda i denna studie på grund av de kompetensrelaterade items som inkluderats.

Minne och personlighet

Våra intryck för strukturer grundas långt på kognitiva, semantiska strukturer (Asch, 1946). Dessa strukturer kan anses förklaras av associativa minnesprocesser. Dessa processer har framgångsrikt undersökts med det s.k. DRM-paradigmet som baserar sig på studier gjorda av Deese (1959) samt Roediger och McDermott (1995), vars namn också bildar akronymen för paradigmet. DRM-paradigmet är en procedur inom den kognitiva psykologin som undersöker falska minnen för semantiskt relaterat material hos försöksdeltagare genom en target-recall studie (Tehan, 2010). Deese visade i sin studie att sannolikheten för att falska minnen skall uppstå, när man skall minnas ord från targetlistor, ökar proportionerligt mot hur starkt associerat det falska ordet är med targetordet (Deese, 1959). Roediger och McDermott bekräftar resultaten från Deeses studier men adderar ytterligare konfidens och tidsaspekt till paradigmet. När återkallelsen av de studerade listorna skedde direkt efter inläringen uppvisade deltagarna en recall-rate på 40% för falska, associerade ord med hög konfidens. När återkallelsen var fördröjd steg deltagarnas recall-rate för de falska orden till 55%, men konfidensen var fortsättningsvis hög (Roediger & McDermott, 1995). Sammanfattningsvis kan sägas att DRM paradigmet visar på att samtidigt som relaterade begrepp underlättar återkallelse, tenderar de också att producera falska minnen i den utsträckning att vi är säkra på att de funnits med (Tehan, 2010). Ett relevant sätt att mäta hur bra en individ är att diskriminera mellan bekanta och obekanta item i dessa typer av test är genom *signal detection theory* (SDT) där förhållandet mellan korrekta återkallanden (hits) jämförs med felaktiga återkallanden (false alarm). Denna metod används inom psykologin såväl av psykofysiologin som perceptions- och minnesforskningen. De mått som används är d' som är måttet på sensitiviteten hos individen eller gruppen i diskrimineringen mellan korrekta och falska item, medan c anger om svarsstrategin är liberal där försöksdeltagarna tenderar att i större utsträckning svara ja medan en konservativ strategi motsvarar flera nekande svar (Abdi, 2009). Forskning har också bevisats att fenomenet med falska minnen inte enbart uppstår vid lexikalt relaterade ord, utan även t.ex. vid fonologiskt relaterade ord (Garcia-Marques, et al., 2010). I den föreliggande studien är det relevant att anta att kompetenser som både till sin lexikala utformning samt även innehållsmässigt ligger nära personlighetsdrag kommer att ge upphov till falska minnen.

Trots att DRM paradigmet i stor utsträckning kopplas ihop med rena minnesstudier har det också använts inom personlighetsforskning. Garcia-Marques med kollegor (2010) använder sig av paradigmet för att att studera hur vårt minne är involverat i präglingen av intryck. De skapade listor med relaterade begrepp kring de centrala dragen i värme-kompetens paradigmet. I listorna ingick även atematiska ord som inte hade någon koppling till det centrala draget. En grupp försökspersoner instruerades att skapa ett intryck av targetpersonerna som listorna beskrev, medan en annan grupp istället instruerades att memorera listorna. Vid återkallelse skilde sig grupperna åt så att gruppen som skapat intryck hade flera falska minnen än gruppen som memorerat listorna medan förhållandet var omvänt gällande de atematiska orden. När instruktionen var att skapa ett intryck av personen hade man alltså i större utsträckning falska minnen av relaterade begrepp som inte tidigare blivit presenterade, medan man med större träffsäkerhet sorterat bort de atematiska orden. Vi kan utgående från denna studie konstatera att när man presenteras för begrepp kopplade till personlighet ökar risken för sammanblandning om begreppen är relaterade. Resultaten i studien visar också på att minnesstrukturer som är relaterade till värme-kompetens paradigmet aktiveras när vi försöker skapa ett intryck av andra (Garcia-Marques, et al., 2010). Detta implicerar att vi vid formandet av intryck långt styrs av tidigare scheman, vilket kan leda till bias i vår sociala perception.

I en senare studie bekräftade Nunes med kollegor (2017) resultaten från undersökningen av Garcia-Marques med kollegor (2010) och visade därtill att falska minnen i större utsträckning uppträder när man formar ett intryck än när man memorerar en lista med item. De utvecklade också undersökningen enligt den kategorisering där personlighetsdragen delas in i kluster enligt en intellektuell och en social dimension, såsom den beskrivs av Rosenberg med kollegor (1968). I studien gjordes olika listor där det centrala draget var hämtat från antingen den sociala dimensionen (positiv eller negativ) eller från den intellektuella dimensionen (positiv eller negativ). De centrala dragen balanserades sedan med relaterade begrepp hämtade från listor som följde samma princip som de centrala dragen (intellektuell – positiv/negativ, social – positiv/negativ). Resultatet visade att de positiva listorna tenderade att skapa större antal falska återkallelser än negativa. Därtill fanns också en interaktionseffekt beroende på uppgiftsbeskrivningen (forma intryck, memorera), så att skillnaden mellan positiva och negativa listor var tydligare hos de som format intryck (Nunes, et al., 2017). Detta kan även ses som en bekräftelse av studien utförd av Gräf och Unkelbach (2016) som visat att överspridningseffekten är starkare för positiva drag än negativa drag.

Denna studie

På senare tid har forskning pekat på att det i personlighetstester existerar en sammanblandning mellan personlighetsdrag och kompetens. Olika förslag kring hur man bäst skiljer på dessa drag har varierat från unipolära bipolära skalor (Paunonen & Hong, 2015) till frekvens och kvalitet (Bäckström, et al., 2020). Problemet med sammanblandningen består i att det är en möjlig förklaring till samvariationen mellan de olika faktorerna i Big Five teorin, vilket gör det svårt att se faktorerna som oberoende av varandra.

Huvudsyftet med ifågavarande studie är att undersöka om det sker en sammanblandning mellan drag och kompetens i tredjeperson bedömningar i enlighet med studien av Bäckström med kollegor (2020). Eftersom personlighetsdragen i femfaktorteorin är konstruerade enligt lexikalmetoden lämpar sig undersökningen att utföra som en minnesstudie enligt DRM-paradigmet vilket tidigare framgångsrikt använts i liknande studier (se t.ex. Garcia-Marques, et al., 2010; Nunes, et al., 2017). Till min kännedom finns till dags dato ingen annan studie som utförts med dylikt upplägg. Studien byggs upp i enlighet med tidigare minnesstudier för personlighet enligt DRM-paradigmet, vilket fram för allt återspeglas i hur targetlistor och recall-listor konstrueras. I tidigare studier har recall-listor konstruerats i förhållandet tidigare presenterade drag (1/3) och nya, relaterade drag (2/3). I minnesstudier i allmänhet, och i DRM-studier i synnerhet (Deese, 1959; Roediger & McDermott, 1995) är det kutym att mäta konfidensen för att avgöra realismen i t.ex. vittnesutsagor. Konfidensmätt har inom DRM paradigmet angetts på en fyrgradig skala, från *väldigt osäker* till *väldigt säker*, när man gör återkallelsen. Ett av problemen inom konfidensforskningen har varit att det inte är alldeles tydligt för deltagarna vad innebörden av de olika nivåerna av konfidens innebär och därmed blir variansen i konfidensskattningen också högre samtidigt som realismen minskar (Allwood, Granhag, & Jonsson, 2006). I denna studie används i stället svarstid som mått på konfidens, eftersom senare konfidensforskning visat att svarstid har lika hög reliabilitet och validitet för konfidens och träffsäkerhet som något annat mått (Ackerman & Koirat, 2011). Responstiden som mått på konfidens kan visa på hur starkt befästa våra tolkningsmodeller av andra människor är och är därför relevant att inkludera i undersökningen.

Vidare är det relevant för studien att undersöka huruvida det finns en överspridningseffekt från drag till kompetens men också mellan de olika nivåerna av dragen. Enligt Gräf och Unkelbach (2016) samt Nunes med kollegor (2017) kan vi förvänta oss att positiva drag också skall ge upphov till en större överspridningseffekt, d.v.s. att individer som beskrivs som höga på ett drag också kommer att ge upphov till felaktig återkallelse av motsvarande kompetenser i jämförelse med medelhöga drag. Höga drag skall i denna studie förstås som att beteendet är högfrekvent förekommande i förhållande till medelhöga drag som avser att beteendet uppvisas ibland.

Den ifrågakommande studien kommer att fokusera på faktorerna extraversion, öppenhet samt emotionell stabilitet eftersom dessa faktorer uppvisar starka samband med evaluativt laddade item. Orsaken till att samvetsgannhet exkluderas är att draget i större utsträckning än de andra dragen är kompetensrelaterat vilket skulle kunna förorsaka en takeffekt. För vänlighet är förutsättningarna de omvända, draget är i väldigt låg utsträckning relaterat till kompetens och kan därför orsaka en golfeffekt (Bäckström & Björklund., 2014).

