



**En studie kring sambandet
mellan Honesty-humility och Agreeableness**

Peter Blobecq och Malin Gunnarsson

**Psykologi, Uppsatsarbete 15hp
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst
Höstterminen 2022
Handledare: Gunne Grankvist
Examinator: Linda Lundin**

Abstrakt

Bakgrund. Forskning har visat att personlighetsdimensionerna Honesty-humility från HEXACO samt Agreeableness från Big Five är viktiga indikatorer på önskat beteende på arbetsplatsen. Det finns mycket forskning kring Honesty-humility respektive Agreeableness, dock är sambandet mellan dessa två personlighetsdimensioner, så vitt vi vet, sparsamt utforskat. Syftet med denna studie var att undersöka hur sambandet mellan Honesty-humility och Agreeableness ser ut.

Material och metod. Enkäten Riks-SOM från 2018 användes för att studera sambandet mellan Honesty-humility och Agreeableness. 3500 personer i åldersspannet 16-85 blev slumpmässigt utvalda ur registret för totalbefolkningen. Multipel regressionsanalys med 5000 bootstrapiterationer användes för att studera sambandet under kontroll för bakgrundsvariabler, med ett underlag om 1635 personer.

Resultat och slutsats. Studien visade på ett positivt samband mellan Honesty-humility och Agreeableness även efter att sambandet kontrollerats för ålder, kön och utbildning.

Nyckelord: Önskat beteende på arbetsplatsen, Honesty-humility, HEXACO, Agreeableness, Big Five, Riks-SOM 2018

Abstract

Background. Research has shown that the personality dimensions Honesty-humility from HEXACO and Agreeableness from the Big Five are important indicators of Counterproductive workplace behavior (CWB). There is a lot of research on Honesty-humility and Agreeableness, however, as far as we know the relationship between these two personality dimensions is sparsely explored. The purpose of this study was to research the relationship between Honesty-humility and Agreeableness.

Material and method. The Riks-SOM survey from 2018 was used to study the relationship between Honesty-humility and Agreeableness. 3500 people between the ages of 16-85 were randomly selected from the register for the total population. Multiple regression analysis with 5000 bootstrap iterations was used to study the relationship while controlling for background variables, with a sample of 1635 subjects.

Result and conclusions. The study showed a positive relationship between Honesty-humility and Agreeableness even after controlling for age, sex, and education.

Keywords: Honesty-humility, HEXACO, Agreeableness, Big Five, CWB, Riks-SOM
2018

Personligt förord

Vi vill tacka vår handledare Gunne för hans oändliga tålamod, hans humoristiska rådgivning och för att han har delat med sig av sin robusta kunskap. Vi vill också tacka våra fyrbenta vänner Kaizer och Moa för deras mentala värme och stöttning genom den här stressande, men givande, processen.

Oönskat beteende på arbetsplatsen (counterproductive work behavior, CWB) är en viktig fråga för både forskare, arbetsgivare och företag, detta på grund av att det är vanligt förekommande och medför stora kostnader. Det stjäls material och pengar från arbetsplatser och företag både i Sverige och utomlands för stora summor pengar varje år (Coffin, 2003). Enligt 2020 års rapport från amerikanska branschorganisationen NRF (National Retail Federation) uppgick kostnaden för interna stölder och bedrägerier för 2019 till 61,7 miljarder dollar, en ökning på cirka 11 miljarder dollar från året innan (NRF - National Retail Federation, 2020). I Sverige visar Svensk Handels rapport från 2022 visar att den interna stölden står för 9% av allt svinn, till en kostnad av 1,6 miljarder kronor. Interna stölder är svinn där tjuven antingen är ägare av eller anställd vid företaget och rapporten syftar enbart till svinn i fysiska butiker (SH - Svensk Handel, 2022). Den genomsnittliga arbetsplatstjuven är inte en högt uppsatt chef som tömmer företagskonton, utan arbetstagare längre ner i kedjan som – genom planering eller av tillfälle – stjälar från sin arbetsgivare. Det har på grund av dessa höga kostnader varit av stor vikt att lägga fokus på förutsägandet och förebyggandet av oönskat beteende på arbetsplatsen (Coffin, 2003).

Robinson och Bennett (1995) har definierat oönskat beteende på arbetsplatsen (counterproductive work behavior, CWB) som ett ”frivilligt beteende som bryter mot betydande arbetsplatsnormer och därigenom hotar ett företags, dess anställda eller bådars välbefinnande” (s.556). Bennett och Robinson (2000) menar att det finns två typer av oönskat beteende på arbetsplatsen, organisatorisk avvikelse samt interpersonell, eller mellanmänsklig, avvikelse. Organisatorisk avvikelse (Organizational Deviance, OD) är ett avvikande beteende som riktas mot organisationen (företaget) genom stöld, sabotage, otillåten sen ankomst eller att smita undan från sina arbetsuppgifter. Mellanmänsklig avvikelse (Interpersonal Deviance, ID) är en avvikande handling riktad mot kollegor, verksamhetsledare, chefer och underordnade. Dessa handlingar innefattar mobbing, trakasserier, oförsämndhet, konfliktbeteende samt fysiskt utagerande.

En meta-analys utförd av Berry et al. (2007) visar på att det finns en statistiskt signifikant korrelation mellan oönskat beteende på arbetsplatsen och personlighet, där de starkaste indikatorerna var Conscientiousness (ID = r -.23, OD = r -.42) Emotional stability (tidigare Neuroticism) (ID = r -.24, OD = r -.23) och Agreeableness (ID = r -.46, OD = r -.32). Meta-analysen visar därför att personligheten sannolikt spelar en nyckelroll för att förutse möjliga avvikelser på arbetsplatsen.

