



Samband mellan emotionell intelligens, personlighet och arbetsprestation

**- en tvärsnittsstudie som validerar den svenska
versionen av TEIQue-SF**

Annica Hjalmarsson

**Personalvetarprogrammet, Examensarbete 15 hp
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst
Vårterminen 2018
Handledare: Anna Dåderman
Examinator: Petri Kajonius**

Samband mellan emotionell intelligens, personlighet och arbetsprestation

Emotionell intelligens har studerats under flertalet år, i olika länder, och har definierats på olika sätt. Egenskapen emotionell intelligens består av fyra dimensioner; emotionality, self-control, well-being och sociability, och mäts genom mätinstrumentet TEIQue-SF. TEIQue-SF har uppnått god validitet som mätverktyg på olika språk, och valideras för första gången på svenska genom denna studie. Tidigare forskning har uppvisat flertalet samband mellan egenskapen emotionell intelligens (EI), personlighet och arbetsprestation. Dessa tillsammans har dock inte undersökts i Sverige. Syftet med att genomföra denna studie var att undersöka sambanden mellan Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQ-SF), Mini-International Personality Inventory Pool-6 (Mini-IPIP6), Short Dark Triad (SD3) och Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) ytterligare, samt att ta reda på vilka personlighetsdrag och dimensioner inom självupplevd individuell arbetsprestation som bäst förklarar variansen inom TEIQue-SFs dimensioner. Studien genomfördes som en tvärsnittsstudie med 228 svenska deltagare ($M = 34$ år, $SD = 12.6$, range 16-71 år, 66% kvinnor) med genomsnittlig arbetslivserfarenhet på 14 år ($SD = 11.5$). Förväntat resultat var att neuroticism skulle korrelera negativt med TEIQue-SF fyra dimensioner, vilket uppnåddes även i denna studie. Positiva samband med Task performance och Contextual performance fanns mellan samtliga dimensioner av EI. Regressionsanalyser visade även att neuroticism hade negativt samband vid förklaring av varians i samtliga dimensioner tillhörande TEIQue-SF. En preliminär slutsats är att TEIQue-SF visat på teoretiskt och empiriskt rimliga samband med relevanta variabler, och kan anses vara validerat bland yngre personer med relativt hög utbildningsnivå.

Nyckelord: emotionell intelligens, EI, personlighet, femfaktorsmodellen, dark triad, arbetsprestation

Relationship between emotional intelligence, personality and work performance

Emotional intelligence has been defined differently throughout studies for many years in several countries. The trait emotional intelligence consists of four dimensions; emotionality, self-control, well-being and sociability, and is measured by the TEIQue-SF measuring instrument. TEIQue-SF has achieved good validity as a measurement tool in different languages and is now validated in Swedish through this study. Previous research has shown liaisons between the emotional intelligence (EI), personality and work performance. However, these together have not been investigated in Sweden. The purpose of this study was to investigate correlations between Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQ-SF), Mini-International Personality Inventory Pool-6 (Mini-IPIP6), Short Dark Triad (SD3) and Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ), and to find out which personality traits and dimensions within self-perceived individual work performance best explain the variance within TEIQue-SF dimensions. The study was conducted as a cross-sectional study with 228 Swedish participants ($M = 34$ years, $SD = 12.6$, range 16-71 years, 66% women) with an average work experience of 14 years ($SD = 11.5$). Expected result was that neuroticism would correlate negatively with TEIQue-SF four dimensions, which was also achieved in this study. Positive correlation with Task Performance and Contextual Performance was found between all dimensions of EI. Regression analysis also showed that neuroticism had a negative relation to explanation of variance in all dimensions of TEIQue-SF. A preliminary conclusion is that TEIQue-SF has shown theoretical and empirically reasonable relation to relevant variables and can be considered validated among younger people with relatively high educational levels.

Keywords: emotional intelligence, trait EI, personality, five-factor model, Dark Triad, work performance

Ett stort tack vill jag rikta till alla personer som deltog i studien och gjorde den möjlig att genomföra. Ett speciellt stort tack vill jag ge till min handledare Anna Dåderman som bidragit med värdefull kunskap och tänkvärd feedback. Utan hennes engagemang och expertis hade inte denna uppsats blivit vad den är idag. Jag vill även tacka min underbara son Felix, min familj och mina fina vänner som givit mig energi under arbetet med denna uppsats. Ett sista tack vill jag ge Maria Arvidsson och Viktor Larsson för gott studiesällskap och fantastisk brainstorming.

Vad är det som skapar förståelse för andra människor? Och vad är det som gör att vi förstår oss själva? Vad kan egentligen vara den bakomliggande egenskap som bidrar till att öka vår förståelse av oss själva och andra personer i sociala kontexter? Forskning har under flera år observerat att emotionell intelligens spelar en viktig roll för förmågan att förstå sig själv och andra människor (Schutte et al., 2001). Emotionell intelligens är även en essentiell byggsten för att skapa bra samarbeten till andra personer i omgivningen. Genom att ha god självkännedom och god förmåga att läsa av sina egna känslolägen samt kunna förstå andra personers känslor och sociala väsen blir det enklare att nå fram till andra människor. Således blir det lättare att skapa en friktionsfri kommunikation och ett bättre samarbetsklimat. Emotionell intelligens har även visat sig ha samband med hur nöjd man är med sina romantiska relationer (Malouff, Schutte, & Thorsteinsson, 2014). Det har även visat sig att individer med högre emotionell intelligens har bättre problemlösningsförmåga, är nöjdare med livet och har mindre ångest (Bastian, Burns, & Nettelbeck, 2005). Emotionell intelligens har också uppmärksammats för att spela en viktig roll på arbetsplatsen (Carmeli, 2003). Bland annat har det observerats att emotionell intelligens har betydelse för att konstruera altruistiskt beteende, bidra till att öka arbetsprestationen samt skapa en mer positiv attityd på arbetsplatsen. Det har även konstaterats att emotionell intelligens mildrar effekten av konflikten som kan uppstå mellan privatliv och arbetsliv när det kommer till karriär- och arbetsengagemang. Med andra ord kan det konstateras att emotionell intelligens spelar en samverkande roll i både det privata livet och i arbetslivet. Men vad utgörs emotionell intelligens av?

Definition av emotionell intelligens

Intelligens är ett brett begrepp som går att kategorisera och särskilja, beroende på vilken typ av förmåga intelligensen omfattar (Gardner & Hatch, 1989). Bland annat menade Gardner och Hatch att det fanns interpersonella och intrapersonella aspekter av intelligens. Den intrapersonella intelligensen omfattar om hur väl en individ känner sig själv och sina känslor, dess förmåga att rannsaka sig själv och förstå sin verklighet. Den interpersonella intelligensen handlar om hur väl man förstår andra människors behov, känslor och motiv. Genom uppdelandet av intelligensens innebörd växte ett koncept fram kring emotionell intelligens, vilket blev mer konkretiserat då det vetenskapligt definierades genom teori av Salovey och Mayer (1990). De menade att emotionell intelligens är en social förmåga gällande iakttagelse och förståelse till de egna och andra personers emotioner, och handlar lika mycket om verbalt och icke-verbalt språk samt tolkning av hur detta uttrycker sig hos en person.

Emotionell intelligens har även beskrivits handla om individuell förmåga gällande ihärdighet, självkontroll, entusiasm och förmåga till självmotivation men också skicklighet att kontrollera impulser, behärska och förstå egna och andras känslor, styra sitt humör samt känna empati och hopp (Goleman, 1996). Likt kognitiv intelligens samverkar emotionell intelligens på individens leverne och livsöden; dock kan den emotionella intelligensen och kompetensen att hantera känslor vara mer användbart vid kritiska situationer än den kognitiva intelligensen (IQ). Goleman menade också att emotionell intelligens kan ses som en sorts meta-förmåga gällande emotionell kompetens och att nyttja de förmågor som en individ har, vilket även innefattar intellektuell förmåga.

Därefter har emotionell intelligens benämnts som både en förmåga och ett karaktärsdrag, för vilka olika instrument att mäta detta har skapats (Bar-On, Brown, Kirkcaldy, & Thome, 2000; Petrides & Furnham, 2000; Schutte et al., 1998). Petrides och Furnham (2001) har valt att benämna emotionell intelligens som en kombination av karaktärsegenskap och självupplevd förmåga, när de utvärderat resultaten från Eysenck Personality Profiler och NEO PI-R. Forskarna menar att egenskapen emotionell intelligens (EI) är en konstellation av emotioner som relaterar till uppfattningar snarare än en förmåga på en kognitiv nivå. För att mäta EI har egenskapen delats upp i fyra olika dimensioner; *emotionality*, *self-control*, *well-*

being och *sociability* (Petrides, 2009). Dessa dimensioner består totalt av femton underfacetter som mäter egenskaper som exempelvis självkänsla, anpassningsbarhet, självmotivation, social medvetenhet och känslöhantering. Viss överlappning sker mellan well-being och sociability vad avser underfacetten självsäkerhet, då självsäkerhet är något som återfinns både i det egna välbefinnandet och i social kontext med andra individer. Det EI-instrument som Petrides och Furnham (2006) utvecklat finns både som en längre variant och som en nerkortad version. Då den nyligen översatts till svenska, har den till dags dato inte validerats i Sverige. Den emotionella intelligensen som fortsättningsvis kommer nämnas i denna uppsats är den som förklaras som en egenskap. Forskning har observerat att egenskapen EI är möjlig att förbättra över tid (Nelis, Quoidbach, Mikolajczak, & Hansenne, 2009).

