

Lunds Universitet  
Institutionen för psykologi

# **Personlighetens betydelse för prestation och gruppeffektivitet**

Magisterexamen psykologi ht 2005  
Jonas Pettersson

Handledare: Clemens Weikert  
Examinator: Magnus Lindgren

# Personlighetens betydelse för prestation och gruppeffektivitet

Jonas Pettersson

Personlighetspsykologin har dominerats av forskning kring fem-faktor-modellen under framförallt 1980-90 talet. (Pervin, 1990). Det finns idag ett antal studier som sökt att beskriva individers prestation utifrån fem-faktor-modellen. Det finns dock inga entydiga resultat som indikerar att vissa specifika personlighetsfaktorer kan förklara en individs prestation. Föreliggande undersökning omfattade 455 personer på ett medelstort företag i Mellansverige. Dessa var arbetare/kollektivanställda, tjänstemän och tjänstemän med chefsansvar. Studien visade att både personlighetskaraktäristiska och bakgrundsdata har samband med prestation och gruppeffektivitet. Studien kan därmed till viss del replikera tidigare forskning, men också peka på den situationella betydelsen för prestationen.

*Nyckelord:* prestation, effektivitet, personlighet, fem-faktor-modell

## Inledning

Denna studie kommer att beskriva olika typer av teorier, och via trait psykologin undersöka samt diskutera förutsättningarna för prestation. Forskningen har via ett flertal olika teorier försökt att förklara vilka mekanismer som kan förklara individers prestation samt gruppeffektivitet. Nedan beskrivs dessa teorier.

### *Social kognitiv teori*

Strukturen som finns för att förklara social kognitiv personlighets teori beskriver i huvudsak kognitiva processer. Tre strukturella koncept används i huvudsak; förväntningar-förhoppningar, kompetens-förmåga och mål. Forskarna menar att det är dessa tre olika begrepp som i huvudsak förklarar personligheten. Själva fundamentet av personlighet enligt dessa forskare återfinns i hur individen påverkas av de olika situationer som individen befinner sig i samt på vilket sätt individen då också beter sig (Pervin & Oliver, 2001).

Self-efficacy används för att förklara individers och grupper förmåga att prestera. Detta social-kognitiva angreppssätt menar på att olika processer är vad som skapar vår personlighet. Ett "jag" menar forskarna att det inte finns, det finns däremot "jag" processer som tillsammans utgör individens personlighet. Dessa processer menar forskarna att de varierar över tid och situation. Det begrepp som framförallt har etablerats av social-kognitiva forskare är self-efficacy. Detta begrepp avser att beskriva individens möjlighet att hantera specifika situationer. Det är individens förmåga att avgöra hur en situation ska utföras som forskarna menar på påverkar oss hur ett resultat uppstår. Förmågan av att engagera sig i olika aktiviteter, ansträngningen vi tar till, hur uthålliga vi är samt våra emotionella förutsättningar under tiden vi engagerar oss är vad som utgör teorins fundament. Förmågan att tänka, känna och bete oss på är fundamentalt för hur vi kommer att reagera i olika situationer, beroende på situationens karaktär så agerar vi olika (Pervin & Oliver, 2001).

### *Trait-psykologins ursprung*

Trait teorier har under de senast 20 åren fått ett allt större utrymme, och det är viktigt att tydliggöra att det finns ett flertal andra teorier som också de avser att förklara personligheten, dock görs ett teoretiskt avtramp i denna studie i syfte av att närmare undersöka trait-teoriernas ursprung och relevans.

Att använda språket, och adjektiv för att skapa en modell för att förklara personligheten med kan dateras långt bak i tiden. Redan 1884 utvecklade Sir Francis Galton, (Galton, 1884, i Caprara & Cervone, 2000), ett tillvägagångssätt som gick ut på att via lexikon finna så många adjektiv som möjligt som syftade till att beskriva personligheten. Ungefär ettusen ord identifierades och klassades i olika grupper. På detta sätt fick Galton en viss struktur och ordning på den massiva begreppssamlingen. I slutet av 1900- talet fanns det ett par universitet i USA, men också i Tyskland som även de genom att samla ihop begrepp försökte att strukturera personligheten. Dessa försök var dock ingen större succé. Det arbete som fick större uppmärksamhet var Allport och Odberts forskning (1936, i Caprara & Cervone, 2000). Allport och Odbert samlade då ihop begrepp som var ord som var socialt accepterade symboler, i syfte att beskriva och utvärdera personligheten. Av 400 000 möjliga begrepp valdes 17 953 begrepp ut, den största mängden i historien. Termerna sorterades under fyra kategorier. Den första kategorin syftade till att sammanfatta personlighetsegenskaper som var relativt stabila och kontinuerliga över tid (till exempel; social och aggressiv). De övriga tre kategorierna var definierade som begrepp som syftade till att beskriva tillfälliga emotionella tillstånd. Forskningsresultat har kunnat påvisa ett värde i denna ursprungliga modell.

Cattell utvecklade sedan denna modell. Cattell menade att det var enstaka ord som beskriver individuella skillnader och det är dessa enskilda ord som bäst beskriver skillnader i personligheten. Empiriskt bantade Cattell ner de antalet termer som Allport och Odbert hade använt i sin forskning till att försöka att förklara personligheten med. 171 termer användes i Cattells studie, som sedan ytterliggare reducerades till 35 begrepp. Av dessa var det 12 begrepp som var de personlighetsfaktorer som avsåg att beskriva Cattells personlighetsteori. (Pervin, 1990).

1937 publicerade Allport forskning, han menade att personlighetsegenskaper är det mest fundamentala i personligheten. (Pervin, 1990)

Personlighetsegenskaperna och dess popularitet har varierat, olika synsätt och olika teorier har genom åren utvecklats de teorier som idag finns för att beskriva personligheten. Från 1960-talet har forskningen utvecklats markant. Det som kom att bli speciellt under denna tid var att forskningen hade ett nytt angreppssätt. Forskare under denna tid hade den kontroversiella teorin om person-situation. (Pervin, 1990). Forskare menade att individer uttrycker sig via sin personlighet på olika sätt varierande av vilken situation individen befann sig i. Forskningen under denna tidsperiod tog upp det faktum att individer tenderar att förändras beroende på vilken situation som uppstår. Dock menade forskare att individen trots allt upplevde sig själv vara samma person, oavsett vilken situation individen befann sig i. De forskare som dominerade denna forskning var; Gordon Allport, Raymond B. Cattell och Hans J. Eysenck. (Pervin, 1990)

Cattell definierade personligheten i sina studier utifrån förmåga, temperament och dynamik. Cattell menade att förmågan var den del av personligheten som avsåg att beskriva hur väl en individ hanterar problem. Temperamentet beskriver den generella stil och det tempo som individen utför sin uppgift genom. Dynamiken i sig beskriver vad som får individen att åta sig uppgiften och vilka motiv som ligger bakom för att individen ska utföra uppgiften. (Pervin, 1990). Eysenck menade i studier att personligheten var organiserad hierarkiskt. (Pervin, 1990). Under 1960-talet fanns det en forskare vid namn Warren Norman (Caprara & Cervone, 2000) som åter vände sig till lexikonet för att genom språket söka svar på personlighetens

komplexitet. Normans arbete baserades på det arbete som Allport och Odbert en gång hade utvecklat på 1930-talet. Norman utvecklade en struktur som bestod av fem faktorer, dessa var (på engelska) Surgency, Agreeableness, Conscientiousness, Emotionell stability och Culture. Goldberg och Peabody i (Caprara & Cervone, 2000) utvecklade sedan Normans arbete genom att variera olika faktoranalys metoder, och kunde genom dessa metoder replikera Normans tidigare forskning. De områden som kom att bli mest etablerade, och som idag används i forskningen är (på engelska) Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism & Openness to experience. Många studier har under åren kunnat replikera dessa ursprungliga resultat, och kunnat bekräfta att det är dessa begrepp som tillsammans kan förklara en individs personlighet. (Pervin, 2002; Brody & Ehrlichman, 1998).