Costa och McCrae (1990) definierar personlighet som "dimensioner av individuella skillnader i tendenser att visa konsekventa tankemönster, känslor och handlingar" (s. 23). De menar att personlighetens struktur kan ses som ett mönster av samvariation av egenskaper hos en befolkning. Det är denna variation av egenskaper som ger individen en placering längs med skalorna av personlighetsdimensioner och det är denna placering som förklarar individens beteende (McCrae & Costa, 1995). Larsen och Buss (2005) beskriver personlighet som en uppsättning psykologiska drag och mekanismer hos individen, som är organiserade och varaktiga och påverkar individens samverkan med och anpassningar till den fysiska och sociala miljön samt med tankar, känslor, attityder och värderingar.

Big five har en ledande ställning för att kartlägga personlighetsdrag inom personlighetspsykologi (McCrae & Costa, 2008). Modellen bygger på en indelning av fem generella personlighetsdrag (Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness och Neuroticism) vilka bildar akronymen OCEAN (Goldberg, 1999). Dessa översätts i svenskan till öppenhet, samvetsgrannhet, extraversion, vänlighet och neuroticism. Gosling et al., (2003) beskriver modellen som en hierarkisk modell av personlighetsdrag där varje faktor av personlighet är en bred teoretisk konstruktion. Det innebär att varje faktor dels har en motpol, till exempel Extraversion - Introversion, dels att varje faktor byggs upp av mer specifika facetter, exempelvis sällskaplig, som i sin tur byggs upp av ännu mer specifika facetter (pratsam, tystlåten). Vidare beskriver de att de flesta individuella skillnader i mänsklig personlighet kan klassificeras i dessa fem domäner.

Big Five har varit den dominerande personlighetsmodellen i flera decennier (Ashton, Lee, & De Vries, 2014; Lee & Ashton, 2004), men i slutet av 90-talet visade en mängd forskning på att det finns ytterligare en alternativ personlighetsdimension jämfört med Big Five (Ashton, Lee, & Son, 2000; Ashton & Lee, 2005). Denna alternativa modell, med den nya dimensionen Honesty-humility, kallas HEXACO. HEXACO är en personlighetsmodell som består av sex olika personlighetsdimensioner. Namnet är en akronym där varje bokstav representerar en av personlighetsdimensionerna. Dessa sex dimensioner kallas Honesty-humility, Emotionality, Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness samt Openness to experience. Varje dimension har i sin tur flera skalor, s.k. facetter (Ashton, Lee, & De Vries, 2014; Lee & Ashton, 2004). Modellen utgår från Big Five med en del justeringar, bland annat så är neuroticism från Big Five är omgjort till emotionality i HEXACO. Facetterna i respektive personlighetsdrag hos HEXACO är även de justerade i olika grader jämfört med Big Five (Ashton & Lee, 2009).

Tabell 1

Sammanfattning av teoretiska tolkningar av HEXACO-faktorer

<i>Faktor</i>	<i>Facetter</i>	<i>Teoretisk tolkning</i>	<i>Fördelar med höga nivåer?</i>	<i>Nackdelar med höga nivåer?</i>
Honesty-humility	Uppriktighet, rättvisa, undvika girighet, blygsamhet	Ömsesidig altruism (rättvisa)	Vinster från samarbete (ömsesidig hjälp och icke-aggression)	Förlust av potentiella vinster som skulle bli resultatet av utnyttjande av andra
Emotionality	Rädsla, ångest, beroende, sentimentalitet	Altruism (släktskap)	Anhörigas överlevnad personlig överlevnad	Förlust av potentiella vinster i samband med risker för dig själv och anhöriga
eXtraversion	Social självkänsla, social djärvhet, sällskaplighet, livlighet	Engagemang i sociala strävanden	Sociala vinster (t.ex. vänner, kompisar, allierade)	Energi och tid, risker från social miljö
Agreeableness (versers anger)	Förlåtelse, mildhet, flexibilitet, tålmod	Ömsesidig altruism (tolerans)	Vinster från samarbete (ömsesidig hjälp och icke-aggression)	Förluster på grund av att utnyttjas av andra
Conscientiousness	Organisation, flit, perfektionism, försiktighet	Engagemang i uppgiftsrelaterade strävanden	Materiella vinster (förbättrad användning av resurser), minskade risker	Energi och tid
Openness to experience	Estetisk uppskattning, nyfikenhet, kreativitet, okonventionellt	Engagemang i idérelaterade strävanden	Material och sociala vinster (dvs till följd av upptäckter)	Energi och tid, risker från social och naturlig miljö

Fritt författad efter Ashton och Lee, 2008b

Honesty-humility – (Stjåla pengar)

”Om jag visste att jag aldrig skulle åka fast så skulle jag vara villig att stjåla miljontals kronor” är ett påstående som återfinns i den svenska versionen av självskattningsformuläret HEXACO-PI-R, även kallat HEXACO-60. Frågan är direktöversatt från den engelska versionen, som lyder ”If I knew that I could never get caught, I would be willing to steal a million dollars”. HEXACO-PI-R står för Personality Inventory-Revised och är ett instrument för att mäta de sex personlighetsdimensionerna som återfinns i HEXACO. Det som avses mätas med det inledande påståendet är var på skalan av Honesty-humility man hamnar. Håller man med om påståendet indikerar det att man ligger lågt på skalan Honesty-humility (Ashton & Lee, 2009).

Höga poäng på Honesty-humility-skalan kännetecknas av egenskaper såsom rättvisa, uppriktighet, blygsamhet och att undvika girighet, att undvika att manipulera andra, att inte bry sig om hög status eller rikedom (Ashton & Lee, 2008b), men även moral, tillitsfullhet och ärlighet (Saucier, 2009). Låga poäng på skalan kännetecknas av egenskaper såsom att smickra andra för att få fördelar, motiveras av pengar och status, att bryta mot regler för personlig vinning, villighet att utnyttja andra för personlig vinning, samt ha väldigt höga tankar om sig själv (Ashton & Lee, 2008b).

I en studie utförd av Lee och Ashton (2005) undersöktes relationen mellan den mörka triadens tre personlighetsdrag (psykopati, machiavellism och narcissism, tre drag som tillsammans beskriver en individ som är självcentrerad, manipulativ och oempatisk, någon som är villig att utnyttja eller skada andra för personlig vinning) och dimensionerna i HEXACO. Samtliga drag i den mörka triaden visade sig ha ett starkt negativt samband med Honesty-humility ($r = -.72, -.57$ samt $-.53$). Sambandet innebär att ju högre man mäter på den mörka triaden desto lägre mäter man på Honesty-humility och vice versa.

