



Personlighetsdrag och digitala möten

En kvantitativ studie om hur individens personlighet speglas i digitala möten

Jenny Adamsson

Hanna Solberg

**Personalvetarprogrammet, Examensarbete 15 hp
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst**

Vårterminen 2021

Handledare: Petri Kajonius

Examinator: Gunne Grankvist

Personlighetsdrag och digitala möten: En kvantitativ studie om hur individens personlighet speglas i digitala möten

Som en konsekvens av covid-19 har fysiska möten blivit ersatta med digitala möten. Företag har insett stora fördelar med digitala möten och distansarbete kan därmed fortsätta till viss del efter pandemin. Digitala möten innebär att människor interagerar bakom en skärm, där andra beteenden kan uppstå i jämförelse med fysiska möten. Vidare har tidigare forskning visat att personlighetsdrag är en god prediktor för beteenden. Det fanns begränsad forskning inom området, därför hade studien ett explorativt syfte att undersöka förhållandet mellan personlighetsdrag och individens beteende vid digitala möten. En kvantitativ metod användes, där studien bestod av totalt 167 deltagare ($M = 41$ år, $SD = 13$ år; 131 kvinnor). För att samla in data gjordes en internetbaserad enkät med självskattade påståenden. Enkäten byggde på påståenden utifrån personlighetstestet IPIP-30 och egna utformade påståenden. De avsåg att mäta personlighetsdragen i femfaktormodellen och en individs beteende vid digitala möten. Materialet analyserades genom en korrelationsanalys och multipla regressionsanalyser. Vår studie visade att det fanns ett förhållande mellan personlighetsdrag och beteenden vid digitala möten. Resultatet bidrog därav till en ökad förståelse om individuella skillnader vid digitala möten. Vidare för en mer ingående beskrivning av förhållandet rekommenderas att fler studier utförs och mätinstrument vidareutvecklas. Personlighetsdraget samvetsgrannhet hade störst betydelse för specifika beteenden vid digitala möten och uppvisade positiva samband till ett flertal beteenden. Det innebär att ju högre grad av personlighetsdraget samvetsgrannhet individer har, desto mer tenderar individer att hålla med om specifika beteenden vid digitala möten.

Nyckelord: personlighet, femfaktormodellen, digitala möten, datormedierad kommunikation, individuella beteenden

Personality traits and digital meetings: A quantitative method about how personality reflects in digital meetings

Because of covid-19 physical meetings have been replaced with digital meetings. Companies have perceived great advantage with digital meetings and teleworking may therefore continue partially after the pandemic. At digital meetings people communicate behind a screen and other behaviors may arise in comparison with physical meetings. Previous research has shown that personality traits are a good predictor for behaviors. There was limited research in the field, therefore the study had an exploratory purpose where the relationship between personality traits and individual behaviors at digital meetings were investigated. A quantitative method was used, and a total of 167 people participated in the study ($M = 41$ years, $SD = 13$; 131 women). To collect data an internet-based survey was made with self-rated questionnaires. The survey was based on the personality test IPIP-30 and self-designed statements, intended to measure the personality traits in The Big Five and individual behaviors at digital meetings. The data collection was analyzed through a correlation analysis and multiple regression analysis. Our study showed that there was a relationship between personality traits and behaviors at digital meetings and contributed to an increased knowledge of individual differences. For a deeper understanding of the relationship, more studies need to be accomplished and the instrument needs further development. The personality trait conscientiousness had the most meaningful impact of specific behaviors at digital meetings and showed positive correlation with several behaviors. This means that the higher value the individuals have of the personality trait conscientiousness, the more they tend to agree with specific behaviors at digital meetings.

Keywords: personality, The Big Five, digital meetings, individual behaviors, teleworking

Inledningsvis vill vi börja med att tacka alla som tog sig tiden och deltog i vår undersökning och spred vår enkät vidare. Vi vill också rikta ett stort tack till vår handledare Petri Kajonius som genom sin kunskap och engagemang i ämnet har kommit med snabb och konstruktiv feedback. Som dessutom har uppmuntrat oss till att utforska ett ostuderat område. Slutligen vill vi tacka varandra för ett gott och trevligt samarbete.

Covid-19-pandemin representerar en stor kris där individer och företag runt om i världen har påverkats olika (Spurk & Straub, 2020). Länder har tvingats anpassa sig och vidta drastiska åtgärder för att stoppa smittspridningen av covid-19. Myndigheter har beslutat att minska sociala interaktioner mellan människor och därmed begränsat fysiska mötesplatser (Pfund et al., 2021). Företag och skolor har tvingats utföra distansarbete för att fortsatt bedriva sina verksamheter och samtidigt upprätthålla myndigheternas rekommendationer. Enligt Allen et al. (2015) är distansarbete ett arbetssätt där anställda delvis arbetar utanför sin centrala arbetsplats, där kommunikationen sker via digitala plattformar. Pfund et al. (2021) påpekar att fysiska möten har tvingats ersättas med digitala mötestjänster, exempelvis Zoom, Microsoft Teams eller Skype, för att bibehålla effektivitet och sociala kontakter. Ökningen av distansarbete har därmed resulterat i att kommunikation via digitala plattformar har expanderats. Delar av de konsekvenser som medförts av covid-19 kan tänkas stanna kvar efter pandemin. Bonacini et al. (2021) hävdar att majoriteten av distansarbete och digitala möten kommer att fortsätta efter krisen. Ett stort företag som Facebook har redan beslutat att låta anställda arbeta hemifrån permanent.

Vid digitala möten ersätts det fysiska mötet och den personliga interaktionen mellan individer, med att individers ansikte speglas på en skärm samtidigt som de ser sig själva (Bonacini et al., 2021). Att interagera och samspela med varandra i arbetsgrupper över en skärm, kan skapa nya beteenden hos individer i jämförelse med fysiska möten. Pfund et al. (2021) menar att det är av betydelse att ta hänsyn till och beakta att människor hanterar den här förändringen olika. Relationen mellan personlighet och individers beteende har studerats i en mängd undersökningar, där de fem personlighetsdragen i femfaktormodellen har visat sig fungera som prediktorer för olika attityder och beteenden i individers liv (Barnett et al., 2017; Soto, 2019). Hur beteenden och attityder kommer till uttryck är av betydelse för att organisationer ska kunna individanpassa utifrån behov och intressen. Forskning med specifik inriktning på relationen mellan personlighet och beteende vid digitala möten är dock begränsad. Det är därför intressant och aktuellt att studera förhållandet mellan personlighet utifrån femfaktormodellen och en individs beteende vid digitala möten. Syftet med studien är att skapa en större förståelse avseende beteenden som uppstår vid digitala möten.

Digital kommunikation

Datormedierad kommunikation är inte enbart ett digitalt verktyg, utan även ett drivmedel för det sociala samspelet (Romiszowski & Mason, 1996). "Datormedierad kommunikation syftar till sociala interaktioner som utförs via en elektronisk enhet" (Harari et al., 2017, s. 86). Det är

en plats där sociala relationer skapas och med hjälp av digitala verktyg kan individen delta (Romiszowski & Mason, 1996).

Begreppet datormedierad kommunikation kan delas upp i synkron och asynkron kommunikation (Romiszowski & Mason, 1996). Synkron syftar på kommunikation som sker i nutid och kräver att deltagarna är anslutna eller uppkopplade till tekniken samtidigt, exempelvis videosamtal, föreläsning och telefon (Denstadli et al., 2012; Johnson, 2006). Asynkron kommunikation beskrivs som motsatsen av nutid där deltagarna inte behöver vara uppkopplade samtidigt för att delta, exempelvis via chattforum eller e-post. Förmedlande teknik används ofta för arbetsrelaterad kommunikation, till exempel telefon, e-post, video- eller ljudsamtal (Denstadli et al., 2012).