I den forskning som fram tills nu har gjorts, finns det ett par generella utgångspunkter som i stort är bekräftade och accepterad. Personlighetsegenskaper syftar till att beskriva en individs personlighet utifrån hur individen i generell bemärkelse beter sig. Personlighetsegenskaper avser att beskriva den olikhet som individer har utifrån hur varje enskild individ fungerar i olika situationer. En individ kan till exempel beskrivas som utåtgående och social, individen har då dessa egenskaper som sina främsta personliga egenskaper medan en individ som beskrivs som blyg och tillbakadragen har dessa personlighetsfaktorer som sina främsta egenskaper. Beskrivandet av skillnaderna mellan olika personligheter görs genom att jämföra olika personlighetstyper med varandra, vilket även är en allmänt accepterad metod idag. Således, för att förklara den generella personligheten en individ har är det användbart att beskriva personlighetsegenskaperna. (Pervin, 1990).

### *Tre-faktor-modellen*

I den forskning som utvecklades fanns det en forskare, som nämnts tidigare, vid namn Hans J. Eysenck. Han menade som andra forskare också gjorde, att det fanns en naturlig struktur och hiarki i personligheten, och att denna personlighetsstruktur kan upptäckas och utforskas via faktor analyser. Den forskning som han bedrev och som syftade till att förklara personligheten, bestod i början av hans forskning av två huvudsakliga faktorer. Dessa var introversion-extraversion samt neuroticism. Vid senare forskning lade Eysenck till ytterligare en faktor som han valde att kalla psychoticism. Dessa tre faktorer används i dag under benämningen Eysenck´s PEN tre-faktor teori i personlighet. (Pervin & Oliver, 2001).

### *Big Five*

I skuggan av den utveckling forskning hade under 1960- talet utvecklades två modeller som på många sätt liknar varandra. Dessa var "Big Five" av Lewis Goldberg och "Fem-faktor-modellen" av Paul T. Costa Jr och Robert R. McCrae. (Pervin, 1990).

Skillnaden mellan Big Five och Fem-faktor-modellen är mycket liten, men historien skiljer dem båda åt. Big Five utvecklades ursprungligen genom forskning på 1960-talet som helt och hållet syftade till att via så många adjektiv som möjligt beskriva personligheten. Det som forskare under denna tid gjorde, och som lade grunden till dessa trait-teorier som skapades av att förklara personligheten via teorier var att samla så många begrepp som möjligt som kunde förklara individens personlighet. Efterhand gjordes ett flertal studier som syftade till att dela upp de adjektiv som hade använts och genom dessa begrepp dela upp personligheten via faktoranalyser till olika områden som kan förklara personligheten. (Pervin, 1990).

### *Fem-faktor-modellen*

Samtidigt som Big Five utvecklades fanns det ytterligare en metod som också syftade till att beskriva personligheten. Denna modell går under namnet fem-faktor-modellen och den utvecklades under 1980- och 1990- talet. Genom att studera tidigare publicerade teorier om

hur personligheten är uppbyggd, och genom professionellt utformade frågeformulär skapades fem-faktor-modellen. Gradvis, genom ett stort antal studier, kunde McCrae & Costa i (Pervin, 2002) identifiera fem robusta generella personlighetsegenskaper. Forskarna utvecklade också ett instrument för att kunna mäta dessa fem personlighetsegenskaper. Instrumentet kallades NEO personlighets index (NEO-PI) och innebar att man kunde mäta de fem egenskaperna Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism & Openness to experience, dessa mätningar genomfördes på samma sätt som de utförs idag, via enkäter. Det som gjorde denna modell unik och mer etablerad som teori var att både McCrae & Costa i (Pervin, 2002) tillsammans utförde empiriska studier som syftade till att studera personlighetstendenser i större populationer som varierade i bland annat ålder, och studier som varierade över tid. McCrae & Costa i (Caprara & Cervone, 2000) hävdade i sin forskning framförallt att modellen kunde användas, inte bara för att beskriva sin egen personlighet, men också för att förklara andras personlighet. Den samlade kunskapen i de studier som fram tills nu har gjorts, visar på att oavsett språk och kultur, finns dessa fem faktorer representerade hos individen. (Brody & Ehrlichman, 1998). Det finns två argument som talar för att McCrae & Costas fem-faktor-modell är stabil och pålitlig. Den ena är faktoranalyser som i populationer visar på att faktorerna är stabila och alltid får höga värden. Den andra är att det finns tydliga tendenser till att faktorerna har små skillnader i sina medelvärden mellan olika åldersgrupper. Denna upptäckt har lett till att forskarna menar på att modellen är pålitlig att använda sig av då individen nått en ung vuxen ålder. McCrae & Costa menar också att det finns belegg för att de tidigare teorierna som syftat till att beskriva personligheten kan sammanfattas genom fem-faktor-modellen. Aktuell forskning menar också att modellen kan vara en utgångspunkt för den teoretiska ansatsen i personlighetspsykologin. (Caprara & Cervone, 2000).

### *Användandet av fem-faktor-modellen*

Redan 1979 förklarade forskaren Cattell värdet av fem-faktor-modellen. Cattell sammanfattade modellens fem starkaste bevis som visade sig vara av stor betydelse för personlighetspsykologi. (1) Resultaten av faktoranalyser av olika typer av data är närliggande varandra. (2) Liknande resultat i olika länder samt kulturer finns. (3) Liknande resultat i olika ålderskategorier. (4) Ett redskap för att förutse beteende i den naturliga miljön. (5) Bevisligen finns det signifikant genetisk förankring i ett stort antal personlighetsegenskaper. (Pervin, 2002)

Pervin (2002) har i sina efterforskningar lokaliserat nio olika huvudområden av argument som ofta är återkommande. Dessa nio olika huvudområden är:

*Universalitet.* Faktoranalyser som har gjorts i andra länder utanför USA, har funnit liknande faktorer trots skillnader i språk och kultur. Trots att studier inte har utförts i alla språk som finns så visar resultaten att samma fem faktorer oberoende av språk finns i de olika länderna. (Church, 2000; Goldberg, 1993) Refererat i Pervin, (2002).

*Ärftlighet.* Det finns belegg för att de personlighets egenskaper som beskrivs i fem-faktor-modellen också är genetiskt förankrade. Forskarna menar att upp till 40 % av variansen kan förklaras genetiskt, (Loehlin, 1992; Reimann, Angleitner & Strelau, 1997) Refererat i Pervin, (2002).

*Evolutionär signifikans.* De begrepp som används för att förklara beteenden sägs ha utvecklats för att människor ska kunna kategorisera fundamentala begrepp. Forskarna menar också att begreppen har sitt ursprung i adaptiva syften. Extraversion och emotionell stabilitet är viktiga

för valet av partner. Ihärdighet och känslomhet är viktiga i relation till grupsamstämmighet och överlevnad. (Buss, 1997; Buss, 1999) refererat i Pervin, (2002)

*Tvär-arts representation.* Forskare pekar på att det inte enbart är människan som kan förklaras med hjälp av fem-faktor-modellen. Fem-faktor-modellen har via närliggande arter till människan såsom schimpansen också studerats. Framförallt är det faktorerna extraversion, emotionell stabilitet samt känslomhet som är väl förankrade hos apen. Denna forskning uttrycker också att fem-faktor-modellen inte enbart förklarar en mänsklig personlighet utan att det också finns en evolutionär förankring. (Gosling & John, 1999) refererat i Pervin, (2002); (King & Figueredo, 1997).

*Själuppskattning samt observationsuppskattningar.* Det finns bevis för att inte enbart individer som själva får förklara sitt beteende gör så i relevanta definitioner, utan att de som observerar dessa individer förklarar dem med samma typ av begrepp. (Funder & Colvin, 1997) refererat i Pervin, (2002).