En meta-analys påvisar att Honesty-humility är en bra indikator på att förutsäga attityder och beteenden gällande oönskat beteende på arbetsplatsen, brottslighet, oetiskt beslutsfattande, materialism samt statusdrivande risktagande. Honesty-humility har en stark negativ korrelation med brottslighet på arbetsplatsen såsom stöld från arbetsgivaren, otillåten frånvaro och skadegörelse. Låg Honesty-humility visade sig dessutom vara den starkaste prediktorn för oönskat beteende på arbetsplatsen av alla de personlighetsdomäner som undersöktes. Detta innebär att ju högre man mäter på Honesty-humility desto lägre sannolikhet för brottslighet och annat oönskat beteende. Ju lägre man mäter på skalan desto större blir sannolikheten för oönskat beteende (Pletzer et al., 2019).

I en studie av Lee och Ashton (2012) påvisades att Honesty-humility har en signifikant negativ korrelation med aggression ($r = -.26$) och hämndlystnad ($r = -.40$). Det är också negativt korrelerat med omedelbar hämnd ($r = -.12$) samt uppsåtlig hämnd ($r = -.37$) mot någon som upplevs ha gjort individen något orätt.

Honesty-humility har en stark positiv korrelation med Employee Integrity Index, ett mått på attityder till och erkännande av stöld (Lee et al., 2005). Individer med höga poäng på Honesty-humility-skalan har ett negativt synsätt och negativa åsikter kring stöld, och säger sig ha stulit mindre från arbetsgivaren än de individerna med låga poäng på Honesty-humility-

skalan. Honesty-humility kan tydligare förutsäga arbetsgivarens bedömning av arbetsprestation jämfört med de övriga fem personlighetsdimensionerna i HEXACO (Johnson et al., 2011).

Honesty-humility har en negativ korrelation med risktagande och sensationslystet beteende, såväl som äventyrlighet, spänningssökande, bristande impuls kontroll och mottaglighet för tristess. Detta ger indikationer på att individer med hög Honesty-humility sällan tar onödiga risker eller beter sig impulsivt och farligt på grund av tristess (Vries et al., 2009).

Agreeableness - (Hitta fel hos andra)

”Jag ser mig som en person som tenderar att hitta fel hos andra” är ett påstående som återfinns i ett välkänt personlighetstest - Big Five Inventory (BFI) samt en förkortad version av samma test som går under namnet BFI-10 (John, Donahue, & Kentle, 1991; Rammstedt & John, 2007). BFI är från början ett test med 44 påståenden som är konstruerade med korta och koncisa formuleringar med syfte att inte lämna utrymme för tolkningar. Testet utvecklades av John, Donahue, and Kentle (1991) och avser att mäta de fem personlighetsdragen som enligt femfaktorteorin (Big Five) är de som tar mest utrymme i individers personlighet. Det som avses mätas med det inledande påståendet är var på skalan av agreeableness man hamnar. Om man mäter högt på det inledande påståendet betyder det att man mäter lågt på agreeableness. Håller man med om påståendet indikerar det att man ligger lågt på skalan Agreeableness (Rammstedt & John, 2007).

Agreeableness kan översättas till vänlighet och om man mäter högt på skalan så anses man vara exempelvis hjälpsam, samarbetsvillig, snäll, sympatisk och varm (von der Heiden & Egloff, 2021). Om man däremot mäter lågt på Agreeableness-skalan så kan man till exempel visa förakt gentemot folk, samt aggressiv ilska (Graziano et al., 2007 refererad i Cook et al., 2020).

Enligt Sun et al., (2019) så är agreeableness starkt förknippat med sociala sammanhang. Det innebär att man tenderar att lita på andra människor som man kommer i kontakt med, även om kontakten är ny. Dessa personer visar också hög självförmåga genom att till exempel skapa nya vänskaper och samtidigt behålla gamla kompisar. De uppvisar också ett jämnt temperament som hjälper dem att lösa eventuella konflikter på ett konstruktivt sätt och de är samarbetsvilliga i arbetssammanhang.

Wingate et al., (2019) beskriver hur personlighetsdrag också kan hjälpa till att förutse huruvida en individ har förutsättningar att bidra med ett positivt *organisationsmedborgarskap*

som anställd. *Organisationsmedborgarskap* är ett begrepp som beskriver en uppsättning positiva personliga egenskaper samt ett önskvärt beteendemönster, vilket är avgörande för en väl fungerande arbetsplats.

Ilkska, som är motpolen till vänlighet, går att förutse hos personer som mäter lågt på agreeableness. Om man är en person som ofta får ilskna utbrott kan det leda till konsekvenser som exempelvis hälsoproblem, relationssvårigheter samt att man löper högre risk för aggression. I samma studie belyses det även att om en individ som dessutom har hög arousalnivå i kombination med låg agreeableness har ett hetare temperament och blir snabbare hetsigt fientligt inställd. Dessa individer tenderar även att vara cyniska och kalla mot andra personer (Zajenkowski, 2017).

Enligt Zajenkowski och Szymaniak (2021) är både grandios narcissism och sårbar narcissism negativt korrelerat med agreeableness, och framför allt med två av dess tillhörande facetter. Dels medkänsla som beskrivs som innehållande av egenskaper såsom intresse för andras välmående och empati. Men också med artighet som innefattar egenskaper så som respekt för andras önskingar och behov, samarbetsvilja och att man saknar tävlingsinstinkt. Grandiosa narcissister har uppblåsta självbilder och de tenderar att vara arroganta och skrytsamma och bryr sig inte om andra. Sårbara narcissister är mer fientliga och opålitliga samtidigt som de till högre grad döljer sitt förakt för andra och i stället är snälla mot andra för att undvika att bli kritiserade. Negativ korrelation innebär att om man mäter lågt på Agreeableness så mäter man högt på skalan över narcissism. Om man mäter högt på Agreeableness så mäter man lågt på narcissism.