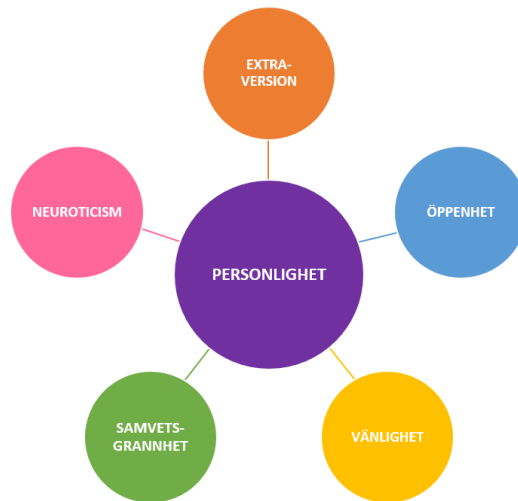
Lindeblad et al. (2016) beskriver att ett digitalt möte är när två eller flera människor på olika geografiska platser, med hjälp av ljud- eller videokonferensteknik kommunicerar och interagerar med varandra. Med tekniken kan levande bilder, ljud och dokument delas mellan deltagarna (Denstadli et al., 2012). Den teknologiska utvecklingen har resulterat i att flexibla kommunikationstjänster har expanderats. Ett flertal plattformar har blivit tillgängliga, där videomöten har blivit ett välanvänt verktyg för olika grupper och sammanhang. Vidare argumenterar Oeppen et al. (2020) att användningen av teknologin inom virtuella möten har ökat under det senaste året, där exempelvis Microsoft Teams är en kommunikationsplattform som har fått en ökad användning.

Personlighet – femfaktormodellen

Personlighet kan definieras med hjälp av olika egenskaper och det har sedan länge varit naturligt att beskriva människan utifrån egenskaper så som social, nyfiken och kreativ (Costa & McCrae, 2006). Personlighetsegenskaper beskrivs som de psykologiska kvaliteter hos en individ som resulterar i bestående och utmärkande mönster av känslor, handlingar och tankar. Det har en stor påverkan på en individs beteende (Costa & McCrae, 2006) och kan delvis förklara individuella skillnader (Costa & McCrae, 1992). Vidare kan en individs personlighet förklaras genom genetiska och miljömässiga faktorer, där flertalet studier har visat att dessa faktorer påverkar ungefär lika mycket (Briley & Tucker-Drob, 2014; Vukasovic & Bratko, 2015).

Genom femfaktormodellen har fem personliga egenskaper kunnat identifieras och fastställas (John et al., 2008). Femfaktormodellen grundar sig på analyser där människor har fått beskriva sig själva och andra (McCrae & John, 1992). Modellen härleder dels från den lexikala traditionen och från självskattade frågeformulär. Enligt John et al. (2008) bygger frågeformulären på skalor som syftar på att bedöma och mäta olika praktiska tillämpningar som

förklarar personlighet. Dessa tillämpningar återförs därav till det naturliga språket. Ett flertal forskare har genom årtionden presenterat en mängd olika personlighetsdrag med hjälp av faktoranalyser och runt 1980-talet kunde Costa och McCrae presentera och fastställa fem robusta personlighetsdrag (John et al., 2008).



Not. Egen modell av femfaktormodellen med inspiration av Costa och McCrae (1992).

Femfaktormodellen är en ledande modell inom egenskapsteorin och innefattar fem breda huvuddimensioner: extraversion, öppenhet, vänlighet, samvetsgrannhet och neuroticism (McCrae & Costa, 2008). De fem personlighetsdragen mäts var för sig och bildar tillsammans en helhetsbild av en individs personlighet (Judge et al., 2014). Genom att mäta nivåer av de olika egenskaperna kan en noggrann beskrivning av en individs personlighet presenteras (Fleeson & Jayawickreme, 2015). John et al. (2008) definierar personlighetsdragen utifrån följande:

- Extraversion karaktäriseras som social, aktiv, självsäker och positiv.
- Öppenhet utmärks som nyfiken, kreativ, kulturell och öppensinnad.
- Vänlighet definieras som samarbetsvillig, empatisk, tillitsfull och medmänsklig.
- Samvetsgrannhet beskrivs som målinriktad, strukturerad och ansvarstagande.
- Neuroticism kännetecknas som ångest, rädsla, ilska och nervositet.

Flertalet studier har påvisat att de fem faktorerna i modellen sammantaget fungerar bra som prediktorer för ett stort omfång av olika attityder och beteenden hos individen (Barnett et al., 2017; Roberts et al., 2007). Soto (2019) presenterade i sin studie att befintliga resultat som redovisats i tidigare personlighetsforskning ger en trovärdig bild över hur de fem egenskaperna

hänger samman med prestationer i livet. Vidare har personlighetsdragen i femfaktormodellen bekräftats och påvisats i olika kulturer (John et al., 2008; McCrae & Costa, 2008), varit relativt bestående över tid och genetiskt grundade (Judge et al., 1999).

Tidigare forskning – digitala möten

Denstadli et al. (2012) argumenterar för att fysiska och digitala möten uppfyller olika krav beroende på kommunikationssyfte, då det ena inte ersätter det andra utan de bör samexistera inom och mellan organisationer.

Digitala möten har visats innefatta för- och nackdelar för organisationer (Bull Schaefer & Erskine, 2012). De kan både spara tid och kostnader, vilket är ett starkt argument för dess implementering och användning (Denstadli et al., 2012). Genom att använda digitala möten kan organisationer uppnå positiva effekter som ökad flexibilitet och produktivitet, minskade resekostnader samt bättre samarbete mellan interna och externa partners. Guo et al. (2009) argumenterar för att digitala möten anses som effektivare än fysiska möten eftersom de är mer intensiva och mindre lämpliga för kallprat.

Individens beteende och inställning till digitala möten påverkas av en mängd olika variabler och innefattar olika konsekvenser (Anderson et al., 2007; Lindeblad et al., 2016; Oeppen et al., 2020). Upplevelsen påverkas av hur kameran är placerad, det är viktigt att kameran är vinklad mot ansiktet för att deltagarna ska kunna förmedla och tolka icke-verbal kommunikation (Oeppen et al., 2020). Digitala möten kan ha en inverkan på möteskulturen och skapa en frustration när deltagare inte känner sig inkluderade på grund av misskommunikation eller tekniska problem (Lindeblad et al., 2016). Det är därmed av betydelse att inleda mötet med tydliga regler och riktlinjer (Lindeblad et al., 2016; Oeppen et al., 2020). Lindeblad et al. (2016) lyfter fram att syfte och gruppstorlek är ytterligare två faktorer som är av betydelse vid digitala möten. Möten som är korta och rutinmässiga samt har färre deltagare, har visat sig vara mer aktuella att utföra digitalt och haft en positiv påverkan på mötets utfall. Vidare påpekar Denstadli et al. (2012) att gruppmedlemmars relation till varandra är en faktor som spelar roll. Möjligheten att kunna distansera sig är ytterligare en viktig faktor gällande hur individen upplever digitala möten (Gajendran & Harrison, 2007).

Tidigare forskning – personlighet och beteenden

Tidigare forskning har kopplat samman attityder och beteenden med personlighetsdragen i femfaktormodellen (John et al., 2008; Judge et al., 2014; Rubenstein et al., 2019). Ett flertal forskare har studerat femfaktormodellen i relation till användning av digitala plattformar

(Azucar et al., 2018; Kosinski et al., 2014; Liu & Campbell, 2017; Pfund et al., 2021). Där personlighetsdrag har visats vara en god prediktor för beteende vid digitala plattformar (Azucar et al., 2018; Kosinski et al., 2014). När ytterligare variabler har inkluderats, kunde dessutom ett starkare samband fastställts mellan personlighetsdrag och beteenden vid digitala plattformar (Rubenstein et al., 2019).

Extraversion. Extroverta personer är benägna att uppleva positiva känslor, är pratsamma och söker gärna uppmärksamhet eller bekräftelse socialt (Kosinski et al., 2014). De tenderar att ha en positiv inställning till arbetet som helhet och hög grad av engagemang och tillfredsställelse gentemot sitt arbete (Rubenstein et al., 2019). Vidare är personlighetsdraget förknippat med social interaktion och en extrovert person föredrar att ta kommandot och diskutera med andra individer i grupp (John et al., 2008). Introverta personer är istället mer avvaktande och oberoende av andra (Rothmann & Coetzer, 2003).

