



Personlighet som prediktor för individuell arbetsprestation

Linn Kristiansson och Josefine Ekberg

**Psykologi, Uppsatsarbete 15hp
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst
Vårterminen 2020
Handledare: Anna Dåderman
Examinator: Gunne Grankvist**

Abstrakt

En utmaning för företag runtom hela världen är individuella arbetsprestationer, vilket har lett till omfattande forskning kring ämnet. Personlighet har visat sig vara en av de faktorer som har betydande roll för individuella arbetsprestationer. Syftet med föreliggande studie var att undersöka sambandet mellan personlighet och självupplevd individuell arbetsprestation samt att undersöka vilket personlighetsdrag som kan förklara mest av variationen av den självupplevda individuella arbetsprestationen. En kvantitativ studie gjordes med en webbaserad enkät innehållandes totalt 75 frågor. Mätinstrumenten Mini-IPIP6, SD3 och IWPQ användes för att mäta personlighet och självupplevd individuell arbetsprestation utifrån självskattningsskalor. Totalt deltog 302 personer i studien ($M = 44$ år, $SD = 13.2$, range 20 - 74 år, 72% kvinnor). Det enda kravet för att få delta i studien var att respondenten hade någon form av yrkeslivserfarenhet på minst 50% under minst 3 månaders tid. Den genomsnittliga arbetslivserfarenheten uppgick till $M = 22.4$ år ($SD = 13.2$, range 0.7 - 51 år). Resultaten visade att narcissism hade störst betydelse för självupplevd kontextuell prestation och uppgiftsbaserad prestation medan psykopati visade sig ha störst betydelse för självupplevd kontraproduktivt arbetsbeteende. Vår slutsats är att personlighet är en prediktor för självupplevd individuell arbetsprestation.

Nyckelord: Big Five, HEXACO, Dark Triad, personlighet, självupplevd individuell arbetsprestation

Abstract

A challenge for companies around the world is individual work performance, which has led to extensive research on the subject. Personality has proven to be one of the factors that play a significant role in individual work performance. The purpose of the present study was to investigate the relationship between personality and self-perceived individual work performance and to investigate which personality traits can explain most of the variations of the self-perceived individual work performance. A quantitative study was conducted with a web-based questionnaire containing a total of 75 questions. The measuring instruments Mini-IPIP6, SD3, and IWPQ were used to measure personality and self-perceived individual work performance based on self-assessment scales. A total of 302 persons participated in the study (M = 44 years, SD = 13.2, range 20 - 74 years, 72% women). The only requirement to participate in the study was that the respondent had some form of professional experience of at least 50% for at least 3 months. The average work experience was M = 22.4 years (SD = 13.2, range 0.7 - 51 years). The results showed that narcissism had the greatest significance for self-perceived contextual performance and task performance while psychopathy proved to be most important for self-perceived counterproductive work behavior. Our conclusion is that personality is a predictor of self-perceived individual work performance.

Keywords: Big Five, HEXACO, Dark Triad, personality, self-perceived individual work performance

Personligt förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare professor Anna Dåderman för hennes fantastiska engagemang, alla värdefulla tips, tänkvärd feedback och inspiration hon gett oss. Vi vill även rikta ett tack till varandra för ett gott samarbete. Slutligen vill vi tacka alla som deltog i vår studie och därmed gjorde den möjlig att genomföra!

Vad är det som gör att människor presterar olika på arbetsplatsen? Vad beror det på och hur kan dessa skillnader förklaras? Individuella arbetsprestationer är en utmaning för organisationer runtom hela världen och har lett till mycket forskning. Hur väl en person presterar i sitt arbete beror bland annat på grad av initiativtagande, hur väl arbetsuppgifterna blir utförda och vilken förmåga till att lösa problem som visas (Rothmann & Coetzer, 2003). Ytterligare faktorer är hur tillgängliga resurser används, hur mycket tid och energi som ägnas åt arbetsuppgifter samt i vilken mån som arbetsuppgifter slutförs.

Det finns olika metoder för att studera individuella arbetsprestationer, arbets- och organisationspsykologin har främst riktat in sig på att studera faktorer som har en avgörande roll för individuell arbetsprestation, varav en av dessa är personlighet (Koopmans m.fl. 2011). Personlighet har en betydande roll för flertalet arbetsrelaterade beteenden såsom samarbetsförmåga, utförande av arbetsuppgifter och frånvaro (Barrick, 2005). Personlighetspsykologi är allmänt studerat av forskare och det råder en enighet om att personlighet är en uppsättning med egenskaper som inverkar på människors känslor, beteenden och tankar (De Moor m.fl. 2012). Personlighet har visat sig vara åtminstone relativt stabilt över tid (Terraciano m.fl. 2005), speciellt efter 30-års ålder (Ferguson, 2010). I Barrick och Mounts (1991) ideligen citerade meta-analys påvisas att personlighet kan predicera arbetsprestation och ytterligare meta-analyser har visat på samma resultat (Hurtz & Donovan, 2000; O'Boyle, 2012).

Big Five

Big Five är en välanvänd modell för att beskriva personlighet (Costa & McCrae, 1992; Roccas m.fl. 2002). Modellen består av fem personlighetsdrag vilka innefattar extraversion (utåtrikning), neuroticism (känslomässig stabilitet), conscientiousness (samvetsgrannhet), agreeableness (välvillighet) och openness to experience (öppenhet) (Hambrick & McCord, 2010). Tabell 1 visar personlighetsdragen i Big Five samt exempel på höga respektive låga drag.

Extraversion karaktäriseras av självsäkerhet, öppenhet och sällskaplighet, neuroticism av negativa känslor som rädsla, oro och ilska, conscientiousness av att vara noggrann och ha god självkontroll (Rothmann & Coetzer, 2003). Agreeableness karaktäriseras av att vara osjälvisk, sympatisk och ha en stor vilja att hjälpa andra medans openness to experience karaktäriseras av att vara fantasifull, nyfiken och estetisk.

Tabell 1

Översikt av personlighetsdragen i Big Five samt exempel på höga respektive låga drag

Personlighetsdrag	Höga drag	Låga drag
Extraversion	Energisk, optimistisk	Introvert, föredrar ensamhet, reserverad
Neuroticism	Låg impuls kontroll, dålig förmåga att hantera stress	Känslomässig stabilitet
Conscientiousness	Målmedveten, beslutsam, viljestark, samvetsgrann	Låg självdisciplin
Agreeableness	Hjälpsam, sympatisk, samarbetsvillig	Egocentrisk, konkurrerande, skeptisk till andra personers intentioner
Openness to experience	Öppen för nya idéer, nyfiken	Traditionell, konservativ, föredra det kända före det okända

Not. Inspirerad av Rothmann och Coetzer (2003).