Främlingsfientlighet definieras som att vara fientligt inställd till och att känna rädsla för folk från andra länder (Kocaturk & Bozdog, 2020). Det kan anses vara en försvarsmekanism mot individuell och kollektiv ångest som resulterar i sociala eller individuella motsättningar. Främlingsfientlighet bidrar till uppdelning och avidentifiering av grupperingar där ”de andra” blir ihopklumpade till stereotyper (APA, 2010). Individer som mäter lågt på skalan över agreeableness, i femfaktormodellen, har drag som kan kopplas till främlingsfientlighet.

Samband mellan Honesty-humility och Agreeableness

Personlighetsdrag har börjat användas alltmer empiriskt, för att kunna förutse spelmissbruk. Honesty-Humility har visat på ett negativt samband till risktagande där specifikt både finansiellt- och statusdrivet risktagande utmärker sig. Det negativa sambandet innebär att ju lägre man mäter på honesty-humility-skalan desto mer benägenhet för risktagande har man.

Låg agreeableness innebar att det var vanligt att man spelade för att reducera negativ affekt medan personer med låg honesty-humility spelade för att förhöja positiv affekt (McGrath et al., 2018). Detta innebär att det finns olika motiv hos de båda personlighetsdragen för att spela och dras in i spelberoende.

I en stor norsk studie med spelande personer visade det sig att spelare med medelstor risk för spelberoende och spelmissbrukare mätte betydligt lägre på agreeableness än spelare som visade låg risk för spelproblem (Brunborg et al., 2016). Män visade sig också ha problem i större utsträckning än kvinnor.

En meta-analys utförd av Pletzer et al. (2019) påvisar att låg Honesty-humility är den starkaste prediktorn för oönskat beteende på arbetsplatsen. Även låg Agreeableness är en tydlig indikator på oönskat beteende på arbetsplatsen. De som mäter lågt på Honesty-humility-skalan förknippas med beteenden som påverkar såväl individer som samhället i stort. Bland de beteenden som Honesty-humility förknippas med finns till exempel stöld, bedrägeri, arbetsplatsförsumlighet och vandalism, enligt Ashton och Lee (2008b). De som mäter lågt på Agreeableness-skalan tenderar att ha oönskat beteende mot individer på arbetsplatsen, snarare än på organisationen i stort, vilket innebär allt ifrån skvaller om kollegor, till stöder från kollegor och våldsamma påhopp (Pletzer et al., 2019).

Låg Agreeableness och låg Honesty-humility tillsammans med låg samvetsgrannhet (Conscientiousness) kallas av de Vries (2018) för tre mardrömsdrag i ledarskapspersonlighet. Det är kärnan i vad han beskriver som mörkt ledarskap. Han beskriver hur oärlighet (låg honesty-humility) påverkar folk i ledarskapsposition genom att ha en tendens att framkalla, uppmuntra eller förvärpa en oetisk organisationskultur med lågt förtroende, låg tillfredsställelse och hög personalomsättning. Ovänlighet hos ledare definieras som motsats till vänlighet och innebär att man som ledare är oförlåtande, väldigt kritisk, oflexibel och otålig. Ledarmissnöje kan vara problematiskt eftersom det kan starta en kultur av rädsla och repressalier, vilket i sin tur kan leda till missnöje med jobbet, personalomsättning, och kostnader som är förknippade med konfliktlösning och konfliktrelaterade stämningar.

Wang et al. (2021) undersökte sambandet mellan Agreeableness och förmågan att hantera interpersonella relationer hos chefer i två olika länder. Agreeableness mäts genom en skala som innefattar egenskaper som att vara medkännande, samarbetsvillig och lojal. Interpersonell kompetens mäts genom förmågan att hantera sociala situationer på ett effektivt sätt, till exempel att kommunicera väl och hantera konflikter. Forskarna fann att det fanns ett positivt samband

mellan Agreeableness och interpersonell kompetens hos chefer i båda länderna. Detta innebär att chefer som hade en högre nivå av Agreeableness också hade en högre nivå av interpersonell kompetens. Forskarna undersökte också om Honesty-Humility kunde påverka sambandet mellan Agreeableness och interpersonell kompetens. Honesty-Humility mäts genom en skala som innefattar egenskaper som att vara ärlig, ödmjuk och beskedlig. Forskarna fann att Honesty-Humility hade en modererande effekt på sambandet mellan Agreeableness och interpersonell kompetens. Det innebär att chefer med höga nivåer av både Agreeableness och Honesty-Humility hade den högsta nivån av interpersonell kompetens, medan chefer med låga nivåer av båda personlighetsdragen hade den lägsta nivån av interpersonell kompetens. Forskarna drar slutsatsen att Honesty-Humility kan spela en viktig roll i sambandet mellan Agreeableness och interpersonell kompetens hos chefer. De föreslår att ytterligare forskning behövs för att utforska det här sambandet närmare och för att få en bättre förståelse för hur personlighetsdrag kan påverka interpersonell kompetens.

Syfte

Syftet med den utförda studien var att undersöka hur sambandet mellan Honesty-humility och Agreeableness ser ut i den svenska befolkningen. En större förståelse för sambandet mellan Honesty-humility och Agreeableness utökar förståelsen för ett forskningsområde som är ringa utforskat (Wang et al., 2021). Avseende studiens syfte formulerades frågeställningen:

- *Hur ser sambandet ut mellan Honesty-humility och Agreeableness?*

Metod

SOM-undersökningen 2018

Uppsatsen bygger på Riks-SOM-undersökningen som utfördes 2018. SOM-undersökningar görs på årlig basis och skall representera den riksomfattande befolkningen. SOM är en akronym för Samhälle, Opinion, Media och består av en enkät som distribueras till slumpmässigt utvalda personer i åldrarna 16 - 85 år som bor i Sverige. Syftet med enkäten är att kunna kartlägga allmänhetens beteenden och attityder angående samhälls-, opinion- och mediefrågor. De medverkande i enkäten väljs ut genom ett obundet slumpmässigt urval från registret över totalbefolkningen (RTB) som tillhandahålls av Skatteverket med kompletterande uppgifter från Statistiska Centralbyrån (SCB). Här finns demografisk information över den folkbokförda befolkningen i Sverige. Det innebär att det finns både svenska och utländska medborgare med i urvalet. Resultaten från undersökningen redovisar alltså hur folk inom det nämnda åldersspannet har svarat. Undersökningsperioden sträckte sig från den 25:e september

till den 31 december 2018 och bestod av både utskickade pappersenkäter till brevlåda och webbaserade enkäter vilket kallas för mixed mode undersökningsdesign (Tipple & Weissenbilder, 2019).

