



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

**Skillnad i personlighetsdrag relaterat till
arbetsklimat och prestation i uppsatsgrupper**

**Adam Risberg
Olivia Olofsson**

Kandidatuppsats HT 2017

Handledare: Martin Bäckström

Sammanfattning

Samarbete i grupp påverkas av kompositionen av medlemmarnas personlighetsdrag. Syftet med denna studie var således att undersöka hur skillnad av personlighetsdrag inom Big Five-teorin korrelerade med uppgiftskonflikt, gruppsammanhållning och kommunikation. Vidare undersökte studien hur skillnaden påverkade uppsatsgruppers prestation. De personlighetsdrag som undersöktes var öppenhet, vänlighet och extraversion. Undersökningen utfördes på universitetsstuderande uppsatsgrupper genom en deskriptiv tvärsnittsstudie. Resultatet påvisade inte någon signifikant korrelation mellan de olika personlighetsdragen och grupprocesserna. Det fanns en tendens till negativ korrelation mellan skillnad inom öppenhet och uppgiftskonflikt. Det fanns även en tendens till negativ korrelation mellan högt medelvärde av extraversion och uppgiftskonflikt. En explorativ studie utfördes i två steg, könsblandade grupper uteslöts först och sedan uteslöts även grupper med enbart manliga medlemmar. Vid denna analys blev flera av de undersökta effekterna starkare. En slutsats är att det är viktigt att bedriva liknande studier för att uppnå mer robusta resultat.

Nyckelord: Big Five, personlighet, uppsatsgrupper, uppgiftskonflikt, gruppsammanhållning, kommunikation.

Abstract

Collaboration in teams are affected by the composition of team members personality traits. The purpose of this study was to investigate how differences of personality traits from the Big Five theory correlates with task conflict, group cohesion and communication. Furthermore, the study investigated how the differences affected the essay team's performance. The personality traits that was examined was openness to experience, agreeableness and extraversion. The investigation was carried out by a descriptive cross-sectional study of university student essay teams. The result of the study showed no significant correlations between the different personality traits and the group processes. There was a tendency of a negative correlation between differences in openness to experience and task conflict. There was also a tendency of a negative correlation between the groups mean in extraversion and task conflict. An explorative study was conducted in two stages, gender-mixed groups was excluded at first and then also groups with only males. In this analysis, several of the investigated effects became stronger. An implication from this study is the importance of replicating similar studies in order to obtain more robust results.

Keywords: Big Five, personality, essay teams, task conflict, group cohesion, communication.

Inledning

Det blir allt mer vanligt att arbete utförs i grupp, både under utbildning men även i arbetslivet (van Vianen & De Dreu, 2001). För att dessa grupper ska fungera krävs ett effektivt samarbete. En aspekt som påverkar hur väl samarbetet fungerar är kompositionen av gruppmedlemmarnas personlighetsdrag. Personlighet påverkar interpersonella relationer och förmågan att samarbeta, därav har personlighet en direkt effekt på gruppprocessen (Moynihan & Peterson, 2001). Kunskap om skillnad och medelvärde av gruppmedlemmars personlighetsdrag i relation till uppgiftskonflikt, gruppsammanhållning, kommunikation och prestation kan därför bidra till större insikt i hur den ultimata gruppen komponeras.

Målet med denna studie var att replikera och vidareutveckla tidigare forskning som berör personlighet i relation till gruppprocesser och prestation. Då denna studie fokuserade på uppsatsgrupper som främst bestod av två medlemmar vidareutvecklar den tidigare studier som mestadels är genomförda på grupper med fler än fyra medlemmar. Teorier som baserats på grupper med fler än fyra medlemmar applicerades på uppsatsgrupper bestående av huvudsakligen två medlemmar. I den här studien definieras grupper som en sammansättning av två eller flera individer som arbetar tillsammans för att nå ett gemensamt mål. Ett antagande i denna undersökning var att uppsatsgrupper består av medlemmar som arbetar tillsammans mot ett gemensamt mål under en längre period. Då uppsatsskrivandet ofta är komplext krävs det att medlemmarna förlitar och tror på varandras förmåga att utföra uppgiften korrekt. Flertalet studier som ämnar att undersöka kompositionen av personlighetsdrag i grupp har beskrivit svårigheter kring att finna ett urval med ett stort antal grupper. För att uppnå robusta resultat är det därför viktigt att fler studier bedrivs inom området och att befintliga studier vidareutvecklas och replikeras (van Vianen & De Dreu, 2001).