HEXACO

I början av 2000-talet föreslogs en alternativ metod till att förklara personlighetsdrag, vilken benämns som HEXACO (Lee & Ashton, 2018). HEXACO-modellen utgår från Big Five men det har lagts till ett sjätte personlighetsdrag, honesty-humility (ärlighet-ödmjukhet) (Ashton & Lee, 2007). Honesty-humility karaktäriseras av egenskaper som att vara uppriktig, ärlig, trogen och blygsam (Ashton & Lee, 2008). Personer med höga värden på honesty-humility är ofta ärliga och rättvisa gentemot andra och har god samarbetsförmåga (Ashton & Lee, 2007). HEXACO skiljer sig från Big Five på ytterligare några punkter, extraversion var tidigare förkortat till E, men är nu förkortat till X och neuroticism är omdöpt till emotionality.

Dark Triad

Subklinisk narcissism, subklinisk psykopati och Machiavellism är tre personlighetsdrag som är socialt oönskade (Paulhus & Williams, 2002) och dessa personlighetsdrag kallas för den mörka triaden ”Dark Triad” (Jakobwitz & Egan, 2006). Subklinisk psykopati och subklinisk narcissism kommer endast att nämnas som psykopati och narcissism i resterande delar av texten. Dessa tre mörka drag refererar till en uppsättning med socialt oönskade drag inom det subkliniska området och som faller inom det vardagliga eller normala området (Paulhus, 2014). Istället för att tas om hand av rättsväsendet eller bli satt under klinisk behandling, lyckas personerna klara sig, vissa till och med blomstra, i olika miljöer såsom på sin arbetsplats och i samhället. Personer med höga drag i Dark Triad karaktäriseras av antisociala beteenden,

själviskhet, låg självkontroll (Furnham m.fl. 2013) och personerna tenderar att manipulera, lura och utnyttja andra för egen vinnings skull (Lee m.fl. 2013). Tabell 2 visar personlighetsdragen i Dark Triad samt karaktäristik för dessa.

Narcissism. Narcissism kännetecknas av att ha en grandios syn på sig själv (Campbell m.fl. 2002) och denna syn är inte grundad i den objektiva verkligheten (Penney & Specter, 2002). Narcissister anser sig vara överlägsna och förväntar sig då att vara bättre än andra människor. Tidigare forskning har visat att människor i hög grad är ovilliga till att förlora sin självkänsla och detta gäller speciellt narcissister som är måna om att bevara sin känsla av överlägsenhet gentemot andra. Narcissister nyttjar andra för sina egna ändamål, saknar empati, är själviska, har behov av att få beundran (Dåderman & Ragnestål-Impola, 2019) och använder sig av interpersonella strategier för att kunna upprätthålla sin grandiosa syn på sig själv (Campbell m.fl. 2002).

Psykopati. Psykopati kännetecknas av att vara spänningssökande, ha hög impulsivitet, låg empati (Paulhus & Williams, 2002), känslolokalt beteende gentemot andra (Jones & Paulhus, 2014), själviskhet, besitta avsaknad av skuld känslor och använda sig utav charm och manipulation för egen vinnings skull (Wai & Tiliopoulos, 2012). Psykopater har ett socialt avvikande beteende och livsstil, vilket kan kännetecknas av impulsiva handlingar, humörsvängningar och många gånger kriminalitet (Dåderman & Ragnestål-Impola, 2019).

Machiavellism. Machiavellism kännetecknas av att ha låg empati, urskilja och utnyttja andras svagheter samtidigt som de undanhåller sina egna svagheter, inget känslomässigt engagemang för andra och en syn på att det är bättre att manipulera andra än att själv bli manipulerad (Wai & Tiliopoulos, 2012). Machiavellister är pragmatiska, maktorienterade, använder sig av list och manipulation för att få makt (Rauthmann & Kolar, 2012), har brist på moral och har en cynisk världsbild (Paulhus & Jones, 2014). Machiavellister planerar ordentligt, skapar allianser, ser till att skapa sig ett gott rykte, ser till att realisera sina mål på alla tänkbara sätt och prioriterar makt och pengar.

Tabell 2

Översikt av Dark Triads personlighetsdimensioner samt karaktäristik

Personlighetsdimension	Karaktäristik
Narcissism	Grandiositet, rättfärdigande, dominant
Psykopati	Spänningssökande, hög impulsivitet, känslolokalt beteende
Machiavellism	Manipulativ, brist på moral, social charm

Not. Inspirerad av Jones och Paulhus (2014).

Individuell arbetsprestation

En allmänt och välansvänd definition av individuell arbetsprestation är ”beteenden eller handlingar som är relevanta för organisationens mål” (Koopmans m.fl. 2011, s. 856). Det finns tre olika dimensioner för arbetsprestation: kontextuell prestation, uppgiftsbaserad prestation och kontraproduktivt arbetsbeteende. Tabell 3 visar de tre dimensionerna inom individuell arbetsprestation samt indikatorer för dessa.

Kontextuell prestation innefattar de beteenden som stöder den psykologiska, sociala och organisatoriska miljön där den tekniska kärnan i en organisation måste fungera. Uppgiftsbaserad prestation är den kompetens som används för att utföra en central arbetsuppgift. Kontraproduktivt arbetsbeteende är beteenden som skadar en organisations välbefinnande.

Tabell 3

Översikt av indikatorer i de tre dimensionerna i individuell arbetsprestation.

Dimensioner	Indikatorer
Kontextuell prestation	Entusiasm, engagemang, motivation, kreativitet, artighet, ansträngning, uthållighet, uppmärksamhet på vad som ska göras, samarbetar och hjälper andra, effektiv kommunikation, tar initiativ, utför extra uppgifter, interpersonella relationer och organisatoriskt engagemang.
Uppgiftsbaserad prestation	Arbets-kvalitet och kvantitet, slutför arbetsuppgifter, arbetskompetens, arbetskunskap, håller sig uppdaterad, arbetar noggrant, administrerar, fattar beslut, planerar och organiserar, löser problem, kontrollerar och övervakar resurser, skriftlig och muntlig kommunikation.
Kontraproduktivt arbetsbeteende	Inte ägna sig åt sina arbetsuppgifter, tar för långa eller för många raster, klagomål, frånvaro, slö, aggressioner, skapar olyckor, utför arbetsuppgifter felaktigt, skvallrar eller förolämpar kollegor, argumenterar eller slåss med kollegor, sätter säkerheten åt sidan, missbruk, stöld och missbruk av privilegier.

Not. Tabellen illustrerar en sammanställning av indikatorerna på dimensionerna i individuell arbetsprestation utifrån Koopmans m.fl. (2011).

