



# **Upplevd individuell arbetsprestation i arbetslivet**

**- med fokus på personlighet**

**Seburan Aliti**

**Psykologi 61–90 hp, Uppsatsarbete 15 hp  
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst  
Höstterminen 2019  
Handledare: Anna Dåderman  
Examinator: Sabina Kapetanovic**

## **Upplevd individuell arbetsprestation i arbetslivet - med fokus på personlighet**

Att prestera inom arbetslivet är viktigt i dagens samhälle för att kunna utvecklas, få erfarenhet och kunna bedömas av sin chef. Tidigare forskning visar att vår personlighet spelar en stor roll i arbetslivet. Denna studie fokuserar på tre olika former av upplevd arbetsprestation, det vill säga uppgiftsbaserad arbetsprestation (vardagliga arbetsuppgifter), kontextuell arbetsprestation (initiativtagande utöver de vardagliga arbetsuppgifterna) och kontraproduktiv arbetsbeteende (arbetar emot verksamheten). Syftet med studien var att undersöka sambandet mellan aspekter av individuell arbetsprestation och personlighetsdimensioner. I studien användes test som mäter personlighet utifrån HEXACO (Mini-IPIP6) och Dark Triad (SD3), samt den individuella arbetsprestationen (IWPQ) för att undersöka samband mellan frågeformulären. I studien deltog 207 personer ( $M = 36.13$  år,  $SD = 19$  år; 109 män). Resultaten visade, som förväntat, att uppgiftsbaserad arbetsprestation var positivt relaterad (.35) till samvetsgrannhet och negativt (-.36) till neuroticism. Kontextuell arbetsprestation var bl.a positivt relaterad (.41) till öppenhet, vilket var den starkaste korrelationen. Kontraproduktiv arbetsbeteende visade starkast korrelation med neuroticism (.39). Studiens resultat tyder på att personlighetsdrag har betydelse för den upplevda individuella arbetsprestationen vilket kan vara behjälpligt vid personalutveckling.

*Nyckelord:* IWPQ, personlighet, individuell arbetsprestation

## **Perceived individual work performance in working life - Focusing on personality**

Performing in working life is important today in order to develop, gain experience, and be judged by one's manager. Previous research shows that our personality plays a big role in working life. This study focuses on three different parts of experienced work performance; that is, task work performance (everyday tasks), contextual work performance (initiative in addition to everyday tasks) and counterproductive work behavior (working against the business). The purpose of the study was to investigate the relationship between aspects of individual work performance and personality dimensions. The study made use of personality-based questionnaires, HEXACO (Mini-IPIP6) and Dark Triad (SD3), as well as a measure of individual work performance (IWPQ). The study involved 207 people ( $M = 36.13$  years,  $SD = 19$  years; 109 men). The results showed, as expected, that task-based work performance was positively related (.35) to conscientiousness and negative (-.36) to neuroticism. Contextual work performance was positively related (.41) to openness, which showed the strongest correlation. Counterproductive work behavior showed the strongest correlation with neuroticism (.39). This study results indicate that personality has significance for individual work performance which can be implemented in staff development.

*Key words:* IWPQ, personality, individual work performance

Att prestera inom arbetslivet är väldigt viktigt i dagens samhälle för att kunna utvecklas och få erfarenhet. Arbetstagare bedöms utifrån tidigare och nuvarande arbetsprestation i samband med rekrytering, utvecklingssamtal och lönesättning. Arbetsgivare vill att personalen ska uppnå uppsatta mål, vara effektiva, samarbeta med arbetskamrater och utåt ge en positiv bild av verksamheten (Hjelte, 2018). Individuella handlingar är därför viktiga i arbetslivet. Förestående studie fokuserar på tre olika faktorer inom arbetsprestation relaterat till personlighet. De är *uppgiftsbaserad arbetsprestation*, *kontextuell arbetsprestation* och *kontraproduktiv arbetsbeteende*. De uppgiftsbaserade prestationerna handlar om frågor som rör de sätt som arbetstagare tar till sig arbetsuppgifter. De kontextuella arbetsprestationerna handlar om hur initiativtagande arbetstagaren utför olika arbetsuppgifter som är utöver de vardagliga arbetsuppgifterna. Slutligen handlar det kontraproduktiva arbetsbeteendet om hur negativitet bidrar till arbetet (Dåderman et al., 2020; Fernandez Del Rio et al., 2020; Hjelte, 2018; Melwani & Barsade, 2011; Sulea et al., 2013).

Personlighet har visat sig ha stor betydelse i arbetslivet. Däremot är det inte ännu färdigställt vilka personlighetsdrag predicerar bäst de olika aspekterna av individuell arbetsprestation. Under tiden för författande av föreliggande studie har inga svenska studier stötts på av författaren vad gäller individuell arbetsprestation relaterat till personlighet. Denna studie avser bidra till att öka forskningen kring detta ämne.

Tidigare forskning har visat att personlighetsdimensionerna, enligt både HEXACO och Short Dark Triad modellerna (se nedan), är på olika sätt relaterade till prestation (Fernandez Del Rio et al., 2020; Jonason et al., 2012).

Jonasson et al. (2012) beskriver att Dark Triad modellen bidrar till det negativa i arbetslivet. Individer bidrar enbart till sin egen nytta och oftast tar de inte hänsyn till sina arbetskamrater. Dark Triad innehåller tre olika typer av personlighetsdimensioner och de är narcissism, psykopati, Machiavellism. Den första typen är *narcissister*. Narcissister har en tendens att handla oetiskt, det vill säga att de kan bryta på normerna (oetiska genvägar, exempel är att inte följa riktlinjer efter arbetsplatsens rutiner och regler eller att de fuskar sig fram i sina arbetsuppgifter) för att kunna bibehålla sitt behov av makt (Jonasson et al., 2012). Narcissister har även svårt att komma överens med andra då de har högt självförtroende, är arroganta och kan upplevas vara aggressiva när de får kritik (O'Boyle et al., 2012).

Den andra gruppen är *psykopater* vilka har tendens att visa att de bidrar till ett minskat ansvar och produktion relaterat till arbetsuppgifter (Jonasson et al., 2012). Psykopater använder sig av manipulativa beteenden för att undvika konflikter, manipulera sina arbetskamrater till att

utföra arbetsuppgifter de inte vill göra och de är känslolika om de skulle skada en arbetskamrat (O'Boyle et al., 2012).

Den tredje gruppen är *Machiavellister* vilka enligt Jonasson et al. (2012) bidrar till att försämra arbetsplatsens prestation i syfte till att bibehålla sin makt. Machiavellister har en benägenhet att fuska sig fram, ljuga och att förråda andra (Fernandez Del Rio et al., 2020; O'Boyle et al., 2012; Zheng et al., 2017).

HEXACO-modellen har sex dimensioner. Dimensionerna är *extraversion*, *öppenhet*, *samvetsgrannhet*, *neuroticism*, *vänlighet samt ärlighet/ödmjukhet*.

Dimensionen *extraversion* är kategorin för människor som är sociala, har en positiv inställning och tar initiativ, exempelvis kan de uppmuntra sina arbetskamrater att utföra arbetsuppgifter, att de utför arbetsuppgifter tillsammans eller att omgivningen kan känna behaglighet kring individen (Wilmot et al., 2019).

Dimensionen för *öppenhet* kan beskrivas att arbetstagaren kommer med olika idéer på arbetsplatsen för att lösa ett problem eller är positiv till nya erfarenheter vilket också kan tolkas att en person som är öppen strävar efter att utvecklas (Kramer et al., 2014).

Dimensionen *samvetsgrannhet* kan med andra ord beskrivas att en arbetstagare är pålitlig och är målmedveten. Exempelvis kan en arbetsgivare vara säker på att en arbetstagare utför sina arbetsuppgifter. Med målmedveten arbetstagare kan beskrivas att det är fokuserade i sina arbetsuppgifter samt drivna till att nå sina mål under ett arbetspass (Kramer et al., 2014).

Dimensionen *neuroticism* begrepp inom arbetslivet innebär att de oftast blir känslomässigt instabila då de kan uppvisa ett beteende där de klagar, känner oro under påfrestningar samt deras humör. Känslomässig stabilitet innebär att individer klarar av påfrestningar och har ett stabilt humör (Zheng et al., 2017).

Dimensionen *vänlighet* kan beskrivas att en individ samarbetar med sina kollegor, anpassar sig efter andra i sin omgivning och hjälper till när andra arbetskamrater behöver hjälp samt att de är artiga (Kramer et al., 2014).

Det som urskiljer HEXACO-modellen och Dark Triad är att Dark Triad personligheter presterar för att få en personlig fördel till sina arbetskamrater och arbetsgivare. Till skillnad av HEXACO personligheter som försöker skapa en god rulljans förutom neuroticism som oftast har svårt att hantera påfrestande situationer (Fernandez Del Rio et al., 2020; Jonason et al., 2012; Kramer et al., 2014; O'Boyle et al., 2012).