Personlighetsdrag - Big Five och den sjätte dimensionen

Femfaktorsmodellen (FFM), även kallad Big Five, utvecklades av McCrae och Costa (1987), och utgår från att en individs personlighet är mätbar genom fem olika dimensioner; neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness och conscientiousness (se tabell 1). Varje dimension består av olika karaktäristiska drag som har definierats och klassificerats genom faktoranalys, för att på ett säkert sätt särskilja de olika personlighetsdragen från varandra och utesluta överlappning. Genom det totala resultatet på alla fem dimensioner, ger Big Five en helhetsbild och sammanställning av en individs personlighetsdrag och kan således kopplas till en individs beteende (se tabell 1). Vid flertalet mätningar genom åren har Big Five haft hög validitet även i de fall då den översatts till andra språk, vilket styrker att den mäter samma sak oberoende av differentierande språkliga tillkortakommanden (McCrae & Costa, 1997; Zillig, Hemenover, & Dienstbier, 2002). Det har även påvisats att personlighetsdragen generellt är stabila över tid hos individer (Terracciano, McCrae, Brant, & Costa, 2005; Cobb-Clark & Schurer, 2012; Briley & Tucker-Drob, 2014), med undantag från att somliga drag i viss utsträckning kan minska eller öka något beroende på sociala omständigheter eller personlig mognad (Specht, Egloff, & Schmukle, 2011).

Tabell 1

De olika personlighetsdragens dimensioner samt exempel på karaktäristik och beteende enligt femfaktorsmodellen

Personlighetsdimension (Big Five)	Karaktäristik
Neuroticism	Nervositet, orolighet, emotionell instabilitet, osäkerhet
Extraversion	Social, utåtriktad, spontan, pratsamhet, aktiv
Openness to Experience	Hög fantasi, nyfikenhet, kreativitet, liberalism
Agreeableness	Osjälviskhet, förlåtande, generöshet, hjälpsamhet
Conscientiousness	Punktlighet, noggrannhet, strukturerad, självdisciplin

Not. Fritt författad efter McCrae och Costa (1987).

Under sent 90-tal föreslogs att det finns karaktäristika som inte fångas upp av femfaktorsmodellens dimensioner (Ashton, Lee, & Son, 2000; Ashton & Lee, 2005). Detta bekräftades även vid tvärkulturella studier av personlighetsdrag, vilket innebar att den sjätte dimensionen inte var ett lexikalt fenomen (Ashton & Lee, 2007). Man lät personlighetsdraget utgöra en sjätte dimension, *honesty-humility*, på en förnyad personlighetsmodell, kallad för *HEXACO*. Den utgår i grunden från femfaktorsmodellen, men skiljer sig på några detaljer.

Bland annat har även valt att döpa om neuroticism till *emotionality*. En annan skillnad är att extraversion förkortas med ett X istället för ett E. Personlighetsdragens underfacetter i HEXACO har även reviderats och omarbetats i olika grad och särskiljer sig från Big Fives ordinarie definitioner.

Istället för att omdefiniera de befintliga personlighetsdragen som innefattas i Big Five och helt gå över på HEXACO-skalan har Saucier (2009) istället gjort ett tillägg på den sjätte dimensionen, och uppgraderat skalan till ”*Big Six*”. Saucier menar att det inte skiljer avsevärt mycket mellan Big Five och HEXACO, samt att den sjätte dimensionen ändå mäter ungefär samma sak mellan de olika skalorna då lexikala studier utförts. Ytterligare lexikala studier på området styrker samma sak (Thalmayer & Saucier, 2014; Thielmann, Hilbig, Zettler, & Moshagen, 2017). Då Big Five är mer etablerad än HEXACO, gjordes en förlängning av den befintliga Big Five-skalan till en utökad skala som innehöll den sjätte dimensionen (Sibley et al., 2011).

Den nya personlighetsdimensionen *honesty-humility* adderar karaktäristiska drag och beteenden som innefattar tillitsfullhet, moral, rättvishet och ärlighet hos en individ (Saucier, 2009). Karaktäristik och beteende som återfinns i dragets motpol är förmåga och villighet att utnyttja och exploatera andra, girighet och att ha ett härledande och manipulativt sätt vid interaktion med andra personer i syfte att gynna sig själv. Studier har visat att vissa underfacetter av personlighetsdraget *honesty-humility* till viss del korrelerar med till agreeableness (Ashton & Lee, 2001) men att det finns belägg för att särskilja och förklara dessa delar som en egen faktor eftersom *agreeableness* utgörs av ett reaktivt samarbete gentemot andra personer, medan *Honesty-Humility* innefattar ett aktivt samarbete med andra individer (Hilbig, Zettler, Leist, & Heydasch, 2013).

Personlighetens mörka triad

Avvikande och negativt divergerande personlighetsdrag är något som också har påvisats inom psykologiska studier, där de främst framträdande dragen ingår i Dark Triad (Paulhus & Williams, 2002). Dark Triad (DT) är en samlingsgrupp för de mindre positiva personlighetsdrag som finns hos alla individer i mer eller mindre utsträckning. Dark Triad består av tre huvudkategorier; Machiavellism, subklinisk psykopati och subklinisk narcissism (se tabell 2). Subklinisk psykopati och subklinisk narcissism kommer enbart att benämnas som psykopati och narcissism i följande delar av uppsatsen. De olika dragen särskiljer överlag med varandra, samtidigt som vissa delar av personlighetsdragen överlappar i sina underfacetter. Substanser som finns i Dark Triad-personlighetsdragen samstämmer även med vissa kriterier som återfinns i de kliniska definitionerna av personlighetsstörningar som används inom psykiatrin, dock inte vad avser Machiavellism (American Psychiatric Association, 2014).

Machiavellism utmärker sig genom höga värden av manipulativt beteende (Paulhus & Williams, 2002). Studier har visat att personer som har höga värden inom detta personlighetsdrag ofta är kalla, beräknande och exploaterande oberoende av kontexten; samma resultat har uppnåtts i studier som utförts i såväl den verkliga världen som inom klinisk laborationsmiljö. Andra atypiska nämnare för machiavellism som är vanligt förekommande är den strategiska förmågan att planera och använda sig av andra långsiktigt för att själv uppnå sitt mål (Jones & Paulhus, 2014). Det är även viktigt för individer med höga värden inom machiavellism att ha ett gott rykte.

Beteenden som återfinns inom narcissism är exempelvis dominans, överlägsenhet, att man har rättighet till allt och en grandios och storslagen uppfattning om sig själv i jämförelse med andra (Paulhus & Williams, 2002). Individer med narcissistiska drag tenderar att tro på sin egen storslagenhet till den grad att de kan bli aggressiva ifall de upplever den som hotad eller ifrågasatt, även i de fall som deras upplevda grandiositet konkret kan påvisas felaktig (Jones &

Paulhus, 2014). Deras ständigt pågående process att påvisa sin storslagenhet för att förstärka sitt ego leder till ofta en vilseledande bild av den egna personen, vilket dessutom kan leda till ett självdestruktivt beteende.

Psykopati som personlighetsdrag är det som utgör den tredje och sista delen i Dark Triad och utmärks sig karaktäristiskt genom spänningssökande och hög impulsivitet i beteendet (Paulhus & Williams, 2002). Individer som har höga värden inom psykopati tenderar att ha låga värden gällande ångest och empati, där bristen på emotion och affekt skapar ett hjärtlöst och ett känslolokalt beteende gentemot andra (Jones & Paulhus, 2014). Det finns sällan någon långsiktig, uträknande och strategisk plan bakom beteendet vilket leder till att den starka impulsiviteten endast gynnar kortsiktiga mål och ofta leder till långsiktiga konsekvenser. Eftersom detta beteende är starkt genomgående och utmärkande bland individer med höga värden inom psykopati, återfinns detta personlighetsdrag ofta bland personer som ägnar sig åt kriminalitet (Hare & Neumann, 2008).

Tabell 2

Personlighetsdimensionerna i Dark Triad samt exempel på karaktäristik

Personlighetsdimension (Dark Triad)	Karaktäristik
Machiavellism	Manipulativ, beräknande, exploaterande av andra
Narcissism	Storslagen självbild, dominant, överlägsenhet
Psykopati	Känslolokallhet, spänningssökande, låg impulsivitet

Not. Fritt författad efter Jones och Paulhus (2014).

Personlighetsdragen inom Dark Triad har betydande genetiska komponenter som bidrar till det avvikande beteendet, dock kan ett machiavellistiskt beteende förklaras i större utsträckning genom samverkande faktorer från miljö- och levnadsförhållanden än narcissism och psykopati (Furnham, Richards, & Paulhus, 2013). Studier har påvisat att individer med högre värden på Dark Triad-skalan har en större tendens att ägna sig åt kontraproduktivt beteende (CWB) på sin arbetsplats och fuska och ägnar sig i större utsträckning åt plagiat vid utbildning. Studier har visat att psykopati korrelerar högst med CWB, även om alla personlighetsdragen inom Dark Triad samverkar (DeShong, Grant, & Mullins-Sweatt, 2015). Eftersom individer med höga värden inom Dark Triad ofta vill avancera till högre nivåer, är de socialt dominanta i de miljöer där det gynnar deras framgång. Däremot kan dessa personlighetsdrag bidra till ett evolutionärt övertag gällande reproduktion och överlevnad för de individer som har höga värden i kontrast till de individer som har låga värden (Jonason, Webster, Schmitt, Li, & Crysel, 2012). Personlighetsdrag inom Dark Triad är mer förekommande bland män än bland kvinnor, vilket har påvisats av flertalet studier (Furnham, Richards, & Paulhus, 2013; Furnham & Trickey, 2011; Jonason, Koenig, & Tost, 2010; Jonason, Li, Webster, & Schmitt, 2009).