Dynamiken mellan gruppmedlemmar är speciellt viktig när gruppens uppgift kräver social interaktion. Skillnader inom gruppmedlemmars personlighetsdrag är betydelsefulla när gruppmedlemmar måste förlita och tro på varandras förmåga att utföra gruppens uppgift effektivt (Mohammed & Angell, 2004). Gruppprocesser är enligt O'Connor (1998) ett komplicerat fenomen och därför bör studier som undersöker gruppprocesser inkludera ett flertal analyser. För att enbart använda medelvärde som mått krävs det att två antagande för distributionen av personligheterna inom gruppen är sanna. Det första antagandet är att medelvärdet korrekt reflekterar gruppen som helhet. Det andra antagandet är att det finns en låg variation kring medelvärdet. Eftersom dessa två antaganden ofta ej är sanna fokuserar

denna studie på både skillnaden mellan gruppmedlemmarnas personlighetsdrag och medelvärdet av gruppmedlemmarnas personlighetsdrag (O'Connor, 1998).

Enligt Moynihan och Peterson (2001) finns det speciella drag som gynnar gruppens samarbete mer. Av de fem personlighetsdrag som är inkluderade i Big Five-personlighetsteorin fokuserar denna studie enbart på öppenhet, vänlighet och extraversion eftersom ett högt medelvärde på dessa personlighetsdrag preciserar generellt ett bättre arbetsklimat och grupprestation (Bradley, Klotz, Postlethwaite & Brown, 2013; van Vianen & De Dreu, 2001). Personlighetsdraget öppenhet karakteriseras av individer som är mer öppensinnade, kreativa och nyfikna (Costa & McCrae, 1992). Medelvärdet på gruppens nivå av öppenhet har en effekt på gruppens arbetsklimat och prestation eftersom öppna individer tenderar att lösa konflikter på ett mer effektivt sätt, vara mer flexibla och ha en mer positiv attityd gentemot övriga gruppmedlemmar (Bradley, Klotz et al., 2013). Personlighetsdraget vänlighet karakteriseras av individer som sätter gruppens intresse framför sina egna intressen och önskemål (Moynihan & Peterson, 2001). Grupper som består av mer vänliga gruppmedlemmar har ett bättre socialt klimat (Bradley, Baur, Banford & Postlethwaite, 2013). Extraverta individer är mer kommunikativa, sociala och utåtriktade, de söker och trivs dessutom bättre i sociala interaktioner (van Vianen & De Dreu, 2001). Extraverta individer är generellt mer tillfredsställda med grupparbete än introverta individer som föredrar individuellt arbete (Topi, Valacich & Rao, 2002). Extraversion har också associerats med bättre gruppsammanhållning och ökad produktivitet (Barrick, Stewart, Neubert & Mount, 1998; Neuman & Wright, 1999). Därför inkluderas enbart personlighetsdragen öppenhet, vänlighet och extraversion.

Samvetsgrannhet och neuroticism

Denna studie inkluderar ej hypoteser för de resterande två personlighetsdragen i Big Five-teorin eftersom samvetsgrannhet och neuroticism ej har lika positiv inverkan på grupprocessen. Personlighetsdraget samvetsgrannhet karakteriseras av individer som är organiserade, tillförlitliga, bestämda och målinriktade (Costa & McCrae, 1992). Samvetsgrannhet har därför högre korrelation med individuell prestation än gemensam grupprestation (Bradley, Klotz et al., 2013). Egenskaper som associeras med neuroticism är ångslan, depression, ilska, skam, oro och osäkerhet (Barrick & Mount, 1991). Motsatsen till neuroticism är emotionell stabilitet som karakteriseras av samlade, lugna och trygga individer (Costa & McCrae, 1992). Dessa egenskaper är ej kopplade till mål eller förhöjd prestation och därför är personlighetsdraget neuroticism ej heller inkluderat i studien (Barrick, Stewart, & Piotrowski, 2002).

Homogenitet eller heterogenitet

Det är en omdebatterad fråga om gruppprocesser är effektivast när en grupp är homogen alternativt heterogen vad gäller personlighetsdrag. Att homogena grupper fungerar bättre kan härledas från studier som visar att likhet mellan medlemmarna ökar gruppens sammanhållning, samt leder till bättre kommunikation och motivation till att utföra gemensamma uppgifter (Moynihan & Peterson, 2001). Att heterogena grupper kan fungera bättre härleds å andra sidan av att det ger gruppen möjlighet till att ta olika utgångspunkter och bidrar därmed till att gruppmedlemmarna tolkar information från olika vinklar (Haythorn, 1968). Dessa argument behöver dock ej vara i konflikt med varandra då effekterna av homogena eller heterogena grupper kan bero på sammansättning av de specifika personlighetsdragen bland gruppens medlemmar. Homogena grupper antas öka produktiviteten genom sammanhållning och sociala interaktioner, heterogena grupper antas däremot öka produktiviteten genom bättre fokus på uppgiften och har ofta större resurser för att handskas med komplicerad information (Moynihan & Peterson, 2001).