På sociala plattformar har personlighetsdraget extraversion presenterats som en stark prediktor för beteenden (Azucar et al., 2018). Extroverta personer föredrar att integrera och kommunicera med andra över sociala medier (Liu & Campbell, 2017; Seidman, 2013) och använder sig av videokommunikation i vardagliga situationer (Pfund et al., 2021). De är benägna och bekväma med att visa sina äkta känslor som är förknippat med sitt sanna jag (Seidman, 2013). Wolff och Kim (2012) fann i sin studie att individer med hög grad av extraversion är mer villiga att skapa nya kontakter via internet än att upprätthålla och använda sig av befintliga kontakter.

Öppenhet. Människor med hög öppenhet föredrar gärna nya idéer (Kosinski et al., 2014) och tar sig tiden att lära sig något nytt (John et al., 2008). Öppenhet har i arbetssammanhang visat en positiv attityd till arbete som innefattar social karaktär (Rubenstein et al., 2019). Det är även relaterat till variation och kreativitet i arbetsuppgifter, där personlighetsdraget visats vara en god prediktor för att anpassa sig till förändringar (Rothmann & Coetzer, 2003). Lägre grad av öppenhet undviker förändringar och är mer traditionella i sitt tillvägagångssätt (Kosinski et al., 2014).

Vidare har personlighetsdraget visat blandade resultat vid aktivitet på sociala plattformar. Seidman (2013) fann i sin studie att öppenhet inte var förknippat med vare sig informationssökande eller kommunikation via nätet. Medan Liu och Campbell (2017) hittade att öppenhet var positivt associerad med informationssökning och aktivitet på sociala media i form av foto- och statusuppdateringar. Hög grad av öppenhet påvisade ett starkt samband med att värna om sina befintliga kontakter, men också till att skapa nya kontakter, framförallt externa kontakter (Wolff & Kim, 2012).

Vänlighet. Vänlighet återspeglas hos individer som tenderar att agera på ett sätt som gynnar andra, följa de sociala reglerna och främja den sociala relationen (John et al., 2008; Kosinski et al., 2014). Personlighetsdraget har i arbetsammanhang uppvisat ett positivt förhållande till arbete som innefattar social karaktär (Rubenstein et al., 2019) och presterar väl i arbetsgrupper (John et al., 2008).

Vänliga personer är på sociala medier mer benägna att uttrycka positiva känslor och påvisa ett positivt humör i sina inlägg (Kosinski et al., 2014). Vidare har studier presenterat att högre grad av vänlighet syftar till att visa en verklig presentation av sig själva på sociala medier och undviker att söka uppmärksamhet hos andra (Seidman, 2013). Wolff och Kims (2012) studie visade att vänlighet korrelerade positivt med att bibehålla och använda sig av sina nuvarande kontakter i sitt nätverk.

Samvetsgrannhet. En person med hög grad av samvetsgrannhet har ett ordningsamt hem, god framförhållning och impuls kontroll (John et al., 2008). De strävar efter att upprätthålla regler och normer. Samvetsgranna personer har visats ha en positiv relation till attityder gentemot arbetsuppgifter (Rubenstein et al., 2019). Personlighetsdraget förespråkar en högre arbetsprestanda, arbetsresultat och målsättning (Roberts et al., 2007). De tenderar också att vara organiserade och planera sitt arbete väl (Rothmann & Coetzer, 2003). För hög grad av samvetsgrannhet kan dock leda till ett tvångsmässigt beteende och att personen är orolig samt besatt av varje liten detalj.

Dessutom har samvetsgrannhet visat på en negativ korrelation till flera sociala aktiviteter på digitala plattformar (Liu & Campbell, 2017). Seidman (2013) fann liknande resultat där samvetsgrannhet inte var förknippat till informationssökande eller kommunikation över nätet. Personer med hög samvetsgrannhet tenderar att vara mindre aktiva på sociala medier och mindre engagerade i exempelvis gruppaktiviteter (Kosinski et al., 2014).

Neuroticism. Neurotiska personer uttrycker ofta missnöje och framhäver gärna sig själva framför andra (John et al., 2008). De är mindre benägna att hantera impuls kontroll och är ofta oberäknliga i sitt handlande (Rothmann & Coetzer, 2003). Personlighetsdraget neuroticism har uppvisat ett negativt samband till ålder och yngre tenderar att visa mer ångest och vara mer deprimerade (Soto et al., 2011). Ålderskillnaderna som påvisades i personlighetsdraget var störst bland kvinnor. Vidare har personlighetsdraget indikerat ett negativt samband till arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse (Rubenstein et al., 2019). Personer med lägre grad av neuroticism är däremot mer tillfredsställda och hängivna till organisationen (John et al., 2008).

Vid användning av sociala medier söker neurotiska personer gärna information om andra och använder det passivt för att lära sig mer om andra personer (Seidman, 2013). Neurotiska individer har dessutom upplevts ha större behov av att visa upp olika sidor av sig själva via nätet, som i sociala fysiska sammanhang inte framkommer. Slutligen har ett positivt förhållande mellan neuroticism och att jämföra sitt utseende med andra vid videoanvändning presenterats (Pfund et al., 2021).

Avslutningsvis har de fem personlighetsdragen i tidigare studier visats variera mellan män och kvinnor, där skillnaden även kan se olika ut beroende på ålder (Weisberg et al., 2011). Personlighetsdragen extraversion, samvetsgrannhet och neuroticism skiljer sig mellan könen och dragen har påvisats vara mer framträdande hos kvinnor.

Syfte och frågeställning

Studien avser att skapa en större förståelse gällande förhållandet mellan personlighetsdrag utifrån femfaktormodellen och individens beteende vid digitala möten. Syftet är att identifiera om det finns ett förhållande mellan personlighetsdrag och beteenden vid digitala möten. I samband med pandemins framfart blev organisationer i dagens arbetsliv mer eller mindre tvungna till att övergå till digitala möten. Förändringen gällande distansarbete och mer digitala möten kan till viss del vara här för att stanna, då det leder till flexibilitet på arbetsmarknaden (Bonacini et al., 2021). För att organisationer ska kunna bedriva och effektivisera digitala möten på bästa sätt, kan en djupare förståelse kring individuella skillnader och likheter öka organisationers förutsättningar för att lyckas. En ökad förståelse skapar en möjlighet till att kunna anpassa strukturen vid digitala möten utifrån individens behov och intressen. Personlighet i relation till digitala möten är därför viktig och relevant att studera. Den tidigare forskningen inom området är begränsad och studien har därav ett explorativt syfte, där följande frågeställning studeras:

- Hur ser förhållandet ut mellan personlighetsdrag och beteenden vid digitala möten?

Metod

Undersökningsdeltagare

Enkäten riktade sig mot alla som kunde tänkas delta i digitala möten, både studenter och yrkesverksamma. Datainsamlingen resulterade i totalt 170 deltagare, varav tre deltagare räknades bort från analysen på grund av fem eller fler ofullständiga svar i enkäten. Ytterligare tre interna bortfall registrerades, då frågorna inte var obligatoriska kan respondenterna ha glömt

eller valt att inte besvara enstaka påstående i undersökningen. Dessa deltagare behölls då statistikprogrammet (*SPSS*) behandlar eventuella bortfall och därmed inte räknar med dessa i analyser där fullständiga värden krävs. Det var totalt 167 deltagare som inkluderades i analysen, varav 78% var kvinnor respektive 22% män. Av deltagarna var 97 medarbetare, 33 chefer och 37 studenter. Åldersfördelningen var mellan 19-67 år, där medelåldern var 41 år med en standardavvikelse på 13 år. En deltagare valde dock att inte besvara frågan gällande ålder.