*Longitudinell stabilitet.* Det finns bevis för att det finns en longitudinell stabilitet. Framförallt när individen har nått ung vuxen ålder. De personlighetsegenskaper som brukar tillskrivas individen, och som andra uppfattar att individen har är också ofta de personlighetsegenskaper som är stabila över tid. (Caspi, 2000; Caspi & Roberts, 1999; Costa & McCrae, 1997) refererat i Pervin, (2002)

*Biologisk förankring.* Det finns belägg för att personlighetsegenskaper samt neurofysiologiska strukturer samstämmer med varandra. Denna relation mellan dessa båda olika vetenskaper befinner sig i en utvecklingsfas just nu. Men det finns belägg för att ett flertal gener och ett flertal biologiska processer bidrar med enskilda personlighetsegenskaper. (Zuckerman, 1995; Pickering & Gray, 1999) refererat i Pervin, (2002).

*Förutseende verktyg.* Det finns bevis för att fem-faktor-modellen kan ligga till grund för att förklara samt förutse beteenden över tid samt situation. Modellen kan också användas som beslutsunderlag för anställning av personal. (Hogan, 1991; Hogan & Ones, 1997) refererat i Pervin, (2002).

*Psykopatologiskt.* Det finns bevis för att de fem grundläggande personlighetskategorierna kan användas för att diagnostisera individer med psykologiskt relaterade sjukdomar. Vissa forskare menar till och med att fem-faktor-modellen kan användas på ett bättre sätt än som görs med andra modeller idag. (Costa & Widiger, 1994; Widiger, 1993; Widinger & Sankis, 2000) refererat i Pervin, (2002).

Naturligtvis finns det forskare som ställer sig kritiska till den sammanfattade positiva bedömningen som gjorts via fem-faktor-modellen. Pervin (2002) har sammanfattat denna forskning samt kritiken som råder enligt följande:

*Metod.* Den vetenskapliga metodik som fram till nu har använts för att utveckla fem-faktor-modellen har fått kritik. Framförallt finns det kritik som menar på att de huvudsakliga faktorerna inte är tillräckligt samstämda. Till exempel finns det forskning som menar på att emotionell stabilitet samt extraversion korrelerar negativt. (Epstein, 1996; Block, 1995) refererat i Pervin, (2002).

Utöver detta finns det en problematik i den systematik som de fem huvudfaktorerna representerar samt de subskalor som fem-faktor-modellen representerar. Det finns helt enkelt

problem med att på ett korrekt sätt systematisera subskalorna. Denna kritik återfinns då också hos dem som menar på att de fem faktorerna inte är tillräckligt oberoende av varandra. (Epstein, 1996; Block, 1995) refererat i Pervin, (2002).

*Universalitet.* Det finns betydande språkliga kopplingar mellan olika personlighetskaraktärer i olika språk och länder. Trots detta finns det bevisliga studier som pekar på att det finns skillnader mellan personlighetsegenskaper i olika språk dessutom att begrepp som används i olika kulturer kan ha olika innebörd och betydelse. (John & Srivastava, 1999) refererat i Pervin, (2002).

*Longitudinell stabilitet.* Åsikterna går isär gällande den longitudinella stabiliteten av personligheten. Framförallt menar ett flertal forskare att det finns stora och betydande skillnader i personligheten över tid, mellan att vara barn och att vara vuxen. Samtidigt menar forskare att den stabilitet som finns i personligheten återfinns i korta tidsintervall och inte i längre tidsintervall.

Likaså menar många forskare att beteendet i stor utsträckning är situationsanpassat och inte i lika stor utsträckning är ärftligt. (Lewis, 1999, 2001; Roberts & Del Vecchio, 2000) refererat i Pervin, (2002).

*Förutseende.* Det ifrågasätts i allt större utsträckning om beteenden är stabila i olika typer av situationer, samt om man då också kan förutse en prestation som baserats på personlighetsskattningar. Den forskning som har gjorts antyder dock att det är samvetsgrannhet faktorn som i största grad kan förutse en prestation. (Mischel & Shoda, 1999; Hough, 1997; Hough & Oswald, 2000) refererat i Pervin, (2002).

*Ärftlighet.* De extrema åsikter som finns, där forskarna menar på att personligheten i stor utsträckning är ärftlig, tar sällan eller aldrig hänsyn till miljöns påverkan på individen. Bevis för detta är de barn i familjer som växer upp under mycket liknande förhållanden inte garanteras utveckla liknande personlighet. Likaså bör hänsyn tas till de olika möjligheter som livet kan ge, samt föräldrarnas påverkan. (Maccoby, 2000) refererat i Pervin, (2002).

*Individen.* Det finns små möjligheter att via fem-faktor-modellen kunna beskriva en individ utifrån hur man upplever att man känner en person. Forskare menar att man först efter att ha studerat alla individer faktiskt kan uttala sig om vilka personlighetsfaktorer som är generella för alla individer. (Caprara & Cervone, 2000; Pervin, 2002).

*Meningsfullheten.* Ett flertal studier menar på att fem-faktor-modellen inte kan sammanfatta personligheten på ett övergripande sätt. Det bör åtminstone finnas två eller tre faktorer till för att kunna sammanfatta personligheten via fem-faktor-modellen. Att så är fallet, kan också innebära att uppenbarliga brister finns i fem faktors modellen. (Paunonen & Jackson, 2000) refererat i Pervin, (2002).

### *Personlighetsegenskapernas betydelse för olika typer av prestationer*

Mycket av den forskning som bedrivits inom personlighetspsykologin har av naturliga skäl haft sitt fokus på personliga egenskaper (Pervin, 1990). Idag finns det en allmän mening om att ett visst antal egenskaper kan beskriva en individ. Företrädelsetvis har den forskning som bedrivits fram till idag hanterat data via statistiska modeller. En allmän mening är att man genom faktoranalys kan påvisa att det finns fem generella personlighetsdrag.

Vidare har forskningen också studerat sambanden mellan olika personlighetskaraktäristiska samt olika beteenden. (Pervin, 2002)

Inom ramen för den här rapporten ska sambandet mellan personlighet, prestation och effektivitet studeras. Det finns, i den forskning som gjorts, försök att studera vilka motivationella faktorer som kan predicera prestation utifrån fem-faktor-modellen. (Zweig & Webster, 2004).

Samtidigt finns det ett flertal studier som studerat vilka faktorer i fem-faktor-modellen som kan predicera en akademisk prestation. (Premuzic & Furnham, 2003; Lounsbury, Sundstrom, Loveland & Gibson, 2003).

Det finns i aktuell forskningen en viss oenighet avseende vilka personlighetsegenskaper som kan förklara en individs prestation. Nedan följer en mer detaljerad redogörelse för denna forskning.

### *Fem-faktor-modellen som prediktor för prestation och effektivitet*

*Samvetsgrannhet.* Samvetsgrannhets faktorn associeras med en pålitlig, försiktig, noggrann, ansvarstagande, organiserad, planerad, hårt arbetande, envis samt målinriktad person.

Personlighetsvariabeln samvetsgrannhet kan enligt den empiriska forskningen till stor del förklara individens förmåga att prestera. (Barrick & Mount, 1991) Denna variabel har via forskningen visat sig vara en betydande egenskap som bör finnas hos individer i ett team. Individerna i teamet bör alltså inneha denna egenskap för att en prestation ska kunna genomföras.

Det finns dock studier som pekar på motsatsen, att denna personlighetsvariabel inte kan förklara en individuell prestation eller en grupps effektivitet. Framförallt har aktuell forskning av Kichuk & Wiesner, (1997) via sin empiriska studie funnit att så inte var fallet. De fann inte något positivt samband mellan samvetsgrannhet och prestation.

Det är tydligt att det finns motsättningar inom forskningen. Detta visade sig framförallt då Mount & Barrick (1998) presenterade sin studie som gick i linje med att fem-faktor-modellen, och i detta fall samvetsgrannhet faktorn, kunde förklara gruppens effektivitet samt individens prestation. Likaså menar Hough (1992) att samvetsgrannhet skulle kunna predicera en grupps effektivitet.