För att kunna få en djupare förståelse för hur medarbetare presterar i arbetslivet är det av intresse att studera personlighetsdimensionerna HEXACO och Short Dark Triad i relation till individuell arbetsprestation i arbetslivet. Tidigare forskning, sammanställd i en meta-analys

(Wilmot et al., 2019), visar att extraversion är relaterad till arbetsprestation, skattad av både arbetsgivaren och medarbetarna. Arbetsgivare uppskattar sådana aspekter av extraversion som att kunna hävda sig, vara aktiv, entusiastisk och visa positiva affekter. Medarbetarna uppskattar sådana aspekter av extraversion som dominans och stabilitet. Extraversion, särskilt aspekterna entusiasm och positiv affekt, är även relaterad till kontextuell arbetsprestation, vilket gör det viktigt för föreliggande studie.

Vidare enligt Fernandez Del Rio et al. (2020) var höga nivåer av narcissism relaterade till bättre uppgiftsbaserad arbetsprestation samt kontextuell arbetsprestation. Liknande resultat visades då höga nivåer av Machiavellism också var relaterade till bättre uppgiftsbaserad arbetsprestation. Resultaten i Fernandez Del Rio et al. undersökning visade att höga nivåer av psykopati var relaterade till lägre uppgiftsbaserad arbetsprestation, liksom att denna grupp hade ett högre engagemang i kontraproduktivt arbetsbeteende. Studien visade också att personlighetsdraget samvetsgrannhet var positivt relaterad till arbetsprestation och neuroticism var negativ relaterad till arbetsprestation, vilket även Johnson et al. (2011) visat.

Individuell prestation i arbetslivet har enligt forskning visat sig olika i relationer till uppgiftsbaserad arbetsprestation, kontextuell arbetsprestation och kontraproduktivt arbetsbeteende. Som tidigare nämnt innebär uppgiftsbaserad arbetsprestation hur en individ är initiativtagande, det vill säga exempelvis neurotiska personer har svårare att till sig uppgifter (Kramer et al., 2014). Vidare hade annan studie visat på negativ relation mellan neuroticism och uppgiftsbaserad arbetsprestation (Kramer et al., 2014). Den kontextuella arbetsprestationen handlar om hur en individ tar till sig arbetsuppgifter som är utöver de vardagliga arbetsuppgifterna. Det handlar exempelvis om extroverta personer, att de är sociala och tenderar att umgås mer med sina arbetskamrater än att prestera (Witt et al., 2020). Machiavellism var negativ relaterad till kontextuell arbetsprestation (O'Boyle et al., 2012). Extraversion var inte relaterad till kontextuell arbetsprestation, enligt Witt et al. (2020). Vidare handlar kontraproduktivt arbetsbeteende om hur en individ bidrar till ett negativt arbete. Machiavellism var positivt relaterad till kontraproduktivt arbetsbeteende (O'Boyle et al., 2012).

### **Dark Triad modellen**

Den mörka triaden uppmärksammades av Paulhus och Williams (2002). Enligt Paulhus och Williams definierades de tre personlighetstyperna som narcissism, psykopati och Machiavellism, vilka kom att kallas Den mörka triaden. Begreppsmässigt är de olika men de delar en ge-

mensam grund till känslomässig kyla och manipulativa tendenser. Paulhus och Williams intresserade sig av personligheter, både de inom normen och de avvikande. Avvikande personligheter och personligheter som förekommer naturligt i den icke-kliniska populationen. Exempel på vanliga normer är ur vänlighet, att man är artig gentemot sin omgivning eller social. Avvikande beteenden är ett aggressivt beteende som narcissister har att de exempelvis kan bli aggressiva om de får kritik (Larsson & Regné, 2017; Jones & Paulhus, 2014).

Psykopati härstammar från forensisk psykologi. Personer med höga resultat av psykopatiska drag har en benägenhet till att vara känslolösa, ha ett antisocialt beteende, självförtroendet är högt, de är ångerslösa, oärliga, impulsiva och har låg empati för andra. Psykopater kan visa starka manipulativa drag, har höga sociala färdigheter och kan upplevas som att de har sympati till sin omgivning. Personer med psykopatiska drag använder sociala färdigheter som ett verktyg för att nå sina mål och få fördelar i livet. Ett drag som är utmärkande är det spänningssökande, vilket gör att de vågar riskera mer än de som inte har psykopatiska drag (Borg, 2018; Fernández-del-Río et al., 2020; O'Boyle et al., 2018).

Liknande resultat visar människor som har höga drag av Machiavellism. Dessa personer är mer benägna att ha en känslolösa bild till sin omgivning. Även använda social manipulation för att uppnå sina mål. Machiavellister har problem med tillit till andra och undviker att bli utnyttjade. De har sällan självständiga moraliska värderingar. Machiavellister är strateger till skillnad till psykopater då psykopater är impulsiva men Machiavellister har samma manipulativa beteenden. Machiavellism skiljer sig från de andra personlighetsdragen genom att detta drag inte är en klinisk diagnos (där man fastställer graden av psykologiska tester och bedömningsmetoder av en persons psykiska problem) (Borg, 2018; Fernández-del-Río et al., 2020; O'Boyle et al., 2018; Zettler & Solga, 2013).

Personer med höga drag av narcissism har en benägenhet till att ha en briljant självbild, är uppmärksamhetssökande, är skrytsamma av sig och utmärks speciellt för fåfänga. Narcissister anser att de är bättre än alla andra. De tål inte kritik och kan upplevas vara hotade, vilket innebär att reaktioner ibland kan upplevas som alltför aggressivt. Narcissister kan dock till en början upplevas sociala och extroverta, men för många blir det svårt att bibehålla långvariga relationer (Fernandez Del Rio et al., 2020; Borg, 2018; Marshall et al., 2015; O'Boyle et al., 2018).

### **Femfaktormodellen**

McCrae och Costa vidareutvecklade FFM. Idag är FFM en dominerade modell när det gäller personlighet kopplat till arbetsprestation. Under 80-talet utvecklade McCrae och

Costa en personlighetstest NEO-PI som bygger på femfaktormodellen och där man har forskat mycket efter dess spridning i vetenskapens värld. I femfaktormodellen används fem olika personlighetsegenskaper: öppenhet/ointresse, samvetsgrannhet/likgiltig, extravert/introvert, vänlighet/otrevlighet och neuroticism/känslomässig stabilitet (Eriksson & Gram, 2014; Kramer et al., 2014). Dessa personlighetsdrag omfattar karaktären hos en individ och dess tankemönster, känslor och beteenden. Det är dynamiska drag i personligheten vilket är stabilt med tiden och förklarar människans beteende i olika situationer (Eriksson & Gram, 2014).

Första gruppen av personlighetsegenskaper handlar om en skala från öppenhet till ointresse. Öppenhet betyder att man är kreativ, positiv till nya erfarenheter, äventyrlig, har viljan att uppleva nya saker och uppskattning till att man får en varians i vardagslivet. I motsats till denna finns ointresse som gör att personen inte vill skaffa nya erfarenheter, gillar inte förändring, håller sig gärna till det sedvanliga, samt är mindre benägna till att tänka utanför ramar (Borg, 2018; Eriksson & Gram, 2018; Kramer et al., 2014).

Andra gruppen av personlighetsegenskaper handlar om en skala från samvetsgrannhet till likgiltig. En samvetsgrann person är pålitlig som individ, driven, har självdisciplin och att man strävar efter framgång och mål, även kallat målmedveten. Motsatsen till samvetsgrannhet är att man är likgiltig och kan förklaras med att man är benägen att vara slarvig, att man tar oakt samma risker eller att man är lat som person. Kan upplevas som en livsnjutare också samt bekymmersfri (Borg, 2018; Eriksson & Gram, 2018; Kramer et al., 2014).

Tredje gruppen av personlighetsegenskaper handlar om en skala från extraversion (även kallad utåtriktad) till introversion. Extraverta personer söker sig till möten med andra människor som oftast har samma intressen. Utåtriktade individer kan upplevas som sociala, positiva och varma samt att man är en dominant person. Den introverta delen som är motsatsen till extrovert är att man som individ är tystlåten, självisk eller osäker. Upplevs oftast vara blyga och tillbakadragna då de inte är intresserade av mänsklig interaktion (Borg, 2018; Eriksson & Gram, 2018; Kramer et al., 2014).

Fjärde gruppen av personlighetsegenskaper handlar om en skala från vänlighet till ovänlighet. Vänlig person är artig, empatisk och är samarbetsvillig. Vänlighet handlar om vilket uppförande man har till andra i sin omgivning. En person som är vänlig är kapabel till att anpassa sig, samarbeta och att förlåta. Vänlighet kan kännas igen hos de som är hjälpsamma, sympatiska och kan upplevas som lättlurade. Andra sidan av vänlighet är att man är otrevlig, misstänksam, irriterad i sin allmänhet, har svårt att samarbeta med sin omgivning (Borg, 2018; Eriksson & Gram, 2018; Kramer et al., 2014).

Femte gruppen av personlighetsegenskaper handlar om en skala från neuroticism till känslomässig stabil. Neuroticism menas hur en individ klarar av att vara instabil under påfrestningar. Det kan handla om stresstålighet, oro, motgångar eller sitt humör. En stabil person har ett balanserat humör och är mer positiv till framtiden. De har även lättare att hålla sig lugna under problem och konflikter medan en instabil person känner tvivel när problem och konflikter uppstår. Instabila individer har även svårare att hantera impulser och att de har en mörkare syn på framtiden (Borg, 2018; Eriksson & Gram, 2018; Kramer et al., 2014).