En person som uppfattas som hög på ett personlighetsdrag kommer i högre grad också uppfattas ha högre kompetens inom samma domän. För att svara mot undersökningens syfte ställs därför följande hypotes: *deltagarna kommer i större grad felaktigt minnas att targetpersoner som är höga på ett personlighetsdrag har hög kompetens inom domänen i förhållande till targetpersoner som är medelhöga på draget.* I enlighet med tidigare studier kan en lägre responstid ses som en indikator på högre konfidens. Därför kommer i denna studie att utföras explorativa analyser för att undersöka om mönster i responstiden kan vara kopplat till svarsmönster för återkallelse.

Metod

Deltagarna

Deltagare till studien rekryterades genom att distribuera en anonym webblänk via sociala medier och maillistor där de som nåddes av länken också ombads förmedla länken vidare i sina kontaktnät, så kallad "snöbollssampling". Inkluderingskriterierna för deltagande är att man bör vara minst 18 år. Totalt deltog 327 personer i studien genom att påbörja enkäten. Av dessa exkluderades 81 personer som inte fullföljde hela studien. Av de 246 personer som slutförde studien var 191 kvinnor (77.3%), 51 män (20.6%), 1 annan könstillhörighet (0.4%) samt 3 som inte ville uppge (1.2%). Deltagarna i studien var mellan 18 och 76 år ($M = 41.41$, $SD = 13.55$).

Instrument

För studien producerades i enlighet med tidigare minnesstudier kring personlighet ett instrument bestående av sex target-listor som beskrev fiktiva personer med både höga och medelhöga drag samt sex recall-listor med drag och relaterade kompetenser. Förfarandet kring framtagningen av instrumentet beskrivs i det följande.

Pilotstudien

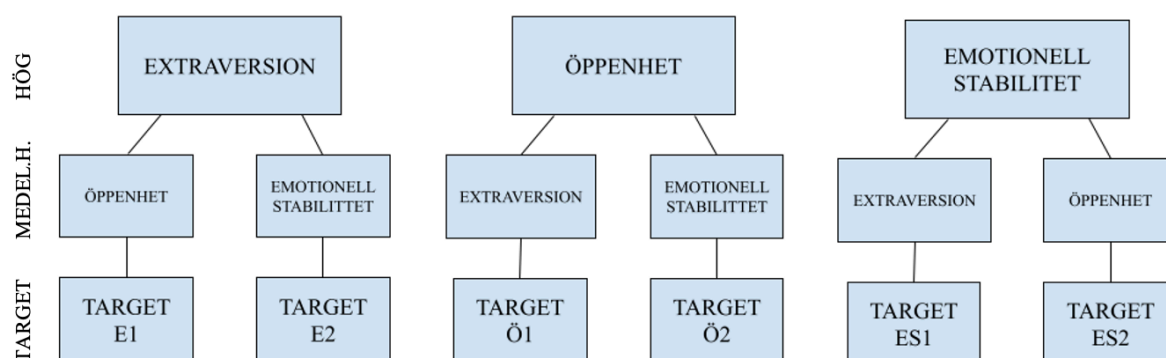
För att säkerställa att de drag som senare skulle inkluderas i studien verkligen uppfattas som höga respektive medelhöga, vilket studiens hypotes förutsätter, utfördes en

pilotstudie. Deltagarna i pilotstudien ($N = 22$) rekryterades genom att tillfråga bekanta om deltagande i pilotstudien. Två svar förkastades på grund av ofullständig data. Deltagarna fick tre listor, en för varje personlighetsfaktor inkluderad i studien. Inledningsvis definierades den faktor som listans item beskrev. Deltagarna ombads att på en 7-gradig skala (-3 extremt lite, 0 medel, +3 extremt mycket) bedöma i hur stor utsträckning varje item beskrev den faktor som listan avsåg uttrycka. I listorna ingick 8 höga drag samt 8 modifierade medelhöga drag. Resultatet från pilotstudien visade på att de höga dragen uppfattades beskriva personer höga på faktorn medan de medelhöga dragen ansågs beskriva personer som varken var höga eller låga på faktorn. För att undersöka skillnaderna mellan höga och medelhöga drag utfördes paired-samples t -test för extraversion, öppenhet samt emotionell stabilitet. För extraversion återfanns bevis för att de höga dragen ($M = 2.20$, $SD = 0.35$) markant skilde sig från de medelhöga dragen ($M = 0.25$, $SD = 0.57$), $t(21) = 13.434$, $p < .001$, $d = 2.86$. En liknande skillnad återfanns också för öppenhet ($M_{HÖG} = 2.15$, $SD_{HÖG} = 0.44$, $M_{MEDELHÖG} = 0.26$, $SD_{MEDELHÖG} = 0.66$), $t(21) = 12.459$, $p < .001$, $d = 2.66$, samt för emotionell stabilitet ($M_{HÖG} = 1.71$, $SD_{HÖG} = 0.25$, $M_{MEDELHÖG} = -0.53$, $SD_{MEDELHÖG} = 0.23$), $t(21) = 7.428$, $p < .001$, $d = 1.58$. Dessa resultat visar på sättet att beskriva dragen med hjälp av frekvens verkligen uppfattas på det sätt som avsetts för denna studie. Från listorna i pilotstudien konstruerades de slutgiltiga targetlistorna så att drag som fått högre än 1.5 klassas som höga drag och av dessa väljs de sju högst skattade dragen till targetlistorna. Som medelhöga drag räknas sådana drag som skattats mellan -1.5–1.5. Av dessa väljs de sju drag som ligger närmast 0 till targetlistorna.

Targetlistorna

De targetlistor som användes i undersökningen beskrev personer med olika nivåer på big five-dragen extraversion, öppenhet och emotionell stabilitet (neuroticism). I targetlistorna förekom endast rena personlighetsdrag och hämtades från materialet till studien utförd av Bäckström med kollegor (Bäckström, et al., 2020). Dragen översattes till svenska utgående från Martin Bäckströms tidigare översättningar (Bäckström, 2020). För att göra personligheterna mera komplexa konstruerades varje lista så att den bestod av 7 drag från en faktor där targetpersonen beskrevs som ”hög” och 7 drag från en annan faktor där targetpersonen beskrevs som medelhög. Beskrivningarna av dragen modifierades för att få fram höga och medelhöga drag. I enlighet med tidigare studier skildes hög och medelhög åt genom frekvens (Bäckström, et al., 2020). De höga dragen beskrevs med adverb som ”ofta”, ”sällan” och ”älskar” medan de neutrala dragen istället beskrevs med adverb som ”tidvis”, ”ibland” och ”emellanåt”. Listornas slutgiltiga sammansättning bestod av sju höga och sju medelhöga drag från två olika personlighetsfaktorer, i enlighet med studier utförda av Roediger och McDermott (Roediger & McDermott, 1995). Targetlistorna balanserades så att varje hög faktor presenterades med medelhöga drag från någon av de två övriga inkluderade faktorerna (se Figur 1). Dragen valdes ut på basen av resultatet i pilotstudien som beskrivits i föregående stycke.

Figur 1
Konstruktionen av targetlistorna med hög faktor och balanserande medelhög faktor



Not: Varje targetperson konstruerades så att den representerade en hög faktor i kombination med en neutral faktor. De höga dragen var samma oberoende av vilka balanserande neutrala drag som användes.

Recallistorna

För undersökningens andra del konstruerades recallistor i enlighet med tidigare minnesstudier (se t.ex. Roediger & McDermott, 1995; Nunes, et al., 2017; Garcia-Marques, et al., 2010). I dessa studier har det bekanta utgjort ca. en tredjedel av recallistorna medan det obekanta stått för två tredjedelar. Följaktligen utgjordes recallistorna av tre stycken höga drag och tre stycken medelhöga drag som tidigare presenterats. De obekanta beskrivningarna bestod av ett högt och ett medelhögt drag som inte tidigare presenterats, vilket i det här fallet var de drag i pilotstudien som inte inkluderats i targetlistorna. De övriga obekanta beskrivningarna var s.k. "lures" och utgjordes av fyra kompetenser som var relaterade till de drag som i pilotstudien ansetts vara mest extraverta, öppna samt emotionellt stabila, samt fyra kompetenser som var relaterade till de drag som uppfattats som medelhöga. Kompetenserna hämtades från Bäckström med kollegors sammanställning (2020). För varje targetlista konstruerades en motsvarande recallista.

Procedur

Materialet i studien presenterades i en webbenkät, skapad med Qualtrics (Qualtrics, Provo, UT) eftersom Qualtrics tillåter randomisering av item och block. Detta var nödvändigt eftersom det i minnesstudier annars finns en överhängande risk för ordningseffekter, primäreffekter och nysseffekter. Undersökningen inleddes med ett informerat samtycke där deltagarna fick information om studien samt att deltagandet i studien är anonym, frivilligt och kan avbrytas vid vilken tidpunkt som helst. Deltagarna gav sitt medgivande till att delta samt försäkrade samtidigt att de är 18 år eller äldre. För de personer som inte gav sitt medgivande avbröts studien medan de som gav medgivande till att delta presenterades för en närmare uppgiftsbeskrivning. Deltagarna kom att presenteras för tre olika targetlistor där de ombads skapa sig en minnesbild för var och en av personerna som listorna representerade (Nunes, et al., 2017). Tiden som deltagarna hade till förfogande för att studera listorna var begränsad till 90 sekunder per lista (Roediger & McDermott, 1995), vilket deltagarna också informerades om. Ordningföljden på listorna slumpades liksom vilket balanserande neutralt drag som presenterades tillsammans med de höga dragen. Efter den inledande delen fick deltagarna utföra en mellanuppgift som bestod av att fylla i demografisk information som ålder, kön och nationalitet. Därefter följde

instruktionerna för undersökningens andra del i vilket försöksdeltagarna ombads återkalla i minnet en i taget av de tre personer de presenterats för i undersökningens första del. Ordningföljden i vilken personerna skulle återkallas var också randomiserad för att undvika ordningseffekter. Försöksdeltagarna fick i egen takt gå igenom recallistorna för de targetpersoner de presenterats för, ett item i taget och avgöra huruvida det funnits med eller inte i den studerade listan. Samtidigt mättes också responstiden för att undersöka konfidensen i deras svar.