*Extraversion.* Personlighetsvariabeln extraversion kan exemplifieras med egenskaper som associeras med social kompetens, att vara kategorisk, bestämd, rigid, pratsam samt aktiv. Extraversion har i forskningen till stor del kunnat förklara den individuella arbetsprestationen. Detta i yrken som till stor del består av sociala kontakter. I teamet har begreppet till viss del kunnat förklaras vara en betydande komponent. Detta kan dock ej helt och hållet vidhållas då forskningen i detta avseende är något tudelad. Bland annat kunde Hough, (1992) konstatera utifrån sina resultat att begreppet extraversion kunde förklara teamets effektivitet. Likaså kunde ett flertal aktuella studier bekräfta resultaten som pekar på att extraversion inte bara kan förklara den individuella prestationen utan också gruppeffektiviteten (Williams & Sternberg, 1988; Dunnette & Hough, 1991).

Organ & Ryan (1995) presenterade en meta-analys som pekade på att en viktig komponent i personligheten som kan förklara gruppeffektiviteten just är extraversion. De menade att utåtriktade och sociala individer lättare kan samarbeta och tillsammans i gruppen leverera resultat. Interaktionen sker lättare med denna personlighetsegenskap. Men det finns inga hållbara konkreta bevis för detta.

Det har nämligen publicerats en studie som kunde peka på att låga värden av extraversion kunde bidra med en ökad grupp effektivitet (Stewart & Carson, 1995).

Det framgår också av det ursprungliga empiriska materialet som Eysenck använde då mätningar av begreppet extraversion gjordes, att det inte kunde förklara gruppeffektiviteten (Williams & Sternberg, 1988).

*Emotionell stabilitet.* Begreppet emotionell stabilitet representerar utifrån den empiriska forskningen som har gjorts inom området att individer karakteriseras av ångest, depression, ilska, emotionalitet samt osäkerhet.

Via de empiriska studier som har gjorts har forskarna kunnat se att denna personlighetsegenskap ej kunnat påvisa ha någon inverkan på individens prestation. (Pervin, 2002).

I motsats till de resultat som redovisats, menar aktuell forskning att emotionell stabilitet till stor del kan förklara en grups effektivitet, men också den individuella prestationen. (George, 1990; Parasurman, Zeithaml & Berry, 1986). Dessa forskare menar att individer som har en låg stresströskel inte kan utföra en individuell prestation på ett tillfredsställande sätt. Detta framförallt i arbeten där arbetet är integrerat med kunden på ett intimt sätt, detta till exempel i serveringsyrket eller liknande serviceyrken. Gruppens effektivitet kan bli lidande av att individer i gruppen uppvisar ilska, ångest och andra illavarslande symptom, dessa kan spridas till resten av gruppen som då påverkar effektiviteten på ett negativt sätt.

*Känslsamhet.* Begreppet i sig beskriver en individs förmåga av att vara, pålitlig, väluppfostrad, samarbetsvillig, förlåtande, öppenhet samt tolerant. I de studier som presenterats finns det till stor del överensstämmande resultat som pekar på att denna faktor är en prediktor för både den individuella prestationen och gruppens effektivitet. (Hough, 1992; Dunn, Mount, Barrick & Ones, 1995).

Personlighetsegenskapen är av kritisk betydelse där arbetet består av att agera tillsammans med kunden (George, 1990; Parasurman, Zeithaml & Berry, 1986).

*Flexibilitet.* Denna faktor samstämmer ofta med personlighetsdrag som till exempel; fantasifullhet, givmildhet, originalitet, öppensinhet samt intelligens (Barrick & Mount, 1991).

Forskningen menar att de som innehar detta personlighetsdrag i stor utsträckning är en träningsvillig person. Det råder dock oenighet om det finns några samband med en arbetsprestation. Det finns heller inga självklara belegg för att denna faktor kan förutse en grups effektivitet. (Kichuk & Wiesner, 1997).

Studier som gjorts av Mount & Barrick (1998) fann inte att faktorn kunde predicera gruppens effektivitet eller individens prestation. Den studie som presenterades kunde dock ej helt säkert säga att så var fallet då resultaten av denna faktor var snedfördelade, samt att det inte fanns ett tillräckligt stort urval för att säkerställa resultaten av denna faktor.

Sammantaget kopplat till den bakgrund som givits, blir ansatsen i uppsatsen att försöka återspegla samt pröva de utgångspunkter som i grunden går att finna i fem-faktors-modellen. Det vill säga att med utgångspunkt i den allmänt giltiga modellen pröva de fem faktorerna i relation till prestation och effektivitet.

*Syfte och frågeställning.* Syftet med studien är att med utgångspunkt från personlighetsegenskaperna; Samvetsgrannhet, Emotionell stabilitet, Känslsamhet, Extraversion och Flexibilitet studera sambandet mellan olika personlighetsegenskaper och olika prestationskriterier. Då syftet med Ekvalls Personlighets Formulärs material utvecklats från fem-faktor-modellen som syftar till att studera personligheten, syftar denna undersökning att via dessa fem personlighetsvariablerna att närmare studera personlighetens betydelse för prestation och effektivitet. Studien kommer att i skenet av tidigare forskning närmare studera vilka personlighets variabler som avser att förklara prestation och effektivitet.

Följande frågeställningar är vägvisande i studien.

1. Finns det ett systematiskt samband mellan personlighetsfaktorer och begreppen prestation samt effektivitet som ingår i studien?

2. Vilken eller vilka personlighetsegenskaper predicerar prestation respektive effektivitet?

## Metod

### *Deltagare*

I studien ingick tjänstemän med chefsansvar, tjänstemän och kollektivanställda. Dessa var anställda på ett verkstadsföretag i Mellansverige. Det var 455 svarande av 617 anställda. Svarefrekvensen var 73 %. En analys av bortfallet visade att inga systematiska bortfall fanns avseende kön och befattningsnivå och anställningstid. Det fanns 11 items som avsåg att vara bakgrundsvariabler i den enkät som skickades ut till deltagarna. Av dessa 11 items användes 3 items i denna studie. Nedan redovisas de utvalda items som i största mån avser att beskriva relevanta aspekter av den arbetssituation som råder hos de tillfrågade. Resultaten av dessa fördelades i studien enligt följande; 80 % av de tillfrågade var män och 20 % var kvinnor. 26 % av de tillfrågade var arbetare/kollektivanställda på företaget, 61 % var tjänstemän och 13 % var tjänstemän med chefsansvar, inklusive förmän. Anställningstiden för de anställda var fördelad enligt följande; 7 % hade haft anställning 1 år eller mindre, 6 % hade haft anställning 2-5 år, 14 % hade haft anställning 6-10 år, 26 % av deltagarna hade varit anställda 11-20 år och 47 % hade haft anställning i 21 år eller mer.

### *Material*

Studien baseras på data insamlad av forskare på Psykologiska Institutionen vid Stockholms Universitet. Forskningsprojektet gick under namnet; "Hälsa och effektivitet utifrån ett arbetsmiljö perspektiv". (Pettersson, Arvonen & Ahlstrand, 1996). Som instrument för personlighet användes Ekvalls Personlighets Formulär (EPF). (Pettersson, Arvonen & Ahlstrand, 1996). Sammanlagt fanns det 71 items som avsåg att mäta begreppet personlighet. Dessa mättes via en likert-skala med valalternativen 1-5. I denna studie används 25 items. Fem items i vardera faktor valdes med det högsta möjliga alpha värdet ut för att representeras i studien. Dessa 25 items skulle tillsammans i största möjliga mån representera fem-faktor-modellen som EPF: s material är baserat på. Varje index som skapats består av 5 items vardera. Respektive index har sedan homogenitets testats via Cronbachs alpha.

Den enkät som används och där personlighetsegenskaper utformats via EPF, överlappar i stora delar avseende ingående variabler de fem faktorer som ingår i fem-faktors-modellen. Skillnaden mellan de två olika instrumenten är att i EPF ingår ytterliggare två faktorer som dock ej ingår i denna studie. Nedan följer en beskrivning av de begrepp som avser att förklara de fem faktorerna som ursprungligen utvecklats i fem-faktor-modellen samt ingående definitioner i EPF. Överlappande items från fem-faktors-modellen McCrae & Costa i (Pervin, 2002) återfinns i EPF:s material dock med svenska översättningar.