Samband mellan emotionell intelligens och personlighetsdimensionerna

Signifikanta samband har empiriskt visats mellan emotionell intelligens och de många olika personlighetsdimensionerna. Vernon, Villani, Schermer och Petrides (2008) har vid studier fått fram ett negativt samband mellan neuroticism och egenskapen emotionell intelligens, vilket även verifieras genom andra studier (Neustadt, Chamorro-Premuzic, & Furnham, 2011; Pérez-González & Sanchez-Ruiz, 2014; Petrides et al., 2010). Veselka et al. (2009) har vid tvillingstudier påvisat samma samband, men även funnit ett samband mellan ett positivt

samband mellan extraversion och EI, vilket även Szczygiel och Mikolajczak (2018) uppvisar i nyligen genomförd studie. När det gäller EI och Dark Triad, finns det studier som visar att vissa av de avvikande personlighetsdragen har samband med emotionell intelligens (Nagler, Reiter, Furtner, & Rauthmann, 2014). Bland annat observerades samband mellan narcissism och emotionell expressivitet samt emotionell manipulation. Psykopati hade också tydliga samband med emotionell manipulation. Både narcissism och psykopati hade även positiva samband med emotionell kontroll.

Samband mellan Dark Triad och Big Five har också studerats. När det gäller studier som kopplas till Big Five har bland annat flertalet påvisat negativa samband mellan alla personlighetsdrag i Dark Triad och agreeableness (Furnham et al., 2013; Hodson, Hogg, & MacInnis, 2009; Paulhus & Williams, 2002; Vernon, Villani, Vickers, & Harris, 2008). Andra studier visar på samband mellan höga värden gällande Machiavellism och psykopati i samband med negativa värden i conscientiousness (Furnham et al., 2013; Jonason, Webster, Schmitt, Li, & Crysel, 2012). Höga värden inom extraversion har visat sig tendera att ha samband med höga värden inom narcissism (Vernon, Villani, Vickers, et al., 2008).

Emotionell intelligens och personlighet inom arbetslivet

Emotionell intelligens har konstaterats ha betydelse för den individuella prestationen, både inom arbete och skola (Petrides, Frederickson, & Furnham, 2004). Högre emotionell intelligens har visat sig bidra till individers förmåga att bidra till att arbeta effektivt i team med andra personer och kunde hantera arbetsrelaterad stress på ett bättre sätt (Lopes, Grewal, Kadis, Gall, & Salovey, 2006). Studier har visat att de personlighetsdrag som har mest positiv inverkan på arbetsprestationen är känslomässig stabilitet, vilket utgör motsatsen till neuroticism och conscientiousness (Salgado, 1997). Dessa personlighetsdrag spelar mest roll oavsett var du befinner dig i organisationen och oberoende av bransch eller yrke. Övriga personlighetsdrag har visat sig ha olika stor betydelse och påverkan beroende på vilken typ av bransch och nivå inom organisationen individen befinner sig på. Vid mätningar där den sjätte personlighetsdimensionen, Honesty-humility, har medverkat har resultat påvisat att höga värden inom detta personlighetsdrag har positiv betydelse för arbetsplatsen (Johnson, Rowatt, & Petrini, 2011; Lee, Ashton, & de Vries, 2005).

Meta-analyser har påvisat både negativa och positiva samband mellan arbetsprestation och personlighetsdrag inom Dark Triad (O'Boyle, Forsyth, Banks, & McDaniel, 2012). Karaktäristiska som återfinns inom machiavellism, narcissism och psykopati har visat sig fungera framgångsrikt i branscher där benägenhet att manipulera, vara känslökall och utan samvetsqual exploatera andra personer ökar chansen till individuell framgång. Dock finns det även negativa effekter med att ha höga värden av dessa i arbetslivet. Exempelvis tenderar den interpersonella manipulation som personer med höga värden på machiavellism att skapa moteld så småningom, då de medarbetare som utsätts upptäcker detta vilseledande förfarande och tar avstånd.

Syfte och frågeställningar

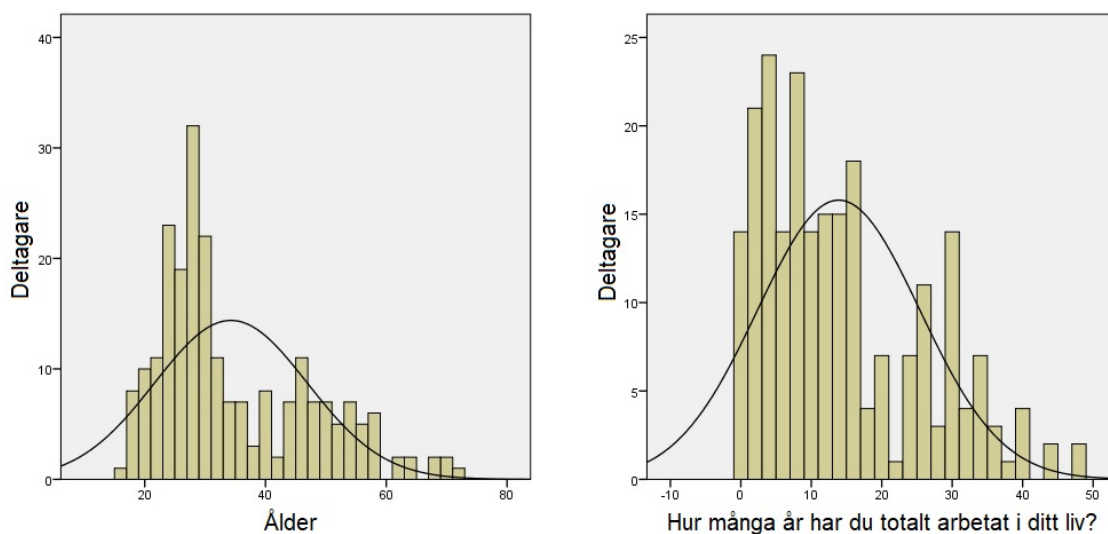
Syftet med studien var att validera den svenska versionen av TEIQue-SF genom att undersöka vilka samband som finns mellan emotionell intelligens, personlighetsdimensionerna och den individuella arbetsprestationen. Framförallt var det två frågeställningar som undersöktes:

1. Hur samvarierar olika personlighetsdrag och dimensioner inom självupplevd individuell arbetsprestation samvarierar med emotionell intelligens?
2. Vilka personlighetsdrag förklarar variansen inom de olika dimensionerna i emotionell intelligens?

Metod

Undersökningsdeltagare

Totalt medverkade 231 deltagare i studien. Data från tre personer tagits bort på grund av för stort internt bortfall. Den aktuella gruppen består av 228 deltagare, där 66.2% deltagarna var kvinnor och 33.8% var män. Medelålder bland deltagarna var 34 år ($SD = 12.6$), där åldersintervallet spände sig mellan 16 år till 71 år (se figur 1). De två mest förekommande nuvarande sysselsättningarna bland deltagarna var "hel- eller deltidsanställd om 75% - 100%" samt "studerande", vilket uppgick till 51.9% respektive 29% bland deltagarna. Medelvärdet på arbetslivserfarenhet räknat i år uppgick till 14 år ($SD = 11.5$); 14 deltagare har arbetat mindre än 1 år (figur 1). De två mest förekommande utbildningsnivåerna var "högskole- eller universitetsutbildning (pågående eller avslutad, upp till 3 år)" samt "högskole- eller universitetsutbildning (pågående eller avslutad, från 3 år och uppåt)", vilket uppgick till 29.9% respektive 26% bland deltagarna.



Figur 1. Åldersfördelningskurva samt kurva för totalt antal arbetade år hos personerna som deltog i studien.

Procedur

Deltagarna tillfrågades om medverkan i studien främst online via sociala medier, men även genom personliga kontakter och nätverk samt vidare genom kontakter egna kontakter och nätverk. Studiens spridning kan därför beskrivas som ett snöbollsurval. Eftersom det är okänt hur många personer som aktivt valde att inte delta i studien eller som genomförde delar av den utan att slutföra frågeformuläret, är det inte möjligt att beräkna svarsfrekvens eller bortfall.

Deltagarna fick först läsa igenom det missivbrev som innehöll information kopplad till studien, för att sedan fylla i bakgrundsinformation såsom ålder, kön, frågor om utbildningsgrad, sysselsättningssituation samt antal arbetsföra år. Genom att fullfölja och besvara enkäten intygade deltagaren även samtycke till sitt deltagande i studien samt att data får användas för forskningssyfte i enlighet med Vetenskapsrådets (2002) riktlinjer.

Etiska överväganden. Deltagarna informerades om studien genom det inledande missivbrevet via frågeformuläret. Missivbrevet innehöll de fyra principer gällande informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet i enlighet med riktlinjer från Vetenskapsrådet (2002). Vid spridning av enkäten förtydligades dessa krav för att säkerställa att deltagarnas kännedom samt att styrka trygghet i att deltagaren inte kan

identifieras genom frågeformuläret. Deltagarna kunde när som helst avbryta sin medverkan i frågeformuläret, och endast fyra av de fem inledande bakgrundsfrågorna var obligatoriska att besvara för att kunna ge (se Appendix 2). Det fanns möjlighet att avstå från att svara på enskilda frågor i de efterföljande delarna i frågeformuläret.

Instrument

För att kunna mäta olika fenomen som ingår i denna studie har flera olika instrument kommit till användning. Det slutliga frågeformuläret som användes i denna studie var sammansatt av fyra olika enkäter som alla mätte olika fenomen kopplade till personlighet eller arbetsprestation. Frågeformuläret inleddes med fem frågor som kan kopplas till bakgrundsinformation och som behandlade kön, ålder, utbildningsnivå, eventuella arbetsföra år samt nuvarande sysselsättning. Höga värden indikerar att man har höga nivåer av variabeln som mäts.

Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form. Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form (TEIQue-SF) är en enkät som mäter emotionell intelligens som personlighetsdrag och består av 30 items. Tillsammans fångar items upp dimensioner som tillsammans utgör egenskapen emotionell intelligens; *self-control*, *well-being*, *emotionality* och *sociability*. Emotionality avser mätas genom 8 items, self-control avser mätas genom 6 items, well-being avser mätas genom 6 items och sociability avser mätas genom 6 items (se tabell 3). Enkäten är framtagen av Petrides och Furnham (2006) och översatt till svenska av A. Dåderman, G. Grankvist, A. Ingelgård, M. Ronthy och Å. Hellström.

Tabell 3

TEIQue-SF delskalor, exempel på påståenden, inter-item korrelation samt Cronbachs alfa

TEIQue-SF	Exempel på påstående	Inter-item	α^1	α^2
Emotionality	"Jag har inga problem att sätta ord på vad jag känner"	.19	.71	.64
Self-control	"På det hela taget klarar jag av att hantera stress"	.21	.55	.61
Well-being	"Jag tycker att jag har en del goda egenskaper"	.43	.70	.81
Sociability	"Jag lyckas för det mesta påverka andra människors känslor"	.18	.51	.55

Not. TEIQue-SF = Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form. α^1 avser studie gjord av Laborde, Allen och Guillén (2016), α^2 avser denna studie.

Tabell 3 visar namn på delskalorna, exempel på tillhörande påståenden, värde på inter-item för delskalan, samt värde på Cronbachs alfa för annan studie (a) och denna studie (b). Delskalorna i TEIQue-SF uppnår ett Cronbachs α som ligger mellan .55 och .81, och inter-item värdet ligger mellan .18 och .43.

Mini-International Personality Item Pool-6. Mini International Personality Item Pool-6 (Mini-IPIP6) består av 24 items vilka mäter de olika personlighetsdragen som finns i femfaktorsmodellen (neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness och conscientiousness) med tillägg från personlighetsdraget honesty-humility (se tabell 4). Varje personlighetsdrag beräknades genom fyra items vardera, där det sammanslagna totalvärdet per personlighetsdrag ger ett medelvärde som påvisar var på skalans fem olika dimensioner man befinner sig. Frågorna har ursprungligen konstruerats av Goldberg (1999), förkortats till Mini-IPIP av Donnellan, Oswald, Baird och Lucas (2006) och därefter fått honesty-humility skalan adderad genom bearbetning av Sibley (2012) och Sibley et al (2011). Bäckström (2007) har översatt Goldbergs IPIP-skalor, som delvis har bearbetats språkligt av A. Dåderman och G.

Grankvist. Slutligen har frågeformuläret fått tillägget Honesty-Humility översatt av A. Dåderman och G. Grankvist, inklusive backtranslation, gjord av L. Lundin. Samtliga items har konsulterats med P. Kajonius och diskuterats med M. Bäckström.

Tabell 4

Mini-IPIP6 delskalor, exempel på påståenden, inter-item korrelation samt Cronbachs alfa

Mini-IPIP6 delskala	Exempel på påstående	Inter-item	α^1	α^2
Neuroticism	”Blir lätt upprörd”	.22	.64	.53
Extraversion	”Är den som håller igång ett party”	.43	.71	.75
Openness to experience	”Har svårt att förstå abstrakta idéer.” (R)	.40	.67	.67
Agreeableness	”Sympatiserar med andras känslor”	.35	.66	.68
Conscientiousness	”Får sysslor gjorda med en gång”	.32	.65	.65
Honesty-humility	”Skulle njuta av att äga dyra och lyxiga saker” (R)	.33	.77	.66

Not. Mini-IPIP6 = Mini-International Personality Item Pool-6. α^1 avser studie gjord av Sibley och Pirie (2013), α^2 avser denna studie. ”(R)” avser att påståendet är reverserat. Ett item som avser mäta openness to experience sänkte avsevärt Cronbachs alfa, vilket var item 5 (”Jag har livlig fantasi”), och har därför tagits bort vid beräkningen av skalans värde. I denna tabell visas Cronbachs alfa efter att detta item tagits bort.

Tabell 4 visar namn på delskalorna, exempel på tillhörande påståenden, värde på inter-item för delskalan, samt värde på Cronbachs alfa för annan studie (a) och denna studie (b). Delskalorna i MiniIPIP6 uppnår ett Cronbachs α som ligger mellan .53 och .75. Neuroticism, som hade lägst värde, ger ett svagt samband. Vid granskning av skalans inter-item data konstaterades att item 5 (”Jag har livlig fantasi”) som avser mäta openness to experience avvek i jämförelse med värden på de övriga items i samma delskala på så sätt att om man tagits bort det skulle Cronbachs alfa öka, och valdes därför att tas bort. Efter denna korrigering blev inter-item värdet mellan .22 och .43.

Tabell 5

SD3 delskalor, exempel på påståenden, inter-item korrelation samt Cronbachs alfa

SD3 delskala	Exempel på påstående	Inter-item	α^1	α^2
Machiavellism	”Man bör vänta på rätt tillfälle att ge igenom på någon”	.20	.74	.78
Narcissism	”Andra ser mig som en naturlig ledare”	.29	.68	.66
Psychopathy	”Jag säger vad som helst för att få som jag vill”	.15	.72	.77

Not. SD3 = Short Dark Triad. α^1 avser studie genomförd av Jones och Paulhus (2014), α^2 avser denna studie. Två items som mäter narcissism sänkte avsevärt Cronbachs alfa, vilka var item 15 (”Jag känner mig bortgjord när någon ger mig en komplimang”) och item 17 (”Jag är en ordinär person”), samt två item som avser mäta psykopati, vilka var item 20 (”Jag undviker farliga situationer”) och item 25 (”Jag har aldrig kommit i klammeri med rättsväsendet”), vilka därför har tagits bort vid beräkning av skalans värde. I denna tabell visas Cronbachs alfa efter att detta item tagits bort.

Short Dark Triad. Short Dark Triad (SD3) innehåller 27 item som mäter fenomen kopplade till Dark Triad. De tre personlighetsavvikelserna narcissism, psykopati och machiavellism har vardera fått 9 items tilldelade och ger tillsammans ett medelvärde för varje personlighetskategori. Frågorna till formuläret har skapats av Jones och Paulhus (2014) och har

därefter översatts till en svensk version av M. Lindén (f.d.. R. Larsson) och A. Dåderman där backtranslation gjordes av G. Farrants. Innan dataanalys har genomförts har totalt 5 items reverserats (se tabell 5).

Tabell 5 visar namn på delskalorna, exempel på tillhörande påståenden, värde på inter-item för delskalan, samt värde på Cronbachs alfa för annan studie (a) och denna studie (b). Delskalorna i SD3 uppnår ett Cronbachs α som ligger mellan .66 och .77. Vid granskning av skalans inter-item data konstaterades att item 15 ("Jag känner mig bortgjord när någon ger mig en komplimang") och item 17 ("Jag är en ordinär person") som avser mäta narcissism, samt item 20 ("Jag undviker farliga situationer") och item 25 ("Jag har aldrig kommit i klammeri med rättsväsendet") som avser mäta psykopati avvek i jämförelse med värden på de övriga items i samma delskala, och valdes därför att tas bort. Efter korrigering ligger inter-item värdet mellan .15 och .28.

Individual Work Performance Questionnaire. Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) är en enkät innehållandes 18 items och som mäter självskattad individuell arbetsprestation. Den har översatts från Koopmans et al (2012) originalversion till en svensk version (Dåderman, Ingelgård, & Koopmans, 2018). Mätinstrumentet har god validitet (Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández del Rio & Koopmans, 2018). Frågeformulärets huvudskala går att bryta ner i tre delskalor: *task performance*, *contextual performance* och *counterproductive work behavior* (se tabell 6). Task performance består av 5 items som mäter hur väl man utför en faktisk uppgift på ett kärnfullt och tekniskt vis och baseras på beteendet som kan kopplas till arbetskompetens, arbetsutförandets kvalitet och kvantitet samt arbetskunskap. Contextual performance består av 8 items som mäter faktorer som kopplas samman med den organisatoriska, sociala och psykologiska omgivningen där man utför sina arbetsuppgifter, och innefattar beteenden som relaterar till samarbete, prestation, kommunikation samt att underlätta jämlikhet och lagprestanda. Counterproductive work behavior (CWB) består av 5 items och definieras genom ett negativt och missgynnande beteende på arbetsplatsen, vilket tar sig i uttryck genom beteenden som att uppsåtligt utföra uppgifter långsamt och frånvaro.

Tabell 6

IWPQ delskalor, exempel på påståenden, inter-item korrelation samt Cronbachs alfa

IWPQ delskala	Exempel på påstående	Inter-item	α^1	α^2
T. performance	"Har jag kunnat skilja mellan viktiga och mindre viktiga saker"	.51	.79	.80
C. performance	"Har jag tagit på mig utmanande arbetsuppgifter, om det funnits sådana"	.50	.83	.89
CWB	"Har jag förstorat problem på arbetsplatsen"	.44	.89	.79

Not. IWPQ = Individual Work Performance Questionnaire, T. performance = task performance, C. performance = contextual performance, CWB = counterproductive work behavior. α^1 avser studie genomförd av Koopmans et al. (2016), α^2 avser denna studie. Ett item som avser mäta task performance sänkte avsevärt Cronbachs alfa, vilket var item 4 "Under de senaste tre månaderna har jag kunnat utföra mitt arbete väl med så lite tid och ansträngning som möjligt", och har därför tagits bort vid beräkningen av skalans värde. I denna tabell visas Cronbachs alfa efter att detta item tagits bort.