Samband mellan personlighet och individuell arbetsprestation

Meta-analyser har visat att Big Five och dess personlighetsdrag är starka prediktorer för att förutsäga arbetsprestation (Hurtz & Donovan 2000; O'Boyle m.fl. 2012), där de starkaste sambanden finns med conscientiousness och agreeableness (Barrick & Mount 1991). Honesty-humility från HEXACO-modellen har visat på negativa samband med kontraproduktivt arbetsbeteende på arbetsplatsen (Johnson m.fl. 2011). Höga drag av extraversion har en benägenhet att vara associerade till höga drag av narcissism (Vernon m.fl. 2008). Höga drag av psykopati och Machiavellism är associerade till låga drag av conscientiousness medans agreeableness har visat på ett negativt samband med narcissism, psykopati och Machiavellism (Furnham m.fl. 2013). Narcissism, psykopati och Machiavellism har visat på positiva samband med kontraproduktivt beteende på arbetsplatsen (Fernández-del-Río, m.fl. 2020). Medarbetare med egenskaper av mörk karaktär är givetvis inte önskvärdt, men att personer som dessa anställs är trots allt inte särskilt överraskande (Jonason m.fl. 2012). Att det ser ut såhär kan bero på att dessa personer även har en del önskvärda egenskaper som till exempel imponerande ledarskapsförmåga, charm och självsäkerhet.

Syfte och frågeställning

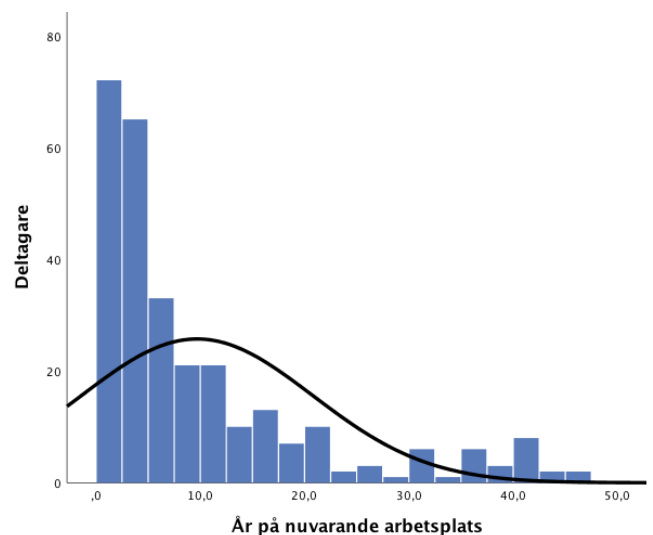
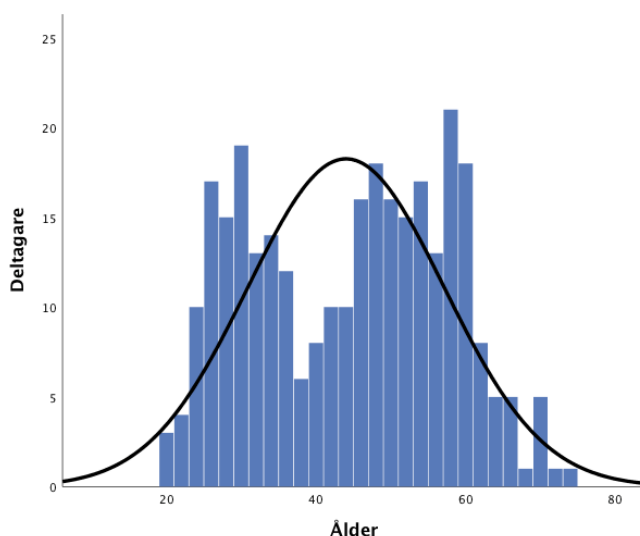
Utifrån Big Five och den tillagda sjätte dimensionen honesty-humility samt Dark Triad ämnar vi att undersöka sambandet mellan personlighet och självupplevd individuell arbetsprestation. Följande frågeställningar med tillhörande hypoteser undersöktes:

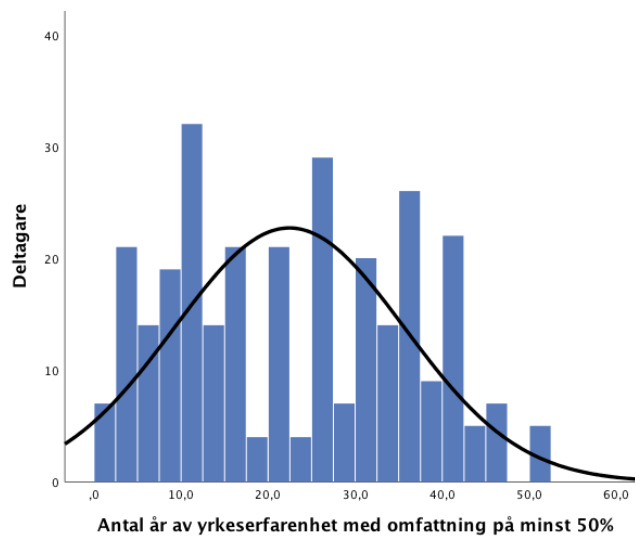
1. Hur samvarierar personlighetsdragen från Big Five, honesty-humility från HEXACO-modellen och Dark Triad med självupplevd individuell arbetsprestation?
 - Hypotes 1. Hög neuroticism samvarierar med högt kontraproduktivt arbetsbeteende (Bolton m.fl. 2010).
 - Hypotes 2. Hög conscientiousness samvarierar med hög självupplevd individuell arbetsprestation (Barrick & Mount, 1991).
 - Hypotes 3. Hög psykopati samvarierar med högt kontraproduktivt arbetsbeteende (Fernández-del-Río m.fl. 2020).
2. Vilket personlighetsdrag från Big Five, honesty-humility från HEXACO-modellen och Dark Triad kan förklara mest av variationen av den självupplevda individuella arbetsprestationen?