Personlighet

Demografiska skillnader som exempelvis ålder, kön, kultur och socioekonomisk status påverkar värderingar och inriktningar men de är ej roten till individuella skillnader enligt Moynihan och Peterson (2001). Genom att mäta personlighetsdrag inom grupper nås en djupare nivå av individuella skillnader, eftersom personlighet beskriver de skillnader som faktiskt finns i beteendet mellan människor. Personlighet är mönstret för en persons varaktiga tankar, känslor och beteende (Pervin, 1980). Personlighet kan därför antas ha stor betydelse för hur gruppprocesser utvecklas. Från sammansättningen av personlighetsdrag går det troligtvis att förutsäga hur mycket konflikter som kommer uppstå, hur stark sammanhållningen kommer bli, samt hur effektiv kommunikationen kommer att vara inom gruppen. Denna uppsats utgår från att skillnader i personlighetsdrag påverkar hur folk tänker, känner och beter sig, vilket influerar individers sociala roll och beteende i grupp (Bales, 1958; Jackson, May & Whitney, 1995).

Big Five

Sedan slutet av 1800-talet har psykologer försökt att sammanställa vilka generella drag som finns i människors personlighet. Ett verktyg för att göra detta har varit att analysera ord och språk för att avgöra vilka olika drag som skiljer människor åt. I mitten av 1900-talet började forskningen ta allt mer fart, mycket tack vare nya statistiska verktyg som möjliggjorde bearbetning av stora dataset. Exempel på pionjärer är Gordon W. Allport, Hans J. Eysenck och Raymond B. Cattell (Pervin, Robins & John, 2008).

Allport arbetade under 1930-talet med den lexikaliska hypotesen, att personlighetsdrag speglas i ord. (Allport, 1936). Allport delade upp de drag han fann i tre olika nivåer, huvuddrag (Cardinal traits), centrala drag (Central traits) och sekundär läggning (Secondary disposition). Dessa nivåer delades in efter hur generaliserbara dragen var och hur genomgående de utmärkte sig. En av Allports slutsatser var att dragen framträdde olika mycket beroende på situationen.

Hans J. Eysenck använde faktoranalys för att hitta personlighetsfaktorer som hängde samman och då skapade några superfaktorer. De faktorer som Eysenck fann stöd för var introversion-extraversion och neuroticism, senare lade han även till faktorn psychoticism. Denna modell har kallats Eysencks trefaktorsmodell. Enligt hans modell är extraverta personer bland annat sociala och kräver spänning, introverta är tillbakadragna och lugna. Neurotiska har mer ångest och är oroliga. Personer som fick höga poäng på psychoticism är oempatiska och aggressiva (Matthews, Deary & Whiteman, 2003).

Från Allport via flera andra forskare, som exempelvis Cattell och Eysenck, utvecklades fler modeller med olika antal personlighetsdrag. Denna utveckling utgjorde grunden till dagens Big Five (Wiggins, 1996). Första gången namnet Big Five användes var av Lewis R. Goldberg 1981. Sedan dess har Goldberg fortsatt att bidra till traitforskningen, bland annat genom ”The International Personality Item Pool”, som är en hemsida där olika personlighetstester är samlade. Att olika tester finns tillgängliga för olika forskare ökar utvecklingen av testen (Goldberg et al., 2006). Ett stort steg i utvecklingen av standardiserade personlighetstest togs av Costa och McCrae när de publicerade sitt personlighetstest NEO-PI (Neuroticism-Extraversion-Openness to experience – Personality-Inventory) 1985. Innan dessa fanns många olika tester och många forskare använde sina egna, vilket minskade jämförbarheten. Costa och McCraes test täckte in de tre ovan nämnda faktorerna och efter mer psykometrisk utveckling kunde de även addera vänlighet och samvetsgrannhet till testet (Pervin et al., 2008). Costa och McCraes NEO-PI-R ligger till grund för det personlighetstest som använts i denna studie. Ett problem med personlighetstest har varit att frågorna är formulerade på ett sådant sätt att social önskvärdhet påverkar respondenten vilket skapar en förskjutning av testresultatet. Genom att omformulera frågorna har ett neutralt test framställts av Bäckström, Björklund och Larsson (2014), detta neutrala test har använts i denna studie.