Fem-faktor-modellen: Conscientiousness  
EPF: Samvetsgrannhet, uthållighet, conscientiousness

Fem-faktor-modellen: Neuroticism  
EPF: Emotionell stabilitet

Fem-faktor-modellen: Agreeableness  
EPF: Känslsamhet, Agreeableness

Fem-faktor-modellen: Extraversion  
EPF: Extraversion

Fem-faktor-modellen: Openness to experience  
EPF: Flexibilitet, kreativitet

### *Procedur*

Enkäten skickades per post till samtliga hemadress, ett svarskuvert bifogades. I det medföljande brevet framgick det att deltagandet var frivilligt och konfidentiellt samt att svaren från enskilda personer ej skulle redovisas separat. Efter denna första försändelse skickades också en påminnelse vid ett senare tillfälle. Om svar inkom skickades en trisslott ut till deltagarna som ett tack för medverkan.

Datan som användes samlades ej in på egen hand. Ett godkännande för att använda den redan instansade datan gavs av Pär Pettersson som ansvarar för materialet. Via denna kontakt kunde datan sedan bearbetas för att användas. De items som representerar personlighets variabler och som ingår i undersökningen valdes ut genom att homogenitetens testas via Cronbachs alpha, dessa har valts att användas och presenteras via den svenska översättningen som återfinns i EPF: s original material, de som tillsammans hade det högsta alpha värdena valdes att användas. Prestations och effektivitets variabler användes utan att korrigeras från original materialet.

## Resultat

### *Samvetsgrannhet*

Har god uthållighet i mitt arbete.

Har för vana att arbeta koncentrerat och effektivt.

Orkar oftast hänga i tills ett arbete är färdigt.

Arbetar ofta hårt.

Har lätt hålla uppmärksamheten kvar vid det jag för tillfället sysslar med.

Cronbachs alpha .79

### *Emotionell stabilitet*

Är jämn till humöret.

Har ett stabilt temperament.

Har som regel bra morgonhumör.

Har samma humör morgon som kväll.

Har samma humör oberoende av årstid.

Cronbachs alpha .81

### *Känslosamhet*

Blir djupt upprörd när jag hör om lidandet i fattiga länder.

Blir upprörd när jag hör talas om orättvisor.

Ömmar för människor som råkar illa ut.

Hjälper gärna människor som jag tycker synd om.

Reagerar oerhört starkt mot våld.

Cronbachs alpha .77

### *Extraversion*

Har lätt att komma i kontakt med andra människor.

Karakteriserar mig själv som en ganska utåtriktad person.

Har ganska lätt för mig i umgänget med andra.  
Har lätt att komma andra nära och nå god kontakt.  
Är en person som många tycker om att umgås med.  
Cronbachs alpha .88

#### *Flexibilitet*

Prövar ofta nya metoder i det jag sysslar med.  
Har lätt att bryta mig ur gamla hjulspår och göra på ett nytt sätt.  
Känner mig ofta sugen på att lära nytt och utvecklas.  
Är uppslagsrik.  
Tycker om att fånga upp nya idéer.  
Cronbachs alpha .82

I enkäten användes också variabler som utformats för att mäta prestation på individnivå och effektivitet på gruppnivå. Dessa variabler mäter den subjektiva (självupplevda) prestationen och effektiviteten. Två index skapades som vardera bestod av tre items. Dessa två index var Prestation och Effektivgrupp.

#### *Prestation*

Jag anser att jag är effektiv i mitt arbete.  
På det hela taget gör jag ett utmärkt jobb.  
Mina chefer och arbetskamrater tycker att jag gör ett bra arbete.  
Cronbachs alpha .70

#### *Effektivgrupp*

Vår arbetsgrupp är effektiv i att skaffa intäkter och expandera.  
Vår arbetsgrupp är effektiv i att driva förändringsarbete.  
Vår grupp är duktiga att utveckla nya tjänster / produkter.  
Cronbachs alpha .72

#### *Analys av ingående faktorer*

Som ett första steg har en interkorrelationsanalys genomförts. Syftet är att se hur oberoende de ingående faktorerna är i relation till varandra. Som framgår av tabell 1 finns det ett antal faktorer som påvisar ett samband med varandra.

Tabell 1

*Interkorrelationsmatris avseende personlighetsdimensionerna*

|        | Sam    | E-stab   | Känslo   | Extra  | Flexi   |
|--------|--------|----------|----------|--------|---------|
| Sam    | 1.0    | .36***   | .16**    | .32*** | .44***  |
| E-stab | .36*** | 1.0      | -.03 n.s | .26*** | .29***  |
| Känslo | .16**  | -.03 n.s | 1.0      | .17*** | .05 n.s |
| Extra  | .32*** | .26***   | .17***   | 1.0    | .39***  |
| Flexi  | .44*** | .29***   | .05 n.s  | .39*** | 1.0     |

\*\*\*=  $p < .001$ ; \*\*=  $p < .01$ ; \*  $p < .05$

### *Sambanden mellan personlighet, prestation och gruppeffektivitet*

I syfte att kunna analysera sambanden mellan de olika personlighetsegenskaperna som ingår i studien och prestation samt gruppeffektivitet har en Pearsons korrelations analys genomförts. Som framgår av tabell 2 visar resultaten att prestation och samvetsgrannhet korrelerar. Gruppeffektivitet och flexibilitet tenderar likaså att korrelera med varandra.

Tabell 2

*Sambanden mellan de ingående personlighetsindexen och prestations- och effektivitetsindexen.*

|              | Sam    | E-stab | Känslo  | Extra  | Flexi  |
|--------------|--------|--------|---------|--------|--------|
| Prestation   | .41*** | .17*** | .12**   | .27*** | .26*** |
| Grupp.effek. | .24*** | .20*** | .05 n.s | .23*** | .33*** |

\*\*\*=  $p < .001$ ; \*\*=  $p < .01$ ; \*  $p < .05$

### *Val av analyser*

Anledningen till att använda sig av två regressionsanalyser i studien, är att dessa två olika analyser inte konsekvent pekar på samma resultat då analyserna genomförts. Därför redovisas dessa två olika analyser separat för att peka på de olikheter som finns i det analyserade materialet.

### *Multipla regressionsanalyser som prediktor av prestation och gruppeffektivitet*

I syfte av att studera samtliga ingående personlighetsindex och dess bidrag till prestationen utfördes en regressionsanalys. Som framgår av tabell 3 predicerar samvetsgrannhet och extraversion upplevd prestation.

Tabell 3  
*Regressionanalys (enter) för prestation*

| <i>Index(R<sup>2</sup>= .19)</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|----------------------------------|----------|----------|
| 1.Sam                            | 6.3      | <.0001   |
| 2.E-stab                         | .06      | n.s      |
| 3.Känslo                         | 1.0      | n.s      |
| 4.Extra                          | 2.5      | <.001    |
| 5.Flexi                          | .95      | n.s      |

I tabell 4 presenteras en regressionsanalys där upplevd effektivitet prediceras i relation till de fem ingående personlighetsfaktorerna. Som framgår av resultatet fanns det två faktorer med signifikant resultat. Dessa var extraversion och flexibilitet som alltså således kan förklara en gruppeffektivitet.

Tabell 4  
*Regressionanalys (enter) för gruppeffektivitet*

| <i>Index (R<sup>2</sup>= .14)</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|-----------------------------------|----------|----------|
| 1.Sam                             | 1.0      | n.s      |
| 2.E-stab                          | 1.8      | n.s      |
| 3.Känslo                          | .47      | n.s      |
| 4.Extra                           | 2.2      | <.05     |
| 5.Flexi                           | 4.3      | <.0001   |

#### *Stepwise analyser som prediktor av prestation och gruppeffektivitet*

Som avslutande analyser har regressionsanalyser gjorts i syfte att studera vilken/vilka index som kan svara upp mot prestation och gruppeffektivitet. Tabell 5 visar att samvetsgrannhet och extraversion i första hand svarar upp till prestation.