Metod

Undersökningsdeltagare

Ett krav för att delta var att respondenten hade någon form av yrkeslivserfarenhet på minst 50% under minst 3 månaders tid. Då bakgrundsfrågorna var frivilliga att svara på varierar antalet svar på dessa något. I studien deltog totalt 302 personer. Utav dessa var 218 kvinnor (72.2%), 83 män (27.5%) och en person valde att inte svara på frågan angående kön (0.3%). Åldersspannet bland deltagarna sträckte sig från 20 år till 74 år. Totalt svarade 301 personer på frågan angående ålder vilket gav en medelålder hos respondenterna på 44 år ($SD = 13.2$). 286 personer valde att svara på frågan angående hur länge de har arbetat på sin nuvarande arbetsplats, medelvärde blev här 9.7 år, där det minsta antalet år var 0 och det högsta antalet år var 45. Att det minsta antalet år är 0 kan bero på att en respondent precis börjat en anställning på en ny arbetsplats, alternativt har ett inmatningsfel skett. Den främsta utbildningsnivån, baserat på 301 svar, var gymnasieutbildning (42.7%), därefter avslutad 3-årig universitetsutbildning (24.8%), avslutad 4-årig universitetsutbildning (magister) (11.9%), grundskoleutbildning (6.3%) och forskarutbildning (0.3%). Alla respondenter i studien valde att svara på frågan om främsta sysselsättning de 3 senaste månaderna, där majoriteten av deltagarna hade en hel- eller deltidsanställning på 75 - 100% (78.1%). Den övriga fördelningen var följande: deltidsanställd med mindre än 75% sysselsättning (6.0%), studerande (5.3%), egenföretagare (4.3%), långtidssjukskriven (2.3%), pensionär (2.3%), föräldraledig (1.3%) och arbetssökande (0.3%). 301 personer valde att svara på frågan angående hur lång yrkeserfarenhet de hade som omfattade minst 50% där det minsta antalet var 0.7 år och det högsta antalet år var 51 ($M = 22.4$ år, $SD = 13.2$).





Figur 1. Ålderfördelningskurva samt fördelningskurvor över år på nuvarande arbetsplats samt antal år av yrkeserfarenhet med omfattning på minst 50%.

Procedur

Potentiella deltagare tillfrågades om att medverka i studien genom framförallt sociala medier och personliga kontakter. Enkäten delades även till en arbetsplats genom mailkontakt, där potentiella deltagare fick länken till enkäten bifogad. Genom sociala medier spred sig studien till bekanta såväl som bekantas bekanta och var öppen att delta i för alla som har någon form av livsyrkeserfarenhet på minst 50% under minst 3 månaders period. Därav kan studiens spridning förklaras som ett urval i enlighet med snöbollsmetoden (Khalid m.fl. 2012). Det är dock okänt hur många personer som aktivt valt att inte delta eller slutföra studien vilket gör det svårt att beräkna svarsfrekvensen och bortfall. Potentiella deltagare i studien fick inledande läsa ett missivbrev (se appendix 1) innehållande information om studien, för att därefter svara på ett antal frågor om bakgrundsinformation. De som valde att delta i studien fick frivilligt svara på frågor avseende kön, ålder, antal arbetade år på nuvarande arbetsplats, högsta utbildningsnivå, främsta sysselsättning de senaste tre månaderna och yrkeserfarenhet som omfattar minst 50%, se appendix 2. Frågeformuläret innehöll fortsättningsvis påståenden för att kunna mäta personlighet och självupplevd individuell arbetsprestation. Frågeformuläret tog ungefär 10 - 20 minuter att svara på. Genom att besvara och slutföra enkäten lämnade varje deltagare samtycke till sitt deltagande och att insamlad data får lov att användas i forskningssyfte enligt Vetenskapsrådets (2002) riktlinjer.

Instrument

För att studera personlighet och självupplevd individuell arbetsprestation har vi använt oss av de svenska versionerna av Mini-IPIP6, SD31.1 och IWPQ. Vår enkät började med sex stycken bakgrundsfrågor som alla var frivilliga att svara på. Dessa frågor behandlade kön, ålder, hur länge personen arbetat på sin nuvarande arbetsplats, högsta utbildningsnivå, främsta sysselsättning de senaste tre månaderna och hur lång yrkeserfarenhet som omfattar minst 50% personen har. Därefter följde två avsnitt om personlighet (51 frågor) för att sedan avslutas med ett avsnitt om självupplevd individuell arbetsprestation (18 frågor).

MINI-IPIP6. MINI-IPIP6 (Mini International Personality Pool-6) mäter extraversion, neuroticism, conscientiousness, agreeableness, openness to experience och honesty-humility. Trots att frågeformuläret endast mäter 24 items så har det indikerat på god validitet (Sibley, 2012). MINI-IPIP6 är en förlängning av MINI-IPIP som utvecklats av Donellan m.fl. (2006), genom att den sjätte dimensionen honesty-humility har lagts till. Den svenska versionen av MINI-IPIP6 består av 24 items med självskattningsskala från 1 - 7, där 1 utgör ”*stämmer inte alls*” och 7 utgör ”*stämmer precis*” och har sammanställts av Anna Dåderman (Högskolan Väst) (Dåderman & Ragnestål-Impola, 2019).

Tabell 4

Delskalar i MINI-IPIP6, exempel på påståenden, genomsnittlig inter-item korrelation, Cronbachs alfa, skevhet och toppighet

Delskala i MINI-IPIP6	Påstående	M_{icc}	α^1	α^2	Skevhet	Toppighet
Extraversion	”Jag pratar med många olika människor på fester”	.43	.75	.71	-0.11	-0.64
Neuroticism	”Jag har ofta humörsvägningar”	.42	.74	.64	0.26	-0.46
Conscientiousness	”Jag tycker om ordning”	.40	.73	.65	-0.50	-0.33
Agreeableness	”Jag sympatiserar med andras känslor”	.36	.70	.66	-0.75	0.32
Openness to experience	”Jag har en livlig fantasi”	.27	.58	.67	-0.41	-0.02
Honesty-humility	”Jag skulle gärna vilja bli sedd när jag kör omkring i en väldigt dyr bil”	.37	.70	.78	-0.53	-0.07

Not. Inspirerad av Sibley (2012). M_{icc} = genomsnittlig inter-item korrelation. α^1 , skevhet och toppighet avser vår studie. α^2 avser studie av Sibley och Pirie (2013).

SD3. SD3 (Short Dark Triad) är skapad av Jones och Paulhus (2014) och mäter de tre dragen som ingår i Dark Triad, Machiavellism, narcissism och psykopati med 27 items. Enligt Jones och Paulhus (2014) visar deras studie att SD3 förser Dark Triads socialt oönskade personlighetsdrag med pålitliga, effektiva och giltiga mätningar.

Den svenska versionen av Short Dark Triad, SD3.1.1 är skapad av Anna Dåderman (Högskolan Väst) och Magnus Lindén f.d. R. Larsson (Lunds universitet) (Dåderman & Ragnestål-Impola, 2019). Machiavellism mäts från item 1 - 9, narcissism mäts från item 10 - 18 och psykopati mäts från item 19 - 27. Varje påstående har ett svarsalternativ från 1 – 5, där 1 innebär "instämmer inte alls", 2 "instämmer inte", 3 "varken instämmer eller inte", 4 "instämmer" och 5 "instämmer helt och hållet".