Tabell 6 visar namn på delskalorna, exempel på tillhörande påståenden, värde på inter-item för delskalan, samt värde på Cronbachs alfa för annan studie (a) och denna studie (b). Delskalorna i IWPQ uppnår ett Cronbachs α som ligger mellan .79 och .89. Vid granskning av skalans inter-item data konstaterades att item 4 ("Under de senaste tre månaderna har jag kunnat utföra mitt arbete väl med så lite tid och ansträngning som möjligt") som avser mäta task

performance avvek i jämförelse med värden på de övriga items i samma delskala, och valdes därför att tas bort. Efter korrigering ligger inter-item värdet mellan .44 och .51.

Databearbetning och dataanalys

Svaren från deltagare i studien kodades om till siffror i Microsoft Excel för att sedan importeras till IBM SPSS Statistics 24. Tre deltagares medverkan togs bort på grund av bristfällig ifyllnad vilket resulterade i fragmentariska data. Övriga enstaka saknade värden fylldes i manuellt genom att uträknat medelvärde per variabel fick fungera som substitut. På skalan TEIQue-SF utgjordes saknade värden av 0.19%, på skalan Mini-IP6 utgjordes saknade värden av 0.20%, på skalan SD3 utgjordes saknade värden av 0.19%, samt på skalan IWPQ utgjordes saknade värden av 0.15%.

Därefter har variabler reverserats enligt de manualer som tillhör varje mätskalas instrument, för att sedan grupperas ihop till de underfacetter som tillhör skalorna. Detta gjordes för att Cronbachs alfa skulle kunna utläsas per dimension samt för att kontrollera inter-item korrelation för varje underfacett. Totalt uteslöts fem items, då data för dessa avvek negativt i avseende mäta det som mäts i jämförelse med övriga items inom samma delskala. Enligt Clark och Watson (1995) är det rekommenderat att värdet på inter-item korrelationen hamnar mellan .15 och .50. Items som har en bredare och högre målkonstruktion, som exempelvis extraversion, kan hamna inom de lägre värdena (mellan .15 och .20) utan att det lägre värdet i sig skulle vara problematiskt för studien. Snävare och smalare målkonstruktioner, som exempelvis CWB, bör ligga inom det högre värdespannet (mellan .40 och .50) vid inter-item korrelationer. Cronbachs alfa uppgick till varierande värden mellan .53 och .89 i denna studie. För att uppnå god intern konsistens gällande det som avser mätas vid en kvantitativ studie ska värdet på Cronbachs alfa vara minst .70 för att anses ha god reliabilitet.

En korrelationstabell skapades för att beräkna Pearsons korrelation, även kallad produktmomentkorrelation. Denna tabell uppvisar vilka variabler som samvarierar med varandra (se tabell 8). Cohens riktlinjer användes för att utläsa om klinisk signifikans uppnått, samt vilken styrka och riktning sambandet uppvisar. Ett samband med en effektstorlek som ligger på $r = .10 - .29$ innebär ett svagt samband, ett samband som ligger på $r = .30 - .49$ innebär ett medelstarkt samband och ett samband med ett värde som överstiger $r = .50$ innebär ett starkt samband (Cohen, 1988). Resultat som är statistiskt signifikanta på en femprocents-nivå förkastas noll-hypotesen, vilket innebär att det resultat som uppvisas med låg sannolikhet beror på slumpen eller andra tillfälligheter (Bryman, 2011).

För att få beskrivande information från alla delskalor skapades en tabell med deskriptiv statistik (se tabell 7). Där uppvisas medelvärde (M), standardavvikelse (SD), skevhet och toppighet för varje delskala. En skevhet med ett värde på noll utan varken positiv eller negativ laddning talar för att normalfördelningskurvan är helt symmetrisk kring medelvärdet (Borg & Westerlund, 2012). Toppighet med ett värde på noll utan positiv eller negativ laddning innebär en symmetrisk "toppighet" i höjd på normalfördelningskurvan. Värden som ligger nära noll på både skevhet och toppighet beskriver alltså en symmetrisk jämn normalfördelningskurva.

För att utläsa vilka variabler som samvarierar med varandra har även regressionsanalyser utförts på de delskalor som ingår i TEIQue-SF. Enligt Cohen och Swerdlik (2012) fungerar värdet som uppvisas under R^2 och justerat R^2 som en procentuell parafras vilket är applicerbar på urvalsgruppen samt populationen. Genom att utläsa R^2 och justerat R^2 kan uppfattning bildas om i hur stor procentuell utsträckning variablerna förklarar variansen i beroendevariabeln.

Resultat

I tabell 7 redovisas deskriptiv statistik för den här studien. Varje huvudskala presenteras med beskrivande statistiska över dimensioner, tillhörande medelvärde (M), standardavvikelse (SD) samt skevhet och toppighet. Att det är lägre värden generellt på IWPQ beror på att det kodas om med 0 som lägsta värde, medan övriga skalor har 1 som lägsta värde. Alla skalor har en skevhet som inte överstiger ett positivt eller negativt värde över 1, vilket ger indikation på att normalfördelningskurvan håller sig någorlunda nära medellinjen och är relativt symmetrisk för alla variabler. Den enda variabeln som har ett värde som överstiger 1 gällande toppighet är delskalan Emotionality på skalan TEIQ-SF. Denna toppighet ger indikation om normalfördelningskurvan är något opropotionerligt högre i dess mittpunkt, och alltså frångår sina symmetriska former.

Tabell 7

Beskrivande statistik av delskalorna i denna studie

Skala	Variabel	M	SD	Skevhet	Toppighet
TEIQe-SF	Emotionality	5.22	0.89	-0.72	1.16
	Self-control	4.78	1.01	-0.45	0.53
	Well-being	5.20	1.23	-0.65	-0.16
	Sociability	4.62	0.91	-0.18	-0.04
Mini-IPIP6	Extraversion	4.14	1.34	0.01	-0.44
	Agreeableness	5.39	1.12	-0.57	-0.28
	Conscientiousness	4.79	1.18	-0.09	-0.83
	Neuroticism	3.82	1.08	0.24	0.07
	Openness to experience	5.27	1.06	-0.83	0.50
	Honesty-Humility	5.00	1.25	-0.56	0.14
SD3	Machiavellism	2.60	0.71	0.27	0.14
	Narcissism	2.70	0.60	0.18	-0.52
	Psykopati	1.87	0.56	0.96	0.78
IWPQ	Task performance	2.48	0.89	-0.23	-0.33
	Contextual performance	2.53	0.83	-0.63	-0.13
	CWB	1.19	0.74	0.84	0.54

Not. Studien innehöll $N = 228$. TEIQe-SF = Trait Emotional Intelligence Questionnaire Short Form, Mini-International Personality Inventory Pool-6, SD3 = Short Dark Triad, IWPQ = Individual Work Performance Questionnaire.

Korrelationstabellen (tabell 8) ger indikation över vilka variabler som korrelerar med varandra. För denna studien fanns det flertalet korrelationer som uppnår statistisk signifikans på både enprocentsnivå och femprocentsnivå. De fyra starkaste korrelationerna uppkom mellan emotionality och agreeableness, mellan neuroticism och self-control samt mellan task performance och contextual performance och sociability och well-being.

En av frågeställningarna för denna studie var att undersöka vilka variabler som samvarierar med egenskapen emotionell intelligens. De variabler som korrelerat på enprocentsnivå för varje enskild dimension i emotionell intelligens har tagits med som oberoende variabler i en multipel regressionsanalys (se tabell 9). Tabellen visar även i vilken grad de olika variablerna förklarar variansen i respektive EI-dimension, samt signifikansnivå

Tabell 8

Korrelationstabell över alla delskalor som ingick i studien

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1. EM	-														
2. SC	.23**	-													
3. WB	.47**	.40**	-												
4. SO	.40**	.26**	.52**	-											
5. N	-.17**	-.59**	-.38**	-.23**	-										
6. E	.38**	.03	.40**	.45**	-.14*	-									
7. O	.34**	.10	.13**	.25**	-.22**	.30**	-								
8. A	.64**	.00	.30**	.28**	.04	-.32**	.32**	-							
9. C	.17*	.23**	.21**	.15*	-.17*	.02	.00	.13	-						
10. H-H	-.13	.21**	-.11	.017	-.14*	-.10	.02	.12	.03	-					
11. MA	-.24**	.00	-.12	-.017	.02	-.03	-.03	-.08	-.24**	-.38**	-				
12. NA	.20**	.12	.39**	.37**	-.14*	.46**	.20**	.07	.06	-.31**	.30**	-			
13. PS	-.14	-.11	-.11	.00	.03	.14*	.07	-.17**	-.18**	-.38**	.48**	.33**	-		
14. TP	.25**	.44**	.35**	.28**	-.35**	.18**	.13*	.31**	.14*	.14*	-.04	.11	-.16*	-	
15. CP	.18**	.28**	.39**	.40**	-.22**	.21**	.16**	.16*	.16*	.04	.02	.19**	-.05	.52**	-
16. CWB	-.15*	.25**	.00	-.06	.28**	-.006	-.12	-.05	-.08	-.30**	.14*	.11	.17*	.00	.16*

Not. * $p < .05$, ** $p < .01$. Studien innehöll $N = 228$. EM = Emotionality, SC = Self-control, WB = Well-being, SO = Sociability, N = Neuroticism, E = Extraversion, O = Openness to experience, A = Agreeableness, C = Conscientiousness, H-H = Honesty-humility, MA = Machiavellism, NA = Narcissism, PS = Psychoticism, TP = Task performance, CP = Contextual performance, CWB = Counterproductive work behaviour.

av. Genom tabellen kan varje dimensions varians utläsas som procentuell förklaring, och är applicerbar både till urvalsgrupp samt procentuellt på population.