Undersökningsdeltagare

Undersökningen bestod av sex parallella riksrepresentativa SOM-delundersökningar om 3500 personer vilket innebär att enkäten nådde ut till totalt 21000 personer som var utspridda över hela landet. De aktuella frågorna för uppsatsen återfanns i del tre av riks-SOM 2018. Svarefrekvensen för den totala undersökningen var 53%. Fördelningen i det aktuella årets undersökning bestod av 49% kvinnor och 51% män medan fördelningen av de som svarade på enkäterna var 55% kvinnor och 51% män (SOM-institutet, 2019). Enligt Markstedt (2014) visar vissa typer av frågor på en hög träffsäkerhet, exempel på detta är attitydfrågor om politiska förslag samt bedömningar om ekonomin i stort. Däremot är frågor om nyhetskonsumtion mer påverkade av att representationen av svarsunderlaget i delar av befolkningen. Den minskande svarefrekvensen påverkar alltså träffsäkerheten i en del frågor där de finns stora generationsskillnader.

Den multipla regressionsanalysen bestod av ett underlag om 1635 personer, där 801 var män och 834 var kvinnor inom ett åldersspann på 16-85 år.

Tillvägagångssätt i analys

För den här uppsatsen utfördes samtliga analyser i databearbetningsprogrammet IBM SPSS Statistics version 28. Variabeln att hitta fel hos andra omkodades för att visa på ett stigande värde på skalstegen visade på högre grad av att hitta fel hos andra. Därefter gjordes en bivariabel korrelationsanalys med villighet att stjäla pengar. Det tillvägagångssättet användes för att se så att det fanns ett bärande samband mellan att hitta fel hos andra och villighet att stjäla pengar som var statistiskt signifikant. Eftersom SOM-underlaget använde sig av ett slumpmässigt urval valdes analystekniken Pearsons korrelationsanalys. I den valda analysen inkluderades också bakgrundsvariablerna. Efter korrelationsanalysen gjordes en multipel regressionsanalys som en försäkran att det bärande sambandet mellan att hitta fel hos andra och villighet att stjäla pengar kvarstod även när det kontrollerades gentemot bakgrundsvariablerna.

I regressionsanalysen användes bootstrap med 5000 iterationer för att beräkna solida uppskattningar. I den multipla regressionsanalysen undersöktes huruvida det eventuellt fanns några oberoende variabler som hade ett för högt värde av korrelation med varandra, det som också kallas *multikollinearitet*. Om Variance Inflation Factor (VIF-värdet) överstiger 10 så

betyder det att det föreligger ett problem i multikollineariteten, enligt Andy Field (2013). Det skulle i sin tur kunna innebära att den bivariabla signifikansen kan gå om intet på felaktiga grunder på grund av multikollineariteten. Den multipla regressionsanalysen visade att de högsta VIF-värdena uppgick till 1,10 för åldersvariabeln samt 1,06 för utbildningsvariabeln.

Etiska överväganden

Forskare som vill bestämma en del i underlaget för någon av de olika delundersökningarna i en SOM-undersökning behöver betala för sitt utrymme. SOM-institutet som håller till vid Göteborgs universitet ser till att de forskningsetiska riktlinjerna uppfylls genom att låta de prövas i etikprövningsnämnden som är knuten till universitetet. Respondenterna får en anonymitetsgaranti och får information om att de kan avbryta undersökningen när de vill utan att behöva förklara sig. Variablerna som används här kommer endast att vara till för uppsatsens syfte.

Beroende variabel

I sambandet mellan att hitta fel hos andra och att vilja stjäla pengar fick vilja stjäla pengar vara den beroende variabeln. Denna variabel kallas vidare i uppsatsen för Låg Honesty-humility. Det innebär dock inte att det görs ett kausalt samband mellan de två fenomenen utan det som skall tolkas är fortsatt sambandet mellan variablerna. Inställningarna i SPSS benämner begreppen beroende och oberoende variabler men det betyder fortfarande inte att det handlar om kausalitet utan om ett samband mellan variablerna (Salkind, 2016). Att vilja stjäla pengar operationaliserades genom att ställa frågan i form av ett påstående SOM-enkäten. Frågan lyder: *”Om jag visste att jag aldrig skulle åka fast skulle jag vara villig att stjäla miljontals kronor”*. Respondenterna svarade på en 5-gradig skala där svarsalternativen sträcker sig mellan 1 = Håller inte alls med till 5 = Håller med helt.

Oberoende variabel

Då att vilja stjäla pengar fick utgöra den beroende variabeln fick hitta fel hos andra stå som oberoende variabel. Denna variabel kallas vidare i uppsatsen för Låg Agreeableness. Att hitta fel hos andra operationaliserades genom frågan i sig i SOM-enkäten och frågan lyder: *”Jag ser mig själv som någon som tenderar att hitta fel hos andra”*. Respondenterna fick svara på en fyrgradig skala där svarsalternativen var 1 = Stämmer helt, 2 = Stämmer ganska bra, 3 = Stämmer inte särskilt bra, 4 = stämmer inte alls. Vid analysen inverterades svarsskalan för att visa att ett högre värde visar på en högre grad av folks tendens att hitta fel hos andra. Båda frågorna har blivit tillgängliga för andra forskare att undersöka av Torsten Persson, Institute for international economic studies, Stockholms universitet (primärforskare).