Tabell 5  
*Regressionsanalys (stepwise) för prestation*

| <i>Index</i> |                            |               |                      |
|--------------|----------------------------|---------------|----------------------|
| 1.Sam        |                            |               |                      |
|              | <i>R<sup>2</sup> (.18)</i> | <i>F (46)</i> | <i>p (&lt;.0001)</i> |
| 2.Extra      |                            |               |                      |

En stegvis regressionsanalys genomfördes i syfte att pröva sambandet mellan gruppeffektivitet och personlighetsegenskaperna. I tabell 6 framgår att emotionell stabilitet, extraversion och flexibilitet är de tre faktorer som svarar upp mot gruppeffektivitet.

Tabell 6  
*Regressionanalys (stepwise) för gruppeffektivitet*

*Index*

|          |                                 |
|----------|---------------------------------|
| 1.E-stab |                                 |
| 2.Extra  | $R^2(.13)$ $F(.21)$ $p(<.0001)$ |
| 3.Flexi  |                                 |

*Bakgrundsfaktorernas betydelse för prestation och gruppeffektivitet*

För att kunna studera om bakgrundsfaktorerna hade en betydelse för prestation och gruppeffektivitet gjordes ytterligare analyser. En sambandsanalys gjordes för att studera de olika faktorernas påverkan på varandra.

En regressionsanalys genomfördes sedan för att studera vilken betydelse faktorerna tillsammans och var för sig har för prestationen och gruppeffektiviteten.

Stepwise analysen gjordes för att undersöka om samma variabler som fanns i analysen predicerade prestation och gruppeffektivitet, eller om det fanns färre/ fler variabler som kunde förklara prestation och gruppeffektivitet.

I resultatet i tabell 7 är det samvetsgrannhet och extraversion som svarar upp mot prestation. Dock visar resultatet att anställningstiden samt befattningen har ett samband med prestation.

*Tabell 7*

*Sambanden mellan personlighetsfaktorerna, bakgrundsfaktorer och prestation.*

| <i>Index (R<sup>2</sup>= .21 )</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|------------------------------------|----------|----------|
| 1.Sam                              | 6.2      | <.0001   |
| 2.E-stab                           | -.22     | n.s      |
| 3.Känslo                           | .62      | n.s      |
| 4.Extra                            | 2.7      | <.05     |
| 5.Flexi                            | 1.6      | n.s      |
| 6.Ålder                            | -.37     | n.s      |
| 7.Kön                              | -1.3     | n.s      |
| 8.Anställnings tid                 | 2.4      | <.05     |
| 9.Befattning                       | -2.2     | <.05     |

Som kan utläsas av tabell 8, när en stepwise regressionsanalys utförts var befattning inte längre en faktor som svarade upp mot prestation. I analysen var det endast anställningstid som förklarade prestationen.

Tabell 8

Regressionanalys (stepwise) Resultat av de faktorer som tillsammans kan förklara prestation.

---

Index

---

|                    |               |              |                |
|--------------------|---------------|--------------|----------------|
| 1.Sam              |               |              |                |
| 2.Extra            | ( $R^2=.19$ ) | ( $F=32.9$ ) | ( $p=<.0001$ ) |
| 3.Anställnings tid |               |              |                |

---

### Bakgrundsfaktorernas betydelse för gruppens effektivitet

Syftet var att studera om bakgrundsfaktorer tillsammans med personlighetsegenskaperna kunde förklara gruppens effektivitet. Tabell 9 pekar på att inte endast gruppens effektivitet påverkas av Extraversion och Flexibilitet utan också av den Befattning som de svarande har.

Tabell 9

Regressionanalys (enter) för grupp effektivitet

---

| Index ( $R^2=.17$ ) | <i>t</i> | <i>p</i> |
|---------------------|----------|----------|
| 1.Sam               | 1.3      | n.s      |
| 2.E-stab            | 1.4      | n.s      |
| 3.Känslor           | 1.1      | n.s      |
| 4.Extra             | 2.3      | <.05     |
| 5.Flexi             | 3.0      | <.05     |
| 6.Ålder             | -.09     | n.s      |
| 7.Kön               | -1.6     | n.s      |
| 8.Anställnings tid  | .49      | n.s      |
| 9.Befattning        | 3.5      | <.005    |

---

Tabell 10 indikerar att; Extraversion, Flexibilitet och Befattning förklarar gruppens effektivitet i stepwise analysen, det vill säga att både personlighets karakteristiska och befattningsnivå kan förklara upplevd effektivitet.

Tabell 10

Regressionanalys (stepwise) för grupp effektivitet

---

|              |               |             |                |
|--------------|---------------|-------------|----------------|
| Index        | ( $R^2=.17$ ) | ( $F=9.0$ ) | ( $p=<.0001$ ) |
| 1.Extra      |               |             |                |
| 2.Flexi      |               |             |                |
| 3.Befattning |               |             |                |

---

### Bakgrundsfaktorernas betydelse

Unpaired t-test gjordes för att identifiera var skillnaden fanns mellan bakgrundsfaktorerna, prestation samt gruppeffektivitet. Tabell 11 pekar på att det finns en skillnad i befattning, mellan kollektivanställda och tjänstemän samt tjänstemän med chefsansvar, det vill säga att kollektivanställda uppskattade en lägre gruppeffektivitet än tjänstemän med chefsansvar.

Tabell 11

*T-test (Unpaired) Analys av befattning och grupp effektivitet.*

| <i>Index</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|--------------|----------|----------|
| 1-2          | -4.8     | <.0001   |
| 1-3          | -4.3     | <.0001   |
| 2-3          | -1.1     | n.s      |

1= Kollektivanställda 2= Tjänstemän 3= Tjänstemän med chefsansvar

Likaså gjordes ett t-test i syfte av att närmare studera anställningstidens betydelse för prestationen. Detta gjordes med ett t-test. Resultatet visar att det endast förekommer en skillnad mellan de som varit anställda ett år och de som varit anställda 11-20 år. Skillnaden består i att de som varit anställda i ett år skattar en lägre prestation än de som har varit anställda i 11-20 år.

Tabell 12

*T-test (Unpaired) Analys av anställningstid och prestation.*

| <i>Index</i> | <i>t</i> | <i>p</i> |
|--------------|----------|----------|
| 1-2          | -1.2     | n.s      |
| 1-3          | -1.6     | n.s      |
| 1-4          | -3.0     | <.05     |
| 1-5          | -2.4     | n.s      |
| 2-3          | -.18     | n.s      |
| 2-4          | -1.4     | n.s      |
| 2-5          | -.63     | n.s      |
| 3-4          | -1.6     | n.s      |
| 3-5          | -.64     | n.s      |
| 4-5          | -1.3     | n.s      |

1= 1år eller mindre; 2= 2-5år; 3= 6-10år; 4=11-20år; 5=21år eller mer

## Diskussion

Den här studien har handlat om personliga egenskaper och deras relation till prestation och effektivitet. Syftet har varit att studera om och isåfall vilka egenskaper på person nivå som visar samband och kan ge möjlighet till prediktion av prestation och effektivitet. Resultaten visar på att upplevd prestation samt effektivitet kan förklaras av både personliga egenskaper men också av situationella förutsättningar. Således visar framförallt samvetsgrannhet och extraversion signifikanta samband med upplevd prestation, medan emotionell stabilitet, extraversion samt flexibilitet uppvisar signifikanta samband med gruppeffektivitet. Vidare framgår det att när situationella faktorer samt personbundna faktorer såsom, kön, anställningstid samt befattning ingår i analysen, redovisar också dessa ett signifikant samband till prestation och effektivitet. Framförallt visar det sig att anställningstid här uppvisar ett signifikant resultat med prestation. Det vill säga att ju längre anställningstid desto mer upplevd prestation. Befattningsnivå visade sig också samspela med ett signifikant resultat med gruppeffektivitet. Resultatet visar att framförallt kollektivanställda upplevde lägre gruppeffektivitet, det vill säga att det finns en betydelse i den hiarkiska rollen.