Tabell 9

Resultat från multipla regressionsanalyser över dimensioner till instrumentet TEIQue-SF

Beroende variabel	R^2	Adj. R^2	F	Modell	B	β	p
Emotionality	.50	.48	36.19	Neuroticism	-.12	-.14	.005
				Extraversion	.06	.10	.081
				Openness to experience	.07	.08	.149
				Agreeableness	.44	.55	<.001
				Machiavellism	-.16	-.13	.014
				Narcissism	.19	.12	.036
Self-control	.38	.38	46.53	Neuroticism	-.52	-.56	<.001
				Conscientiousness	.11	.12	.022
				Honesty-humility	.10	.12	.026
Well-being	.38	.36	22.42	Neuroticism	-.37	-.33	<.001
				Extraversion	.16	.18	.006
				Openness to experience	-.09	-.07	.211
				Agreeableness	.28	.26	<.001
				Conscientiousness	.11	.11	.057
				Narcissism	.53	.27	<.001
Sociability	.29	.28	18.50	Neuroticism	-.14	-.17	.005
				Extraversion	.18	.27	<.001
				Openness to experience	.03	.04	.527
				Agreeableness	.14	.18	.005
				Narcissism	.31	.20	.002

Not. R^2 = denna studie, Adj. R^2 = justerat värde för populationen, B = icke-standardiserad koefficient, β = standardiserad koefficient. Samtliga F -värden uppnådde $p < .001$. Modellerna i tabellen utgörs av de personlighetsdrag som korrelerade med dimensioner i TEIQue-SF på $p < .001$. Vid kontroll för supressor-effekt har detta uppstått mellan extraversion och narcissism vid dimensionen emotionality. Vid denna kontroll uppnår beta-värde för extraversion signifikansnivå, men inte för narcissism. Supressor-effekt uppstår inte vid dimensionerna well-being och sociability.

Vid regressionsanalys med emotionality som beroende variabel var variablerna neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, Machiavellism och narcissism signifikanta prediktorer. Extraversion, openness to experience, agreeableness och narcissism hade positiv samvariation och neuroticism och Machiavellism hade negativ samvariation till dimensionen. Agreeableness hade anmärkningsvärt högt B -värde bland de samvarierande variablerna samt ett ännu högre beta-värde. Vid regressionsanalys med self-control som beroende variabel var variablerna neuroticism, conscientiousness och honesty-humility signifikanta prediktorer. Conscientiousness och honesty-humility hade positiv samvariation och neuroticism hade negativ samvariation till dimensionen. Neuroticism hade anmärkningsvärt högt B -värde och beta-värde. Vid regressionsanalys med well-being som beroende variabel var variablerna neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness, conscientiousness och narcissism signifikanta prediktorer. Alla variabler som uppnådde signifikans hade positiv samvariation förutom neuroticism och openness to experience som hade negativ samvariation till dimensionen. Narcissism hade anmärkningsvärt

högt B -värde bland de samvarierande variablerna men anmärkningsvärt lägre beta-värde, i jämförelse med B -värdet. Neuroticism och agreeableness hade också anmärkningsvärda B -värden och beta-värden. Vid regressionsanalys med sociability som beroende variabel var variablerna neuroticism, extraversion, openness to experience, agreeableness och narcissism signifikanta prediktorer. Alla variabler som uppnådde signifikans hade positiv samvariation till dimensionen, förutom neuroticism som hade negativ samvariation. Narcissism hade anmärkningsvärt högt B -värde bland de samvarierande variablerna men anmärkningsvärt lägre beta-värde, i jämförelse med B -värdet. Ett fenomen på motsatt sätt gäller för extraversion. Samtliga EI-dimensioner hade ett R^2 -värde mellan .37 och .66 samt justerat R^2 -värde mellan .34 och .49.

Dessa resultat indikerar att en stor del av variationen i respektive EI-dimension kan förklaras av de variabler som inkluderats i respektive modell. Med andra ord, man skulle kunna predicera nivå av emotionell intelligens utifrån en persons personlighet och självupplevd individuell prestation. En omvänd prediktion är också möjlig (t.ex. predicera individuell prestation utifrån personlighet och emotionell intelligens eller predicera emotionell intelligens utifrån personlighet och prestation), men detta var inte syfte och har inte undersökts i denna studie. Här kan bara konstateras att emotionell intelligens samvarierar med personlighet och upplevd individuell prestation bland personer som har någon erfarenhet av arbetsliv.

Diskussion

Syftet med den föreliggande studien var att undersöka hur olika personlighetsdrag och dimensioner inom självupplevd individuell arbetsprestation samvarierar med emotionell intelligens. Ett annat syfte var att undersöka vilka personlighetsdrag som förklarar variansen inom de olika dimensionerna i emotionell intelligens. Efter resultatdiskussion nedan följer en metoddiskussion, där studiens utformande, upplägg och begränsningar diskuteras. Slutligen avslutas diskussionen med förslag på framtida studier och en slutsats.

Resultatdiskussion

Korrelationstabellen visade tydliga förväntade samband med dimensionerna i personlighetskalorna och med den självupplevda individuella arbetsprestationen. Att neuroticism skulle ha negativa signifikanta korrelationer med samtliga dimensioner till egenskapen emotionell intelligens var ett återkommande resultat från tidigare forskning, vilket var predicerat att uppnås såväl i denna studie. Två andra variabler som också uppnådde signifikanta och positiva samband med alla dimensioner av EI var task performance och contextual performance. Detta var också ett förväntat resultat, då tidigare forskning på det området uppvisat att emotionell intelligens har positiva samband med arbetsprestation (Carmeli, 2003; Cote & Miners, 2006).

Ett förväntat samband som uppstod utöver de dimensioner som räknas till emotionell intelligens är sambandet mellan extraversion och narcissism. Den utåtriktade och uppmärksamhetstrånande karaktäristik som följer båda personlighetsdimensionerna gör att det positiva sambandet går i linje med tidigare forskning (Furnham et al., 2013). En annan korrelation som uppnådde ett intressant men väntat samband med counterproductive work behavior var honesty-humility. Detta är inte förvånande med den karaktäristisk som både CWB och honesty-humility har, vilket dessutom ligger i linje med tidigare forskning (Ceschi, Sartori, Dickert, & Costantini, 2016).

De multipla regressionsanalyserna framställde den varians bland som delvis kan förklara varians till egenskapen emotionell intelligens. Här visade det sig att neuroticism hade starkt negativt samband till på dimensionen self-control och well-being, vilket ligger i linje med tidigare forskning (Petrides et al., 2010; Vernon, Villani, Schermer, et al., 2008). Med den

neurotiska karaktäristiken i åtanke är detta även ett resultat som kan förutses överensstämma med negativ samverkan på dessa två dimensioner. Neuroticism hade dessutom uppseendeväckande samvarians för dimensionen self-control med både B -värde och beta-värde, jämfört med de andra variablerna som korrelerande med dimensionen, vilket också ligger i linje med tidigare forskning. En annan variabel som var utmärkande med både B -värde och beta-värde var agreeableness för dimensionen emotionality. I tidigare forskning har agreeableness haft ett totalt positivt samband med dimensionen emotionality, med undantag för en underfacett, "emotional expression", till dimensionen som hade negativt samband (Pérez-González & Sanchez-Ruiz, 2014). Däremot hade en annan underfacett, "relationships", ett starkt positivt samband, vilket rimligtvis medförde att hela dimensionen emotionality hade ett övergripande positivt samband i Pérez-González och Sanchez-Ruiz studie, vilket även går i linje med denna studie.

Både extraversion och narcissism korrelerade signifikant på enprocentsnivån till EI-dimensionen emotionality i tabell 8, men var inte lika utmärkande vid regressionsanalys. Därför gjordes en separat regressionsanalys för dessa för att kontrollera att supressor-effekt mellan extraversion och narcissism uppstått (Paulhus et al., 2004). Tidigare forskning som har undersökt samband mellan extraversion och narcissism har uppmärksammat att supressor-effekt kan uppstå mellan extraversionens underfacetten "self-esteem" extraversion och de grandiosa dragen hos en narcissist (Zeigler-Hill & Besser, 2011). Vid denna kontrollerande regressionsanalys uppvisade extraversion en tydlig samvarians med emotionality, vilken narcissism inte gjorde (se fotnot i tabell 9). Detta är en indikation på att extraversion bidrar till att förklara emotionality i större utsträckning än vad narcissism gör i den ordinarie regressionsanalysen. Detta fenomen var inte förekommande i variansen som förklarar dimensionerna well-being och sociability.

Metoddiskussion

Eftersom deltagarantalet uppgick till över 200 personer, är det tillräckligt många deltagare för att utesluta ett fluktuerande resultat (Schönbrodt & Perugini, 2013). Deltagarnas ålder hade stor spridning, och den genomsnittliga åldern var omkring 30 år. Den stora åldersmässiga spridningen ökar generaliseringsbarheten av resultaten. I kombination med fördelningskurvan som presenterades över deltagarnas ålder, kan man anta att flertalet av de variabler som ingår i studien potentiellt inte uppnått den stabilisering och varaktighet som infaller med ålder och arbetslivserfarenhet (Briley & Tucker-Drob, 2014). Forskning har som tidigare nämnt observerat att EI kan förbättras över tid, vilket också får tas i beaktning (Petrides & Furnham, 2006). Ytterligare bakgrundsfaktorer som kan styrka detta antagande är att den näst största nuvarande sysselsättningen utgjordes av kategorin "studerande" bland deltagarna samt att medelvärdet för arbetserfarenhet räknat i år var 14 år. En del deltagare hade svarat noll i arbetserfarenhet räknat i år, vilket kan tolkas som att dem antingen inte arbetat alls eller att den totala arbetserfarenheten inte uppgått till ett år. Deltagarna är generellt sett högutbildade, och många av dem har pågående studier, vilket tillsammans med låg medelålder och låga medelarbetslivserfarenhet kan tolkas som att de ännu inte kommit ut i arbetslivet eller har hunnit stabiliserats sig i arbetslivet efter examen. Med hänsyn till samtliga bakgrundsfaktorer och då främst deltagarnas generaliserade lägre ålder och låga arbetslivserfarenhet räknat i år, kan vi rimligtvis anta att deltagarna inte haft tillräckligt med arbetslivserfarenhet för att uppnå samma resultat som hade kunnat uppnås i en studie där deltagare har en högre ålder och en längre arbetslivserfarenhet. Hade studien genomförts i andra urvalgrupper, hade rimligtvis andra resultat uppnåtts.