Resultat

Tabell 2

Studiens deskriptiva statistik

<i>Variabel</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>s</i>	<i>K</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Låg Agreeableness (Tendens att hitta fel)	2.05	.75	.40	-.08	1	4
Låg Honesty-Humility (Villighet att stjäla pengar)	1.70	1.18	1.62	1.47	1	4
Ålder	52.38	18.33	-.20	-1.03	16	85
Kön (Man)	.49	.50	.04	-2.00	0	1
Etnisk uppväxt	.07	.25	3.40	9.58	0	1
Inkomst	4.90	2.85	.65	-.12	1	12
Utbildning	4.94	1.89	-.23	-1.28	1	8

Not: N = 1635, M = medelvärde, SD = Standardavvikelse, s = skevhet, K = toppighet, Min = minimumvärde, Max = maximumvärde. Kön (0 = kvinna, 1 = man), etnisk uppväxt (svensk uppväxt = 0, icke svensk uppväxt = 1).

Medelvärdet för Låg Agreeableness uppgår till $2.05 \pm .75$ på en fyrgradig skala. Vidare uppgår medelvärdet för Låg Honesty-humility till 1.70 ± 1.18 på en fyrgradig skala. Av tabell 2 framgår att 49% av respondenterna är män samt att 93% har vuxit upp i Sverige.

Tabell 3

Korrelationsanalys med de inkluderade variablerna med Bootstrapping
(95% konfidensintervall) med 5000 iterationer inom parentes

Variabel	1	2	3	4	5	6	7
1 Låg Agreeableness (Tendens att hitta fel)	-						
2 Låg Honesty-humility (Villighet att stjäla pengar)	.20** (.15; .25)	-					
3 Ålder	-.25** (-.30; -.20)	-.23** (-.28; -.18)	-				
4 Kön (Man)	.50* (.01; .10)	.17** (.12; .21)	.01 (-.04; .06)	-			
5 Etnisk uppväxt	-.04 (-.09; .02)	-.02 (-.07; .03)	-.04 (-.09; .01)	-.04 (-.09; .01)	-		
6 Inkomst	.02 (-.03; .07)	.001 (-.05; .05)	-.09** (-.14; -.04)	.20** (.16; .25)	-.04 (-.08; .01)	-	
7 Utbildning	.05* (.01; .1)	.03 (-.08; .01)	-.22** (-.27; -.17)	-.12** (-.17; -.07)	.03 (-.02; .08)	.44** (.40; .48)	-

Not: $N = 1635$, * = $p < 0.05$, ** = $p < 0.01$. Värden inom parentes under korrelationskoefficienten visar 95% konfidensintervall. Kön (0 = kvinna, 1 = man), etnisk uppväxt (svensk uppväxt = 0, icke svensk uppväxt = 1).

Låg Honesty-humility uppvisar ett positivt signifikant samband med Låg Agreeableness ($r = .20$, $p < .001$). Den positiva korrelationen mellan Låg Honesty-humility och Låg Agreeableness innebär att när den ena variabelns värde går upp så går även den andra variabelns värde upp. Det innebär även att när den ena variabelns värde går ner, så går den andra variabelns värde ner. Detta innebär att risken för att vara villig att stjäla pengar är större hos de individer som tenderar att hitta fel hos andra, samt att de som har en vänligare inställning till andra lider mindre risk att vara villiga att stjäla pengar.

Tabell 4

Multipel linjär regressionsanalys för Låg Honesty-humility dess korrelation med Låg Agreeableness, ålder, kön, och utbildningsnivå. Bootstrap med 5000 iterationer har använts för beräkning av nedre och övre 95%-igt konfidensintervall (LCL, UCL)

<i>Variabel</i>	β	<i>LCL</i>	<i>UCL</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Intercept	2	1.70	2.30		13.06	<.001
Låg Agreeableness	.22	.15	.29	.14	6.10	<.001
Ålder	-.013	-.016	-.010	-.20	-8.52	<.001
Kön (man)	.34	.24	.44	.15	6.34	<.001
Utbildning	-.05	-.07	-.02	-.08	-3.36	.001

Justerat $R^2 = 9.8\%$

Not: β = ostandardiserad regressionskoefficient, LCL = nedre konfidensintervallet, UCL = övre konfidensintervallet, Beta = standardiserad regressionskoefficient, t = t-värde, p = p-värde, Kön (0 = kvinna, 1 = man).

Resultatet av den bivariabla korrelationsanalysen visar på ett signifikant samband mellan Låg Honesty-humility och Låg Agreeableness. I den multipla linjära regressionsanalysen i tabell 4 går det att avläsa att sambandet kvarstår även under kontroll för kön, ålder och utbildning. Sambandet sjönk dock från $r = .20$ till $Beta = .14$ ($p < .001$) i den multipla linjära regressionsanalysen. Resultatet kan tolkas som att en enhets ökning på Låg Agreeableness medför .22 skalstegs ökning vad gäller Låg Honesty-humility. Härmed visar resultatet att sambandet mellan Låg Honesty-humility och Låg Agreeableness är positivt samt förblir signifikant även när det kontrolleras för bakgrundsvariabler såsom kön, ålder och utbildning.

Det justerade R^2 -värdet visar på att samtliga variabler i regressionsanalys förklarar 9,8% av variationen i Låg Honesty-humility. Detta visar hur mycket av den beroende variabeln, det vill säga honesty-humility, förklaras av de oberoende variablerna agreeableness, ålder, kön, och utbildning. Bakgrundsvariablerna var signifikanta med ett p-värde på $< .001$ för ålder och kön

samt .001 för utbildning. Det som utmärkte sig var bakgrundsvariabeln för ålder som visade ett standardiserat *Beta*-värde på -.20 vilket går att tolka som att ju äldre man blir desto lägre är risken för att vara villig att stjäla pengar.