På en generell nivå visar dock studien att personliga egenskaper satta i ett situationellt förhållande hör samman med prestation och effektivitets kriterier. Det innebär att den här studien inte fullt ut stödjer tesen om att personliga egenskaper enbart kan förklara prestationen. Vidare visar studien att det också fanns ett systematiskt samband mellan de ingående personlighetsfaktorerna i förhållande till varandra. Detta kan å ena sidan innebära en svaghet i studiens mätbarhet relaterat till oberoende faktorer isolerade för varandra. Å andra sidan visar resultaten att personliga egenskaper ej kan isoleras för varandra utan hör samman med varandra. Detta skulle i så fall indikera på att komplexiteten avseende personliga egenskaper sannolikt tenderar att variera mellan person och situation. Detta skulle kunna stödjas av att befattnings och anställningstid kombinerat med olika personlighetskaraktäristiska kan förklara prestation och effektivitet.

Resultatet visar att vissa bakgrundsfaktorer har en stor betydelse. Framförallt visar analyserna som gjordes att prestation och anställningstid tenderar att samstämma. Grupp effektivitet och befattning tenderar också att samstämma. Det finns anledning att tro det tidigare forskning menar; En isolering av personlighetsegenskaperna förklarar inte prestationen, det är personen satt i en situation som påverkar prestationen. Detta menar forskare, som Pervin, (2002) refererar till.

### *Fem-faktor-modellens användningsområde*

Det finns vissa svårigheter att replikera tidigare forskningsresultat. Varför det finns sådana svårigheter kan givetvis vara att samma metoder inte upprepas gång efter gång då studier av detta slag genomförs. Men det finns dock vissa indikationer på att fem-faktor-modellen inte alltid är av det slag att den på ett tillförlitligt sätt kan förankras i empirisk forskning. Framförallt finns det forskare som via sin kritik bland annat hävdar att modellen utvecklats i ett deskriptivt syfte, och att den ej kan förankras inom personlighetspsykologin på ett tillförlitligt sätt (Pervin, 2002).

Det förefaller att vara på det sättet att ett fåtal faktorer kan förklara en prestation. Dessa resultat pekar mot samma riktning som en del av den tidigare forskningen också gör, det vill säga, att det framförallt är samvetsgrannheten och extraversion hos individen som kan påverka prestationen (Barrick & Mount, 1991; Pervin, 2002). Det finns därmed vissa belägg för att fem-faktor-modellen i sitt utförande kan förklara prestation hos individer (Pervin 2002). Pervin (2002) menar i sina teoretiska studier av de refererade forskare han i sina studier valt att publicera att fem-faktor-modellen i stort endast kan användas i syfte av att vara ett förklarande verktyg. Till viss del kan denna studies resultat replikera dessa resultat, men det finns ett flertal faktorer betydelse för prestationsbegreppet som i allt för stor utsträckning inte kan replikeras.

### *Teoretisk samt empirisk återkoppling*

*Samvetsgrannhet.* Tidigare studie har gjorts som syftat till att studera vilken inverkan samvetsgrannhet har på prestation och gruppeffektivitet. Denna studie har inte konsekvent replikerat resultat som indikerat att samvetsgrannhet som faktor kan förklara normalprestation eller för den delen gruppeffektivitet. Studiens resultat indikerar dock på att samvetsgrannhet till en viss del kan förklara prestationen. Detta går i linje med vad Barrick & Mount (1991,1998) också antyder. Detta antyder också Kichuck & Wisner (1997) i sina resultat. Det finns antydningar om i de studier som gjorts tidigare att den enskilt största förklarande faktorn till prestation är samvetsgrannhet (Pervin, 2002), oavsett vilken typ av prestation som individerna utför. Detta kan denna studie inte fullt ut replikera. Det är dock viktigt att beakta att just denna variabel som tidigare forskning antytt till stor del avser att likställas med prestation och effektivitet. Det finns dock forskning som inte valt att definiera denna

personlighets variabel som en prestations variabel, det har inte heller denna undersökning syftat till att göra.

*Extraversion.* Denna undersökning visar att extraversion är den enskilt största förklarande faktorn till prestation samt till gruppeffektivitet. Med stor sannolikhet är det denna variabel som till största del förklarar prestationsbegreppet. Framförallt då extraversion systematiskt återkommer i de båda enskilda analyserna som syftar till att beskriva både prestation och gruppeffektivitet. Därmed kan denna studie instämma med tidigare forskning som pekar på att extraversion till stor del kan förklara prestationsbegreppet (Hough, 1992; Williams & Sternberg, 1988; Dunnette & Hough, 1991; Organ & Ryan, 1995: e) De forskare som i sina studier kommit fram till att extraversion inte kan förklara prestation eller gruppeffektivitet finns inte i denna studie. (Stewart & Carson, 1995; Williams & Sternberg, 1988).

*Emotionell stabilitet.* Faktorn emotionell stabilitet var inte i denna studie en förklarande faktor för prestation. Detta resultat stödjer tidigare forskning (Pervin, 2002). När en analys gjordes i syfte att studera vilka faktorer som kunde förklara gruppeffektivitet framkom dock tre förklarande faktorer. En av dessa var emotionell stabilitet. Emotionell stabilitet kan alltså till viss del vara en faktor för gruppeffektivitet. Detta kan också tidigare forskning som gjorts bekräfta. Studierna har funnit denna faktor vara av den karaktär att den till och med kan avgöra ifall gruppeffektiviteten är fungerande eller ej. (George, 1990; Parasurman, Zeithaml & Berry, 1986).

*Känslsamhet.* Denna faktor är den enskilt största faktorn i tidigare studier som prediktor för prestation och gruppeffektivitet. I de studier som granskats och som syftat till att studera prestation och gruppeffektivitet utifrån fem-faktor-modellen, finns det övervägande forskning som antyder detta samband. (Hough, 1992; Dunn, Mount, Barrick & Ones, 1995). I denna studie kunde dock dessa resultat inte replikeras. I det material som användes i studien fanns inga tendenser till att känslsamhet hör samman med prestation och gruppeffektivitet. Möjligen kan valet av items ha påverkat resultatet i denna riktning, eller så är det på det viset att faktorn inte samvarierar med övriga faktorer i tillräckligt stor utsträckning kan förklara begreppet prestation.

*Flexibilitet.* Tidigare studie som syftat till att granska flexibilitet som prediktor för prestation och gruppeffektivitet har inte kunnat konstatera att denna faktor haft en betydelse för prestations begreppet. (Kichuck & Weisner, 1997; Barrick & Mount, 1998). Anmärkningsvärt är att tidigare studier inte funnit några tendenser till att denna faktor kunnat förklara prestationsbegreppet. Framförallt då denna faktor tenderar till att vara av den sort att den tillsammans med två andra faktorerna utgör förklaringen till gruppeffektivitet. Studiens resultat går därmed inte i linje med tidigare forskning. En rimlig förklaring till detta kan vara de svårigheter som finns i att översätta begrepp samt items från ett språk till ett annat, i detta fall från engelska till svenska. Dock indikerar forskare att några sådana svårigheter inte tidigare funnits i sådan utsträckning att det signifikant påverkat resultatet. (Brody & Ehrlichman, 1998).

### *Reliabilitet och validitet*

De index som ingår i studien har vart och ett homogenitets testats. Det test som gjordes med hjälp av Cronbachs Alpha indikerar att indexen i studien vart och ett för sig har en hög intern reliabilitet. Både personlighets faktorer och prestations faktorer har i undersökning testats och dessa index hade goda värden. Vart och ett för sig kan alltså indexen förklara det begrepp de avser att beskriva.

När den interna korrelationen hade gjorts, fanns det tydliga tendenser till så kallad överlappning mellan de olika indexen, indexen hade en tydlig tendens till samstämmighet. Detta innebär konkret att de olika indexen tenderar att förklara samma sak. Även låga korrelationer tyder på denna samstämmighet, då deltagarantalet var stort.

Studien kan liksom tidigare forskning replikera de resultat som tidigare redovisats och som menar på att samvetsgrannhet har en betydelse för prestationen (Barrick & Mount, 1991; Hough, 1992; Mount & Barrick, 1998).