### **HEXACO-modellen**

HEXACO-modellen består av sex olika dimensioner och de är ärlighet/ödmjukhet, neuroticism, extraversion, samvetsgrannhet, öppenhet för nya erfarenheter och vänlighet. Till skillnad ifrån femfaktormodellen (FFM) ingår det sex personlighetsdimensioner i HEXACO-modellen. Tre av HEXACO-modellens dimensioner är likartade med FFM och de är extraversion, samvetsgrannhet och öppenhet för nya erfarenheter. Det som är nytt i HEXACO-modellen är att man har lagt till ärlighet/ödmjukhet. Definitionen av ärlighet/ödmjukhet kan uppfattas som rättvis och äkta. Samarbetet med dem som har hög nivå av ärlighet/ödmjukhet är väldigt enkel men risken för dem som har hög nivå av ärlighet/ödmjukhet är att de kan utnyttjas av andra. De är även icke-manipulerande samt sanningsenliga. De som har låg nivå av ärlighet/ödmjukhet tenderar att utnyttja andra, är lögnaktiga, själviska och oetiska (Ashton & Lee, 2005; Ashton & Lee, 2007; Ashton & Lee, 2008; Dåderman & Ragnestål-Impola, 2019; Fernandez Del Rio et al., 2020).

### **Självupplevd individuell arbetsprestation**

Självupplevd individuell arbetsprestation är en viktig faktor i arbetslivet. Man kan tolka arbetsprestation som beteenden eller handlingar inom arbetslivet. I begreppet arbetsprestation ingår tre olika aspekter. De är *uppgiftsbaserad arbetsprestation*, *kontextuell arbetsprestation* och *kontraproduktivt arbetsbeteende*. *Uppgiftsbaserad arbetsprestation* innebär anknytning till de direkta arbetsuppgifter man har i arbetslivet. Exempel på detta är de vardagliga rutinerna på arbetsplatsen så som hur mycket man har att utföra, arbetskvalitet, erfarenhet och färdigheter inom arbetet (Dåderman et al., 2018; Fernandez Del Rio et al., 2020).

*Kontextuell arbetsprestation* kan kopplas till att man är mer initiativtagande och utför arbetsuppgifter utöver de vardagliga rutinerna. Kontextuell prestation kan tolkas som beteendet



att stödja organisationen. Det är viktigt för att en organisation ska fungera att hjälpa sina arbetskamrater socialt och psykologiskt (Dåderman et al., 2018; Fernandez Del Rio et al., 2020).

Till sist, *kontraproduktivt arbetsbeteende* handlar om att personen bidrar till en negativ arbetsmiljö och inte bidrar till sina arbetskamraters välbefinnande, exempelvis att man förhalar arbetsuppgifter, mobbar kollegor, har ett kränkande beteende, inte går till jobbet eller går till jobbet när man är sjuk, tar saker som inte tillhör personen eller saboterar för andra (Dåderman et al., 2018; Fernandez Del Rio et al., 2020).

## **Syfte**

Syftet med studien var att undersöka vilka samband som finns mellan självupplevd individuell arbetsprestation och personlighetsdimensioner.

## **Frågeställning och hypoteser**

Hur och vilka personlighetsdrag relaterar till olika aspekter av arbetsprestation. Utifrån teori och tidigare forskning formulerades följande hypoteser:

Hypotes 1. Samband mellan uppgiftsbaserad arbetsprestation är positivt med samvetsgrannhet och negativt med neuroticism (Kramer et al., 2014; Johnson et al., 2011).

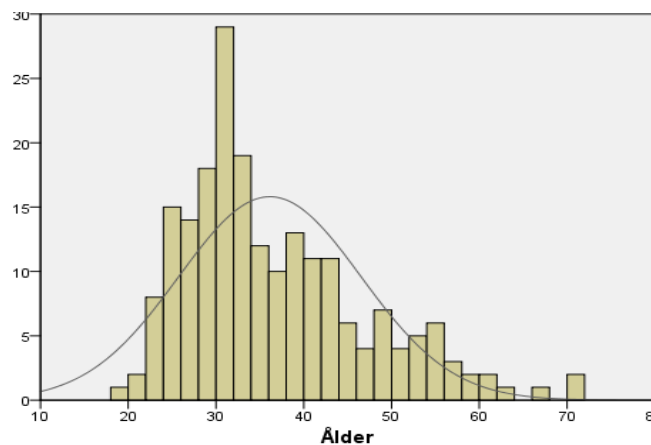
Hypotes 2. Det finns ett positivt samband mellan kontextuell prestation och extraversion samt negativt med Machiavellism (Jones & Paulhus, 2014; O'Boyle et al., 2012; Witt et al., 2020; Wilmot et al., 2019).

Hypotes 3. Det finns ett positivt samband mellan kontraproduktivt arbetsbeteende och Machiavellism, psykopati och neuroticism (Bowling et al., 2011; Baloch et al., 2017; Zheng et al., 2017; Fernandez Del Rio et al., 2020).

## **Metod**

Studien är skriven inom en kvantitativ ansats. Den kvantitativa ansatsen valdes för att nå så många respondenter som möjligt Bryman (2002). Undersökningen vände sig inte till någon specifik grupp utan till alla potentiella deltagare med någon form av arbetslivserfarenhet. Urvalsmetoden bestod av snöbollsurval. Ett icke slumpmässigt urval där man har valt respondenter i detta fall Facebook grupper, exempelvis "Pappisar" (Är en grupp för pappor som frågar

om tips och råd pappor emellan), telefonkontakter och E-mail som de vidare kan dela med sig av enkäten i samband med ett bekvämlighetsurval. Ett bekvämlighetsurval innebär att man använder sig av de respondenter som finns till hands. Svårigheten med denna typ av urval är att bedöma hur många personer som valt att inte delta i studien, vilket medför att den externa utfallet inte kan beskrivas. I studien deltog 207 personer varav 97 uppgav att de var kvinnor, 109 uppgav att de var män och en person uppgav annat (Figur 1). Åldersfördelningen var mellan 19 och 71 år ( $M = 36.13$  år;  $SD = 19$  år).



Figur 1. Åldersfördelningskurva för totalt antal deltaganden i studien.

### Procedur

En webbaserad enkät formulerades i Google Formulär i syfte att nå ut till en så bred målgrupp som möjligt. Webb-enkäter är ett effektivt verktyg för att samla in högkvalitativa data, enligt Buhrmester et al. (2016). Webb-enkäten är fördelaktigt då man ger möjlighet till deltagare att kunna besvara enkäter när de har tid och möjlighet. För att testa enkätens svarstid, layout, frågeformuleringar och svarsalternativ genomfördes en pilotstudie på två personer, vilket enligt Bryman (2011) rekommenderas vid enkätundersökningar för att minimera utrymme för egna tolkningar och missförstånd. Utifrån den genomförda pilotstudien framkom att den befintliga utformningen av enkäten kunde behållas. Mindre felaktigheter korrigerades och data från de personer som ingick i pilotstudien togs bort. Enkäten och tillhörande länk publicerades sedan på sociala medier, via telefonkontakter, Facebook och E-mail. I samband med Publiceringen av enkäten skrevs en introduktionstext gällande studien och syfte. Personer som upplevde undersökningen intressant ombads att gå vidare till enkäten via länken som även inkluderade ett missivbrev. Den största gruppen av deltagare var män i denna studie och delades med i en Facebook grupp som heter ”Pappisar”. Datainsamlingen pågick mellan 27 november 2019 och

15 januari 2020. En uppskattning av svarstiden var mellan 15 och 20 minuter. Enligt Bryman är det fördelaktigt att påminna vid enkätundersökningar, vilket togs i beaktning i denna studie. Flera påminnelser lades ut på Facebook i mellanrum ungefär upp till två veckor i syfte till att nå ut till ytterligare deltagare och att påminna de som inte har haft tid, möjlighet och för de som glömt att besvara enkäten. Totalt 207 personer deltog i denna studie, vilket enligt Schönbrodt och Perugini (2013) och Bryman (2011) är en förutsättning för att kunna generalisera en kvantitativ studies resultat och öka dess tillförlitlighet.

### **Etiska överväganden.**

Bryman (2011) nämner fyra forskningsetiska principer att ta i beaktande; *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. För att möta de fyra principerna utformades ett missivbrev i enlighet med dessa krav. I brevet framgick studiens syfte, inklusionskriterier för studien, att deltagandet var frivilligt och att deltagarna när som helst kunde avbryta sin medverkan (*informationskravet*). Respondenterna informerades att data kommer att användas i mitt examensarbete, enligt informationen till deltagarna (*samtyckeskravet*). Vidare framgick av brevet att svaren skulle behandlas konfidentiellt samt, att deltagare inte kunde identifieras (*konfidentialitetskravet*). Vidare informerades respondenterna att resultaten skulle presenteras på gruppnivå. (*nyttjandekravet*). Ur den etiska aspekten var alla frågor frivilliga att besvara förutom fråga nummer 1 och nummer 2 där fråga 1 avsåg kön och fråga 2 avsåg ålder vilket var ett misstag att ha de som obligatoriska. Resterande frågor och påståenden i webb-enkäten var frivilliga och gav respondenterna möjlighet att uppskatta sin upplevelse enligt enkätens svarsalternativ (Bryman & Nilsson, 2011; Vetenskapsrådet, 2002).