Procedur

För att samla in relevant forskning för studiens frågeställning använde vi databaserna Google Scholar och EBSCOhost. Google Scholar är en lättillgänglig databas som har en bred omfattning av vetenskapliga artiklar. EBSCOhost är en databas med vetenskapliga artiklar som är tillgänglig för studenter på Högskolan Väst. Med hjälp av en internetbaserad enkät (se Appendix 2) utformad i Google forms samlades datamaterialet in. Coughlan et al. (2009) beskriver enkätundersökning som en effektiv och enkel metod för att samla in data från en större mängd individer. Metoden är vanlig vid undersökning av förhållande mellan två och fler variabler, vilket kan anses som relevant i den här studien. Innan enkäten sändes ut till ett större urval genomförde vi en pilotstudie på sex relevanta respondenter. Pilotstudie rekommenderas att genomföras för att kunna förbättra enkäten och lyckas med det slutgiltiga frågeformuläret (Eliasson, 2018). Deltagarna fick komma med feedback och synpunkter gällande undersökningen innan den skickas ut.

Vi skickade därefter ut enkäten via e-post till relevanta organisationer och publicerade den på sociala medier. Enkäten riktades till personer som deltar i digitala möten och uppmuntrades även till att delas vidare. Datainsamlingen liknar ett snöbollsurval då enkäten delades ut till personer i vår närhet och som hade möjlighet att dela enkäten vidare (Eliasson, 2018). Urvalet valdes då studien inte syftar till att kunna generalisera över en större population.

Respondenterna fick inledningsvis läsa ett missivbrev (se Appendix 1), för att sedan besvara ett antal bakgrundsfrågor, följt av påståenden gällande personlighet och beteenden vid digitala möten. Enkäten tog cirka 10-15 minuter att besvara och respondenterna fick avslutningsvis möjlighet att bifoga sina e-postadresser om intresse fanns att ta del av det slutliga resultatet.

Instrument

IPIP-30. För att mäta respondenternas personlighet använde vi personlighetsskalan IPIP-30 som mäter huvuddimensionerna i femfaktormodellen. Frågorna utformar påståenden och

respondenterna skattar sig själva utifrån en femgradig skala, där 1 representerar “stämmer inte alls” och 5 representerar “stämmer mycket väl”. IPIP-30 är en förkortad version av Johnsons (2014) personlighetstest IPIP-NEO-120 som i sin tur grundar sig på IPIP-NEO. Båda mätinstrumenten har visat god reliabilitet och validitet, samt är ett väl accepterat mätinstrument inom personlighetsforskning. Påståendena i instrumentet har översatts till svenska av Bäckström (2010).

Tabell 1

Exempelfrågor – personlighetstestet IPIP-30

	<i>Omega</i>
Neuroticism	.85
Blir lätt stressad	
Känner mig ofta nere	
Extraversion	.80
Känner mig bekväm tillsammans med andra	
Har lätt för att få vänner	
Öppenhet	.78
Tror på betydelsen av konst	
Ser skönhet i sådant andra inte märker	
Vänlighet	.58
Blir berörd av andra	
Känner sympati med de som har det sämre än jag själv	
Samvetsgrannhet	.69
Arbetar hårt	
Fullföljer alltid mina uppgifter	

Not: frågorna är hämtade från enkäten som besvarades av 167 individer.

Digitala möten. För att mäta individers beteende vid digitala möten utformade vi egna konkreta påståenden som mätte specifika beteenden vid digitala möten. Utformningen baserades på egen erfarenhet samt kunskap från närliggande forskningsområden. Påståenden som användes i enkäten utgick från beteenden som kan förekomma vid ett digitalt möte. Korta och slutna frågor ställdes för att säkerställa att de som deltog lämnade användbara svar gällande frågeställningen (Eliasson, 2018). Även dessa påståenden besvaras genom självskattning där respondenterna skattar sig själva utifrån en femgradig skala, där 1 representerar “stämmer inte

alls” och 5 representerar ”stämmer mycket väl”. I studien presenteras förkortade påståenden löpande, för fullständig version se Appendix 2.

Tabell 2

Exempelfrågor – beteende vid digitala möten

Inför digitala möten ser jag alltid till att stänga av ljudet på mobiltelefonen

Inför digitala möten ser jag alltid till att placera mig i en ostörd miljö

Jag har alltid min mikrofon på vid digitala möten, oavsett om jag pratar eller inte

Vid digitala möten föredrar jag att ha på min kamera

Jag tittar ofta på min egen bild vid digitala möten

Not: frågorna är hämtade från enkäten som besvarades av 167 individer.

Tillvägagångssätt i analys

Vi började med att importera de insamlade svaren från deltagarna till Excel, där aktuella svarsalternativ kodades om till siffror. Därefter exporterades och analyserades datainsamlingen i IBM SPSS Statistics 27, där interna bortfall registrerades som saknat värde i programmet.

Aktuella personlighetsvariabler omvandlade och summerade vi utifrån instrumentets instruktioner. De 30 påståenden som användes för att mäta personlighet bildade därefter fem övergripande personlighetsdrag. För att kontrollera reliabiliteten i variablerna, det vill säga att de mäter samma bakomliggande variabel så användes McDonald's omega. När flera påståenden används för att mäta en variabel är det viktigt att mäta tillförlitligheten hos den sammansatta konstruktionen (Zhang och Yuan, 2015). Värden som visar .70 eller högre anses som ett godkänt reliabilitetsmått (Field, 2009). Variablerna vänlighet och samvetsgrannhet påvisade ett värde som låg något under den accepterade gränsen för reliabilitet (se tabell 3).

Vår studie utgick från en kvantitativ ansats och ett explorativt syfte, där förhållanden mellan de fem personlighetsdragen i femfaktormodellen och en individs beteende vid digitala möten undersöktes. Kontrollvariablerna kön och ålder medräknades i vår analys, då de kan påverka variablerna i studien. Sambandsanalyser mellan alla variabler genomfördes, där Pearsons korrelationskoefficient (r) beräknades. Effektstorlek av korrelationer kan beskrivas utifrån Grankvists (2019) generella riktlinjer: relativ stark ($r = .30$), medel ($r = .20$) och svag ($r = .10$). De beteende variabler som visade ett signifikant samband, ett p-värde lägre än .05, till något av personlighetsdragen presenterades. Med ett p-värde lägre än .05 kan de samband som hittas med stor sannolikhet bero på något annat än slumpen (Field, 2009). Därefter genomförde vi regressionsanalyser för att kontrollera att sambanden kvarstod och fortfarande var

signifikanta. Beteende variabler kodades som beroende variabler och personlighetsdragen, kön och ålder som oberoende variabler. I regressionsanalysen beräknades standardiserad betakoefficient (β), standard error (SE) och korrelationskoefficient i kvadrat (r^2), som konverterades till en procentsats. R^2 är ett värde som beskriver variansen i urvalsgruppen och hur mycket av variationen i beroende variabeln som delas av den eller de oberoende variablerna (Field, 2009).

Avslutningsvis beräknades deskriptiv statistik för de relevanta variablerna i studien (se tabell 3) med medelvärde (M), standardavvikelse (SD), skevhetsvärde (S), toppighetsvärde (K), minimum- (Min) och maximumvärde (Max) samt McDonald's omega. Field (2013) beskriver att vid en normalfördelning kring medelvärdet bör skevhet och toppighet vara lika med noll. Ett positivt skevhetsvärde indikerar mer poäng åt vänster i skalan medan ett negativt skevhetsvärde indikerar mera värden åt höger på skalan. Positiva värden på toppighet innebär att normalfördelningskurvan är spetsig och negativa värden innebär en mer platt kurva (Field, 2009).

Etiska överväganden

I den aktuella undersökningen har etiska överväganden tagits hänsyn till under studiens gång (Vetenskapsrådet, 2002). Respondenterna fick vid enkätformuläret information om syftet med studien samt att deras medverkan var frivillig och kunde avbrytas när som helst. Inga av de frågor som ställdes var obligatoriska att svara på i enkäten. Ahrne och Svensson (2015) menar att möjligheten att frivilligt välja att inte besvara vissa frågor skapar ett ömsesidigt förtroende och kan därmed öka möjligheten att fullfölja sitt deltagande.