Etik

I studien har endast data för minnesåterkallelse, information om deltagarnas kön, ålder och nationalitet samlats in och omfattas därför inte av kravet på prövningspliktig forskning. Ingen känslig information som kan koppla en enskild person till ett specifikt svar har samlats in. Därtill är den insamlade informationen till sin karaktär inte sådan att den omfattar biologiskt material eller syftar till att påverka deltagarna fysiskt eller psykiskt. Deltagarna har delgetts information om studiens syfte samt att deltagande är frivilligt och kan avbrytas när helst man önskar. Deltagarna har getts möjlighet att ställa frågor till uppsatsens skribent samt ansvarig handledare vid HKR. I samråd med studiens etiska garant och ansvarig handledare konstateras att risken för tillfoga deltagarna skada kan anses vara minimal.

Statistiska analyser

De statistiska analyserna i denna studie utfördes med SPSS 28 (IBM Corp, 2021) medan tabellerna är gjorda i Microsoft Excel. Normalfördelning kontrollerades visuellt med histogram. En SDT analys genomförs för att kontrollera i vilken utsträckning deltagarna i studien klarar av att diskriminera mellan item som tidigare funnits med och obekanta item. Beroende *t*-test utförs för att kontrollera om det finns en signifikant skillnad mellan deltagarnas återkallelse av kompetenser relaterade till höga respektive neutrala drag. Avslutningsvis genomfördes för de explorativa analyserna gällande responstiden en *z*-transformering av responstiderna för att filtrera bort extrema outliers följt av två RM-ANOVA (2x3) för att undersöka om det finns signifikanta skillnader mellan responstid för de olika faktorerna i undersökningen som kan härledas till konfidens. En α -nivå på .05 används vid samtliga signifikansprövningar.

Resultat

För att klarlägga hur väl deltagarna i studien klarade av att diskriminera mellan de drag som presenterats i targetlistorna (signal) och bruset (icke tidigare presenterade men relaterade kompetenser och drag) utfördes en SDT-analys. För varje deltagare beräknades kvoter för *hits* (*H*, korrekt identifierade drag) samt *false alarms* (*F*, felaktigt identifierade kompetenser och obekanta drag). På basen av dessa värden beräknades sedan *d'* och *c* för varje individ utgående följande formler.

$$d' = \varphi^{-1}(H) - \varphi^{-1}(F)$$

$$c = -\frac{\varphi^{-1}(H) + \varphi^{-1}(F)}{2}$$

D' erhålls genom att subtrahera z värden relaterade till false alarms från z värden relaterade till hits. C beräknas genom att addera medeltalet för z värdena och multiplicera dem med -1 (Stanislaw & Todorov, 1999). Avslutningsvis beräknades medeltalen för d' och c utgående från alla deltagare i studien. Analysen gav resultatet $d' = 0.89$, $c = -.34$.

Eftersom d' är mindre än 1 indikerar resultatet att försöksdeltagarna har haft svårigheter att skilja signal från brus. I detta fall är det de personlighetsdragen som presenterats i targetlistorna i undersökningens första del som senare återfinns i recalllistorna som skall ses som signal, medan de nya orden, kompetenser och icke tidigare presenterade dragen, utgör bruset. Samtidigt indikerar det negativa värdet på c en liberal svarsstil hos försöksdeltagarna, vilket innebär att de i större utsträckning svarar *ja* på frågan om ett item funnits med på tidigare listor.

Nivån på dragen påverkar sammanblandning med kompetens

Studiens hypotes, att effekten av sammanblandningen mellan drag och kompetens kommer vara större för de höga item än för medelhöga item, testades med hjälp av tre stycken separata t -tester. I dessa tester ställdes höga och medelhöga kompetenser inom samma faktor mot varandra. På grund av att randomiseringen av betingelserna inte tog de tidigare visade medelhöga dragen i beaktande var det möjligt att alla försöksdeltagare inte exponerades för medelhöga drag från alla faktorer. I den mån en försöksdeltagare exponerades två gånger för samma medelhöga drag, raderades den andra prestationen för att undvika en effekt av starkare minnesprägling för dessa drag. Detta medförde att det inte gick att utföra analyserna genom variansanalys på inomgruppsnivå på grund av missing data. Resultaten av t -testerna jämte medeltal och standardavvikelse för de olika nivåerna av kompetensfaktorerna presenteras i Tabell 1.

Tabell 1

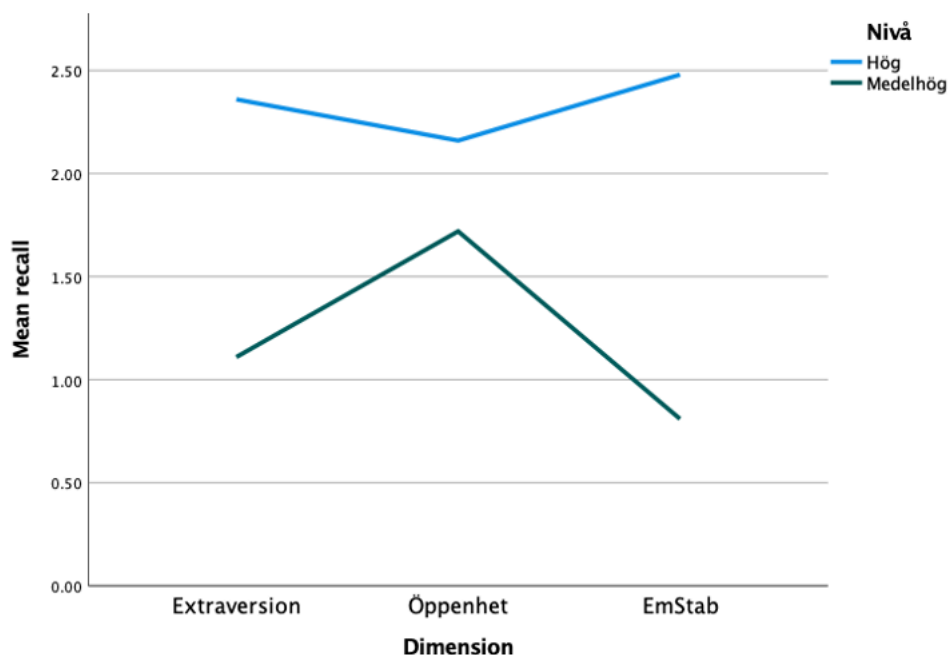
Jämförelse av recall för kompetenser relaterade till höga eller medelhöga drag

	Hög		Medel		N	t	p	d
	M	Sd	M	Sd				
Extraversion	2.36	1.59	1.11	1.22	185	9.02	.001	0.66
Öppenhet	2.16	1.35	1.72	1.39	189	3.01	.002	0.22
EmStab	2.48	1.25	0.81	1.04	178	14.02	.001	1.05

Not: EmStab = Emotionell stabilitet. Skalan som används för recall är 0–4.

Utgående från resultaten i t -testerna kan vi dra slutsatsen att de drag som presenterats som höga i targetlistorna skapar en överspridning på så sätt att man i större utsträckning även tror sig ha sett kompetensrelaterade item. När draget däremot presenterats som medelhögt är överspridningen inte lika stor. De största skillnaderna mellan höga och medelhöga drag står att finna i emotionell stabilitet ($d = 1.05$) följt av extraversion ($d = 0.66$). Däremot är skillnaden mellan hög och medelhög öppenhet avsevärt mindre ($d = 0.22$), om än signifikant. Förhållandet mellan resultaten av t -testerna visualiseras i Figur 2.

Figur 2
Skillnader i recall för höga och medelhöga kompetenser



Not: EmStab = Emotionell Stabilitet. Linjerna visar medeltalen för hur många kompetensrelaterade item försöksdeltagarna trodde sig ha sett i targetlistorna separerade för de olika nivåerna på dragen. Skala: 0–4.

Responstid som mått på konfidens

För de explorativa analyserna kring responstiden som mått på deltagarnas konfidens gällande svaren mättes responstiden för varje enskilt svar som försöksdeltagarna gav. Extrema outliers ($-3.0 < z < 3.0$) filterades bort på grund av att tillförlitligheten när det kommer till konfidens hos sådana värden starkt kan ifrågasättas (Berger & Kiefer, 2021). Analysen av reaktionstiderna utfördes med två 2x3 RM-ANOVA, en för höga item samt en för medelhöga item. Orsaken till att två RM-ANOVA utfördes är relaterat till karaktären hos datan. På grund av att försöksdeltagare helt kan sakna jakande eller nekande svar hos vissa faktorer blev andelen missing data så hög att analysen blivit lidande. Därför separerades faktorerna. Variablerna som undersöktes var *Svar* (ja, nej) och *Betingelse* (drag, kompetens, obekanta drag). Resultaten från de två ANOVA analyserna presenteras i Tabell 2.