### **Instrument**

För att kunna mäta olika fenomen som i detta examensarbete har flera olika instrument kommit till användning. Det slutliga frågeformuläret som användes i denna studie var sammansatt av tre olika frågeformulär (IWPQ, Mini-IPIP6 och Short Dark Triad) (se nedan för referenser var dessa instrument kan hittas). Alla tre mäter olika fenomen kopplade till personlighet och arbetsprestation. Frågeformuläret inleddes med två frågor som kan kopplas till bakgrundsinformation och som behandlade kön och ålder.

**Individual Work Performance Questionnaire.** Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) är ett instrument som innehåller 18 items och mäter självskattad individuell arbetsprestation. Den har översatts från Koopmans et al. (2012) originalversion till en svensk version och är publicerad (läsaren kan finna formuläret i *Supplementary material* bifogat till den elektroniska versionen av Dåderman et al. (2020). IWPQ skalan har en skala mellan 0-4. Likert skala användes med svarsalternativen ”0. Sällan, 1. Ibland, 2. Ganska ofta, 3. Ofta och 4. Alltid Dåderman et al. (2020).

Frågeformulärets huvudskala går att dela upp i tre delskalor: *Task performance* (uppgiftbaserad prestation), *contextual performance* (kontextuell prestation) och *counter productive work behavior* (kontraproduktivt arbetsbeteende) (se tabell 1). *Uppgiftsbaserad prestation* består av 5 items som mäter hur väl man utför en faktisk uppgift på ett grundande sätt och tekniskt vis och baseras på beteendet som kan kopplas till arbetskompetens, arbetsutförandets kvalitet och kvantitet samt arbetskunskap. Skala för kontextuell prestation består av 8 items som mäter faktorer som kopplas samman med den organisatoriska, sociala och psykologiska miljön där man utför sina arbetsuppgifter. Dessa item frågar om olika beteenden i samarbete med andra, prestation, kommunikation samt att kunna underlätta jämlikhet och lagprestanda. *Kontraproduktiv arbetsbeteende* består av 5 item och definieras genom ett negativt och missgynnande beteende på arbetsplatsen, vilket kan visa sig genom att en medarbetare utför arbetsuppgifter avsiktligt långsamt eller felaktigt, klagar i ”onödan” och är frånvarande från sitt arbete utan någon särskild anledning.

Tabell 1 (IWPQ) visar namn på delskalorna, exempel på tillhörande påståenden, värden på genomsnittliga inter-item korrelationer för delskalan, samt värden på Cronbachs alfa (ett mått på hur väl olika item ”hänger ihop” med varandra inom en skala eller delskala) för en annan studie ( $\alpha^1$ ) och denna studie ( $\alpha^2$ ). Delskalorna IWPQ hade Cronbachs alfa värden som var mellan .69 och .77. Genomsnittliga inter-item korrelationer för skalorna var mellan .31 och .40.

**Tabell 1**

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

<i>IWPQ</i>	<i>Exempel på påstående</i>	$M_{iik}$	$\alpha^1$	$\alpha^2$
T. per- formance	”Har jag lyckats planera mitt arbete så att det blir klart i tid”	.31	.79	.69
C.per- formance	”Har jag fortsatt söka nya utmaningar i arbetet”	.39	.83	.83
CWB	”har jag klagat över oviktiga saker på arbetsplatsen”	.40	.89	.77

*Not.* IWPQ = Individual Work Performance Questionnaire, T. performance = task performance, C. performance = contextual performance, CWB = counter productive work behavior.  $M_{iik}$  = Genomsnittlig inter-item korrelation.  $\alpha$  = Cronbachs alfa.  $\alpha^1$  avser studie genomförd av Koopmans et al., (2016),  $\alpha^2$  avser denna studie. Inget item har tagits bort på grund av sämre Cronbachs alfa värden, eftersom  $M_{iik}$  var tillfredsställande (dvs.  $> .20$ ). IWPQ formuläret består av påståenden i en form av en femgradig Likert-skala från 0 till 4, där 0 betyder ”Sällan” och 4 betyder ”Alltid” (Detta gäller för task performance och contextual performance, medan CWB har också en femgradig Likert-skala från 0 till 4 där 0 betyder ”Sällan” och 4 betyder ”Ofta”).

**Short Dark Triad.** Short Dark Triad (SD3) innehåller 27 item som mäter fenomen kopplade till Dark Triad. Short Dark Triad innehåller en skala mellan 1-5 i Likert skalan. Likert skala användes med svarsalternativen ”1. Instämmer inte alls, 2. Instämmer inte, 3. Varken instämmer eller inte instämmer, 4. Instämmer och 5. Instämmer helt och hållet”.

De tre personlighetsavvikelserna subklinisk narcissism, subklinisk psykopati och Machiavellism har vardera 9 items tilldelade och ger tillsammans ett medelvärde för varje personlighetskategori. Med narcissism menas att en person är självupptagen eller uppmärksamhets sökande eller arrogans, subklinisk psykopati kan förklaras med att de är manipulativa och spänningssökande, machiavellister kan beskrivas som strateger och manipulativa. Frågorna till formuläret har skapats av Jones och Paulhus (2014) och har därefter översatts till svenska Dåderman och Ragnestål Impola (2019). Innan dataanalys har genomförts har totalt 5 items reverse-rats. Items som har omvänts är item 11 (”Jag avskyr att vara den som är i uppmärksamhet”), item 15 (”Jag känner mig bortgjord när någon ger mig en komplimang”), item 17 (”Jag är en ordinär person”), item 20 (”Jag undviker farliga situationer”) och item 25 (”Jag har aldrig kommit i klammeri med rättsväsendet”).

Tabell 2 visar namn på delskalorna, exempel på tillhörande påståenden, värde på inter-item för delskalan, samt värde på Cronbachs alfa för annan studie ( $\alpha^1$ ) och denna studie ( $\alpha^2$ ). Delskalorna för SD3 uppnår ett Cronbachs alfa som ligger mellan .60 och .76. Vid granskning av skalans genomsnittliga inter-item korrelationer konstaterades att item 15 (”Jag känner mig

bortgjord när någon ger mig en komplimang”), item 17 (”Jag är en ordinär person”) och item 18 (”Jag insisterar på att få den respekt jag förtjänar”) som avser mäta narcissism avvek jämfört med de andra värden på de övriga items i denna delskala och valdes att tas bort. Efter korrigering blev värdet av genomsnittlig inter-item korrelation .28 på narcissism och Cronbachs alfa blev efter korrigering .63.

## Tabell 2

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

<i>SD3</i>	<i>Exempel på påstående</i>	<i>M<sub>iiik</sub></i>	<i>a<sup>1</sup></i>	<i>a<sup>2</sup></i>
Machiavellism	”Man bör vänta på rätt tillfälle att ge igen på någon”	.27	.74	.76
Narcissism	”Andra ser mig som en naturlig ledare”	.14	.68	.60
Psykopati	”Jag säger vad som helst för att få som jag vill”	.20	.72	.62

*Not.* SD3 = Short Dark Triad. a<sup>1</sup> avser studie genomförd av Jones & Paulhus (2014), a<sup>2</sup> avser denna studie. Tre items som mäter narcissism sänkte avsevärt Cronbachs alfa, vilka var item 15 (”Jag känner mig bortgjord när någon ger mig en komplimang”), item 17 (”Jag är en ordinär person”) och item 18 (”Jag insisterar på att få den respekt jag förtjänar”). Efter att författaren tagit bort item 15, 17 och 18 visar sig Cronbachs alfa .63 och Inter-item .23. I analyserna används skalor med borttagna item. Short Dark Triad formuläret består av påståenden i en form av en femgradig Likert-skala från 1 till 5, där 1 betyder ”Instämmer inte alls” och 5 betyder ”Instämmer helt och hållet”.

**Mini-International Personality Item Pool-6 (MiniIPIP6).** Mini International Personality Poll-6 består av 24 items som mäter de olika personlighetsdragen som finns i femfaktormodellen. MiniIPIP6 innehåller en skala mellan 1–7 i Likert skalan. Likert skala användes med svarsalternativen ”1. Stämmer inte alls och 7. Stämmer. De är neuroticism (känslomässig instabilitet), extraversion (social), öppenhet för nya erfarenheter, vänlighet (samarbetsvillig) och samvetsgrannhet (pålitlig) och ett tillägg av ärlighet/ödmjukhet (se även tabell 3). Neuroticism innebär att man är känslomässig instabil, extraversion har betydelsen att vara social, öppenhet för nya erfarenheter innebär att man är en äventyrare, vänlighet innebär att man sympatiserar med andra och ärlighet/ödmjukhet betyder att man talar sanning och ödmjukhet kan förklaras att man är en respektfull person. Varje personlighetsdrag delas upp i fyra items vardera och beräknas till ett sammanslaget totalvärde per personlighetsdrag där det ger ett medelvärde som påvisar var på skalans fem olika dimensioner man befinner sig. Dessa frågor har skapats av Goldberg (1999) och har förkortats till Mini-IPIP av Bairs et al. (2006). Vidare bearbetades detta instrument av Sibley (2012) och Sibley et al. (2011) samt utvecklade

ärlighet/ödmjukhet i MiniIPIP skalan. En svensk version av MiniIPIP6 kan läsaren finna i *Supplementary material* bifogat till den elektroniska versionen av Dåderman & Ragnestål Impola (2019).