Genom att skicka in sitt svar lämnade deltagaren sitt samtycke till att medverka i studien (Vetenskapsrådet, 2002). Vidare har endast författarna och handledaren haft tillgång till det insamlade materialet och inga namn eller känsliga personuppgifter har samlats in som kan kopplas till respondenten. Materialet har endast använts till att besvara den aktuella frågeställningen och det informerade syftet i studien.

Resultat

Deskriptiv statistik

I tabell 3 presenteras medelvärde, standardavvikelse, skevhet, toppighet, minimum- och maximumvärde samt McDonald's omega för de aktuella variablerna.

Tabell 3

Deskriptiv statistik

<i>Variabel</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>s</i>	<i>K</i>	<i>Min–Max</i>	<i>Omega</i>
Extraversion	3.65	0.68	-0.35	-0.51	1.83–5	.80
Öppenhet	3.40	0.77	-0.12	-0.32	1.5–5	.78
Vänlighet	4.15	0.44	-0.41	-0.33	3–5	.58
Samvetsgrannhet	4.15	0.50	-0.52	0.31	2.5–5	.69
Neuroticism	2.28	0.73	0.52	-0.38	1–4.5	.85
”Stänga av ljudet på mobiltelefonen”	4.28	1.09	1.47	1.23	1–5	
”Placera mig i en ostörd miljö”	4.43	0.73	1.44	2.83	1–5	
”Anpassa min rumsbelysning utifrån kameran”	3.53	1.25	-0.61	-0.54	1–5	
”Klä mig professionellt”	3.62	1.07	-0.46	-0.53	1–5	
”Har min mikrofon på oavsett om jag pratar eller inte”	1.86	1.12	1.18	0.54	1–5	
”Föredrar att ha på min kamera”	3.58	1.26	-0.51	-0.77	1–5	
”Tittar ofta på mina egen bild”	3.41	1.09	-0.29	-0.69	1–5	
”Oprofessionellt att visa upp sina husdjur”	3.02	1.39	0.31	-0.17	1–5	
”Oprofessionellt att svara i mobiltelefon”	3.80	1.21	-0.58	-0.91	1–5	
Kön	1.22	0.41	1.40	-0.05	1–2	
Ålder	40.76	12.87	0.05	-1.37	19–67	

Not: $N = 167$, M = medelvärde, SD = standardavvikelse, s = skevhet, K = toppighet, Min = minimumvärde, Max = maximumvärde, $Omega$ = McDonald’s omega. Femfaktormodellen (skala 1–5), beteende variabler (skala 1–5), kön (1 = kvinna, 2 = man).

Korrelationsanalys

I tabell 4 presenteras en korrelationsanalys mellan alla variabler i personlighetsskalan IPIP-30, beteende variabler vid digitala möten och kontrollvariabler. I resultatet redovisas de personlighetsdrag som visade ett statistiskt signifikant samband till beteende vid digitala möten.

Samvetsgrannhet uppvisade ett positivt medelstarkt samband till påståendena “stänga av ljudet på mobiltelefonen” och “alltid klä mig professionellt” samt ett positivt medelsvagt samband till påståendena “föredrar att ha på min kamera” och “placera mig i en ostörd miljö”. Extraversion visade ett positivt medelsvagt förhållande till “stänga av ljudet på mobiltelefonen” och “alltid ha min mikrofon på oavsett om jag pratar eller inte”. Vidare kunde ett positivt

medelsvagt samband presenteras mellan personlighetsdraget vänlighet och påståendet “anpassa min rumsbelysning utifrån kameran” och ett negativt medelsvagt samband till “oprofessionellt

Tabell 4

Korrelationsmatris över studiens undersökta variabler

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Extraversion	—															
2. Öppenhet	.04	—														
3. Vänlighet	.17*	.16*	—													
4. Samvetsgrannhet	.28***	.06	.29***	—												
5. Neuroticism	-.16*	-.07	.04	-.19*	—											
6. S.M	.19*	-.06	.04	.27***	.01	—										
7. P.O.M	.05	-.03	.01	.17*	.05	.48***	—									
8. A.R	-.05	-.02	.17*	.10	.09	.26***	.44***	—								
9. K.P	.07	.09	.08	.24**	.10	.27***	.35***	.54***	—							
10. M.P	.16*	-.10	-.06	.07	.10	-.06	.05	.01	.12	—						
11. F. K	.06	.14	.08	.19*	-.00	.08	.04	.13	.18*	.23**	—					
12. T. B	-.09	-.10	-.11	-.09	.20**	-.04	-.03	.19*	.20*	.03	.02	—				
13. O. H	.01	-.18*	-.15	-.03	-.15	.07	.03	.09	.15	-.01	-.10	-.08	—			
14. O. M	.03	.01	-.17*	.07	-.04	.15*	.06	.07	.09	-.07	-.04	-.11	.39***	—		
15. Kön	-.04	.15	-.15	-.32***	-.25**	-.11	-.15	-.16*	-.21**	-.08	.07	-.11	.10	.06		
16. Ålder	-.14	.11	.06	-.05	-.22**	-.04	-.10	-.15	-.14	-.06	.17*	-.37***	-.15	.14	.12	—

*Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ $N = 167$. E = extraversion, Ö = öppenhet, V = vänlighet, S = samvetsgrannhet, N = Neuroticism, S.M = Stänga av ljudet på mobiltelefonen, P.O.M = Placera mig i en ostörd miljö, A.R = Anpassa min rumsbelysning utifrån kameran, K.P = Alltid klä mig professionellt, M.P = Alltid ha min mikrofon på oavsett om jag pratar eller inte, F. K = Föredrar att ha på min kamera, T. B = Tittar ofta på min egen bild, O. H = Oprofessionellt att visa sina husdjur, O. M = Oprofessionellt att svara i mobiltelefon, K = Kön, Å = Ålder. Det gråmarkerade fältet i tabellen representerar de samband som är relevanta i studien.*

att svara i mobiltelefonen”. Slutligen redovisades en positiv medelstark korrelation mellan neuroticism och “tittar ofta på min egen bild” och personlighetsdraget öppenhet uppvisade ett negativt medelsvagt samband till “oprofessionellt att visa sina husdjur”.

Sammanfattningsvis kunde flest signifikanta samband presenteras mellan personlighetsdraget samvetsgrannhet och beteenden vid digitala möten. Förhållandet mellan samvetsgrannhet och påståendet ”stänga av ljudet på mobiltelefonen” fastställdes utifrån tabell 4 som det starkaste sambandet.

Multipel linjär regressionsanalys

Resultatet av korrelationsanalysen visade att det fanns signifikanta samband mellan personlighetsdragen i femfaktormodellen och beteende vid digitala möten. För att studera om sambanden kvarstod genomförde vi multipla linjära regressionsanalyser med kontroll av kön och ålder (se tabell 5 och 6). Beteenden vid digitala möten användes som beroende variabel i de multipla linjära regressionsmodellerna och de fem personlighetsdragen, kön och ålder som oberoende variabler.