Enligt Big Five-teorin kan människors personlighet delas upp i fem olika huvudkaraktärsdrag som är universella och alla människor, oavsett kultur, ligger någonstans på skalan för dessa fem dimensioner (Barrick & Mount, 1991). De fem dimensionerna är: extraversion, öppenhet, vänlighet, neuroticism och samvetsgrannhet (John & Srivastava,

1999). Syftet med denna studien var att undersöka hur tre av de fem faktorerna är relaterade till olika gruppprocesser. Enligt Moynihan och Peterson (2001) finns det speciella drag som gynnar gruppens samarbete mer än andra. Av de fem personlighetsdrag som är inkluderade i Big Five-personlighetsteorin fokuserade denna studie enbart på öppenhet, vänlighet och extraversion. De gruppprocesser som undersöktes var uppgiftskonflikt, gruppsammanhållning, kommunikation och prestation.

Uppgiftskonflikt

Inom organisationspsykologin har man beskrivit två olika sorters konflikter som kan utvecklas i arbetsgrupper. Den ena är relationskonflikter (Relationship Conflict) och den andra är uppgiftskonflikter (Task Conflict). Relationskonflikter kan definieras som oenighet mellan individer i gruppen som rör personliga saker, som exempelvis värderingar, smak, irritation, emotionella konflikter och politiska preferenser (Jehn, 1995; De Dreu & Weingart, 2003). Uppgiftskonflikt kan definieras som att det finns meningsskiljaktigheter kring beslut, idéer och annat som rör gruppens uppgift (Jehn, 1995). Detta kan även innefatta att det finns olika synsätt, åsikter och idéer när det kommer till gruppens arbete (Jehn, 1995). Oftast leder relationskonflikter till negativa utfall för gruppens arbetsprestation, medan uppgiftskonflikter, beroende på omständigheterna, kan leda till antingen en positiv eller negativ påverkan på arbetsprestationen (Friedman et al., 2000). Eftersom relationskonflikt enbart är negativt för gruppens arbete, medan uppgiftskonflikt potentiellt påverkar prestationen positivt, fokuserar denna studie på uppgiftskonflikter.

Uppgiftskonflikt och öppenhet

Eftersom personer har olika konfliktstilar, så kommer olika personer att hantera konflikter på olika sätt. Dessa olika stilar kan kopplas till Big Fives dimensioner (Moberg 2001). Moberg (2001) finner i sin studie att personer med hög nivå av öppenhet har en mer konfrontativ approach till konflikter och hellre tar upp konflikten direkt med berörda parter, samtidigt som de också är mer flexibla när det kommer till att lösa själva problemet. Vidare kan atmosfären i gruppen påverka hur konflikter hanteras. En grupp med en öppen atmosfär där diskussion är tillåtet kommer att hantera konflikten på ett bättre sätt. Då kommer gruppens prestation kunna öka genom att gruppen drar nytta av en viss nivå av uppgiftskonflikt (Jehn & Mannix, 2001).

Sambandet mellan uppgiftskonflikt och prestation har testats vid ett flertal tillfällen. Resultaten har varierat, exempelvis kom DeDreu och Wiengart (2003) i en metaanalys fram till att det fanns en svag men signifikant korrelation. Denna bild nyanseras av de Wit, Jehn och Greer (2012) som i sin metaanalys inte fann någon signifikant relation. I båda analyserna

förekom det en relativt stor spridning i effektstorlek mellan de olika undersökta studierna. Variationen av storleken i den sistnämnda artikeln föranledde författarna till att dra slutsatsen att detta samband borde undersökas med ett situationsperspektiv. Tidigare studier har visat på ett samband mellan personlighetsprofil i gruppen och prestation. Bradley och Klotz et al. (2013) undersökte hur snittnivån av öppenhet påverkar hur uppgiftskonflikt är relaterat till gruppens prestation. Deras resultat visade på en interaktionseffekt där hög nivå av öppenhet påverkade uppgiftskonflikten prestation positivt och vid låg nivå av öppenhet påverkade uppgiftskonflikt prestationen negativt.

Något som inte är undersökt är hur olika nivåer på öppenhet inom gruppen skulle påverka nivån av uppgiftskonflikt och som följd av detta hur prestationen påverkas, vilket denna studien ämnar undersöka.