Tabell 3 visar namn på delskalorna, exempel på tillhörande påståenden, värde på inter-item för delskalan, samt värde på Cronbachs alfa från en annan studie ( $a^1$ ) och denna studie ( $a^2$ ). Delskalorna i MiniIPIP6 uppnår ett värde på Cronbachs alfa som ligger mellan .64 och .79. Vid granskning av genomsnittlig inter-item korrelationer konstaterades att items låg mellan .31 och .48. Inget item behövdes tas bort. Det framgår av Tabell 3 att majoriteten av skalor (neuroticism, extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet) hade högre Cronbachs alfa än studien av (Sibley & Pirie 2013).

**Tabell 3**

MiniIPIP6 delskalor, exempel på påståenden, inter-item korrelation samt Cronbachs alfa

<i>MiniIPIP6 delskala</i>	<i>Exempel på påstående</i>	$M_{iik}$	$a^1$	$a^2$
Neuroticism	”Blir lätt upprörd”	.42	.64	.74
Extraversion	”Är den som håller igång ett party”	.48	.71	.79
Öppenhet för nya erfarenheter	”Har svårt att första abstrakta idéer” (R)	.35	.67	.66
Vänlighet	”Sympatiserar med andras känslor”	.42	.66	.74
Samvetsgrannhet	”Får sysslor gjorda med en gång”	.47	.65	.78
Ärlighet/Ödmjukhet	”Skulle njuta av att äga dyra och lyxiga saker” (R)	.31	.77	.64

*Not.* MiniIPIP6 = Mini-International Personality Item Poll-6.  $a^1$  avser studie gjord av Sibley & Pirie (2013),  $a^2$  avser denna studie. ”(R)” avser att påståendet är reverserat. Inget item har tagits bort på grund av sämre Cronbachs alfa värden, eftersom  $M_{iik}$  var tillfredsställande (dvs. > .20). MiniIPIP6 innehåller påståenden i en form av en sjugradig Likert-skala från 1 till 7, där 1 betyder ”Instämmer inte alls” och 7 betyder ”Instämmer helt och hållet”.

### Databearbetning och dataanalys

Svaren från deltagarna i studien kodades om till siffror i dataprogrammet Microsoft Excel för att sedan importeras till IBM SPSS 24, ett dataprogram för statistiska analyser. Det saknades få värden på grund av bristfälligt svar från deltagare, vilket författaren valde att räkna ut medelvärden från hela gruppen och foga in som en ersättning för det saknade värdet (Lowenthal, 2001). Det saknades ungefär mellan 1 och 4 enstaka värden per de flesta av item från personlighetsformulären (dock inte från en och samma deltagare), alltså i genomsnitt två icke-besva-

rade item avseende hela gruppen. Exempelvis, Short Dark Triad innehåller 27 item. I genomsnitt saknades maximalt 2 svar per dessa 27 item, vilket kan räknas ut så här: 27 items x 2 saknade item från hela gruppen = 54 totalt saknade enskilda itemsvar. Det deltog 207 personer i studien. Om alla svarade på samtliga item (100 %) skulle det ge 27 x 207 = 5589 svar. I min studie fattades i genomsnitt 54 svar vilket är 0.97% saknade svar, vilka fylldes in med gruppens medelvärden (medelvärden beräknade per varje saknat item för sig utifrån de svar som resterande deltagare svarat). Detta sätt är normalt praktiserat (Kajonius och Johnson (2018); Tabachnick och Fidell (1996)).

Utifrån det Kajonius och Johnson (2018 s. 63) samt en lärobok av Tabachnick och Fidell (1996) betyder det om få värden saknas ett slumpmässigt mönster från en stor datamängd, som i studien, är det inget större problem, för hanteringen av de saknade värdena ger liknande resultat som om inga värden hade saknats.

Efter att svaren från deltagarna importerats till IBM SPSS 24 har variabler reverserats enligt de manualer som tillhör varje mätskalas instrument, för att sedan grupperas ihop till delskalor som tillhör skalorna. Detta gjordes för att Cronbachs alfa skulle kunna utläsas per delskala samt för att kontrollera genomsnittlig inter-item korrelation för varje delskala. Totalt togs tre items bort (se tabell 1, noten) för att de avvek negativt i jämförelse med övriga items inom samma delskala. Ett citat nedan är ur Clark och Watson (1995 s.15) om genomsnittlig inter-item korrelation.

Accordingly, the average interitem correlation (which is a straightforward measure of internal consistency) is a much more useful index than coefficient alpha per se (which is not). Thus, test developers should work toward a target mean interitem correlation rather than try to achieve a particular level of alpha. As a more specific guideline, we recommend that the average interitem correlation fall in the range of .15—.50 (see Briggs & Cheek, 1986 ). This rather wide range is suggested because the optimal value necessarily will vary with the generality versus specificity of the target construct. If one is measuring a broad higher order construct such as extraversion, a mean correlation as low as .15—.20 probably is desirable; by contrast, for a valid measure of a narrower construct such as talkativeness, a much higher mean intercorrelation (perhaps in the .40—.50 range) is needed.” Clark och Watson, (1995 s.15).

En korrelationstabell skapades för att beräkna Pearsons korrelationer, även kallade produktmomentkorrelationkoefficienter. Denna tabell uppvisar vilka variabler som samvarierar med varandra (se tabell 4). Cohens riktlinjer användes för att utläsa om signifikans uppnåtts, samt vilken styrka och riktning sambandet uppvisar. Ett samband med en effektstorlek 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). Om ett resultat skulle visa statistiskt signifikant förkastas noll-hypotesen. Vilket också innebär att resultaten kan uppvisas med



möjlighet av slumpen eller andra faktorer (Bryman, 2011). Vidare gjordes en regressionsanalys för att se vilka variabler som förklarar arbetsprestationen bäst vilket det visar i tabell 6.

## Resultat

För att få beskrivande information från alla delskalor skapades en tabell med deskriptiv statistik (se tabell ifrån resultat). Där uppvisas medelvärde (*M*), standardavvikelse (*SD*), skevhet och toppighet för varje delskala. En skevhet med ett värde på noll utan vare sig 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 med normalfördelningskurvan. Värden som ligger när noll på både skevhet och toppighet beskriver alltså en symmetrisk jämn normalfördelningskurva. IWPQ har lägre medelvärden på grund av kodning där skalorna är 0 som lägst och 4 som högst. De andra skalorna har 1 som lägst. Skevhetsmåttan indikerar att dessa skalor är inom normalfördelning då värdet inte överstiger 1 i både negativ riktning och positiv riktning, vilket ger en grund i att normalfördelningskurvan håller sig skapligt nära medellinjen och är relativt i symmetrilinje till alla variabler. Variabeln psykopati (SD3) tangerade 1 i skevhet och gav en oformlig indikation i normalfördelningskurvan vilket avviker något från den symmetriska linjen.

**Tabell 4**

Beskrivande statistik av delskalorna i denna studie

<i>Skala</i>	<i>Variabel</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Skevhet</i>
IWPQ	Uppgiftsbaserad prestation	2.61	0.70	0.80	4.00	-0.17
	Kontextuell prestation	2.81	0.77	0.75	4.00	-0.72
	CWB	1.50	0.70	0.001	3.20	0.21
SD3	Machiavellism	2.52	0.70	1.00	7.00	-0.47
	Narcissism	2.70	0.6	1.00	4.8	0.30
	Psykopati	1.9	0.6	1.00	3.8	1.00
Mini-IPIP6	Extraversion	4.40	1.43	1.00	7.00	-0.33
	Vänlighet	5.44	1.17	1.00	7.00	-0.83
	Samvetsgrannhet	5.20	1.26	1.00	7.00	-0.87
	Neuroticism	3.30	1.25	1.0	6.50	0.21
	Öppenhet för nya erfarenheter	5.40	1.05	1.00	7.00	0.87
	Ärlighet/Ödmjukhet	4.8	1.33	1.00	4.78	0.28

*Not.* *N* = 207, WPQ = Individual Work Performance Questionnaire, SD3 = Short Dark Triad, Mini-IPIP6 = Mini International Personality Inventory Pool-6.

## Hur och vilka personlighetsdrag relaterar till aspekter av arbetsprestation?

Tabell 5 visar korrelationer som indikerar på vilka variabler som korrelerade med varandra och vilka som var i linje med hypoteser, om det är statistiskt signifikant och i vilken riktning korrelationen är i, antingen i positiv riktning eller negativ riktning.

Resultatet visade att samvetsgrannhet var positivt korrelerad med uppgiftsbaserad arbetsprestation (.35) medan neuroticism var negativt korrelerad med uppgiftsbaserad arbetsprestation (-.36). Det var statistiskt signifikant. Alltså gav resultaten stöd åt hypotes 1.

Vad gäller hypotes 2 visade resultaten att extraversion var positivt korrelerad till kontextuell arbetsprestation (.25) medan Machiavellism var negativ korrelerad till kontextuell arbetsprestation (-.15). Det var statistiskt signifikant. Resultaten gav stöd åt hypotes 2.