För att vara säker på att mätinstrument verkligen mätte samma sak inom samtliga skalor och tillhörande dimensioner, har samtliga variabler granskats genom inter-item korrelation. Totalt togs sex items bort då dessa avvek markant från övriga items reliabilitet. Eftersom de

kvarvarande items ändå uppfyllde minsta antal item per dimension för att kunna mäta med säkerhet, utgör detta inte ett problem. Det som däremot kan vara intressant för framtida studier på området är ifall samma items avviker. I mätinstrumentet TEIQue-SF togs inget item bort. Då skalan är sammansatt av items som avser mäta helt olika saker kan det vara svårt att förvänta sig högre reliabilitet. Eftersom det var låg medelålder bland deltagarna, kan eventuell tolkning och/eller språklig uppfattning av frågorna ligga till orsak för detta. En av de frågor som togs bort, item 17 ”Jag är en ordinär person” och som avser mäta narcissism, var en av de items där en utmärkande del yngre deltagare efter sitt deltagande återkopplade att de inte förstod vad ordet ”ordinär” betydde. Detta kan kopplas till andra språkkunskaper och lägre ordförståelse som vidare kan ha samband med ålder eller utbildningsnivå.

Ett annat item som togs bort och som kan kopplas till lägre arbetserfarenhet är item 4 ”under de senaste tre månaderna har jag kunnat utföra mitt arbete väl med så lite tid och ansträngning som möjligt” och som avser mäta task performance. Med tanke på att 14 deltagare hade svarat att de arbetat mindre än ett år, kan man anta att förvirring hur man ska ställa sig gentemot denna fråga kan bero på detta. Dock är det mer troligt att det finns en annan orsak till att detta item togs bort, då övriga items som mäter samma sak inte har behövts ta bort och alltså inte insinuerar att arbetserfarenhet är en bidragande faktor. Det som kan ha bidragit är den tolkningsfrihet som frågan ger upphov till; den kan tolkas som att man gör minsta möjliga arbetsansträngning så man nått och jämt gör ett väl utfört arbete, men också kan den tolkas som att man anstränger sig optimalt utan ”spilltid” för att genomföra sitt arbete arbetsmässigt. Är tolkningsfriheten anledning till dess avvikelse, skulle det rimligtvis vara oberoende av deltagarnas ålder, utbildningsnivå och arbetserfarenhet.

Studiens teoretiska och praktiska implikationer

Denna studie var först med att validera två skalor som nyligen översatts till svenska; Trait Emotionell Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF) och Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). Detta gör studien unik i dubbel bemärkelse. Det är även den enda existerande svenska studie som gjorts där man undersöker samband mellan TEIQue-SF och IWPQ. Studien kan till dags dato även räknas in bland en mindre grupp existerande studier där TEIQue-SF har använts bland arbetande personer, då skalan vid tidigare forskning utomlands ofta har använts bland grupper bestående av studenter och akademiker. Studien är även en av de handfull existerande studier där samband mellan TEIQue-SF och Dark Triad (SD3) undersöks samt en av de få studier som hittills undersökt samband mellan TEIQue-SF och Big Six (Mini-IPIP6) och den enda som undersökt samband mellan IWPQ och Big Six.

Studiens styrkor och begränsningar

En styrka för studien är antalet deltagare, då antalet uppnår kriterier som önskas för att kunna generalisera resultatet på populationen. Då studien genomfördes online av personer som har tillgång till internet och som finns sociala medier eller tillhör analoga och digitala nätverkskretsar kopplade till författaren av denna studie samt dennes bekanta, har studien inte lyckats fånga upp de personer som inte återfinns här. Hade studien haft större spridning bland andra urvalsgrupper kan skillnader i resultat vara rimliga att uppnå.

Förslag till framtida studier

Trots tillfredställande resultat, ska det inte förringas att en tvärsnittsstudie aldrig kan förklara orsak och samband. Framtida forskning på området behövs, och ska just orsak och samband studeras med högre säkerhet skulle förslagsvis en longitudinell studie utförd i en och samma urvalsgrupp vara att rekommendera. Ett annat förslag till framtida forskning är att utföra hierarkiska regressioner, där exempelvis arbetsprestation och kontrollvariabler som kön och

ålder analyseras i steg 1, personlighet läggs till i steg 2 och slutligen läggs emotionell intelligens till i steg 3 för att avgöra om EI bidrar till att förklara arbetsprestation. Ett ytterligare förslag är att utföra en liknande studie på en eller flera urvalsgrupper som skiljer sig markant från varandra och jämföra resultaten mellan grupperna.

Slutsatser

Sammanfattningsvis uppfyller studien sitt syfte då både den första och den andra frågeställningen besvaras på ett tillförlitligt sätt med rimliga resultat och som går i linje med tidigare forskning. En preliminär slutsats är att denna studie visar på att emotionell intelligens antyder rimliga samband med överlag positiva personlighetfaktorer och god arbetsprestation bland personer med relativt hög utbildningsnivå.

Referenser

- American Psychiatric Association (2014). *Mini-D 5: diagnostiska kriterier enligt DSM-5*. Stockholm: Pilgrim Press.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2001). A theoretical basis for the major dimensions of personality. *European Journal of Personality, 15*(5), 327-353.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the Five-Factor Model. *Journal of Personality, 73*(5), 1321-1354.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology review, 11*(2), 150-166.
- Ashton, M. C., Lee, K., & Son, C. (2000). Honesty as the sixth factor of personality: Correlations with Machiavellianism, primary psychopathy, and social adroitness. *European Journal of Personality, 14*(4), 359-368.
- Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thome, E. P. (2000). Emotional expression and implications for occupational stress; an application of the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). *Personality and Individual Differences, 28*(6), 1107-1118.
- Bastian, V. A., Burns, N. R., & Nettelbeck, T. (2005). Emotional intelligence predicts life skills, but not as well as personality and cognitive abilities. *Personality and Individual Differences, 39*(6), 1135-1145.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare. Faktabok*. (3., [uppdaterade och omarb.] uppl.) Malmö: Liber.
- Briley, D. A., & Tucker-Drob, E. M. (2014). Genetic and environmental continuity in personality development: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 140*(5), 1303-1331.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Bäckström, M. (2007). Higher-order factors in a five-factor personality inventory and its relation to social desirability. *European Journal of Psychological Assessment, 23*(2), 63-70.
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology, 18*(8), 788-813.
- Ceschi, A., Sartori, R., Dickert, S., & Costantini, A. (2016). Grit or honesty-humility? New insights into the moderating role of personality between the health impairment process and counterproductive work behavior. *Frontiers in Psychology, 7*, 1799.
- Cobb-Clark, D. A., & Schurer, S. (2012). The stability of big-five personality traits. *Economics Letters, 115*(1), 11-15.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (2. ed.) Hillsdale: L. Erlbaum Associates.
- Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2012). *Psychological testing and assessment: an introduction to tests and measurement*. (8. ed.) Boston, Mass.: McGraw-Hill Higher Education.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Personality Assessment*, *64*(1), 21-50.
- Cote, S., & Miners, C. T. (2006). Emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Administrative Science Quarterly*, *51*(1), 1-28.
- DeShong, H. L., Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, *74*, 55-60.
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The mini-IPIP scales: tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological Assessment*, *18*(2), 192-302.
- Dåderman, A. M., Ingelgård, A., & Koopmans, L. (2018). Cross-cultural adaption, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire. (in preparation).
- Furnham, A., & Trickey, G. (2011). Sex differences in the dark side traits. *Personality and Individual Differences*, *50*(4), 517-522.
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, *7*(3), 199-216.
- Gardner, H., & Hatch, T. (1989). Educational implications of the theory of multiple intelligences. *Educational researcher*, *18*(8), 4-10.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality psychology in Europe*, *7*(1), 7-28.
- Goleman, D. (1996). *Emotional intelligence: why it can matter more than IQ*. London: Bloomsbury.
- Hare, R. D., & Neumann, C. S. (2008). Psychopathy as a clinical and empirical construct. *Annual Review Clinical Psychology*, *4*, 217-246.
- Hilbig, B. E., Zettler, I., Leist, F., & Heydasch, T. (2013). It takes two: Honesty–Humility and Agreeableness differentially predict active versus reactive cooperation. *Personality and Individual Differences*, *54*(5), 598-603.
- Hodson, G., Hogg, S. M., & MacInnis, C. C. (2009). The role of “dark personalities” (narcissism, Machiavellianism, psychopathy), Big Five personality factors, and ideology in explaining prejudice. *Journal of Research in Personality*, *43*(4), 686-690.
- Johnson, M. K., Rowatt, W. C., & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty–Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*, *50*(6), 857-862.
- Jonason, P. K., Koenig, B. L., & Tost, J. (2010). Living a fast life. *Human Nature*, *21*(4), 428-442.
- Jonason, P. K., Li, N. P., Webster, G. D., & Schmitt, D. P. (2009). The dark triad: Facilitating a short-term mating strategy in men. *European Journal of Personality*, *23*(1), 5-18.