Tabell 5

Delskolor i SD3, exempel på påståenden, genomsnittlig inter-item korrelation, Cronbachs alfa, skevhet och toppighet

Delskala i SD3	Påstående	M_{icc}	α^1	α^2	Skevhet	Toppighet
Machiavellism	"Jag gillar att använda smarta sätt att manipulera andra för att få som jag vill"	.27	.76	.74	0.62	0.33
Narcissism	" Jag vet att jag är speciell, eftersom alla hela tiden talar om det för mig"	.13	.57	.68	0.46	-0.02
Psykopati	" En hämnd måste ske fort och utföras på ett fult sätt"	.20	.65	.72	1.36	2.46

Not. Inspirerad av Jones och Paulhus (2014). M_{icc} = genomsnittlig inter-item korrelation. α^1 , skevhet och toppighet avser vår studie. α^2 avser studie gjord av Jones och Paulhus (2014).

IWPQ. IWPQ (Individual Work Performance Questionnaire) utvecklades i Nederländerna och mäter de tre delskalorna som ingår i individuell arbetsprestation: kontextuell prestation, uppgiftsbaserad prestation och kontraproduktivt arbetsbeteende (Koomans m.fl. 2011). I IWPQ kompletterar delskalorna varandra och det är det första frågeformulär som omfattar alla tre delskalor av individuell arbetsprestation (Koopmans m.fl. 2016). Frågeformuläret är generellt tillämpbart i flertalet yrken och Koopmans m.fl. (2014) studie visar att IWPQ är ett reliabelt och validerat verktyg att använda för att mäta självupplevd individuell arbetsprestation.

Den svenska versionen av IWPQ är skapad av Anna Dåderman (Högskolan Väst), Gunne Grankvist (Högskolan Väst), Anders Ingelgård (Högskolan Väst), Åke Hellström (Stockholms

universitet) och Linda Koopmans (University Medical Center) (Dåderman m.fl. 2020). Formuläret innehåller 18 items, item 1 - 13 mäts med självskattningsskala från 1 ”sällan” till 7 ”alltid”, item 14 – 18 mäts med självskattningsskala från 1 ”aldrig” till 5 ”ofta”.

Tabell 6

Delskalar i IWPQ, exempel på påståenden, genomsnittlig inter-item korrelation, Cronbachs alfa, skevhet och toppighet

Delskala i IWPQ	Påstående	M_{icc}	α^1	α^2	Skevhet	Toppighet
Kontextuell prestation	”Under de senaste tre månaderna har jag självmant börjat med en ny uppgift när jag varit klar med den förra”	.46	.87	0.83	-0.79	0.63
Uppgiftsbaserad prestation	”Under de senaste tre månaderna har jag lyckats planera mitt arbete så att det har blivit klart i tid”	.41	.77	0.79	-0.91	1.4
Kontraproduktivt arbetsbeteende	”Under de senaste tre månaderna har jag fokuserat på de negativa sidorna av en arbetssituation istället för på de positiva”	.41	.78	0.89	0.20	0.35

Not. Inspirerad av Koopmans m.fl. (2016). M_{icc} = genomsnittlig inter-item korrelation. α^1 , skevhet och toppighet avser vår studie. α^2 avser studie gjord av Koopmans m.fl. (2014).

Tillvägagångssätt i analys

Respondenternas svar kodades om till siffror i Microsoft Excel. Därefter importerades filen till IBM SPSS Statistics 25. De variabler som ska reverseras har reverserats i enlighet med de riktlinjer från manualer och artiklar som finns samt att nya variabler skapades för respektive dimension (Jones & Paulhus, 2014; Koopmans m.fl. 2014; Sibley m.fl. 2011; Sibley, 2012). De 51 påståendena som mäter personlighet grupperades ihop till respektive dimensions facetter vilket gav 9 övergripande personlighetsdimensioner. De 18 påståendena som mäter självupplevd individuell arbetsprestation grupperades ihop till respektive dimensions facetter vilket gav 3 övergripande dimensioner. Variablerna grupperades om för att kunna kontrollera varje facetts genomsnittliga inter-item korrelation samt utläsa Cronbachs alfa för varje dimension. Genomsnittliga inter-item korrelationer bör enligt Clark och Watson (2016) falla inom ett intervall på .15 - .50. Den enda variabeln i vår studie som inte återfanns inom intervallet

var narcissism där värdet på genomsnittlig inter-item korrelation var .13. Cronbachs alfa på över .70 indikerar på god reliabilitet (Tavakol & Dennick, 2011).

Det finns olika syn på accepterade värden för skevhet och vi har valt att utgå ifrån Garson (2012) som anger ett intervallvärde på +2 till -2 samt Kim (2013) som anger att ett accepterat värde för ett sample >300 är +2 till -2. För vår studie ($N = 302$) befinner sig alla variabler inom rekommenderade intervallvärden.

Beräkning av Pearsons korrelation gjordes för att kunna se vilka samband som finns mellan de olika variablerna (se tabell 7). Enligt Cohens riktlinjer innebär $r = .10 - .29$ ett svagt samband, ett samband där $r = .30 - .49$ är ett medelstarkt samband och när $r = .50$ och över är det ett starkt samband (Cohen, 1988).

Med tidigare nämnda samband mellan de olika personlighetsteoriernas drag har separata regressionsanalyser skapats för varje personlighetsteori då eventuell suppressor-effekt kan uppstå (Paulhus m.fl. 2004). Beroendevariabeln i respektive regressionsanalys utgjordes av delskalorna i individuell arbetsprestation. De oberoende variablerna utgjordes av de variabler som visade på signifikanta korrelationer med respektive delskala av individuell arbetsprestation i korrelationsanalysen på $p < .01$. Således kan de variabler som samvarierar med varandra utläsas. Värdet för R^2 och $Adj.R^2$ har tagits med i regressionsanalysen och kan enligt Cohen och Swerdlik (2012) översättas till procent.

Etiska överväganden

Deltagarna fick information om studien genom det inledande missivbrevet, se appendix 1. Missivbrevet uppfyllde de fyra forskningsetiska principerna informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet från Vetenskapsrådet (2002). Deltagarna informerades om syftet med studien, att det var frivilligt att delta och avbryta om man så ville. Inga frågor gällande bakgrundsinformation var obligatoriska. Efterföljande påståenden angående personlighet och arbetsprestation var dock obligatoriska att svara på. Deltagarna informerades om att deltagandet var helt anonymt och att de gav sitt samtycke till att delta genom att slutföra enkäten. Information lämnades även om att insamlad data tillsammans med andra data kan komma att ingå i andra studier, konferensbidrag eller i form av vetenskaplig artikel utöver att användas i denna studie.