Resultatet för Machiavellism visade att det korrelerade positivt med kontraproduktivt arbetsbeteende. För psykopati var korrelationen i positiv riktning med kontraproduktivt arbetsbeteende (.15) och neuroticism visar en positiv riktning med kontraproduktivt arbetsbeteende (.39). Det var statistiskt signifikant. Resultaten gav stöd åt hypotes 3.

Det kan konstateras att de sex starkaste korrelationerna uppkom mellan kontextuell prestation och uppgiftsbaserad prestation, öppenhet och kontextuell prestation, narcissism och extraversion, Machiavellism och vänlighet, psykopati och ärlighet/ödmjukhet samt Machiavellism.

I nästa steg gjordes tre separata regressionsanalyser (tre separata modeller) för att kunna se vilka av personlighetsvariabler förklarar bäst variationen i respektive aspekt av självupplevd individuell arbetsprestation (se Tabell 6). Resultaten här beskrivs utifrån respektive beroende variabel (tre olika aspekter av arbetsprestation). Enbart de variabler som hade signifikant korrelation med respektive aspekt användes i regressionsmodellerna (se tabell 5 skuggat fält). Regressionsanalysen med beroende variabel *uppgiftsbaserad prestation* och med oberoende variablerna neuroticism och samvetsgrannhet visar att båda är signifikanta prediktorer. Neuroticism hade ett negativt samband och samvetsgrannhet hade ett positivt samband till den uppgiftsbaserade prestationens dimension. De två personlighetsdragen predicerar uppgiftsbaserad arbetsprestation i ungefär samma styrka men i olika riktlinjer.

Regressionsanalysen med beroende variabel *kontextuell prestation* visar att av de oberoende variablerna (öppenhet, vänlighet, extraversion, neuroticism, Machiavellism och narcissism) var enbart öppenhet och samvetsgrannhet signifikanta prediktorer. Öppenhet, vänlighet, samvetsgrannhet, extraversion, machiavellism och narcissism hade ett positivt samband och neuroticism hade ett negativt samband. Samvetsgrannhet samband var inte signifikant.

**Tabell 5**

Korrelationstabell över alla delskalor som ingick i studien

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.
1. UBP	-													
2. KTP	<b>.42**</b>	-												
3. CWB	<b>-.36**</b>	<b>-.24**</b>	-											
4. E	.07	<b>.25**</b>	.03	-										
5. V	.03	<b>.25**</b>	-.11	<b>.30**</b>	-									
6. S	<b>.35**</b>	<b>.25**</b>	<b>-.25**</b>	.76	.13	-								
7. N	<b>-.36**</b>	<b>-.20**</b>	<b>.39**</b>	-.11	-.01	<b>-.20**</b>	-							
8. Ö	.10	<b>.41**</b>	-.07	<b>.24**</b>	<b>.29**</b>	.75	-.11	-						
9. Ä/Ö	.09	.07	<b>-.21**</b>	-.05	.27	<b>.29**</b>	<b>-.14*</b>	.04	-					
10. M	-.09	<b>-.15*</b>	<b>.24**</b>	<b>-.17*</b>	<b>-.43**</b>	<b>-.24**</b>	<b>.14*</b>	<b>-.18**</b>	<b>-.47**</b>	-				
11. N	.08	<b>.25**</b>	-.04	<b>.52**</b>	.67	-.24	-.13	<b>.20**</b>	<b>-.34**</b>	.14	-			
12. P	-.06	-.10	<b>.15*</b>	.08	<b>-.40**</b>	<b>-.24**</b>	.04	-.38	<b>-.52**</b>	<b>.47**</b>	<b>.31**</b>	-		
13. K	-.10	.20	.06	.04	<b>.34**</b>	<b>.20**</b>	<b>.28**</b>	-.04	<b>.30**</b>	<b>-.35**</b>	-.03	<b>-.27**</b>	-	
14. Å	.13	.10	<b>-.26**</b>	.003	<b>.26**</b>	.09	<b>-.19**</b>	.12	<b>.21**</b>	<b>-.15*</b>	-.08	<b>-.18*</b>	.12	-

Not. \* $p < .05$ , \*\* $p < .001$   $N = 206$ . 1. UBP = Uppgiftsbaserad prestation 2. KTP = Kontextuell prestation 3. CWB = kontraproduktivt arbetsbeteende 4. E = Extraversion 5. V = vänlighet 6. S = samvetsgrannhet 7. N = neuroticism 8. Ö = öppenhet 9. Ä/Ö = ärlighet/ödmjukhet 10. M = Machiavellism 11. N = narcissism 12. P = psykopati 13. K = kön 14. Å = ålder. Skuggningen i denna tabell visar på de samband som är i fokus i denna studie

Regressionsanalysen med *kontraproduktivt arbetsbeteende* som beroende variabel visade på tre signifikanta prediktorer och de var neuroticism, samvetsgrannhet och ålder. De oberoende variablerna är (neuroticism, samvetsgrannhet, ärlighet/ödmjukhet, machiavellism, psykopati och ålder). Neuroticism, samvetsgrannhet och ålder var signifikanta prediktorer. Neuroticism hade positivt samband medan samvetsgrannhet och ålder hade negativt samband. Det betyder att personer med höga värden i neuroticism ägnar sig i större utsträckning till ett kontraproduktivt arbetsbeteende. De som har höga värden i samvetsgrannhet och ålder ägnar sig mindre åt kontraproduktivt arbetsbeteende.

### Tabell 6

Resultat från tre separata regressionsanalyser (tre modeller) med de olika prestationsdimensionerna som beroende variabler

Beroende variabel	$R^2$	Justerat $R^2$	$F$ (df)	Modell	B	$\beta$	$p$
Uppgiftsbaserad prestation	.21	.20	26.45 (2)	Neuroticism	-.17	-.30	<.001
				Samvetsgrannhet	.16	.29	<.001
Kontextuell prestation	.27	.24	10.30 (7)	Öppenhet	.23	.31	<.001
				Vänlighet	.10	.11	.12
				Samvetsgrannhet	.12	.20	.002
				Extraversion	.03	.05	.53
				Neuroticism	-.06	-.10	.11
				Machiavellism	.01	.01	.93
				Narcissism	.18	.14	.06
CWB	.24	.22	10.35 (6)	Neuroticism	.17	.31	<.001
				Samvetsgrannhet	-.08	-.14	.04
				Ärlighet/Ödmjukhet	-.02	-.04	.60
				Machiavellism	.11	.11	.13
				Psykopati	-.01	-.01	.94
				Ålder	-.01	-.17	.01

Not.  $R^2$  = denna studie, Adj.  $R^2$  = justerat värde för populationen, B = icke-standardiserad koefficient,  $\beta$  = standardiserad koefficient. Alla  $F$ -värde uppnådde  $p < .001$ . Modellerna utgår ifrån de personlighetsdrag som korrelerar med dimensionerna IWPQ på  $p < .001$ .

### Diskussion

I följande avsnitt kommer resultatet att sammanfattas och diskuteras i relation till studiens syfte och metodval kommer att diskuteras. Vidare kommer begränsningar att behandlas och det kommer att avslutas med framtida studier och en slutsats.

Syftet med studien var att undersöka vilka samband som finns mellan individuell arbetsprestation och personlighetsdimensioner. En frågeställning användes med tre hypoteser vilken

frågeställning var: Hur och vilka personlighetsdrag relaterar till olika aspekter av arbetsprestation.

Resultaten från föreliggande studie är i linje med hypoteserna och tidigare forskning. Enligt Hypotes 1, förväntades positiv korrelation mellan *uppgiftsbaserad arbetsprestation* och samvetsgrannhet. Den blev som väntat statistiskt signifikant samt korrelerade positivt (Kramer et al., 2014; Johnson et al., 2011). Personer med samvetsgrannhet upplevs vara pålitliga och är målmedvetna i sina arbetsuppgifter, är plikttrogna till arbetsplatsens verksamhet och är noggranna i sina arbetsuppgifter. De tar även hänsyn till vad som behöver göras.

Det förväntades ett negativ korrelation mellan neuroticism och *uppgiftsbaserad arbetsprestation*, resultatet blev som förväntad enligt hypotesen och tidigare forskning (Kramer et al., 2014; Johnson et al., 2011). På arbetsplatsen kan personer med höga nivåer av neuroticism upplevas att de har svårt att utföra vissa arbetsuppgifter då de lätt kan bli oroliga, har svårt att hantera motgångar eller att de allmänt är känslomässigt instabila.

Hypotes 2 var att det förväntades positiv korrelation mellan *kontextuell arbetsprestation* och extraversion, resultatet blev som förväntat enligt hypotesen och tidigare forskning (Witt et al., 2020; Wilmot et al., 2019). Extraversion kan även beskrivas i relation till kontextuell arbetsprestation att de är mer initiativtagande till att utföra arbetsuppgifter utöver de vardagliga arbetsuppgifterna, extroverta personer hjälper sina arbetskamrater för att underlätta för organisationen samt hjälper sina arbetskamrater psykologiskt.