Tabell 5

Resultat från fem separata regressionsanalyser med beteende vid digitala möten som beroende variabler

	S.M		P.O.M		A.R		K.P		M.P	
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE
Extraversion	.14	.13	.00	.09	-.14	.15	-.01	.13	.15	.14
Öppenhet	-.07	.11	-.01	.08	-.02	.13	.11	.11	-.10	.11
Vänlighet	-.06	.21	-.04	.14	.20*	.24	.00	.20	-.07	.21
Samvetsgrannhet	.26**	.20	.16	.14	.02	.23	.19*	.19	.05	.20
Neuroticism	.08	.13	.04	.09	-.01	.15	.08	.13	.12	.13
Kön	-.00	.23	-.09	.16	-.11	.26	-.13	.22	-.02	.23
Ålder	.02	.01	-.07	.01	-.16*	.01	-.12	.01	.01	.01
r^2	9.5%		4.6%		9%		10.2%		4.5%	
F	2.38*		1.10		2.23*		2.57*		1.08	

*Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ $N = 167$. β = standardiserad koefficient, SE = standard error, r^2 = avser den här studien. S.M = Stänga av ljudet på mobiltelefonen, P.O.M = Placera mig i en ostörd miljö, A.R = Anpassa min rumsbelysning utifrån kameran, K.P = Alltid klä mig professionellt och M.P = Alltid ha min mikrofon på oavsett om jag pratar eller inte. Kön har kodats 1 = kvinna, 2 = man. Den fetmarkerade texten omnämns i resultatet och diskussionen.*

I regressionstabellerna (tabell 5 och 6) kan vi se att sex av de tidigare presenterade signifikanta

sambanden mellan personlighetsdrag och beteenden kvarstod. Det signifikanta samband som påvisats mellan samvetsgrannhet och "placera mig i en ostörd miljö" samt mellan neuroticism och "tittar ofta på min egen bild" kvarstod inte vid kontroll för de andra oberoende variablerna. Detsamma gällde sambandet mellan extraversion och "alltid ha min mikrofon på oavsett om jag pratar eller inte".

Som svar på vår frågeställning kunde personlighetsdragen samvetsgrannhet, vänlighet och öppenhet påvisa signifikanta samband till beteenden vid digitala möten och till viss del förklara variationen i dem. Personlighetsdraget samvetsgrannhet visade fortsatt flest samband gentemot specifika beteenden. Den starkaste positiva korrelationen kunde i regressionsanalysen presenteras mellan samvetsgrannhet och "stänga av ljudet på mobiltelefonen", där samvetsgrannhet var den enda prediktorn.

Tabell 6

Resultat från fem separata regressionsanalyser med beteende vid digitala möten som beroende variabler

	F.K		T.B		O.H		O.M	
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE
Extraversion	.04	.15	-.09	.13	.05	.17	.07	.14
Öppenhet	.09	.13	-.03	.11	-.19*	.14	.04	.12
Vänlighet	.00	.24	-.07	.20	-.13	.26	-.26**	.23
Samvetsgrannhet	.25**	.23	-.06	.19	.03	.25	.11	.22
Neuroticism	.14	.15	-.09	.12	-.06	.16	.04	.14
Kön	.16	.26	-.07	.22	.08	.29	-.09	.26
Ålder	.19**	.01	-.36***	.01	.15	.01	.19*	.01
r^2	10%		18%		10%		8%	
F	2.56*		5***		2.46*		2.07*	

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ $N = 167$. β = standardiserad koefficient, SE = standard error, r^2 = avser den här studien. F. K = Föredrar att ha på min kamera, T. B = Tittar ofta på min egen bild, O. H = Oprofessionellt att visa sina husdjur och O. M = Oprofessionellt att svara i mobiltelefon. Kön har kodats 1 = Kvinna, 2 = Man. Den fetmarkerade texten omnämns i resultatet och diskussionen.

Diskussion

Vår studie syftade till att undersöka förhållandet mellan personlighetsdrag i femfaktormodellen och beteenden vid digitala möten. För att besvara frågeställningen utfördes en korrelationsanalys mellan alla variabler. Sambanden kontrollerades genom regressionsanalyser med beteenden vid digitala möten som beroende variabler. I korrelationsanalysen fanns signifikanta samband mellan personlighetsdrag i femfaktormodellen och sju olika beteenden vid digitala möten. Vid regressionsanalyserna kvarstod fem av de tidigare bekräftade

korrelationerna. Studiens resultat gav stöd till att personlighetsdrag kan predicera specifika beteenden bakom en skärm vid ett digitalt möte, med kontroll av kön och ålder. Resultaten är i enlighet med tidigare forskning gällande att personlighetsdrag kan förutsäga specifika beteenden (Azucar et al., 2018; Kosinski et al., 2014).

Personlighetsdraget samvetsgrannhet uppvisade i korrelationsanalysen starkast positivt signifikant samband till påståendet “stänga av ljudet på mobiltelefonen”, följt av “alltid klä mig professionellt”, “föredrar att ha på min kamera” och “placera mig i en ostörd miljö”. I regressionsanalysen var alla påståenden fortsatt signifikanta till samvetsgrannhet förutom “placera mig i en ostörd miljö”, som inte kunde förklaras av någon oberoende variabel. “Stänga av ljudet på mobiltelefonen” och samvetsgrannhet visade fortsatt starkast samband och variationen i beroende variabeln kunde förklaras utifrån samvetsgrannhet. Resultaten indikerar att individer med högre samvetsgrannhet tenderar vid digitala möten att ha på sin kamera, stänga av sin mobiltelefon och klä sig professionellt. Det innebär att ju mera av personlighetsdraget samvetsgrannhet, desto högre grad höll individen med om att kameran bör vara på, ljudet bör stängas av och man bör klä sig själv professionellt vid ett digitalt möte. “Föredrar att ha på min kamera” kunde även förklaras utifrån variabeln ålder, där äldre tenderar att ha på sin kamera. Påståendet “föredrar att ha på min kamera” kan strida mot tidigare resultat då samvetsgrannhet har korrelerat negativt med engagemang vid gruppaktiviteter på sociala medier (Kosinski et al., 2014). Samvetsgrannhet har dock visats vara en god prediktor för arbetsprestation (Roberts et al., 2007) och att förhålla sig till normer och regler (John et al., 2008). Klä sig professionellt och att ha på sin kamera visar på högt engagemang och professionalitet hos deltagaren. Vidare kan individer som stänger av ljudet på mobiltelefonen upplevas som engagerade samt upprätthålla normer och regler.

I korrelationsanalysen kunde ett statistiskt signifikant samband påvisas mellan personlighetsdraget neuroticism och “tittar ofta på min egen bild”. Resultatet stödjer forskning gällande att neurotiska personer jämför sig med andra när kamera eller video används och då studerar sin egen skärmbild (Pfund et al., 2021). Förhållandet styrks inte i regressionsanalysen, då ålder förklarade variansen i ”tittar ofta på min egen bild”. Det visade ett negativt samband, vilket tolkas som att yngre personer kollar mer på sig själva vid ett digitalt möte i jämförelse med äldre. Sambandet som framkom i korrelationsanalysen kan bero på det negativa sambandet mellan ålder och neuroticism. Soto et al. (2011) har i tidigare forskning konstaterat att yngre personer tenderar att vara mer neurotiska, deprimerande och ångestfyllda.

Ytterligare intressanta resultat har framkommit i studien där personlighetsdraget vänlighet uppvisade ett positivt förhållande till påståendet “anpassa min rumsbelysning utifrån kameran”

och ett negativt samband till ”oprofessionellt att svara i mobiltelefonen”. I regressionsanalysen kvarstod sambanden och variationen i variablerna förklarades av vänlighet och ålder. Vänlighet förknippas med medkänsla, välvillighet och viljan att underlätta för andra individer (John et al., 2008). Sambanden är i linje med tidigare forskning och vänliga personer tenderar att reglera belysningen utifrån kameran och tycker inte det är oprofessionellt att svara i mobiltelefonen. Strävan efter en tydlig kamerabild kan vara ytterligare en anledning till det positiva förhållandet till reglering av rumsbelysning. Tidigare forskning har lyft fram att vänlighet är positivt korrelerat med att avspegla en verklig bild av sig själv på sociala medier (Seidman, 2013).

Personlighetsdraget öppenhet kunde i vårt resultat förklara förändringen i beteende variabeln ”oprofessionellt att visa sina husdjur”. Sambandet var negativt, vilket syftar till att individer med hög grad av öppenhet inte tycker att det är oprofessionellt att visa sina husdjur. Resultatet härleds till att personlighetsdraget kännetecknas som nyfiken, öppensinnad och positiv till förändring (John et al., 2008; Rothmann & Coetzer, 2003).