Resultat

Deskriptiv statistik och korrelationsanalyser av samtliga delskalor presenteras i tabell 7. En regressionsanalys av de variabler som uppnådde statistisk signifikans på enprocents-nivå i korrelationstabellen (tabell 7) redovisas i tabell 8.

För att besvara frågeställning 1 och dess tillhörande hypoteser skapades en korrelationstabell (tabell 7) som visar på vilka variabler som korrelerar med varandra. Ett flertal korrelationer uppnår statistisk signifikans på dels enprocentsnivå samt femprocentsnivå.

Hypotes 1 var att hög neuroticism samvarierar med högt kontraproduktivt arbetsbeteende. Detta gick i linje med studiens resultat, ett positivt medelstarkt samband uppkom mellan hög neuroticism och högt kontraproduktivt arbetsbeteende med en statistisk signifikans på enprocentsnivå. Hypotes 2 var att hög conscientiousness samvarierar med hög självupplevd individuell arbetsprestation. Ett positivt svagt samband uppkom mellan conscientiousness och kontextuell prestation samt ett positivt medelstarkt samband mellan conscientiousness och uppgiftsbaserad prestation. Dessa korrelationer uppnådde statistisk signifikans på enprocentsnivå. Conscientiousness och kontraproduktivt arbetsbeteende samvarierade negativt. Hypotes 3 var att hög psykopati samvarierar med högt kontraproduktivt arbetsbeteende. Ett positivt svagt samband uppmättes mellan psykopati och kontraproduktivt arbetsbeteende med en statistisk signifikans på enprocentsnivå.

För att besvara frågeställning 2 gjordes multipla linjära regressionsanalyser där de variabler som korrelerade på enprocentsnivå med respektive dimension av individuell arbetsprestation användes som oberoende variabler.

Med kontextuell prestation som beroendevariabel i regressionsanalysen var variablerna extraversion, neuroticism, conscientiousness, openness to experience och narcissism signifikanta prediktorer. Alla variabler förutom neuroticism hade positiv samvariation med beroendevariabeln. Narcissism hade här det högsta B-värdet med .32. Med uppgiftsbaserad prestation som beroendevariabel i linjära regressionsanalysen var variablerna neuroticism, conscientiousness, openness to experience, narcissism och yrkeserfarenhet uttryckt i år signifikanta prediktorer. Alla variabler förutom neuroticism hade positiv samvariation med beroendevariabeln. Narcissism uppnådde det högsta B-värdet med .22. Med kontraproduktivt arbetsbeteende som beroendevariabel i linjära regressionsanalysen var variablerna neuroticism, honesty-humility, psykopati och yrkeserfarenhet signifikanta prediktorer. Variablerna neuroticism och psykopati hade en positiv samvariation med beroendevariabeln. Psykopati uppnådde här det högsta b-värdet med .28. R^2 värdena i regressionsanalyserna varierar från .02 till .20.

Tabell 7

Deskriptiv statistik och korrelationsanalys av samtliga delskalor

	M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1.EX	4.56	1.23	-												
2.NE	3.41	1.22	-.06	-											
3.CO	5.26	1.15	.07	-.17**	-										
4.AG	5.59	0.94	.27**	.03	.10	-									
5.OP	5.18	0.95	.26**	-.13*	.00	.24**	-								
6.H-H	4.90	1.23	-.06	-.11	.08	.19**	-.01	-							
7.NA	2.65	0.54	.51**	-.06	.11	-.08	.16**	-.38**	-						
8.PS	1.72	0.52	.19**	.19**	-.08	-.18**	-.04	-.42**	.38**	-					
9.MA	2.53	0.65	.01	.02	-.03	-.27**	-.11	-.50**	.35**	.49**	-				
10.KP	2.75	0.78	.24**	-.20**	.19**	.20**	.25**	.11	.22**	-.06	-.01	-			
11.UP	2.81	0.67	.12*	-.33**	.30**	.14**	.19**	.03	.18**	-.13*	-.00	.52**	-		
12.KA	1.39	0.65	-.12*	.36**	-.07	-.07	-.06	-.16**	.01	.22**	.14*	-.07	-.18**	-	
13. Å	44	13.15	.06	-.30**	.09	.08	.00	.24**	-.05	-.19**	-.12*	.00	.10	-.27**	-
14. Y	22.44	13.22	.08	-.30**	.10	.08	-.02	.21**	-.06	-.19**	-.12**	.01	.15**	-.28**	.92**

Not. $N = 302$. * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. EX=extraversion, NE=neuroticism, CO=conscientiousness, AG=agreeableness, OP=openness to experience, H-H=honesty-humility, NA=narcissism, PS=psykopati, MA=Machiavellism, KP=kontextuell prestation, UP=uppgiftsbaserad prestation, KA=kontraproduktivt arbetsbeteende, Å=ålder, Y=yrkserfarenhet uttryckt i år.

Tabell 8

Resultat från regressionsanalyser med de tre dimensionerna i IWPQ som beroende variabler

Beroende variabel	R^2	Adj R^2	F	Modell	B	β	p
Kontextuell prestation	.16	.14	10.88	Extraversion	.10	.15	.009
				Neuroticism	-.10	-.15	.006
				Conscientiousness	.10	.14	.010
				Agreeableness	.09	.11	.056
				Openness to experience	.13	.16	.004
	.05	.05	15.70	Narcissism	.32	.22	<.001
Uppgiftsbaserad prestation	.20	.20	18.69	Neuroticism	-.15	-.27	<.001
				Conscientiousness	.14	.25	<.001
				Agreeableness	.06	.10	.095
				Openness to experience	.09	.13	.016
					.03	.03	9.50
	.02	0.02	6.80	Yrkeserfarenhet	.01	.15	.010
Kontraproduktivt arbetsbeteende	.14	.14	25.17	Neuroticism	.18	.35	<.001
				Honesty-humility	-.06	-.12	.029
					.05	.05	15.51
	.08	.07	24.78	Yrkeserfarenhet	-.01	-.28	<.001

Not. R^2 = avser denna studie, Adj. R^2 = justerat värde för populationen, B = icke-standardiserad koefficient, β = standardiserad koefficient. Samtliga F -värden uppnådde $p < .05$. Modellerna som återfinns i tabellen är de personlighetsdragen som korrelerade med dimensionerna i IWPQ på $p < .001$.

Diskussion

Syftet med föreliggande studie var att undersöka samband mellan personlighet och självupplevd individuell arbetsprestation samt vilket personlighetsdrag från Big Five, honesty-humility från HEXACO-modellen och Dark Triad som till största del kan förklara variansen inom den självupplevda individuella arbetsprestationen.