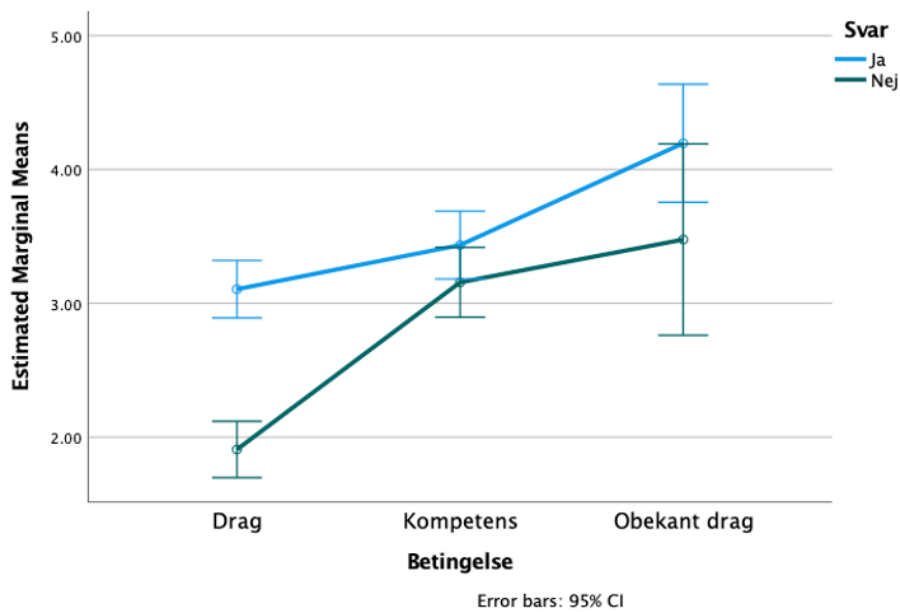
Tabell 2
Resultat för RM-ANOVA analys över reaktionstiderna

	Höga				Medel			
	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	η	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	η
Betingelse	1.252	25.258	<.001	.162	1.477	.623	.491	.008
Error	163.959				110.785			
Svar	1.000	21.950	<.001	.144	1.000	2.032	.158	.026
Error	131.000				75.000			
Betingelse X Svar	1.446	3.686	.041	.027	1.705	3.702	.034	.047
Error	189.380				127.838			

Not: Värden korrigerade för sfäricitet enligt Greenhouse-Geisser. η = partial eta squared.

Av tabellen kan uttydas att det för höga item fanns signifikanta huvudeffekter för betingelse och svar samt en signifikant interaktionseffekt mellan betingelse och svar. Planerade kontraster (Helmert) visar på att det finns signifikanta skillnader i responstiden mellan drag och de övriga betingelserna, $F(1,131) = 70.425$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .350$, samt mellan kompetens och okänd drag $F(1,131) = 5.890$, $p < .017$, $\eta_p^2 = .043$. Interaktionseffekten visualiseras i Figur 3.

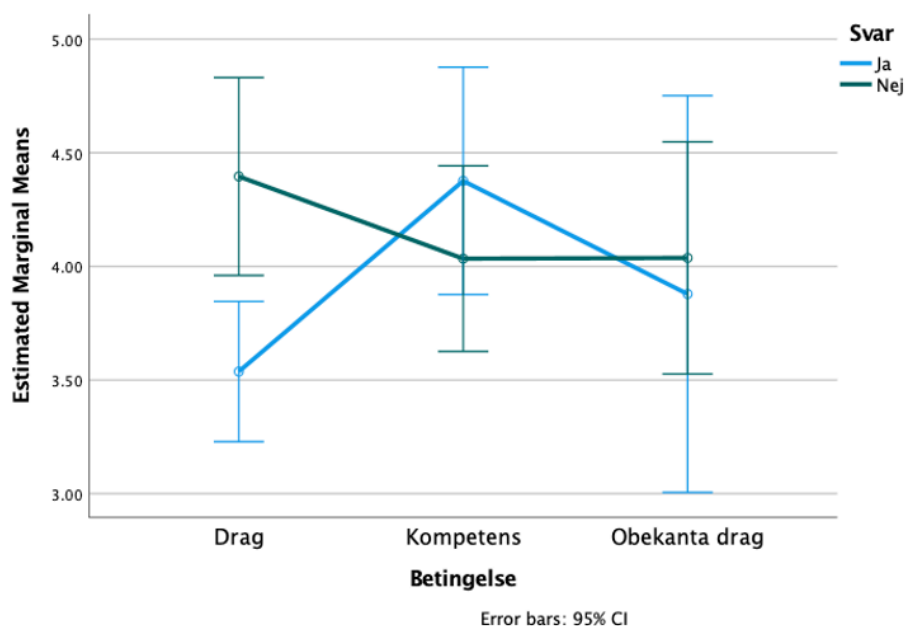
Figur 3
Responstider för höga item



Not: Drag = bekanta item, Kompetens = nya relaterade kompetens-item, Obekanta drag = nya relaterade item.

För medelhöga item kan konstateras att den enda signifikanta effekten återfanns i interaktionen mellan betingelse och svar vilket visualiseras i Figur 4.

Figur 4
Responstider för medelhöga item



Not: Drag = bekanta item, Kompetens = nya relaterade kompetens-item, Obekanta drag = nya relaterade item.

Resultaten från RM-ANOVA analyserna kan tolkas så att för de höga dragen är man benägen att ta längre tid på sig för att svara jakande. Samtidigt har också kompetenserna samt de okända dragen resulterat i längre beslutstid oavsett om du svarat ja eller nej. Utgående från interaktionseffekten ser vi att responstiderna varierar beroende på om du svarar ja eller nej och på vilken faktor. När försökspersonerna svarat nej har de varit snabbast på dragen medan tiden varit långsammare för kompetens och de obekanta medan det för jakande svar varit liknande responstider för drag och kompetens medan man tagit längre tid på sig för de obekanta dragen. För de medelhöga jakande dragen är responstiden liknande för både bekanta och obekanta drag med responstiden varit längre för kompetenserna, samtidigt som de nekande svaren för drag haft en längre responstid än kompetens och obekanta drag. Resultaten tyder på att det finns skillnader i responstider som förklaras av variablerna i analysen, men det är dock svårt att dra långtgående slutsatser på basen av dessa resultat på grund av faktorer som diskuteras i avsnittet Begränsningar. Medelvärden för reaktionstiderna presenteras i Tabell 3.

Tabell 3
Medeltal för responstider

	Höga		Medel	
	Ja	Nej	Ja	Nej
Drag	3.11 (1.25)	1.91 (1.22)	3.54 (1.35)	4.40 (1.91)
Kompetens	3.44 (1.47)	3.16 (1.52)	4.38 (2.19)	4.03 (1.79)
Obekanta drag	4.20 (2.56)	3.48 (4.15)	3.88 (3.82)	4.04 (2.23)

Not: Värden anges i sekunder, SD inom parentes.

Diskussion

Syftet med denna studie var att öka kunskapen kring hur sammanblandningen mellan rena personlighetsdrag, som beskrivs genom frekvens av beteende, och kompetens som snarare beskrivs som kvaliteten på beteendet, tar sig uttryck när vi gör bedömningar av andra människor. Därför konstruerades studien som en minnesundersökning där deltagarna i det inledande skedet presenterades för targetlistor med höga och medelhöga drag för att senare i studien få återkalla vilka beskrivningar som inledningsvis funnits med. På recall-listorna återfanns förutom item från targetlistorna även nya item som bestod av kompetenser relaterade till de tidigare dragen samt nya drag. Resultatet i studien gav stöd åt hypotesen att när dragen hos andra är höga sker också en större sammanblandning i förhållande till kompetenserna än när dragen är medelhöga. Sammanblandningen tar sig uttryck på sådant sätt att när deltagarna presenterats för en person som beskrivs som hög på draget extraversion tenderar de också att minnas att personen också var socialt kompetent, en person som var hög på draget öppenhet ansågs samtidigt ha innovativa idéer och slutligen att de med hög emotionell stabilitet även har förmågan att handskas med negativa känslor.

Varför kompetens misstas för personlighet

Som tidigare har konstaterats har människor en generellt god förmåga att kunna separera item i personlighetstest som innehåller rena drag och kompetens. Den intressanta frågan i detta fall blir huruvida förmågan är ett resultat av att deltagarna i dessa studier uppmanats vara uppmärksamma på denna specifika skillnad. Den sammanblandning som visats i senare studier kan dock tolkas som att människor i vardagliga situationer inte förmår diskriminera mellan drag och kompetens (Bäckström, et al., 2020). Resultaten från den pilotstudie som utfördes innan denna studie visar även på att individer också generellt har en god förmåga att separera olika nivåer av dragen från varandra, t.ex. hög från medelhög, på basen av information om frekvensen i ett givet beteende. Hur förmågan att avgöra dessa skillnader när det kommer till bedömningar av andra individer har dock förblivit outforskad. Resultaten i denna studie har visat att det sker en sammanblandning mellan drag och kompetens. Detta eftersom både de höga och medelhöga kompetenserna presenterades som nya item i recall-listorna och på grund av studiens utformning är den logiska slutledningen att de falska återkallelserna av dessa kompetensrelaterade item beror på att de uppfattas höra ihop med de tidigare presenterade dragen, vilket också stöds av Bäckström med kollegor (2020). Den andra aspekten av studiens resultat är att de kompetenser som relaterats till de höga dragen genomgående återkallas i högre utsträckning än de medelhöga dragen. Det leder oss till slutsatsen att vi vid bedömning av andra människor uppfattar att de som ofta gör något samtidigt också är mera kompetenta än personer som inte är lika frekventa. I enlighet med studien av Rauthman och Kolar (2010) kunde detta förklaras utgående från att vi vid bedömningar av okända personer tenderar att i större utsträckning förlita oss på generaliserade helhetsintryck av individen snarare än att fästa uppmärksamhet på specifika aspekter av personligheten. Det skulle medföra att sammanblandningen mellan drag och kompetens uppstår på grund av att dragen och kompetenserna härrör från samma domän, och därmed påminner om varandra. Resultatet i studien skall därför inte tolkas som generella svårigheter i minnesfunktioner utan snarare som ett uttryck för de kognitiva processer som styr perception av andra människor.