Påståendena “har alltid på min mikrofon oavsett om jag pratar eller inte” och ”stänga av ljudet på min mobiltelefon” påvisade vid första analysen ett positivt samband till extraversion. Det första påståendet kan kopplas samman med att extroverta personer eftersträvar uppmärksamhet och är pratsamma i sociala sammanhang (Kosinski et al., 2014). Extroverta har uppvisat ett engagemang gentemot sitt arbete (Rubenstein et al., 2019), vilket kan förklara sambandet till att stänga av sin mobiltelefon. Vid regressionsanalysen försvann sambanden och kunde därmed inte förklaras av personlighetsdraget. Det kan bero på att en tredje ostuderad variabel orsakar de samband som uppstod vid korrelationsanalysen och därför försvinner de i en regressionsanalys. Vidare förväntade vi oss en positiv korrelation mellan extraversion och ”föredrar att ha på min kamera”. Med anledning till att tidigare forskning presenterat att extroverta söker bekräftelse socialt (Kosinski et al., 2014) samt är aktiva användare av videokommunikation (Pfund et al., 2021). De sambanden har påträffats i sociala sammanhang och då vår studie var arbetsrelaterad kan resultatet ha påverkats.

Sammanfattningsvis var samvetsgrannhet den bästa prediktorn för flest beteenden vid digitala möten. Enligt Roberts et al. (2007) är personlighetsdraget en god prediktor för arbetsprestanda, och då digitala möten är arbetsrelaterade kan det vara en bakomliggande orsak till resultaten. Vilka beteenden som påståendena mätte kan vara en ytterligare orsak till det som framkom. Med påståenden som mäter andra beteenden hade nya samband kunnat påträffats. Vidare har vår studie inte tagit hänsyn till andra aspekter som kan påverka individen vid ett digitalt möte. I regressionsanalysen försvann två signifikanta samband, vilket innebär att bakomliggande faktorer kan ha påverkat det berörda sambandet. Tidigare forskning har

exempelvis visat att deltagarnas relation till varandra är en viktig faktor som påverkar individens beteende vid digitala möten (Denstadli et al., 2012). Mötets ändamål och gruppstorlek är ytterligare faktorer som är av betydelse och som inte har räknats med i analysen (Lindeblad et al., 2016).

Resultatet indikerar att organisationer som bedriver digitala möten behöver ta hänsyn till att specifika beteenden är relaterat till olika personligheter som individen har. Som Bonacini et al. (2021) hävdar kommer en större del av digitala möten att existera även när pandemin är över. Det är av stor vikt att organisationer fortsätter att utveckla det digitala arbetssättet samt sin kunskap för att kunna underlätta och effektivisera för de anställda. Personlighet är djupt rotat hos individen och delvis bestående över tid (Judge et al., 1999). Organisationer behöver därför individanpassa utformningen av digitala möten för att lyckas.

Studiens begränsningar

Det finns en del begränsningar som kan påverka slutresultatet i studien. Urvalet som genomfördes var inte ett slumpmässigt stickprov, vilket kan begränsa möjligheten att generalisera resultatet till en större population (Eliasson, 2018). Majoriteten av deltagarna i studien var kvinnor och om fler män hade deltagit kan slutresultatet ha sett annorlunda ut. Deltagarnas ålder hade däremot en stor spridning från 19-67 år ($M = 40.76$), vilket kan öka generaliserbarheten.

Mätinstrumentet kan diskuteras då frågeformulär som mäter beteenden vid digitala möten var begränsad och i studien utformades egna enkätfrågor. De påståenden som användes för att mäta beteende kan därför ifrågasättas. Enkätformuläret kan medföra låg kvalitet och därmed minska reliabiliteten och validitet. Om fler frågor dessutom hade använts för att mäta ett specifikt beteende hade möjligtvis en högre tillförlitlighet hos de olika beteendena kunnat fastställas. De mätinstrument som mätskalan IPIP-30 bygger på har tidigare visat goda reliabilitetsmått (Johnson, 2014). Alla personlighetsdrag förutom vänlighet och samvetsgrannhet påvisade det accepterade reliabilitetsmått på 0.7 (Field, 2009).

Framtida forskning

Huvudsyftet var att skapa en första inblick kring förhållandet mellan personlighetsdrag och beteenden vid digitala möten. Sambanden kontrollerades endast för variablerna kön och ålder som tidigare varierat inom personlighet (Weisberg et al., 2011). I framtida studier kan således andra bakomliggande variabler vara av intresse att studera och analysera. Det hade varit intressant att mäta fler beteenden som uppstår vid digitala möten.

Avslutning

Studien visar att personlighetsdrag är en viktig aspekt att ta hänsyn till gällande beteenden som framträder vid digitala möten. Personlighetsdraget samvetsgrannhet har presenterats som extra betydelsefullt vid ett flertal beteenden. Viktiga fynd har hittats och resultaten visar att det finns ett förhållande mellan en individs personlighet och beteenden vid digitala möten.

Referenser

- Ahrne, G., & Svensson, P. (Red). (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Liber AB.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Anderson, A. H., McEwan, R., Bal, J., & Carletta, J. (2007). Virtual team meetings: An analysis of communication and context. *Computers in Human Behavior*, 23(5), 2558-2580. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.01.001>
- Azucar, D., Marengo, D., & Settanni, M. (2018). Predicting the Big 5 personality traits from digital footprints on social media: A meta-analysis. *Personality and individual differences*, 124, 150-159. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.12.018>
- Barnett, T., Pearson, A. W., Pearson, R., & Kellermanns, F. W. (2017). Five-factor model personality traits as predictors of perceived and actual usage of technology. *European Journal of Information Systems*, 24(4), 374-390. <https://doi.org/10.1057/ejis.2014.10>
- Bonacini, L., Gallo, G., & Scicchitano, S. (2021). Working from home and income inequality: risks of a 'new normal' with COVID-19. *Journal of population economics*, 34, 303-360. <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00800-7>
- Briley, D. A., & Tucker-Drob, E. M. (2014). Genetic and environmental continuity in personality development: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(5), 1303-1331. <http://dx.doi.org/10.1037/a0037091>
- Bull Schaefer, R. A., & Erskine, L. (2012). Virtual team meetings: Reflections on a class exercise exploring technology choice. *Journal of Management Education*, 36(6), 777-801. <https://doi.org/10.1177/1052562912436912>
- Bäckström, M. (2010). *IPIP-NEO manual*. Lund, Sverige: Lunds universitet, Institutionen för Psykologi.

- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of personality disorders*, 6(4), 343-359. <https://doi.org/10.1521/pedi.1992.6.4.343>
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (2006). *Trait and Factor Theories*. J. C. Thomas, D. L. Segal, & M. Hersen (Eds.), *Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology, Vol. 1. Personality and Everyday Functioning* (p. 96–114). John Wiley & Sons Inc.
- Coughlan, M., Cronin, P., & Ryan, F. (2009). Survey research: Process and limitations. *International Journal of Therapy and Rehabilitation*, 16(1), 9-15. <https://doi.org/10.12968/ijtr.2009.16.1.37935>
- Denstadli, J. M., Julsrud, T. E., & Hjorthol, R. J. (2012). Videoconferencing as a mode of communication: A comparative study of the use of videoconferencing and face-to-face meetings. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(1), 65-91. <https://doi.org/10.1177/1050651911421125>
- Eliasson, A. (2018). *Kvantitativ metod från början*. (Fjärde upplagan). Studentlitteratur.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: (and sex and drugs and rock 'n' roll)*. (3. ed.) SAGE.
- Fleeson, W., & Jayawickreme, E. (2015). Whole trait theory. *Journal of research in personality*, 56, 82-92. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.10.009>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Guo, Z., D'ambra, J., Turner, T., & Zhang, H. (2009). Improving the effectiveness of virtual teams: A comparison of video-conferencing and face-to-face communication in China. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 52(1), 1-16. DOI: [10.1109/TPC.2008.2012284](https://doi.org/10.1109/TPC.2008.2012284)
- Harari, G. M., Müller, S. R., Aung, M. S., & Rentfrow, P. J. (2017). Smartphone sensing methods for studying behavior in everyday life. *Current opinion in behavioral sciences*, 18, 83-90. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2017.07.018>
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). *Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues*. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (p. 114–158). The Guilford Press.