Modellens ursprung bör dock beaktas och en viss kritik bör lyftas fram. Modellen har utvecklats på sådant sätt att den i stor utsträckning syftar till att beskriva personligheten i ett generellt syfte. Inte att i detalj syna personligheten och dess komplexitet (Caprara & Cervone, 2000). Vissa forskare menar att det är befogat att förklara personligheten utifrån fem-faktor-modellen (Pervin, 2000). Betydelsen av modellen är något tudelad, vilket denna studie kan ge uttryck för. Likaså bör det med en viss försiktighet påpekas att vissa generella tendenser i resultatet kan förklaras via Ekvalls Personlighets Formulär som skiljer sig något från den ursprungliga fem-faktor-modellen, framförallt i valet av de svenska översättningar som Ekvall valt att använda sig av både i val av frågor samt när det gäller begreppen som avser att beskriva personliga egenskaper.

Undersökningen genomfördes med material som tidigare utvecklats för annat ändamål. Även om materialet har sitt ursprung från en studie gjord 1996 är variablerna som använts, inte av det slag som direkt är beroende av tidsmässig placering. Dock utformades inte Ekvalls Personlighets Formulär i syfte att predicera normalprestation och gruppeffektivitet. Ekvall formulerade också ytterligare två personlighetsegenskaper. Dessa togs dock bort i denna studie i syfte att i största möjliga mån skapa en modell som liknade fem-faktor-modellen. Det faktum att faktorerna i Ekvalls Personlighets Formulär inte är de samma som originalet kan också det påverka resultatet på ett sådant sätt att replikerbarheten blir lidande. Dock var Ekvalls fem faktorer av det slag att de går att använda sig av för att studera fem-faktor-modellen.

Prestationsmåttan tar inte hänsyn till arbetets art eller förutsättningar. Detta kan påverka deltagarna till att undervärdera eller övervärdera sin egen arbetsinsats i det dagliga arbetet. Det finns också anledning att påpeka att deltagaren själva i stor mån avgjort vad han/hon avser med begreppen prestation och gruppeffektivitet. Deltagarna i studien kan också beroende på hur väl de känner sig själva bedöma sin egen insats i arbetet annorlunda. Dock har dessa items konsekvent använts, och det är rimligt att förutsätta att det trots allt är individens egna tolkning av sin arbetsinsats som bör ligga till grund för mätningarna. De prestations items som valdes ut har skapats av de forskare som tidigare nämnts, dessa items har inte ändrats, eller kortats ner. Den interna validiteten hos dessa items visar på relativt goda värden, som konkret innebär att de tillsammans avser att mäta samma sak. Resultatet av studien indikerar att bakgrundsvariablerna står för en större del av variationen än vad personlighetsvariablerna gör. Personligheten i samråd med bakgrundsvariablerna kan alltså tillsammans förklara utfallet på prestationskriterierna i studien. Alltså kan denna studie bekräfta personlighetens betydelse i förhållande till situationella förutsättningar (Pervin, 1990).

### *Personlighetens betydelse i arbetslivet*

Det denna undersökning till viss del kan ge ett sken av är att det finns all anledning att ta upp vilken betydelse personligheten egentligen har för att olika typer av arbetsuppgifter ska utföras och grupper av individer tillsammans ska prestera. Det finns all anledning att ställa sig frågande till de personlighetsformulär som i stor utsträckning finns hos rekryteringsföretag och som flitigt används vid nyrekryteringar. Kanske personligheten i sig inte är så avgörande som många kanske föreställer sig, finns det då andra bedömningskriterier eller mätbara

verktyg som kan användas för att istället för personlighetsformulär syfta till att kunna förklara personers lämplighet för olika typer av arbeten? Dessa frågor återstår att besvaras, framtidens forskning kanske kan ge oss ytterliggare svar på dessa frågor.

### *Förslag till framtida forskning*

I en studie som denna, där syftet bland annat var att i skenet av tidigare forskning replikera tidigare resultat, bör man också fortsättningsvis också använda samma verktyg och metoder som sina föregångare. Av intresse hade varit att följa samma individer över tid, en så kallad longitudinell studie för att studera stabiliteten över tid. Sannolikheten att forskningen i framtiden också kommer att syfta till att försöka kunna förklara prestation utifrån personlighetsegenskaperna är stor. När detta görs, gynnas forskningen av att personlighetspsykologin och arbetslivspsykologin har ett gränsöverskridande samarbete. Samarbeten av dessa slag kan hjälpa till att utveckla kunskap om individens förmåga när det gäller att prestera. Forskningen inom detta område bör också ha fokus på vilka förutsättningar som finns för prestation och vilken betydelse dessa har för prestation i samspel med personlighet.

Andra personlighetsteorier bör också användas för att kunna förklara och beskriva villkoren och förutsättningarna för prestation. Denna studie indikerar på att forskningen av fem-faktor-modellen inte till en betydande del kan förklara prestationsbegreppet.

## Referenser

Barrick, M., R., & Mount, M., K. (1991) The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personality Psychology*, 44, 1-26.

Brody, N., & Ehrlichman, H. (1998) *Personality psychology: The science of individuality*. New Jersey, Prentice Hall.

Caprara, G., V., Cervone, D. (2000) *Personality determinants, dynamics and potentials*. New York, Cambridge University Press.

Dunnette, M.D., Hough, L, M. (1991.), Handbook of industrial and organizational psychology, *Consulting psychologists press*, 3. 873-919

Dunn, W., Mount, M, K., Barrick, M, R., & Ones, D, S. (1995) The big five personality dimensions, general mental ability and perceptions of employment suitability. *Journal of Applied Psychology*, 80. 500-509.

George, J., M. (1990). Personality, affect, and behaviour in groups. *Journal of applied Psychology*, 75. 107-116.

Hough, L., M. (1992) The "Big Five" personality variables-construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 5. 139-155.

Kichuck, L., S., Wiesner H., W. (1997) The big five personality factors and team performance: implications for selecting successful product design teams. *Journal of engineering and technology management*, 14. 195-221.

King, E., J. Figueredo, J., A. (1997) The five factor model plus dominance in Chimpanzee personality. *Journal of research in personality*, 31. 257-271.

Lounsbury, W., J. Sundstrom, E., Loveland, M., J., Gibson, W., J. (2003) Intelligence, “Big Five” personality traits, and work drive as predictors of course grade. *Personality and individual differences*, 35. 1231-1239.

Mount, K. M., Barrick, R., M. (1998) Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human and Performance*, 11. 145-165.

Organ, D. W., & Ryan, K. (1995) A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behaviour. *Personnel Psychology*, 48. 775-802.

Parasurman, A., Zeithaml, V., A., & Berry, L., L. (1986) *Sequal: A multi-item scale for measuring consumer perceptions of service quality*. Cambridge, MA: marketing science institute.

Paunonen, S., V., Jacksson, D.N. (2000) What is beyond the big five? Plenty! *Journal of Personality*, 68. 821-835.

Pervin, L., A., (2002) *Current Controversies and issues in personality (3 ed)*. New York, John Wiley & Sons.

Pervin, L., A. (1990) *Handbook of personality, theory and research*. Guilford publications, New York.

Pervin, A., L., Oliver, P., J. (2001) *Personality theory and research (8 ed)*. New York, John Wiley & Sons.

Pettersson, Arvonen & Ahlstrand, 1996-04-24. Forskningsansökan, arbetsmiljöfonden. Forskningsprojektet, Hälsa och välbefinnande utifrån ett arbetsmiljöperspektiv.

Premuzic, C., T., Furnham, A. (2003) Personality predicts academic performance: evidence from two longitudinal university samples. *Journal of research in personality*, 37. 319-338.

Stewart, G. L., & Carson, K. P. (1995) Personality dimensions and domains of service performance: A field investigation. *Journal of Business and Psychology*, 9. 365-378.

Williams, W. M., Sternberg, R. J., (1988) Group Intelligence: Why some groups are better than others. *Intelligence*, 12. 351-377.

Zweig, D., Webster, J. (2004) What are we measuring? An examination of the relationship between the big-five personality traits, goal orientation, and performance intentions. *Personality and individual differences*, 36. 1693-1708.