- Jonason, P. K., & McCain, J. (2012). Using the HEXACO model to test the validity of the Dirty Dozen measure of the Dark Triad. *Personality and Individual Differences, 53*(7), 935-938.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment, 22*(2), 420-432.
- Jonason, P. K., Webster, G. D., Schmitt, D. P., Li, N. P., & Crysel, L. (2012). The antihero in popular culture: Life history theory and the dark triad personality traits. *Review of General Psychology, 16*(2), 192-199.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment, 21*(1), 28-41.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management, 62*(1), 6-28.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the individual work performance questionnaire. *Work, 53*(3), 609-619.
- Laborde, S., Allen, M. S., & Guillén, F. (2016). Construct and concurrent validity of the short- and long-form versions of the trait emotional intelligence questionnaire. *Personality and Individual Differences, 101*, 232-235.
- Lee, K., Ashton, M. C., & de Vries, R. E. (2005). Predicting workplace delinquency and integrity with the HEXACO and five-factor models of personality structure. *Human Performance, 18*(2), 179-197.
- Lee, K., Ashton, M. C., Wiltshire, J., Bourdage, J. S., Visser, B. A., & Gallucci, A. (2013). Sex, power, and money: Prediction from the Dark Triad and Honesty–Humility. *European Journal of Personality, 27*(2), 169-184.
- Lopes, P. N., Grewal, D., Kadis, J., Gall, M., & Salovey, P. (2006). Evidence that emotional intelligence is related to job performance and affect and attitudes at work. *Psicothema, 18*, 132-138.
- Malouff, J. M., Schutte, N. S., & Thorsteinsson, E. B. (2014). Trait emotional intelligence and romantic relationship satisfaction: A meta-analysis. *The American Journal of Family Therapy, 42*(1), 53-66.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*(1), 81-91.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist, 52*(5), 509-516.
- Nagler, U. K., Reiter, K. J., Furtner, M. R., & Rauthmann, J. F. (2014). Is there a “dark intelligence”? Emotional intelligence is used by dark personalities to emotionally manipulate others. *Personality and Individual Differences, 65*, 47–52.
- Nelis, D., Quoidbach, J., Mikolajczak, M., & Hansenne, M. (2009). Increasing emotional intelligence:(How) is it possible?. *Personality and Individual Differences, 47*(1), 36-41.
- Neustadt, E. A., Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2011). Attachment at work and performance. *Attachment & Human Development, 13*(5), 471-488.

- O'Boyle, E.H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 557-579.
- Paulhus, D. L., Robins, R. W., Trzesniewski, K. H., & Tracy, J. L. (2004). Two replicable suppressor situations in personality research. *Multivariate Behavioral Research, 39*(2), 303-328.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality, 36*(6), 556–563.
- Pérez-González, J. C., & Sanchez-Ruiz, M. J. (2014). Trait emotional intelligence anchored within the Big Five, Big Two and Big One frameworks. *Personality and Individual Differences, 65*, 53–58.
- Petrides, K. V. (2009). Psychometric properties of the trait emotional intelligence questionnaire. In C. Stough, D.H. Saklofske, & J.D. Parker (Eds.) *Advances in the assessment of emotional intelligence*. New York: Springer.
- Petrides, K. V., Frederickson, N., & Furnham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and Individual Differences, 36*(2), 277-293.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 29*(2), 313–320.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality, 15*(6), 425–448.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(2), 552–569.
- Petrides, K. V., Vernon, P. A., Schermer, J. A., Ligthart, L., Boomsma, D. I., & Veselka, L. (2010). Relationships between trait emotional intelligence and the Big Five in the Netherlands. *Personality and Individual Differences, 48*(8), 906–910.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J.R., Fernández del Rio, E., Koopmans, L. (2018). Spanish adaption of the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). In preparation.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology, 82*(1), 30-43.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*(3), 185–211.
- Saucier, G. (2009). Recurrent personality dimensions in inclusive lexical studies: Indications for a Big Six structure. *Journal of Personality, 77*(5), 1577-1614.
- Schönbrodt, F. D., & Perugini, M. (2013). At what sample size do correlations stabilize?. *Journal of Research in Personality, 47*, 609–612.
- Szczygiel, D., Mikolajczak, M. (2018). Is it enough to be an extrovert to be liked? Emotional competence moderates the relationship between extraversion and peer-rated likeability. *Frontiers in Psychology* (in press)
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Bobik, C., Coston, T. D., Greeson, C., Jedlicka, C., ... & Wendorf, G. (2001). Emotional intelligence and interpersonal relations. *The Journal of Social Psychology, 141*(4), 523-536.

- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 25*(2), 167–177.
- Specht, J., Egloff, B., & Schmukle, S. C. (2011). Stability and change of personality across the life course: The impact of age and major life events on mean-level and rank-order stability of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(4), 862–882.
- Sibley, C. G. (2012). The Mini-IPIP6: Item Response theory analysis of a short measure of the big-six factors of personality in New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology, 41*(3), 21-31.
- Sibley, C. G., Luyten, N., Purnomo, M., Mobberley, A., Wootton, L. W., Hammond, M. D., ... & McLellan, L. (2011). The Mini-IPIP6: Validation and extension of a short measure of the Big-Six factors of personality in New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology, 40*(3), 142-159.
- Sibley, C. G., & Pirie, D. J. (2013). Personality in New Zealand: Scale Norms and Demographic Differences in the Mini-IPIP6. *New Zealand Journal of Psychology, 42*(1), 13-30.
- Terracciano, A., McCrae, R. R., Brant, L. J., & Costa Jr, P. T. (2005). Hierarchical linear modeling analyses of the NEO-PI-R scales in the Baltimore Longitudinal Study of Aging. *Psychology and Aging, 20*(3), 493-506.
- Thalmayer, A. G., & Saucier, G. (2014). The Questionnaire Big Six in 26 Nations: Developing Cross-Culturally Applicable Big Six, Big Five and Big Two Inventories. *European Journal of Personality, 28*(5), 482-496.
- Thielmann, I., Hilbig, B. E., Zettler, I., & Moshagen, M. (2017). On measuring the sixth basic personality dimension: A comparison between HEXACO Honesty-Humility and Big Six Honesty-Propriety. *Assessment, 24*(8), 1024-1036.
- Vernon, P. A., Villani, V. C., Schermer, J. A., & Petrides, K. V. (2008). Phenotypic and genetic associations between the Big Five and trait emotional intelligence. *Twin Research and Human Genetics, 11*(5), 524–530.
- Vernon, P. A., Villani, V. C., Vickers, L. C., & Harris, J. A. (2008). A behavioral genetic investigation of the Dark Triad and the Big 5. *Personality and Individual Differences, 44*(2), 445–452.
- Veselka, L., Schermer, J. A., Petrides, K. V., Cherkas, L. F., Spector, T. D., & Vernon, P. A. (2009). A general factor of personality: Evidence from the HEXACO model and a measure of trait emotional intelligence. *Twin Research and Human Genetics, 12*(5), 420–424.
- Vetenskapsrådet, 2002. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2018-04-02 från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Zeigler-Hill, V., & Besser, A. (2011). Humor style mediates the association between pathological narcissism and self-esteem. *Personality and Individual Differences, 50*(8), 1196-1201.
- Zillig, L. M. P., Hemenover, S. H., & Dienstbier, R. A. (2002). What do we assess when we assess a Big 5 trait? A content analysis of the affective, behavioral, and cognitive processes represented in Big 5 personality inventories. *Personality and Social Psychology Bulletin, 28*(6), 847–858.

Emotionell intelligens och din vardag

Jag är en avgångsstudent från personalvetarprogrammet på Högskolan Väst som ska skriva min C-uppsats i psykologi. Uppsatsens övergripande ämne kommer att handla om emotionell intelligens och detta frågeformulär kommer samla in den information jag kommer utgå ifrån. Vill du delta i min studie?

Frågeformuläret tar ca 10–15 minuter att besvara. Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan. Frågeformuläret är helt anonymt och svaren från enkäten behandlas konfidentiellt. Besvara frågorna så noggrant och ärligt som du kan. Besvarandet av frågorna är en bekräftelse på att du tagit del av ovanstående information samt att du ger ditt godkännande till att svaren kommer användas i forskningssyfte. Bakgrundsfakta såsom ålder, kön, utbildningsnivå och arbetssituation kommer även att samlas in via frågeformuläret.

Resultat på gruppnivå kommer att publiceras på www.diva-portal.org efter examination, där du kan ta del av studien i helhet efter publicering. Resultaten kan komma att användas i framtida forskningssammanhang såsom konferenser eller vetenskapliga publikationer. Individuella svar kan inte återkopplas då det inte går att spåra svaren till enskild deltagare.

Har du frågor?

Kontakta mig, Annica Hjalmarsson, via annica.hjalmarsson@student.hv.se eller min handledare professor Anna Dåderman fil.dr., med.dr., via anna.daderman@hv.se för ytterligare information.

Tack för ditt deltagande!

Appendix 2: Bakgrundsinformation i frågeformuläret

*Obligatorisk

Kön: *

- Man
- Kvinna
- Annat

Ålder: *

Ditt svar

Främsta nuvarande sysselsättning: *

Välj



Hel- eller deltidsanställd (75% - 100%)

Deltidsanställd (upp till 74 %)

Egenföretagare

Föräldraledig

Sjukskriven (Hel/deltid)

Studerande

Pensionär

Arbetslös

Hur många år har du totalt arbetat i ditt liv?

Ditt svar _____

Utbildningsnivå: *

Välj

Grudskoleutbildning

Gymnasieutbildning

Eftergymnasial utbildning / YH-utbildning

Enstaka högskolekurser

Högskole- eller universitetsutbildning (pågående eller avslutad, upp till 3 år)

Högskole- eller universitetsutbildning (pågående eller avslutad, från 3 år och uppåt)

Forskarutbildning

Du har nu besvarat del 1 av 5.

NÄSTA

Högskolan Väst
Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se