I enlighet med ett sådant resonemang borde man dock kunna se att skillnaderna mellan höga och medelhöga beskrivningar i det närmaste skulle vara obefintligt eftersom uppfattningen av den andre i samma utsträckning borde baseras på generaliserade

helhetsintryck och därmed förorsaka liknande överspridning. En förklaring till problemet kunde dock stå att finna i forskningen utförd av Gräf och Unkelbach (2016) som hävdar att positiv information ger en högre överspridningseffekt. I detta fall kan beskrivningarna av faktorerna som höga anses vara positiv information i förhållande till de medelhöga. Som exempel kan nämnas beskrivningarna ”*Kan oftast behålla sitt lugn*” (hög) och ”*Känner sig ibland stressad*” (medelhög) som båda är hämtade från dimensionen emotionell stabilitet, där uppfattningen är att det är mera positivt att ofta behålla lugnet än att ibland känna sig stressad. Detta skulle kunna anses vara en möjlig förklaring till varför recall-kvoten för de kompetenser som är förknippade med de höga dragen är större än för de kompetenser som förknippas med de medelhöga.

Vidare kan vi konstatera att skillnaden mellan återkallelsen av höga och medelhöga kompetenser skiljer sig mellan de olika faktorerna i undersökningen, så att skillnaden är avsevärt mindre mellan nivåerna på öppenhet än på fram för allt emotionell stabilitet men även i förhållande till extraversion. Skillnaden mellan de olika faktorerna är ungefär lika stor mellan emotionell stabilitet och extraversion som mellan extraversion och öppenhet. En möjlig förklaring till skillnaden i resultat mellan de olika faktorerna kan vara att olika faktorer kan anses representera olika nivåer av social önskvärdhet. Enligt Ones med kollegor (1996) är den faktor som starkast är förknippad med social önskvärdhet emotionell stabilitet. Det är också på den emotionella stabiliteten där sammanblandningen mellan drag och kompetens är störst. Det är också den faktor där de höga dragen i störst utsträckning sammanblandats och de medelhöga kompetenserna som i minst utsträckning sammanblandats. Enligt studien av Ones med kollegor (1996) kan inte extraversion och öppenhet i samma utsträckning anses påverkas av social önskvärdhet när det kommer till personbedömning, dock finns en liten skillnad som pekar på att extraversion påverkas något mer av social önskvärdhet. Skillnader i den sociala önskvärdheten kan alltså vara en möjlig faktor som påverkar oss när det kommer till personlighetsbedömningar och kommer följaktligen även att ha en inverkan på sammanblandningen av drag och kompetenser (se t.ex. Ones, et al., 1996; Bäckström, et al., 2009). En fråga som väcks är dock i vilken utsträckning det kan finnas kulturella variationer i vad som anses vara önskvärt. Social önskvärdhet har tidigare setts som en bias i enkätundersökningar, medan det på senare betonas att den sociala önskvärdheten i lika stor utsträckning kan vara relaterat till konformism. Detta skulle kunna betyda att t.ex. extraversion i kulturer där det anses vara klädsamt att ha en mer tillbakadragen framtoning resulterar i en annorlunda överspridning än den vi ser i västvärlden (Johnson & Van de Vijver, 2003). En annan tänkbar förklaring till skillnaderna mellan de olika faktorerna med avseende på nivån på beskrivningarna kan tänkas vara att olika kognitiva tolkningsprocesser aktiveras för de olika faktorerna i femfaktorteorin. Våra uppfattningar om andra när det kommer till extraversion baserar sig till största delen på dragspecifika markörer (t.ex. utåtriktning för extraversion, okonventionellt förhållningssätt för öppenhet samt känslokontroll för emotionell stabilitet) och i mindre utsträckning på generella intryck av personen, där det sammantagna helhetsintrycket av flera faktorer påverkar vårt intryck. Förhållandet för öppenhet är dock det omvända, det vill säga vi förlitar oss i större utsträckning på allmänna intryck och i mindre utsträckning på dragspecificitet. När det kommer till den emotionella stabiliteten är förhållandet mellan dragspecificitet och allmänna intryck mera jämbördigt (Rau, et al., 2021). Detta kunde tänkas förklara att skillnaden mellan höga och medelhöga beskrivningar av öppenhet är mindre eftersom vårt fokus vid bedömningen av öppenhet i större utsträckning baserar sig på en generaliserad bild av den andre. Därför kan det också i större utsträckning tänkas uppstå en direkt överspridningseffekt mellan de höga faktorerna och de medelhöga, vilket också föreslås av Gräf och Unkelbach (2016).

Ytterligare en aspekt av skillnaderna i resultaten mellan höga och medelhöga kompetenser är på vilket sätt vi tenderar att uppfatta dessa nivåer. Om en person tydligt beskrivs mot någon av polerna på de bipolära skalorna i femfaktorteorin upplever vi att vi har en klarare bild av hur en person kommer att bete sig samtidigt som den diagnostiska precisionen också ökar, d.v.s. vi har också i större utsträckning rätt i våra antaganden (Skimina, et al., 2021). När en person däremot beskrivs som medelhög har vi betydligt svårare att avgöra vad vi kan förvänta oss av personen. Forskning visar att när drag är tydligt synliga hos andra människor har vi också betydligt lättare att skapa oss en uppfattning om hur dessa personer är, nästan i samma utsträckning som deras vänner trots att vi inte känner dem sedan tidigare (Fayard, et al., 2019). I sin undersökning visade Fayard med kollegor (2019) att personer, som av andra uppfattas ha ”mycket personlighet”, karaktäriseras av hög extraversion och öppenhet samt en utpräglad stabilitet i beteendet. Att uppfatta någon som en person med ”mycket personlighet” gör också att det är lättare att bilda sig en uppfattning om personen medan en person som placerar sig mitt emellan polerna på dragen har svårare att sticka ut och därmed också svårare att prägla ett intryck hos andra. Samtidigt gör det att de höga dragen samtidigt skapar en högre överspridningseffekt än de medelhöga dragen så att sammanblandningen med relaterade kompetenser blir större. Det är dock skäl att vara uppmärksam på denna effekt eftersom en person med medelhög extraversion, t.ex. kan ha kompetenser som gör denne till en bättre ledare än en person som är extremt utåtriktad.

Att separera rätt från fel

Deltagarnas förmåga att korrekt kunna diskriminera mellan gamla och nya item är också relevant i studier som denna. SDT analyser är ett vanligt instrument i kognitiva studier för att avgöra diskrimineringsförmågan, därför utfördes också en sådan analys i denna studie. Resultatet visade, i linje med resultaten från *t*-testerna, att det inte är en enkel uppgift att kunna diskriminera gamla och nya item i denna undersökning. Ett *d'*-värde som närmar sig 0, vilket är fallet i denna studie, indikerar att respondenterna i stor utsträckning är tvungna att gissa huruvida de ställs inför ett nytt eller gammal item. Samtidigt indikerar det negativa värdet på *c* en liberal svarsstil där man i större utsträckning anser sig ha sett itemet tidigare. Anusic med kollegor (2009) anser att det finns en svarsbias i hur vi besvarar frågor som fram för allt har kompetensrelaterad information, eftersom dessa har starkt evaluerande karaktär och därmed också är önskvärda. Denna bias framträder naturligtvis i störst utsträckning i självskattningsformulär, men därtill visar också Roegers och Biesaz (2015) på att den social önskvärdhet vi tillskriver oss själva ser vi även lätt hos andra.

Sammantaget dessa studier kan resultaten åtminstone delvis förklara de svårigheter som deltagarna i denna studie uppvisar med avseende på sammanblandningen mellan drag och kompetens. Det finns naturligtvis även andra plausibla förklaringar till svårigheterna i diskrimineringen. En möjlighet är att karaktären på uppgiften har varit svår. I studien av Garcia-Marques med kollegor (2010) undersöks bland annat vilken effekt instruktionerna har på resultatet i minnesstudien för personlighetsdrag. I denna studie uppmanades deltagarna att skapa ett intryck av targetpersonerna vilket enligt forskarna i den tidigare nämnda studien pekade ut som en bidragande faktor till svårigheter att korrekt kunna diskriminera. En annan faktor som bidrar till uppgiftens svårighetsgrad kan hittas i uppbyggnaden av testet i listform. I en jämförelse mellan studier som använt targetmaterial bestående av bilder eller ord framkom att för explicita tester var återkallelsen bättre för ord än för bilder, medan visuellt material gav bättre resultat vid implicita tester (Roediger, 1990). Detta gör att sammanblandningen kunde ha varit mindre med en annan typ av material. Däremot finns det utmaningar med att använda sig av bildmaterial som stimuli.