Diskussion

Resultatdiskussion

Den utförda studiens syfte var att undersöka sambandet mellan agreeableness och honesty-humility. Resultatet mellan agreeableness och honesty-humility visar på ett signifikant positivt samband, vilket besvarar forskningsfrågan. Sambandet kvarstod även när kontroller mot bakgrundsvariablerna ålder, kön och utbildning utfördes. Resultatet av den utförda studien ligger i linje med den tidigare redovisade forskningen (Ashton & Lee, 2008a; de Vries, 2018; Pletzer et al., 2019). En möjlig förklaring till det positiva sambandet mellan personlighetsdimensionerna kan vara att de ligger nära varandra men representerar olika vinklar på liknande drag (Ashton & Lee, 2005).

I en meta-analys utförd av Pletzer et al. (2019) visas det på hur Honesty-humility och Agreeableness är starka och tydliga indikatorer på oönskat och kontraproduktivt beteende på arbetsplatsen. Individer med låg Honesty-humility karaktäriseras av att bryta mot regler för personlig vinning, är villiga att utnyttja andra samt motiveras av pengar och status, vilket skapar oönskade beteenden såsom stöld och bedrägeri. Detta är beteenden som slår mot organisationen snarare än de mellanmännsliga relationerna inom organisationen. Vad gäller individer med låg Agreeableness så karaktäriseras de av ett negativt beteendemönster som kan bestå av skvaller om kollegor, stöld från kollegor eller aggressiva påhopp.

Vries (2018) beskriver hur låga värden av Honesty-Humility och låga värden av Agreeableness tillsammans med låg conscientiousness/samvetsgrannhet kan beskrivas för mardrömsdrag hos ledare. Låga värden av Honesty-Humility kan hjälpa till att se en korrelation till bland annat att skapa en dålig organisationskultur eller förvärpa en redan dålig organisationskultur. Ovänlighet (låg Agreeableness) kan identifiera ledare som är oförlåtande, väldigt kritiska, oflexibla och otåliga vilket leder till missnöje på jobbet. Det är drag hos ledare som Vries (2018) kallar för mörkt ledarskap.

Wang et al., (2021) beskriver i sin studie hur ett samband mellan Honesty-Humility och Agreeableness ser ut i förhållande till interpersonella relationer hos chefer i två olika länder (Australien och Kenya). Det visade sig att Agreeableness har ett positivt samband med

interpersonell kompetens. Det visade sig också att Honesty-Humility förstärker den interpersonella kompetensen om man redan mäter högt på Agreeableness.

Slutdiskussion

Studien bidrar till en bredare förståelse för forskningsområdet kring personlighet och utfall på arbetsplatsen, som fortfarande tenderar att upptäcka direkta, linjära relationer mellan personlighetsdrag och utfall, snarare än hur utfall beror på individens kombination av olika personlighetsdrag.

Studien bidrar även med en bredare förståelse för en relativt sparsamt utforskad personlighetsdimension, den modererande Honesty-humility (Wang et al., 2021). Studien visar att Honesty-humility inte bara är en unik och viktig prediktor för utfall på arbetsplatsen (Lee et al., 2019; Pletzer et al., 2019) utan också att Honesty-humility kan framhäva eller stävja uttryck av andra personlighetsdrag, speciellt de som påverkar kontexten i interpersonella relationer såsom agreeableness.

Då oönskat beteende på arbetsplatsen är ett stort problem (Coffin, 2003), som årligen kostar stora summor pengar i bland annat Sverige och USA (SH - Svensk Handel, 2022; NRF - National Retail Federation, 2020) så torde möjligheten att främja eller stävja arbetsplatsutfall vara en viktig del i all personalrekrytering. Eftersom Berry, Ones och Sackett (2007) hävdar i sin meta-analys att det är individens personlighet som påverkar utfallet på arbetsplatsen är användandet av personlighetstester något som borde utökas i rekryteringssyfte. Coffin (2003) pekar på att det till exempel är personal på alla nivåer som stjälar. Det finns då all anledning att använda personlighetstester i större utsträckning än bara på chefsnivå.

Därmed anser vi att fokus borde ligga på båda dessa personlighetsdimensioner när man ska se till att främja det mest positiva utfallet på arbetsplatsen och stävja CWB. Det skulle kunna spara/rädda/minska kostnader för flera miljarder (Coffin, 2005).

Studiens begränsningar

Denna studie har använt sig av två frågor från enkäten Riks-SOM 2018. Dessa frågor har sedan använts som indikatorer på två personlighetsdrag. För framtida studier är det önskvärt om psykometriska metoder används, med fler frågor som utgår från Honesty-humility samt Agreeableness. Detta för att studiens reliabilitet ska kunna stärkas upp.

Framtida forskning

Studiens resultat visar att även bakgrundsvariablerna ålder, kön och utbildning har ett signifikant samband med Låg Honesty-humility, något som kan vara värt att fokusera på vid framtida forskning. Svagast samband hade utbildning medan ålder hade starkast samband.

Studiens resultat visar även på vikten av att se till kombinationer av personlighetsdrag vid framtida forskning kring oönskat beteende på arbetsplatsen, detta då just CWB kan innebära en risk både för organisationer och kollegor.

Referenser

- APA. (2010). *Resource Document on Xenophobia, Immigration, and Mental Health*.
https://www.psychiatry.org/File%20Library/Psychiatrists/Directories/Library-and-Archive/resource_documents/rd2010_Xenophobia.pdf
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 73(5), 1321–1353. [https://doi-org.ezproxy.server.hv.se/10.1111/j.1467-6494.2005.00351.x](https://doi.org.ezproxy.server.hv.se/10.1111/j.1467-6494.2005.00351.x)
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 150-166.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008a). The HEXACO model of personality structure. *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment: Volume 2 — Personality Measurement and Testing*, 239-260. <https://doi.org/10.4135/9781849200479.n12>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008b). The HEXACO model of personality 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>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 340–345. <https://doi.org/10.1080/00223890902935878>
- Ashton, M. C., Lee, K., & De Vries, R. E. (2014). The HEXACO honesty-humility, agreeableness, and emotionality factors: A review of research and theory. *Personality and Social Psychology Review*, 18, 139–152. <https://doi.org/10.1177/1088868314523838>.
- Ashton, M. C., Lee, K., & Son, C. (2000). Honesty as the sixth factor of personality: Correlations with Machiavellianism, primary psychopathy, and social adroitness. *European Journal of Personality*, 14(4), 359-368
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 410–424. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.410>