- Johnson, G. M. (2006). Synchronous and asynchronous text-based CMC in educational contexts: A review of recent research. *TechTrends*, 50(4), 46-53.
- Johnson, J. A. (2014). Measuring thirty facets of the Five Factor Model with a 120-item public domain inventory: Development of the IPIP-NEO-120. *Journal of Research in Personality*, 51, 78-89. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.05.003>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621–652. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Judge, T. A., Simon, L. S., Hurst, C., & Kelley, K. (2014). What I experienced yesterday is who I am today: Relationship of work motivations and behaviors to within-individual variation in the five-factor model of personality. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 199-221. DOI: 10.1037/a0034485
- Kosinski, M., Bachrach, Y., Kohli, P., Stillwell, D., & Graepel, T. (2014). Manifestations of user personality in website choice and behaviour on online social networks. *Machine learning*, 95, 357-380. DOI: 10.1007/s10994-013-5415-y
- Lindeblad, P. A., Voytenko, Y., Mont, O., & Arnfalk, P. (2016). Organisational effects of virtual meetings. *Journal of Cleaner Production*, 123, 113-123. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.08.058>
- Liu, D., & Campbell, W. K. (2017). The Big Five personality traits, Big Two metatraits and social media: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 70, 229-240. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2017.08.004>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). *The five-factor theory of personality*. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (p. 159–181). The Guilford Press.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Oeppen, R. S., Shaw, G., & Brennan, P. A. (2020). Human factors recognition at virtual meetings and video conferencing: how to get the best performance from yourself and others. *British Journal of Oral and Maxillofacial Surgery*. 58(6), 643-646. <https://doi.org/10.1016/j.bjoms.2020.04.046>

- Pfund, G. N., Harriger, J., & Hill, P. L. (2021). Video chat usage and the Big Five in women during the COVID-19 pandemic. *Personality and Individual Differences, 171*.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110537>
- Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological Science, 2*(4), 313-345. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2007.00047.x>
- Romiszowski, A., & Mason, R. (1996). Computer-mediated communication. *Handbook of research for educational communications and technology, 2*, 397-431.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of industrial psychology, 29*(1), 68-74.
- Rubenstein, A. L., Zhang, Y., Ma, K., Morrison, H. M., & Jorgensen, D. F. (2019). Trait expression through perceived job characteristics: A meta-analytic path model linking personality and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 112*, 141-157.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.002>
- Seidman, G. (2013). Self-presentation and belonging on Facebook: How personality influences social media use and motivations. *Personality and individual differences, 54*(3), 402-407. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.10.009>
- Soto, C. J. (2019). How replicable are links between personality traits and consequential life outcomes? The life outcomes of personality replication project. *Psychological Science, 30*(5), 711-727. <https://doi.org/10.1177/0956797619831612>
- Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2011). Age differences in personality traits from 10 to 65: Big Five domains and facets in a large cross-sectional sample. *Journal of personality and social psychology, 100*(2), 330. <https://doi.org/10.1037/a0021717>
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of Vocational Behavior, 119*. 1-4.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103435>
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning [Elektronisk resurs]*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Vukasović, T., & Bratko, D. (2015). Heritability of personality: A meta-analysis of behavior genetic studies. *Psychological bulletin, 141*(4), 769–785.
<https://doi.org/10.1037/bul0000017>

Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., & Hirsh, J. B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in psychology*, 2, 178.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00178>

Wolff, H. G., & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*. 17(1), 43-66. DOI: 10.1108/13620431211201328

Appendix 1

Missivbrev

Varmt välkommen till att delta i vår enkätundersökning angående digitala möten.

Vi heter Jenny Adamsson och Hanna Solberg och läser personalvetarprogrammet med inriktning mot arbets- och organisationspsykologi på Högskolan Väst i Trollhättan. Vi skriver nu vårt examensarbete i psykologi som handlar om personlighet och digitala möten.

Enkäten syftar till att samla in den information som vi behöver för att genomföra studien och tar ca 10 minuter att besvara. Det finns inget rätt eller fel svar. Försök att svara så ärligt som möjligt på frågorna, vi är endast intresserade av att veta vad du tycker och tänker kring de frågor vi ställer. Inga namn eller uppgifter som gör att personer kan identifieras kommer att användas i uppsatsarbetet. All datainsamling kommer enbart hanteras av oss och vår handledare samt endast användas i ovannämnda syfte.

Deltagandet är självfallet frivilligt och du har rätt att när som helst avbryta din medverkan utan att ange skäl för detta. Genom att besvara enkätens frågor tolkar vi som ett godkännande till att delta i undersökningen och att dina svar används i forskningssyfte. Vår uppsats kan eventuellt komma att publiceras i databasen DiVA, och du har då möjlighet att ta del av uppsatsen i sin helhet.

Har ni några frågor angående studien, tveka då inte att kontakta oss.

hanna.solberg.2@student.hv.se jenny.adamsson.3@student.hv.se

Handledare Petri Kajonius

Universitetslektor och docent i personlighets- och socialpsykologi, Högskolan Väst

petri.kajonius@hv.se

Stort tack för din medverkan!

Appendix 2

Enkätformulär

Frågor i enkätformuläret som är markerade med (R) har i analysen blivit omvända. Dessa noteringar var inte respondenterna informerade om.

Avsnitt 1

Bakgrundsfrågor

Kön

- Kvinna
- Man
- Övrigt: _____

Ålder (ange hela år)

Min position i min organisation är

- Chef
- Medarbetare
- Student

Avsnitt 2

Personlighetstestet IPIP-30-NEO

I det här avsnittet användes svarsalternativen

1 = Stämmer inte alls

2 = Stämmer inte så väl

3 = Stämmer ibland

4 = Stämmer ganska väl

5 = Stämmer mycket väl

Neuroticism

Blir lätt stressad

Känner ofta oro

Tycker ibland att det är svårt att hantera saker

Blir lätt panikslagen
Känner mig ofta nere
Fruktar det värsta

Extraversion

Känner mig bekväm tillsammans med andra
Har lätt för att få vänner
Undviker människor (R)
Pratar med en massa olika människor under en fest
Gör en massa roliga saker
Gillar inte ställen där det är fullt av folk (R)

Öppenhet

Tror på betydelsen av konst
Ser skönhet i sådant andra inte märker
Har stark fantasi
Undviker filosofiska diskussioner (R)
Har svårt att förstå abstrakta teorier (R)
Gillar inte att gå på museum (R)

Vänlighet

Blir berörd av andra
Är likgiltig inför andras känslor (R)
Använder andra för mina egna behov (R)
Ger inte tid till andra (R)
Är ointresserad av andra människors problem (R)
Känner sympati med de som har det sämre än jag själv

Samvetsgrannhet

Slösar bort min tid (R)
Genomför mina planer
Arbetar hårt
Fullföljer alltid mina uppgifter
Vet hur man får saker gjorda

Gör bara så mycket som jag måste (R)

Avsnitt 3

Frågor för undersökning av beteende vid digitala möten

I det här avsnittet användes svarsalternativen

1 = Stämmer inte alls, 5 = Stämmer mycket väl

Inför digitala möten ser jag alltid till att stänga av ljudet på mobiltelefonen

Inför digitala möten ser jag alltid till att placera mig i en ostörd miljö

Inför digitala möten ser jag alltid till att anpassa min rumsbelysning utifrån kameran

Inför digitala möten ser jag alltid till att klä mig professionellt

Jag har alltid min mikrofon på vid digitala möten, oavsett om jag pratar eller inte

Vid digitala möten föredrar jag att ha på min kamera

Jag tittar ofta på min egen bild vid digitala möten

Jag tycker att det är oprofessionellt vid digitala möten att visa sina husdjur

Jag tycker att det är oprofessionellt vid digitala möten att svara i telefon

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