Bilder kan i högre utsträckning än ord också väcka associationer hos deltagarna, vilket i sin tur kan ge bias i responserna. Sammantaget den tidigare forskningen kring detta ämne är det också kutym att använda sig av den lexikala metoden.

Den liberala svarsstilen som deltagarna i denna studie uppvisar kan anses indikera att en indirekt överspridningseffekt från de tidigare presenterade dragen till de nya itemen i recall-listorna som består av kompetenser och icke tidigare presenterade drag som relaterar till dragen i targetlistorna. Detta kan anses vara i linje med studien av Gräf och Unkelbach (2016).

Responstiden som mått på konfidens

Den explorativa analysen av responstiderna för de olika svarsalternativen och betingelserna gav intressanta resultat som öppnar upp för vidare utforskning av responstid som konfidensmått. När det kommer till resultaten av responstiden i denna studie är det först av allt viktigt att poängtera att *ja*-alternativet är korrekt när det gäller betingelsen drag, medan samma alternativ är felaktigt för betingelserna kompetens och obekanta drag. När det kommer till de item som beskrivs som höga ser vi en tydlig effekt både i huvudeffekterna och i interaktionen medan resultaten för medelhöga item är otydligare. Den enda signifikanta effekten i den andra ANOVA analysen var också interaktionseffekten, dock med en relativt liten effekt. Detta kan anses vara i linje med det antagande som tidigare diskuterats, att höga drag tenderar att skapa starkare intryck och därmed också ge tydligare skillnader i hur säker man upplever sig vara i sina svar. Den intressantaste iakttagelsen gällande höga item ligger i att responstiden för jakande drag (korrekt) samt jakande och nekande kompetenser kan anses vara synnerligen likartade. Att konfidensen för de korrekta återkallelsena är liknande är i sig inte förvånande, däremot är det intressant att konfidensen för de felaktiga jakande svaren på kompetensnivån ligger på liknande nivå som de korrekta nekande svaren. Detta kan anses visa på att sammanblandningen mellan drag och kompetens är starkt rotad i våra inre modeller när vi skapar oss ett intryck av andra. Att responstiden varit högre för de obekanta dragen kan förklaras av att de semantiskt skiljer sig mera från formuleringen på dragen än vad kompetenserna gör. Variansen är också betydligt större för de obekanta dragen vilket leder oss att tro att deltagarna i studien haft större svårigheter att diskriminera mellan dessa item.

För de medelhöga dragen är resultaten som sagt otydligare. Dels skulle det att huvudeffekterna saknar signifikans kunna innebära att det inte finns någon skillnad i hur säkra vi upplever oss vara i våra bedömningar av om ett item funnits med tidigare eller inte. Men på grund av att variansen är större är en mera trolig tolkning att det inte finns något mönster i hur responstiderna tar sig uttryck. Ett försök att förstå interaktionen är ändå att tolka resultaten i enlighet med förväntningarna att det vi sett tidigare är vi verkligen säkrare på, medan osäkerheten ökar för det obekanta. De korrekta nekande svaren på kompetenser har också lägre responstid än de felaktigt jakande vilket indikerar en högre konfidens för det korrekta svarsalternativet och skulle kunna tyda på att de medelhöga dragen inte har lyckats skapa lika starkt präglade minnesspår och därmed inte heller lika stor överspridning till kompetenserna, vilket skulle ligga i linje med Gräf och Unkelbachs studie (2016). Att de felaktiga jakande svaren på de obekanta medelhöga dragen kunde åter förklaras med den semantiska likheten, men på denna nivå finns det en större likhet mellan hur dragen och de obekanta dragen beskrivs och därmed skulle också konfidensen kunna påverkas av detta. Skillnaden är dock inte signifikant och det finns en stor varians, så det är vanskligt att dra några långtgående slutsatser kring detta.

Implikationer

Studien kan dels anses ha en allmän betydelse i och med att den ökar förståelsen för hur vi bildar våra uppfattningar om andra människor, dels på ett specifikt plan inom t.ex. rekrytering där selektion till tjänster kan utföras på basen av personlighetstester. I rekryteringsprocesser används även intervjuer, där risken för sammanblandning också är överhängande.

På det allmänna planet kastar resultatet ljus över vilka tolkningsmönster vi människor använder oss av när vi skapar intryck av andra personer. Studien visar på att vi tenderar att tolka människor som gör något oftare som mera kompetenta, vilket kan bero på hos oss djupt rotade inre modeller. Dessa modeller kan i sin tur leda till starka generaliseringar av andra, något som vi kunde jämföra med de personlighetsprototyper som föreslagits av t.ex. Roth och Herzberg (2017) inom vilka kompetenser mycket väl kan inrymmas. Förutom i vardagliga möten mellan människor kan denna kunskap vara av betydelse inom t.ex. skolvärlden. Redan 1968 visade Rosentahl och Jacobsen på att lärares förväntningar påverkade de studerandes prestationer i skolan, detta har kommit att kallas Pygmalion-effekten eller senare Rosentahl-effekten (Rosentahl & Jacobsen, 1968). Sammanblandningen mellan drag och kompetens kunde tänkas vara förklaringen till de förväntningar som läraren ställer på sina elever. Som exempel på detta kan nämnas en elev som aktivt ställer frågor under lektioner och är villig att läsa extra litteratur som relaterar till undervisningsstoffet. På grund av sammanblandningen uppfattar läraren att eleven också är mera kompetent och ställer därför också högre krav på denna.

På ett mer specifikt plan kan vi också se betydelse av denna studie inom rekryteringssammanhang. I enlighet med Fayard med kollegors (2019) forskning kan man tänka sig att en person som vid ett personlighetstest i rekryteringsprocessen till en tjänst uppvisar medelhöga drag vilket gör att det är svårare att skapa ett bestående intryck hos rekryteraren. Detta kan i sig försämra möjligheterna att bli anställd genom en indirekt effekt där rekryteraren helt enkelt inte minns den sökande men även leda till en direkt effekt där rekryterarens förväntningar på den sökandes kompetens för arbetet sänks. Det samma gäller naturligtvis omvänt, att höga drag ökar kompetensförväntningarna på personer som eventuellt inte besitter de kompetenser som krävs för arbetet. Detta kan anses ha stöd i den sammantagna forskningen kring personlighetstester och framgång på arbetet. Resultaten från den forskningen visar dels på att det finns ett samband mellan personlighet och arbetsprestation, om än den prediktiva validiteten inte är särskilt stark (se t.ex. Barrick & Mount, 1991) medan andra visar på att dimensioner av personlighet inte förklarar arbetsprestation bättre än t.ex. kognitiva test (Murphy & Dzieweczynski, 2005). Detta kan bero på att individer i en rekryteringssituation kan försöka framställa sig på ett visst sätt för att passa in på den profil som de tror att eftersöks (Ryan & Ployhart, 2014). Ambivalenta resultat tenderar dock att indikera att måtten som används inte helt och hållet klarar av att fånga in det som eftersöks. Därför kunde en möjlig lösning utgående från denna studie och i linje med studier av t.ex. Bäckström med kollegor (2020) och Soto med kollegor (Soto, et al., 2021a) vara att inom rekrytering övergå till tester med item som är mindre evaluativa. Ett annat förslag är ett helt nytt paradigm kring personlighetstestning inom rekrytering där man i större utsträckning använder sig av begåvningsstester, kompetenstester och kognitiva tester tillsammans med personlighetstester för att öka den prediktiva förmågan på testbatteriet. Psykometri handlar i grunden om att ha en förståelse för vad det är man mäter och därför är det också viktigt att separera drag från kompetens eftersom de speglar olika aspekter av individen (Mårdberg & Carlstedt, 2019).

Begränsningar

Denna typ av undersökning för sammanblandning mellan drag och personlighet har inte tidigare utförts vilket även kan medföra oförutsedda begränsningar i studiens metodologi. En sådan begränsning är t.ex. att endast en fjärdedel av deltagarna som genomförde studien presenterades för en perfekt balansering mellan de olika betingelserna i studien vilket medför att alla resultat inte kunnat jämföras direkt på en inomgruppsnivå. Detta påverkade valet av statistiska analyser så att *t*-tester användes istället för ANOVA-analyser. På gruppnivå var resultaten däremot tydliga, taget effektstorlekar och samplets storlek i beaktande är sannolikheten liten att resultatet skulle avvika på inomgruppsnivå. I framtida studier rekommenderas dock en noggrann kontroll av randomiseringen i framtida studier för att kunna dra mera långtgående slutsatser på individnivå.

Ytterligare en begränsning är att minnesstudier generellt sällan uppnår perfekt normalfördelning på variablerna i stora sampel. Detta leder till att samband mellan faktorer i undersökningen därför i viss utsträckning kan ha underskattats. För att i någon mån kontrollera för detta har extrema outliers, fram för allt när det kommer till responstider filtrerats bort. I fråga om recall är det betydligt svårare att filtrera bort outliers, eftersom de mest extrema inte funnits (alla svar ja eller alla svar nej) och andra höga eller låga recall-kvoter kan bero på antingen svarsstil eller vara en verklig effekt.