- Coffin, B. (2003). Breaking the silence on white collar crime. *Risk Management*, 50(9), 8.
<https://link.gale.com/apps/doc/A107762284/AONE?u=googlescholar&sid=bookmark-AONE&xid=0b074c20>
- Cook, R. H., Griffiths, M. D., & Pontes, H. M. (2020). Personality Factors in Exercise Addiction: A Pilot Study Exploring the Role of Narcissism, Extraversion, and Agreeableness. *International journal of mental health and addiction*. (18)1, 89-102.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11469-018-9939-z>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics: and sex and drugs and rock 'n' roll*. 4th ed. London: SAGE
- Graziano, W. G., Habashi, M. M., Sheese, B. E., & Tobin, R. M. (2007). Agreeableness, empathy, and helping: A person × situation perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4), 583–599. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.4.583>
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504-528.
[https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *Big Five Inventory (BFI)* [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t07550-000>
- 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>
- Kocaturk, M., & Bozdog, F. (2020). Xenophobia among university students: its relationship with big five factor model and drak triad personality traits. *International journal of educational methodology*. 6(3), 545-554.
<http://dx.doi.org/10.12973/ijem.6.3.545>
- Larsen, R., & Buss, D. (2005). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 303–328. <https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902>.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2005). [Psychopathy, machiavellianism, and narcissism in the five-factor model and the HEXACO model of personality structure](#). *Personality and Individual Differences*, 38(7), 1571-1582.

- Lee, K. & Ashton, M.C. (2012). Getting mad and getting even: Agreeableness and Honesty-Humility as predictors of revenge intentions. *Personality and Individual Differences*, 52, 596-600.
- Markstedt, E. (2014). Representativitet och viktning - Riks-SOM som spegel av det svenska samhället 1986-2013. *Rapport 2012:30 v2*. SOM-institutet, Göteborgs Universitet.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1990). *Personality in Adulthood*, Guilford, New York.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1995). Trait explanations in personality psychology. *European Journal of Personality*, 9(4), 231-252. <https://doi.org/10.1002/per.2410090402>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). Empirical and theoretical status of the five-factor model of personality traits. *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment: Volume 1 — Personality Theories and Models*, 273-294. <https://doi.org/10.4135/9781849200462.n13>
- McGrath, D. S., Neilson, T., Lee, K., Rash, C. L., & Rad, M. (2018). [Associations between the HEXACO model of personality and gambling involvement, motivations to gamble, and gambling severity in young adult gamblers](#). *Journal of behavioral addictions* (7)2, 392-400. <https://doi.org/10.1556/2006.7.2018.29>
- NRF - National Retail Federation. (2020). *National retail security survey 2020*. <https://nrf.com/research/national-retail-security-survey-2020>
- Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in a minute or less: a 10-item short version of the big five inventory in English and German. *Journal of research in personality*. 41(1), 203-212. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.02.001>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
- SH - Svensk Handel. (2022). *Stölder och svinn i detaljhandeln*. <https://via.tt.se/data/attachments/00231/15c137c2-2707-40e8-99bc-b784571b3862.pdf>
- SOM-institutet. (2019). *Den nationella SOM-undersökningen en metodöversikt. Frida Tipple och Marcus Weissenbilder [SOM-rapport nr 2019:2]* [Video]. <https://docplayer.se/155199249-Den-nationella-som-undersokningen-en-metodoversikt-frida-tipple-och-marcus-weissenbilder-som-rapport-nr-2019-2.html>
- Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K., & De Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus

- HEXACO. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 369-383. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.004>
- Salkind, N. J. (2016). *Statistics for people who (think they) hate statistics*. 6th ed. Los Angeles: Sage Publications
- Saucier, G. (2009). Recurrent personality dimensions in inclusive lexical studies: Indications for a Big Six structure. *Journal of Personality*, 77(5), 1577-1614.
- Sun, P., Liu, Z., Guo, Q., & Fan J (2019). Shyness Weakens the Agreeableness-Prosociality Association via Social Self-Efficacy: A Moderated-Mediation Study of Chinese Undergraduates. *Front. Psychol.* 10:1084 <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01084>
- von der Heiden, J. M., & Egloff, B. (2021). Associations of the Big Five and locus of control with problem gambling in a large Australian sample. *PLOS ONE*, 16(6), e0253046. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253046>
- Vries, R.E. (2018) Three Nightmare Traits in Leaders. *Front. Psychol.* 9:871. <https://doi:10.3389/fpsyg.2018.00871>
- Vries, R. E., Vries, A. D., & Feij, J. A. (2009). Sensation seeking, risk-taking, and the HEXACO model of personality. *Personality and Individual Differences*, 47(6), 536-540. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.05.029>
- Wang, Y., Dunlop, P. D., Parker, S. K., Griffin, M. A., & Gachunga, H. (2021). The moderating role of honesty-humility in the association of agreeableness with interpersonal competency: A study of managers in two countries. *Applied Psychology*, 71(1), 219-242. <https://doi.org/10.1111/apps.12318>
- Wingate, T. G., Lee, C. S., & Bourdage, J. S. (2019). Who helps and why? Contextualizing organizational citizenship behavior. *Canadian journal of behavioural science*. 51(3), 147-158. <http://dx.doi.org/10.1037/cbs0000125>
- Zajenkowski, M. (2017). Hostile and energetic: Anger is predicted by low agreeableness and high energetic arousal. *PloS ONE*, 12(9). <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0184919>
- Zajenkowski, M & Szymaniak, K. (2021). Narcissism between facets and domains. The relationships between two types of narcissism and aspects of the big Five. *Current psychology*, 40(5), 2112-2121. <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-019-0147-1>