Machiavellism förväntades bli negativ korrelation i relation till *kontextuell arbetsprestation*, resultatet blev som förväntat enligt hypotesen och tidigare forskning (Jones & Paulhus, 2014; O'Boyle et al., 2012). Enligt O'Boyle et al. (2012) är personer med höga nivåer av Machiavellism manipulativa, lögnaktiga, tar genvägar i utförande av arbetsprestation och förråder personer i sin omgivning. De anser även att det inte går att lita på andra.

Hypotes 3 var att det förväntades en positiv korrelation mellan kontraproduktivt arbetsbeteende och Machiavellism, resultatet blev som förväntat enligt hypotesen och tidigare forskning (Baloch et al., 2017; Fernandez Del Rio et al., 2020). Machiavellister utnyttjar andra i sin arbetsplats för att nå sina mål i arbetslivet såsom psykopater. De håller med andra och sällan har en egen åsikt, tar genvägar i sitt utförande av arbetsuppgifter och de är lögnaktiga. Vilket de bidrar negativt till arbetsplatsen.

Psykopati förväntades bli positiv korrelation i relation till kontraproduktivt arbetsbeteende, resultatet blev som förväntat enligt hypotesen och tidigare forskning (Baloch et al., 2017;

Fernandez Del Rio et al., 2020). Psykopater kan på arbetsplatser utnyttja andra med sina manipulativa färdigheter för att nå sina mål, de är känslökalla, dem har högt självförtroende och de vågar riskera mer i syfte till att de är spänningssökande.

Neuroticism förväntades bli positiv korrelation i relation till kontraproduktivt arbetsbeteende, resultatet blev som förväntat enligt hypotesen och tidigare forskning (Baloch et al., 2017; Fernandez Del Rio et al., 2020; Zheng et al., 2017). Enligt resultaten bidrar neurotiska personer positivt till kontraproduktivt arbetsbeteende. Ju mer neurotisk individen är desto mindre är de kapabla till påfrestningar i arbetslivet och de kan reagera negativt om de ges konstruktiv kritik.

Exempelvis, har nyligen en spansk studie gjorts av Fernandez Del Rio et al. (2020) där deras resultat påvisar att kontraproduktivt arbetsbeteende har en positiv korrelation till Dark Triad. Psykopatens drag är att de är lögnaktiga för att få fördelar över sina arbetskamrater i arbetslivet samt sina mål och att de har låg empati. Ifall en psykopatisk person i arbetslivet skulle sära en arbetskamrat skulle de inte bry sig så mycket över den drabbade. Machiavellister använder sig av manipulativa beteenden för att nå sina mål i arbetslivet. Då Machiavellister inte litar på andra låter de sig heller inte bli utnyttjade. Bristen på samarbete i arbetslivet kan orsaka missförhållanden exempelvis. Vad gäller narcissister är att de bara tänker på sig, exempel att de kan välja sina arbetsuppgifter som till exempel utföra mindre krävande arbetsuppgifter och låter de svåra arbetsuppgifterna utföras av sina arbetskamrater.

HEXACO-modellen är att samvetsgrannhet fick positiv korrelation till arbetsprestation och neuroticism fick negativ korrelation till arbetsprestation (Johnson et al., 2011). Med samvetsgrannhet kan man se dess individer att de är pålitliga, de är drivna, de är målmedvetna och har en självdisciplin. I arbetslivet kan man oftast med säkerhet veta att en samvetsgrann person utför sina arbetsuppgifter. Neurotiska personer som tidigare nämnt är att de är med andra ord är känslomässigt instabila. De har en tendens att oroa sig över saker som till exempel ”hur ska det här gå”. De klarar oftast inte av påfrestningar, det vill säga stressiga situationer i arbetslivet.

### **Metoddiskussion**

Något man bör tänka på i denna undersökning är själva upplevelsen hur individer upplever sig själva i arbetslivet utifrån IWPQ frågeformuläret. Jag har använt ett anonymt frågeformulär, och kan man hoppas på att det är sanningsenligt att individens egen bedömning bör vara tillförlitligt. Jag valde att inte ha med frågor om utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet och sysselsättning). Jag ansåg det vara ett rationellt val att säkra respondenternas anonymitet och delaktighet. Det fanns frågor i formuläret som kan upplevas ytterst privat. Ett exempel ur frågeformuläret är ”Jag njuter att ha sex med personer jag knappt känner” som är en standardfråga i Short Dark

Triad kan upplevas som ytterst privat och respondenten kan välja att avbryta medverkan i undersökningen om de uppgav mer information om sig själva.

### **Validitet och reliabilitet**

För att vara säker på att mätinstrumentet verkligen mäter det man vill mäta de delskalorna inom tillhörande dimensioner har samtliga variabler granskats genom inter-item korrelation. Totalt har tre items tagits bort ur Short Dark Triad frågeformuläret eftersom dessa avvek avsevärt i reliabiliteten. Följande item togs bort: ”jag känner mig bortgjord när någon ger mig en komplimang”, ”jag är en ordinär person” och ”jag insisterar på att få den respekt jag förtjänar”. En orsak som kan vara kopplat till den låga inter-item korrelationen avseende ”jag är en ordinär person” är uppfattningen av frågan eller språket. Inga andra item behövdes tas bort.

Enligt Schönbrodt och Perugini (2013) ökar generaliserbarheten av resultaten när den undersökta gruppen är över 200 deltagare. I kombination med ålder och kön, verkar gruppen vara stabil och balanserad. Enligt Schönbrodt och Perugini (2013) bör man ha ungefär 200 respondenter för att få ett stabilt resultat och i denna studie var antalet 207 respondenter.

Frågeformulären IWPQ, MiniIPIP6 och Short Dark Triad användes i syfte till att mäta individuell arbetsprestation relaterat till hur olika aspekter av personlighetsdimensioner presterar i arbetslivet. Då frågeformulären är grundat på påståenden och självskattning av egen upplevd personlighet och till relation till arbetsprestation bör tillförligheten vara rimliga.

### **Studiens styrkor och begränsningar**

Studiens styrka är att antalet deltagare uppnår kriterierna för att det ska kunna generalisera resultatet på populationen som består av både män och kvinnor. Begränsningen var att respondenterna kommenterade vissa frågor direkt till mig via mail och vissa respondenter valde att avbryta undersökningen samt på grund av tidsbrist inte kunde få in mer data. Det var ett par respondenter som kommenterade frågan, exempelvis att de kommenterade att det var en konstig fråga ”Jag njuter att ha sex med personer jag knappt känner”. Respondenter valde att avbryta deltagandet på grund av denna fråga. Därför bör man i framtida undersökningar se över denna fråga exempelvis omformulera frågan. Ovanstående fråga är formulerad för Short Dark Triad frågeformuläret för psykopatiskan. Denna fråga valdes av de som konstruerade frågeformuläret utifrån att psykopater är känslökalla, utnyttjar andra för att få fördel till sina mål, exempelvis ha sex med en arbetskamrat eller att de är spänningssökande. Det skulle kunna vara anledning till att behöva omformulera dessa påståenden.

Snöbollsurvalet gick till genom att författaren valde att dela med sig webb-enkäten till potentiella deltagare i syfte till att få in så många svar som möjligt exempelvis Facebook gruppen "Pappisar" där författaren är medlem i, via telefonkontakter eller via mejl. Författaren kunde på detta sätt också säkerställa att inga etiska grunder bryts utifrån ålder. Författaren ansåg att på grund av tidsbrist var snöbollsurvalet lämpligt.

Vad gäller Cronbachs alfa hänvisas läsaren till artikeln (Clark & Watson, (1995) och vad gäller medelvärde hänvisar författaren läsaren till artikeln (Kajonius & Johnson, (2018).

### **Förslag till framtida studier**

Förslag till framtida studier skulle kunna vara att följa upp respondenterna i denna undersökning i en longitudinell studie eller i andra sammanhang. Det vore intressant i en utökad studie med ännu fler deltagare om psykopater, Machiavellister och narcissister (Short Dark Triad) får samma resultat som föreliggande studie (avvikelser för den genomsnittliga inter-item korrelationen, se tabell 2), men på grund av anonymitet är detta inte möjligt.

### **Slutsats**

Sammanfattningsvis upplever enligt HEXACO-modellen individer att de presterar bra i relationen till *uppgiftsbaserad arbetsprestation, kontextuell arbetsprestation och kontraproduktivt arbetsbeteende*, förutom de som har höga nivåer av neuroticism som bidrar till negativt arbetsbeteende då de oftast har svårt att hantera sina känslor. Vad gäller Dark Triad-modellen bidrar de till en negativ arbetsprestation relaterat till *uppgiftsbaserad arbetsprestation, kontextuell arbetsprestation och kontraproduktivt arbetsbeteende*, förutom narcissister som bidrar med en positiv arbetsprestation relaterat till *kontextuell arbetsprestation*. Vilket kan tolkas som att narcissister tar åt sig all ära när ett problem är löst i gruppnivå.