Trots att studien designades för att minska bortfallet av deltagare, skedde ändå ett visst bortfall. Vid första anblick kan bortfallet anses vara stort men en analys av vid vilket skede deltagarna avbrutit visar att de flesta endast läst instruktionssidan och inte gått vidare till själva minnesstudien. Därför kan effekten av bortfallet förväntas vara litet. För att öka antalet deltagare som slutför studien bör man överväga att arrangera datainsamlingen vid övervakade tillfällen. En annan aspekt gällande deltagarna är att de till största del utgörs av kvinnor. Detta kan i viss mån ha påverkat bedömningarna eftersom kvinnor tenderar att bedöma andra mera fördelaktigt, t.ex. mera kompetenta, än män (Rogers & Biesanz, 2015).

Avslutningsvis bör också en viss försiktighet iakttas i förhållande till responstiderna som mått på konfidens i denna undersökning. När responstiden mäts under icke kontrollerade tillfällen finns det många störande variabler som kan ha en påverkan på resultatet, speciellt eftersom försöksdeltagarna fick information om att de fick slutföra studiens recall-del enligt eget tempo vilket gör att deltagare ibland ägnat oproportionerligt lång tid åt vissa delar. Dessa har dock filtrerats bort på basen av *z*-värden. I övrigt kan också hårdvaran och internetuppkoppling påverkat hur snabbt försöksdeltagarna svarat. Responstid som konfidensmått är lämpligt vid mer kontrollerade datainsamlingstillfällen, men ansågs i denna undersökning vara en form av best practice på grund av att det medför färre klick än en traditionell konfidensskattning och därför minskar antalet avbrutna studier. Det finns också en del problem förknippade med de klassiska konfidensskalorna, vilket tidigare diskuterats.

Framtida studier

I denna studie jämfördes hur sammanblandningen tar sig uttryck när de presenterade dragen var höga och medelhöga. Kommande studier kunde utreda i vilken mån överspridning sker vid låga drag eller vid drag som t.o.m. kan uppfattas som negativa. En ytterligare variant på upplägg av studie kunde vara att be deltagare i en studie att memorera anonymiserade, verkliga personers resultat från en arbetsintervju, och där de uppgett information endast kopplade till personlighetsdrag, för att få targetpersoner som uppfattas som mer realistiska än de som användes i denna studie. Detta kunde också ge en bättre överblick över överspridning mellan drag. Därtill vore också intressant att se om

överspridningen mellan drag och kompetens tar sig olika uttryck i olika kontexter, t.ex. skillnad mellan en rekryteringsprocess och en när man träffar nya människor på en fest.

Ett ytterligare förslag till upplägg kunde vara att testa sammanblandningen av drag och kompetens i implicita minnestest. Detta eftersom denna studie i stor utsträckning fokuserat på explicita minnen och enligt studien av Roediger (1990) kan targetmaterialets utformning ge olika resultat i olika former av testmetoder. Samtidigt kan det även ses som relevant att undersöka om överspridning även kan ske från höga drag till kompetenser relaterade till andra drag.

Avslutningsvis kunde en framtida studie undersöka om överspridningen från höga drag till hög kompetensskattning beror på en sammanblandning mellan begreppen drag och kompetens eller om det beror på en social önskvärdhet. Detta kunde testas genom att låta en grupp presenteras för evaluativt neutrala drag, medan en kontrollgrupp kunde presenteras för drag beskrivna genom frekvens.

Sammanfattning

Trots att flera studier behövs för att i större utsträckning kunna generalisera resultatet har denna studie bidragit med ny information kring karaktäristiken i sammanblandningen av drag och kompetens när vi bildar intryck av andra. Samtidigt ger också denna studie stöd åt tidigare forskning som pekat på att det vid personlighetsmätning är nödvändigt att skilja mellan drag och kompetens. Denna studie visade på att det förekommer en överspridningseffekt mellan drag och deras relaterade kompetenser samt att denna effekt ökar när dragen blir tydligare. Kommande studier bör klarlägga i vilken utsträckning det kan tänkas ske en generell överspridning även till andra kompetenser än de som är direkt relaterade till dragen. Resultaten från denna studie kan komma att ha betydelse för hur vi i framtiden utformar personlighetstester för t.ex. rekryteringsändamål.

Litteraturförteckning

- Abdi, H. (2009). Signal detection theory. i B. McGaw, P. L. Peterson, & E. Bake, *Encyclopedia of Education (3d Ed)*. New York: Elsevier.
- Ackerman, R., & Koirat, A. (2011). Response Latency as a Predictor of the Accuracy of Children's Reports. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 17, ss. 406-417.
- Allport, G. W. (1927). Concepts of trait and personality. *Psychological Bulletin*, 24, ss. 284-293. <https://doi.org/10.1037/h0073629>.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47, ss. i-171. <https://doi.org/10.1037/h0093360>.
- Allwood, C. M., Granhag, P. A., & Jonsson, A.-C. (2006). Child witnesses' metamemory realism. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, ss. 461-470.
- Anusic, I., Schimmack, U., Pinkus, R. T., & Lockwood, P. (2009). The Nature and Structure of Correlations Among Big Five Ratings: The Halo-Alpha-Beta Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, ss. 1142-1156. <https://doi.org/10.1037/a0017159>.
- Asch, S. E. (1946). Forming impressions of personality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41, ss. 258-290.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11, ss. 150-166.
- Ashton, M. C., Lee, K., Goldberg, L. R., & de Vries, R. E. (2009). Higher-Order Factors of Personality: Do They Exist? *Pers Soc Psychol Rev.*, 13, ss. 79-91. <https://doi.org/10.1177/1088868309338467>.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, ss. 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>.
- Bartram, D. (2005). The Great Eight competencies: A criterion-centric approach to validation. *Journal of Applied Psychology*, 90, ss. 1185-1203. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1185>.
- Baumeister, R., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 5, ss. 323-370.
- Berger, A., & Kiefer, M. (2021). Comparison of Different Response Time Outlier Exclusion Methods: A Simulation Study. *Frontiers in Psychology*, 12, s. 675558. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.675558>.
- Bäckström, M. (2020). *Swedish Translation of 1955 IPIP Items*. Hämtad 2022, 4 mars från International Personality Item Pool: <https://ipip.ori.org/Swedish1955Items.htm>
- Bäckström, M., & Björklund, F. (2014). Social Desirability in Personality Inventories - The nature of the Evaluative Factor. *Journal of Individual Differences*, 35, ss. 144-157. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000138>.

- Bäckström, M., Björklund, F., & Larsson, M. R. (2009). Five-factor inventories have a major general factor related to social desirability which can be reduced by framing items neutrally. *Journal of Research in Personality, 43*, ss. 335-344. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.12.013>.
- Bäckström, M., Björklund, F., & Larsson, M. R. (2014). Criterion Validity is Maintained When Items are Evaluatively Neutralized: Evidence from a Full-Scale Five-factor Model Inventory. *European Journal of Personality, 28*, ss. 620-633. <https://doi.org/10.1002/per.1960>.
- Bäckström, M., Björklund, F., Persson, R., & Costa, A. (2020). Five-Factor Personality Inventories Have a Competence-Related Higher-Order Factor Due to Item Phrasing. *Frontiers in Psychology, s.* 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.557544>.
- Cattell, R. B. (1965). *The scientific analysis of personality*. Chicago: Aldine.
- Chen, F., & Guo, T. (2021). Effects of competence information on perceptions of warmth. *Asian Journal of Social Psychology, 24*, ss. 524-536. <https://doi.org/10.1111/ajsp.12452>.
- Costa, P. T. (1996). Work and Personality: Use of the NEO-PI-R in Industrial/Organisational Psychology. *Applied Psychology: An international Review, 45*, ss. 225-241.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992a). Normal Personality Assessment in Clinical Practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment, 4*, ss. 5-13.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992b). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of Personality Disorders, 6*, ss. 343-359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>.
- Cronbach, L. (1955). Processes affecting scores on “understanding of others” and “assumed similarity.”. *Psychological Bulletin, 52*, ss. 177–193.
- De Fruyt, F., Aluja, A., García, L. F., J-P., R., & Jung, S. C. (2006). Positive Presentation Management and Intelligence and the Personality Differentiation by Intelligence. Hypothesis in Job Applicants. *International Journal of Selection and Assessment, 14*, ss. 101-112.
- Deese, J. (1959). On the prediction of occurrence of particular verbal intrusions in immediate recall. *Journal of Experimental Psychology, 58*, ss. 17-22.
- DeYoung, C. G., Quilty, L. C., Peterson, J. B., & Gray, J. R. (2014). Openness to experience, intellect, and cognitive ability. *Journal of Personality Assessment, 96*, ss. 46-52. <https://doi.org/10.1080/00223891.2013.806327>.
- Digman, J. M. (1997). Higher-Order Factors of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*, ss. 1246-1256.
- Duckworth, A. L., & Yeager, D. S. (2015). Measurement matters: Assessing personal qualities other than cognitive ability for educational purposes. *Educational Researcher, 44*, ss. 44, 237– 251. <https://doi.org/10.3102/0013189X15584327>.
- Dweck, C. S. (2017). From Needs to Goals and Representations: Foundations for a Unified. Theory of Motivation, Personality, and Development. *Psychological Review, 124*, ss. 689-719. <https://doi.org/10.1037/rev0000082>.

- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological Review*, *100*, ss. 363–406. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.100.3.363>.
- Eysenck, H. (1997). *Dimensions of Personality*. London: Routledge.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. (1976). *Psychoticism as a Dimension of Personality*. London: Hodder & Stoughton.
- Eysenck, M. (2000). Personlighet. i M. Eysenck, *Psykologi - Ett integrerat perspektiv* (ss. 488-524). Lund: Studentlitteratur.
- Fayard, J. V., Clay, J. Z., Valdez, F. R., & Howard, L. A. (2019). What does it mean to have "no personality" or "a lot of personality"? Natural language descriptions and big five correlates. *Journal of Research in Personality*, *79*, ss. 59-66. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.02.004>.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: warmth and competence. *Trends in Cognitive Sciences*, *11*, ss. 77-82. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2006.11.005>.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A Model of (Often Mixed) Stereotype Content: Competence and Warmth Respectively Follow From Perceived Status and Competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*, ss. 878-902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>.
- Fleeson, W., & Jayawickreme, E. (2015). Whole Trait Theory. *Journal of Research in Personality*, *56*, ss. 82–92. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.10.009>.
- Funder, D. C. (2001). Personality. *Annual review of Psychology*, *52*, ss. 197-221. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.197>.
- Garcia-Marques, L., Ferreira, M. B., & Nunes, L. D. (2010). False Memories and Impressions of Personality. *Social Cognition*, *28*, ss. 556-568.
- Garcia, D., Nima, A. A., Rapp Ricciardi, M., & Archer, T. (2014). The Relationship between the JobMatchTalent Test and the NEO PI-R: Construct Validation of an Instrument Designed for Recruitment of Personnel. *PLoS ONE*, *9*, s. e90309. doi:10.1371/journal.pone.0090309.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*, ss. 1216-1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>.
- Gräf, M., & Unkelbach, C. (2016). Halo Effects in Trait Assessment Depend on Information Valence: Why Being Honest Makes You Industrious, but Lying Does Not Make You Lazy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *42*, ss. 290-310. <https://doi.org/10.1177/0146167215627137>.
- Guidano, V. F., & Liotti, G. (1983). *Cognitive processes and emotional disorders: a structural approach to psychotherapy*. New York: Guilford clinical psychology and psychotherapy series.
- IBM Corp. Released 2021. IBM SPSS Statistics for Macintosh, Version 28.0. Armonk, NY: IBM Corp

- Johnson, T. P., & Van de Vijver, F. J. (2003). Social desirability in cross-cultural research. i J. A. Hakrness, F. J. R. van de Vijver, & P. Ph. Mohler, *Cross-cultural survey methods* (ss. 195-204.). Hoboken, NJ: Wiley-Interscience.
- Kelly, G. A. (1955). *The Psychology of personal constructs*. New York: Norton.
- Kretschmer, E. (1921). *Körperbau und Charakter. Untersuchungen zum Konstitutionsproblem und zur Lehre von den Temperamenten*. Berlin: Springer.
- Mårdberg, B., & Carlstedt, L. (2019). *Grundläggande psykometri*. Lund: Studentlitteratur.
- Murphy, K. R., & Dzieweczynski, J. L. (2005). Why Don't Measures of Broad Dimensions of Personality Perform Better As Predictors of Job Performance? *Human Performance*, *18*, ss. 242-357.
https://doi.org/10.1297/s15327043hup1804_2.
- Musek, J. (2007). A general factor of personality: Evidence for the Big One in the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, *41*, ss. 1213-1233.
- Musek, J. M. (2017). The General Factor of Personality: Ten Years After. *Psihologijske Teme*, *1*, ss. 61-87. <https://doi.org/10.31820/pt.26.1.4>.
- Nunes, L. D., Garcia-Marques, L., Ferreira, M. B., & Ramos, T. (2017). Inferential Costs of Trait Centrality in Impression Formation: Organization in Memory and Misremembering. *Frontiers in Psychology*, *8*, s. 1408.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01408>.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Reiss, A. D. (1996). Role of Social Desirability in Personality Testing for Personnel Selection: The Red Herring. *Journal of Applied Psychology*, *81*, ss. 660-679.
- Parker Jones, O., Alfaro-Almagro, F., & Jbabdi, S. (2018). An empirical, 21st century evaluation of phrenology. *Cortex*, *106*, ss. 26-35.
<https://doi.org/10.1016/j.cortex.2018.04.011>.
- Paunonen, S. V., & Hong, R. Y. (2015). On the properties of personality traits. i M. Mikkulincer, P. R. Shaver, M. L. Cooper, & R. J. Larsen, *APA Handbook of personality and social psychology, Volume 4: Personality processes and individual differences* (ss. 233-259.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Qualtrics. First release: 2005, Copyright Year: 2022. Provo, Utah, , Utah, USA. Version: March 2022. <https://www.qualtrics.com>
- Rau, R., Calson, E. N., Back, M. D., Barranti, M., Gebauer, J. E., Human, L. J., . . . Nestler, S. (2021). What Is the Structure of Perceiver Effects? On the Importance of Global Positivity and Trait-Specificity Across Personality Domains and Judgment Contexts. *Journal of Personality and Social Psychology: Personality Processes and Individual Differences*, *120*, ss. 745-764.
<https://doi.org/10.1037/pspp0000278>.
- Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2010). Implicit simplicity at low acquaintanceship: Evidence for a g-factor of personality in personality judgments. *Personality and Individual Differences*, *48*, ss. 522-526.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.11.020>.

- Roediger, H. L. (1990). Implicit Memory - Retention Without Remembering. *American Psychologist*, *45*, ss. 1043-1056.
- Roediger, H. L., & McDermott, K. B. (1995). Creating False Memories: Remembering Words Not Presented in Lists. *Journal of Experimental Psychology*, *21*, ss. 803-814.
- Rogers, K. H., & Biesanz, J. C. (2015). Knowing Versus Liking: Separating Normative Knowledge From Social Desirability in First Impressions of Personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *109*, ss. 1105-1116. <https://doi.org/10.1037/a0039587>.
- Rosenberg, S., Nelson, C., & Vivekananthan, P. (1968). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of Personality and Social Psychology*, *9*, ss. 283-294. <https://doi.org/10.1037/h0026086>.
- Rosenthal, R., & Jacobsen, L. (1968). *Pygmalion in the classroom: teacher expectation and pupils' intellectual development*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Roth, M., & Herzberg, P. Y. (2017). The Resilient Personality Prototype. Resilience. as a Self-Deception Artifact. *Journal of Individual Differences*, *38*, ss. 1-11. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000216>.
- Rozin, P., & Royzman, E. B. (2001). Negativity bias, negativity dominance, and contagion. *Personality and Social Psychology Review*, *5*, ss. 296-320.
- Ryan, A. M., & Ployhart, R. E. (2014). A Century of Selection. *Annual Review of Psychology*, *65*, ss. 693-717. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115134>.
- Saucier, G., & Srivastava, S. (2015). What makes a good structural model of personality. In M. Mikulincer, P. R. Shaver, M. L. Cooper, & R. J. Larsen, *APA Handbook of personality and social psychology, Volume 4: personality Processes and Individual Differences* (ss. 283-305. <https://doi.org/10.1037/14343-013>). Washington, DC: American Psychological Association.
- Sheldon, W. H. (1954). *Atlas of Men: A guide for somatotyping the adult male at all ages*. New York: Harper.
- Skimina, E., Ciecuch, J., & Strus, W. (2021). Traits and values as predictors of the frequency of everyday behavior: Comparison between models and levels. *Current Psychology*, *40*, ss. 133-153. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9892-9>.
- Soto, C. J., Napolitano, C. M., & Roberts, B. W. (2021a). Taking skills seriously: Toward an integrative model and agenda for social, emotional, and behavioral skills. *Current Directions in Psychological Science*, *30*, ss. 26-33. <https://doi.org/10.1177/0963721420978613>.
- Soto, C. J., Napolitano, C., Sewell, M. N., Yoon, H. R., & Roberts, B. (2021b). An integrative framework for conceptualizing and assessing social, emotional, and behavioral skills: The BESSI. <https://doi.org/10.31234/osf.io/8m34z>.
- Stanislaw, H., & Todorov, N. (1999). Calculation of signal detection theory measures. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, *31*, ss. 137-149.
- Tehan, G. (2010). Associative Relatedness Enhances Recall and Produces False Memories in Immediate Serial Recall. *Canadian Journal of Experimental Psychology*, *64*, ss. 266-272. <https://doi.org/10.1037/a0021375>.

- Thorndike, E. L. (1920). A constant error in psychological ratings. *Journal of Applied Psychology*, 4, ss. 25-29. <https://doi.org/10.1037/h0071663>.
- Thorndike, R. L., & Stein, S. (1937). An evaluation of the attempts to measure social intelligence. *Psychological Bulletin*, 34, ss. 275–285.
- Ulleman, J. S., & Kressel, L. M. (2013). A Brief History of Theory and Research on Impression Formation. i D. E. Carlston, *The Oxford Handbook of Social cognition* (ss. 53-73.). Oxford: Oxford University Press.
- Widiger, T., & Smith, G. T. (2008). Personality and psychopathology. i O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pevin, *Handbook of personality: Theory and research* (ss. 743-769). New York: The Guilford Press.