Resultatdiskussion

Alla tre hypoteser visade sig uppnå de förväntade resultaten i korrelationstabellen. Sambandet mellan neuroticism och kontraproduktivt arbetsbeteende visade på ett positivt signifikant samband och gick i linje med tidigare forskning (Bolton m.fl. 2010; Hjalmarsson & Dåderman, 2020). Neuroticism har tidigare visat på samband med oönskade arbetsresultat, låg

motivation och utbrändhet (Smillie m.fl. 2006). Neurotiska personer tenderar även att vara mindre kapabla till att kontrollera impulser och prestera sämre (Rothmann & Coetzer, 2003). Conscientiousness visade sig ha positiva signifikanta korrelationer med de två positiva dimensionerna, kontextuell- och uppgiftsbaserad prestation, vilket var ett förväntat resultat och i linje med hypotes 2 samt tidigare forskning (Barrick & Mount, 1991). Personer med hög conscientiousness karaktäriseras av att ha god självkontroll, vara noggranna och målmedvetna vilket är fördelaktiga egenskaper för individuell arbetsprestation. Psykopati visade på ett positivt signifikant samband med kontraproduktivt arbetsbeteende och gick i linje med tidigare forskning (Fernández-del-Río m.fl. 2020). Personer med höga drag av psykopati tenderar många gånger att ha humörsvängningar, socialt avvikande beteenden och att ägna sig åt kriminella handlingar, vilket går i linje med flera av de beteende som indikerar på ett kontraproduktivt arbetsbeteende.

De multipla linjära regressionsanalyserna vittnar om den varians inom respektive dimension av självupplevd och självskattad individuell arbetsprestation som delvis kan förklaras av de oberoende variablerna. Ingen av de oberoende variablerna uppvisade något starkt samband med respektive beroendevariabel. För kontextuell prestation och uppgiftsbaserad prestation var narcissism det drag som utmärkte sig mest med ett medelstarkt positivt samband med kontextuell prestation och ett svagt positivt samband med uppgiftsbaserad prestation, vilket går i linje med tidigare forskning (Fernández-del-Río m.fl. 2020). Att detta samband uppstod är inte oväntat då narcissister har en grandios syn på sig själva och anser sig vara överlägsna. Tidigare forskning har visat på liknande samband mellan narcissism, kontextuell prestation och uppgiftsbaserad prestation (Fernández-del-Río m.fl. 2020). För en narcissist är känslan av framgång och att gestalta en bild av kompetens särskilt viktigt. Personer med höga drag av narcissism har orealistiska uppfattningar om deras prestationer och förmågor. Detta skulle kunna innebära att narcissister kan ha en tendens att skatta sig själva högre på självskattningsformulär (Judge m.fl. 2006). För kontraproduktivt arbetsbeteende var psykopati det drag som utmärkte sig mest med ett svagt positivt samband.

Metoddiskussion

För att utesluta ett fluktuerande resultat bör deltagarantalet uppgå till minst 250 deltagare (Schönbrodt & Perugini, 2013), vilket den föreliggande studien uppnår då deltagarantalet uppgick till 302 personer. Deltagarnas ålder hade en stor spridning från 20 år till 74 år med en medelålder på 44 år, vilket ökar generaliserbarheten av de uppnådda resultaten. Det hade varit önskvärt att fler män deltog i studien, detta för att kunna öka generaliserbarheten ytterligare.

En stor spridning på 0 till 45 år uppmättes för hur länge respondenten arbetat på sin nuvarande arbetsplats. Stor spridning uppmättes även för utbildningsnivå och majoriteten var heltidsanställda.

De mätinstrument som har använts i studien (Mini-IPIP6, SD3 och IWPQ) har tidigare visat på god validitet (Sibley, 2012; Jones & Paulhus 2014; Koopmans m.fl. 2014). Alla variablers tillförlitlighet mättes med genomsnittlig inter-item korrelationer och cronbachs alfa. Utifrån accepterade värden för genomsnittlig inter-item korrelationer och cronbachs alfa uppnådde alla variabler förutom openness to experience, narcissism och psykopati en hög reliabilitet.

Studiens begränsningar

Den föreliggande studiens urval var ett så kallat snöbollsurval. Detta innebar att de data som samlades in kom från bekanta och bekantas bekanta. Enkäten delades i första hand på sociala medier, men även till en arbetsplats. Då enkäten var webbaserad nådde den endast de människor som har tillgång till surfplatta, dator eller mobil med internetuppkoppling. Det är rimligt att ett bredare urval av respondenter hade kunnat ske om enkäten inte enbart var webbaserad. Om vi hade delat ut papperskopior till de som inte har tillgång till internetuppkoppling hade vi därmed kunnat nå ett bredare urval av respondenter. Således kan utfallet bli annorlunda om studien replikeras.

Avslutning

Den föreliggande studien har visat att personlighetsdrag från Big Five, honesty-humility från HEXACO-modellen och Dark Triad samvarierar med självupplevd individuell arbetsprestation och därmed uppnår studien sitt syfte. Utifrån våra resultat har narcissism visat sig ha störst betydelse för god självupplevd individuell arbetsprestation, medans psykopati har visat sig ha störst betydelse för kontraproduktivt arbetsbeteende. Individuella arbetsprestationer är en utmaning för organisationer runtom i världen och personlighet bör tas i beaktning vid rekrytering eftersom att personer med hög kontextuell- och uppgiftsbaserad prestation samt lågt kontraproduktivt arbetsbeteende kan skapa goda förutsättningar för organisationen att nå sina mål.

Referenser

- 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. <https://doi.org/10.1177/1088868306294907>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00134.x>
- Barrick, M. R. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human performance*, 18(4), 359-372. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_3
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Bolton, L. R., Becker, L., & Barber, L. K. (2010). Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 537-541. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.03.047>
- Campbell, W. K., Rudich, E. A., & Sedikides, C. (2002). Narcissism, self-esteem, and the positivity of self-views: Two portraits of self-love. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(3), 358-368. <https://doi.org/10.1177/0146167202286007>
- Clark, L. A., & Watson, D. (2016). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. In A.E Kazdin (Ed.). *Methodological issues and strategies in clinical research* (p. 187-203). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14805-012>
- 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., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO FFI): Professional manual*. Psychological Assessment Resources
- De Moor, M. H., Costa, P. T., Terracciano, A., Krueger, R. F., De Geus, E. J., Toshiko, T., ... & Amin, N. (2012). Meta-analysis of genome-wide association studies for personality. *Molecular psychiatry*, 17(3), 337-349. <https://doi.org/10.1038/mp.2010.128>
- 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), 192-203. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.18.2.192>