### **Referenser**

- Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). Psychopathy, Machiavellianism, and narcissism in the Five-Factor Model and the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual Differences, 38*(7), 1571-1582.
- 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. (2008). The HEXACO model of personality structure and the importance of the H factor. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1952-1962.
- Baloch, M. A., Meng, F., Xu, Z., Cepeda-Carrion, I., & Bari, M. W. (2017). Dark triad, perceptions of organizational politics and counterproductive work behaviors: The moderating effect of political skills. *Frontiers in Psychology*, 8, 1972.
- Borg, F. (2018). Att förutsäga kontraproduktiva arbetsbeteenden med hjälp av personlighet.
- Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare: Faktabok*. Liber.
- Bryman, A., & Nilsson, B. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber.
- Buhrmester, M., Kwang, T., & Gosling, S. D. (2016). Amazon's Mechanical Turk: A new source of inexpensive, yet high-quality data? *Perspectives on Psychological Science*, 6, 3-5.
- Clark, LA, & Watson, D. (1995). Konstruera giltighet: Grundläggande frågor i objektiv skalutveckling. *Psykologisk bedömning*, 7 (3), 309.
- Cohen J. (1988). *Power of analysis for the behavioral sciences*. (2. ed.). Erlbaum.
- 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, 192-302.
- Dåderman, A. M., Ingelgård, A., & Koopmans, L. (2020). Cross-cultural adaptation, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 65, 97-109.
- Dåderman, A. M., & Ragnestål-Impola, C. (2019). Workplace bullies, not their victims, score high on the Dark Triad and Extraversion, and low on Agreeableness and Honesty-Humility. *Heliyon*, 5(10), e02609.
- Fernández-del-Río, E., Ramos-Villagrasa, P. J., & Barrada, J. R. (2020). Bad guys perform better? The incremental predictive validity of the Dark Tetrad over Big Five and Honesty-Humility. *Personality and Individual Differences*, 154, 109700.
- Gram, K., & Eriksson, S. (2014). Generell begåvning och personlighetsdrag i Femfaktormodellen: Träffsäkra prediktorer för konsulter arbetsframgång?.
- 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.

- Hjelte, S. (2018). VÄRDERING AV ARBETSPRESTATIONER I POLICY OCH PRAKTIK-  
En kvalitativ fallstudie om prestationsbedömning och individuell lönesättning i högskolan.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A brief measure of dark personality traits. *Assessment, 21*, 28–41.
- Jonason, P.K., Slomski, S., & Partyka, J. (2012). The Dark Triad på jobbet: Hur giftiga medarbetare tar sig väg. *Personlighet och individuella skillnader, 52* (3), 449–453.
- 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.
- Kajonius, P. J., & Johnson, J. (2018). Sex differences in 30 facets of the five factor model of personality in the large public (N = 320,128). *Personality and Individual Differences, 129*, 126-130.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. (2013). 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., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014a). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56*(3), 331-337.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014b). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work, 48*(2), 229-238.
- Koopmans, L. (2015). Individual Work Performance Questionnaire – Instruction manual.
- 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.
- Kramer, A., Bhawe, D. P., & Johnson, T. D. (2014). Personality and group performance: The importance of personality composition and work tasks. *Personality and Individual Differences, 58*, 132-137.
- Larsson, E., & Regné, J. (2017). Sambandet mellan Big Five, mörka triaden och social önskvärdhet.
- Lowenthal, K. M. (2001). *An introduction to psychological tests and scales*. 2nd ed. Psychology Press.

- Marshall, T. C., Lefringhausen, K., & Ferenczi, N. (2015). The Big Five, self-esteem, and narcissism as predictors of the topics people write about in Facebook status updates. *Personality and Individual Differences*, 85, 35–40.
- Melwani, S., & Barsade, SG (2011). Hålls i förakt: De psykologiska, interpersonella och prestandakonsekvenserna av förakt i ett arbetssätt. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101 (3), 503–520.
- O’Boyle, E. H., Jr., 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.
- Schönbrodt, F. D., & Perugini, M. (2013). At what sample size do correlations stabilize?. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 609–612.
- 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*, 4, 21–31.
- 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, 13–30.
- 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.
- Sulea, C., Fine, S., Fischmann, G., Sava, F. A., & Dumitru, C. (2013). Abusive supervision and counterproductive work behaviors. *Journal of Personnel Psychology*, 12, 196-200.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics* (3<sup>rd</sup> ed). Boston, MA: Pearson.
- Vetenskapsrådet, S. (2002). Forskningsetiska principer inom humanistisk samhällsvetenskaplig forskning. *Stockholm: Vetenskapsrådet*. Hämtad 2020-01-29  
[https://www.vr.se/download/18.7f26360d16642e3af99e94/1540219023679/SW\\_AL-LEA\\_Den\\_europeiska\\_kodexen\\_f%C3%B6r\\_forskningens\\_integritet\\_digital\\_FI-NAL.pdf](https://www.vr.se/download/18.7f26360d16642e3af99e94/1540219023679/SW_AL-LEA_Den_europeiska_kodexen_f%C3%B6r_forskningens_integritet_digital_FI-NAL.pdf)
- Wilmot, M. P., Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Ones, D. S. (2019). Extraversion advantages at work: A quantitative review and synthesis of the meta-analytic evidence. *Journal of Applied Psychology*, 104(12), 1447–1470.

- Witt, L. A., Burke, L. A., Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2002). The interactive effects of conscientiousness and agreeableness on job performance. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 164.
- Woodworth, R. S. (1920). I S. I. Franz (red.) *Handbook of mental examination method*. Macmillan.
- Zettler, I., & Solga, M. (2013). Not enough of a 'dark' trait? Linking Machiavellianism to job performance. *European Journal of Personality, 27*(6), 545-554.
- Zheng, W., Wu, Y. C. J., Chen, X., & Lin, S. J. (2017). Why do employees have counterproductive work behavior? The role of founder's Machiavellianism and the corporate culture in China. *Management Decision, 55*, 563-578.

## Missivbrev

Mitt namn är Seburan Aliti. Jag är inne på min tredje termin vid Högskolan Väst och ska nu skriva min C-uppsats inom psykologi. Jag läser till beteendevetare. Min studie handlar om upplevelsen av prestation i arbetslivet.

Syftet är att undersöka den upplevda prestationen i arbetslivet under konstellationerna när man blir utsatt för eller om man utsätter någon annan för något negativt på ditt arbete, samt i relation till hur man är som person.

Du som läser denna information har via mail eller andra kommunikationsmedel blivit tillfrågad om du vill delta i studien, och genom att du har klickat på länken, förutsätter vi att du är intresserad av att delta.

Hur går studien till? Vi använder oss av en helt anonym enkät som består av utprovade frågeformulär på svenska. Det tar omkring 15–20 minuter att ta ställning till samtliga påståenden. Dessa påståenden kommer att belysa din upplevda arbetsprestation. Det har även inkluderats påståenden om dina karakteristiska mönster av känslor, tänkande och beteende. Inga andra bakgrundsuppgifter än kön och ålder, kommer att samlas in, eftersom det kan vara känsliga frågor som uppkommer. Uppgifter om kön och ålder behövs, eftersom det kan finnas statistiska skillnader mellan gruppen män och kvinnor, samt mellan äldre och yngre, vilka måste tas hänsyn till vid databearbetning. Du är alltså helt anonym i denna studie – du tillhör enbart grupper definierade av kön och ålder.

Hur hanteras data och sekretess? Samtliga svar behandlas konfidentiellt. Vi kan inte koppla individuella svar till just dig som person, eftersom enkäten är anonym. Det betyder att dina uppgifter behandlas med full sekretess. Varken ditt namn eller annat som kan identifiera dig som person kommer att vara synligt. Det går med andra ord inte att veta i efterhand att det är just du som fyllt i frågeformuläret. Inga personuppgifter samlas in och inte heller några känsliga uppgifter, såsom religion. Ingen enskild person kan därför identifieras i de sammanställda data. Dina svar kan ingå i andra studier, t.ex. i projekt som min handledare ansvarar för, där det utförs en utvärdering av svenska versioner av frågeformulären. Det är endast jag och min handledare som kommer att ha tillgång till materialet.

Vilka är riskerna? Finns det några fördelar? Det finns varken individuella fördelar eller risker med att delta. Ingen ersättning ges. Du bidrar till att utveckla kunskapen om upplevelsen av individuell arbetsprestation och negativt bemötande på olika arbetsplatser i svenska företag och organisationer.

Ditt deltagande i studien är frivilligt, inte desto mindre är det viktigt för studiens resultat att så många som möjligt väljer att medverka. När som helst, utan särskild förklaring, har du rätt att avbryta.

Genom att svara på våra frågor/ta ställning till enkätens påståenden ger du ditt samtycke till att delta i studien, och att den anonyma information som du ger kan användas även av min handledare i de projekt som hon leder, där bl. a valideras svenska översättningar av de frågeformulär som du svarar på.

Hur kommer resultaten att användas? Resultaten kommer att presenteras i mitt examensarbete (C-uppsatsen) i psykologi, men kan även användas som ett konferensbidrag eller, tillsammans med data från andra studier, presenteras i form av en eller fler vetenskapliga artiklar.

Om du har frågor kan du kontakta någon av oss.

Email: [seburan.aliti@student.hv.se](mailto:seburan.aliti@student.hv.se)

Mobil: 0736-997739

Handledare: Professor Anna Dåderman, med.dr., fil.dr.

Email: [anna.daderman@hv.se](mailto:anna.daderman@hv.se)

Mobil: 073-901 33 10

**Högskolan Väst**  
**Institutionen för individ och samhälle**  
**461 86 Trollhättan**  
**Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99**  
**[www.hv.se](http://www.hv.se)**