- 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. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02609>
- Dåderman, A. M., Ingelgård, A., & Koopmans, L. (2020). Cross-cultural adaptation, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment, and Rehabilitation*, 65, 97-1. <https://doi.org/10.3233/WOR-193062>
- Ferguson, C. J. (2010). A meta-analysis of normal and disordered personality across the life span. *Journal of personality and social psychology*, 98(4), 659. <https://doi.org/10.1037/A0018770>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109700>
- 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. <https://doi.org/10.1111/spc3.12018>
- Garson, G.D. (2012). *Testing statistical assumptions*. Asheboro, NC: Statistical Associates Publishing.
- Hambrick, E. P., & McCord, D. M. (2010). Proactive Coping and its Relation to the Five-Factor Model of Personality. *Individual Differences Research*, 8(2).
- Hjalmarsson, A. K., & Dåderman, A. M. (2020). Relationship between emotional intelligence, personality, and self-perceived individual work performance: A cross-sectional study on the Swedish version of TEIQue-SF. *Current Psychology*, 1-16. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00753-w>
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of applied psychology*, 85(6), 869. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.6.869>
- Jakobwitz, S., & Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality traits. *Personality and Individual Differences*, 40(2), 331-339. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.006>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.011>

- Jonason, P. K., Slomski, S., & Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and individual differences*, 52(3), 449-453.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.11.008>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assesment*, 21(1), 28-41.
<https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Judge, T. A., LePine, J.A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 762. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.762>
- Kim, H. Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative dentistry & endodontics*, 38(1), 52-54.
<https://doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52>
- Khalid, K., Abdullah, H. H., & Kumar, M, D. (2012). Get along with quantitative research process. *International Journal of Research in Management*.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(3), 331-337.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 856-866.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2). 229-238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaption of the individual work performance questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Lee, K., & Ashton, M.C. (2018). Psychometric properties of the HEXACO-100. *Assessment*, 25(5), 543-556. <https://doi.org/10.1177/1073191116659134>
- 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. <https://doi.org/10.1002/per.1860>

- 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. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- Paulhus, D. L. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science*, 23(6), 421-426. <https://doi.org/10.1177/0963721414547737>
- 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. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902_7
- 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. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Penney, L. M., & Spector, P. E. (2002) Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of selection and Assessment*, 10(1-2), 126-134. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00199>
- Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2012). How "dark" are the Dark Triad traits? Examining the perceived darkness of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Personality and Individual differences*, 53(7), 884-889. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.06.020>
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and social psychology bulletin*, 28(6), 789-801.
- Schönbrodt, F.D., & Perugini, M. (2013). At what sample size do correlations stabilize?. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 609-612. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.05.009>
- 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).
- 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).
- Smillie, L.D., Yeo, G. B., Furnham, A. F., & Jacskon, C. J. (2006). Benefits of all work and no play: The relationship between neuroticism and performance as a function of resource allocation. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 139. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.139>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>

- 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.
<https://doi.org/10.1037/0882-7974.20.3.493>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.09.007>
- Vetenskapsrådet, 2002. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2020-04-14 från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Wai, M., & Tiliopoulos, N. (2012). The affective and cognitive empathic nature of the dark triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 52(7), 794-799.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.008>

Appendix 1 Missivbrev

Vi är två studenter som läser Personalvetarprogrammet med inriktning arbets- och organisationspsykologi vid Högskolan Väst och ska nu skriva vårt examensarbete inom psykologi. Vårt examensarbete handlar om personlighet kopplat till upplevd individuell arbetsprestation.

Genom att ha klickat på en länk på Facebook, på mail eller annan social media plattform läser du denna information och du har blivit tillfrågad om att delta i studien. Genom att du klickar vidare förutsätter vi att just du vill delta.

Denna enkät vänder sig enbart till dig som har någon form av livsyrkeserfarenhet på minst 50% under minst 3 månaders period. Vår enkät är helt anonym, vilket innebär att vi inte kan koppla individuella svar till dig som person. Bakgrundsuppgifterna vi kommer att samla in är ålder, kön, hur länge du har arbetat på din nuvarande arbetsplats samt vilken utbildning du har. Bakgrundsinformation samlas in för att kunna beskriva gruppen, och på detta sätt kunna jämföra resultaten med andra studiers resultat. Alla svar behandlas konfidentiellt och på gruppnivå. Dina uppgifter behandlas med full sekretess. Det går alltså inte i efterhand att veta att det är just du som har fyllt i frågeformuläret.

Enkäten tar 10-20 minuter att genomföra och innehåller 75 frågor. Ditt deltagande i studien är frivilligt och du kan när som helst avbryta ditt deltagande utan att ange skäl. Genom att svara på frågorna samt ta ställning till påståendena i enkäten ger du ditt samtycke till att delta i studien.

Dina svar (data) bearbetas statistiskt och presenteras på gruppnivå i vårt examensarbete, men kan även presenteras som ett konferensbidrag eller i form av vetenskaplig artikel. De insamlade data, tillsammans med andra data, kan eventuellt ingå i andra studier som vår handledare ansvarar för, där det utförs en utvärdering av svenska versioner av frågeformulären. Det är endast vi och vår handledare som kommer att ha tillgång till dina data.

Har du frågor? Tveka inte att ta kontakt med någon av oss.

Kontaktuppgifter till studenter:

Linn Kristiansson, linn.kristiansson@student.hv.se

Josefine Ekberg, josefine.ekberg@student.hv.se

Kontaktuppgifter till handledare:

Professor Anna Dåderman, med.dr., fil.dr., 073-901 33 10, anna.daderman@hv.se

Appendix 2 Bakgrundsfrågor

Ange kön

- Kvinna
- Man
- Annat

Hur gammal är du?

Ditt svar _____

Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

Ditt svar _____

Vad är din högsta utbildningsnivå?

- Grundskoleutbildning
- Gymnasieutbildning
- Enstaka universitetskurser/pågående
- Avslutad 3-årig universitetsutbildning
- Avslutad 4-årig universitetsutbildning (magister)
- Forskarutbildning

Vilken är din främsta sysselsättning de senaste 3 månaderna?

- Hel- eller deltidsanställd (75-100%)
- Deltidsanställd (mindre än 75%)
- Egenföretagare
- Studerande
- Föräldraledig
- Långtidssjukskriven
- Korttidssjukskriven
- Arbetssökande
- Pensionär

Hur lång yrkeserfarenhet som omfattar minst 50% har du? (Om du har arbetat mindre än 1 år, t.ex. totalt omkring 3 månader extra parallellt med dina studier, på minst 50% skriver du 3 månader).

Ditt svar _____

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