Hypotes 1a. Då nivån av öppenhet är kopplat till hur pass mycket en individ vill gå sin egen väg och undersöka nya idéer, samtidigt som låg nivå av öppenhet är kopplat till att inte ha denna vilja (van Vianen & De Dreu, 2001), bör nivån av gruppkonflikt vara högre när skillnaden mellan individerna är mindre. Studiens första hypotes är därför *att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av öppenhet korrelerar med högre nivå av uppgiftskonflikt.*

Hypotes 1b. Eftersom personer med hög nivå av öppenhet är kopplat till att vara öppen för nya idéer är det möjligt att öppenhet korrelerar med hög nivå av uppgiftskonflikt. För att undersöka detta är studiens andra hypotes att *högt medelvärde av gruppens öppenhet korrelerar med högre nivå av uppgiftskonflikt.*

Hypotes 1c. Då högt medelvärde av öppenhet och hög nivå av uppgiftskonflikt tidigare varit kopplat till ökad prestation (Bradley, Klotz et al., 2013) hade det även varit intressant att undersöka om skillnaden inom öppenhet kan vara en bidragande faktor för ökad uppgiftskonflikt och ökad prestation. Studiens tredje hypotes är därför *att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av öppenhet korrelerar med högre nivå av prestation.*

Gruppsammanhållning

Gruppsammanhållning kan definieras av gruppmedlemmarnas vilja att stanna i gruppen samt deras hängivenhet till gruppen. Sammanhållning medför bättre sociala interaktioner, mindre frånvaro och ett ökat engagemang till gruppen, gruppmedlemmarna upplever också ett ökat självförtroende i sin plats inom gruppen (Cartwright, 1986; McGarth, 1984; Shaw, 1981). Det som bäst karakteriserar en grupp med stark sammanhållning är mindre interpersonella konflikter, högre förtroende mellan gruppmedlemmarna och bättre interpersonell samverkan. Gruppsammanhållning är också relaterat till hur sammanbunden gruppen är, vilket också påverkar hur bra gruppen presterar (Mullen & Copper, 1994).

Tidigare har grupsammanhållning använts som ett mått för att förutsäga grupprestation. I dessa studier fanns det stöd för att grupper med hög nivå av sammanhållning upplever mindre friktion mellan gruppmedlemmarna och gruppmedlemmarna känner större förtroende för varandra (Dobbins & Zaccaro, 1986; Mullen & Copper, 1994). I en annan studie av Shaw (1981) visade det sig att grupper med stark sammanhållning upplever en större tydlighet kring gruppens uppgifter och mål. När hotet av interpersonella konflikter är lågt kan mer fokus läggas på gruppens uppgift. Ökad grupsammanhållning leder till mer uppgiftsrelaterade aktiviteter eftersom det läggs mindre energi på underhåll av relationer inom gruppen (Shaw, 1981).

I många grupper har ledaren ofta en viktig och central roll. Vikten av en ledare är inte lika central i grupper med stark sammanhållning eftersom alla gruppmedlemmar stöttar och ställer upp för varandra. I grupper med bättre sammanhållning finns det också tydligare normer och det uppstår högre krav på att gruppmedlemmarna följer dessa normer samt att de fullföljer de uppgifter som förväntas av dem. Bättre grupsammanhållning leder enligt Dobbins och Zaccaro (1986) till bättre kommunikation och prestation eftersom att alla samarbetar på ett gemensamt och liknande sätt.

Grupsammanhållning och vänlighet

Det personlighetsdrag som bäst korrelerar med gruppens nivå av sammanhållning är vänlighet. Vänlighet är starkt relaterat till bättre kommunikation inom gruppen vilket i sin tur också har visats leda till ökad grupsammanhållning och prestation (Bradley, Baur et al., 2013). Personlighetsdraget vänlighet karakteriseras av individer som sätter gruppens intresse framför sina egna intressen och önskemål. Individer som har en hög nivå av vänlighet är mer troligt att bli skattade som samarbetsvilliga av dess gruppmedlemmar och vänlighet kan ibland också gå under namnet kollektivism (Moynihan & Peterson, 2001). Grupper som består av mer vänliga gruppmedlemmar har ett bättre socialt klimat (Bradley, Baur et al., 2013). I en studie av Bell (2007) fanns det stöd för att vänlighet möjliggör för bättre interpersonella relationer och mer positiva sociala situationer som är harmoniska istället för tävlingsinriktade. På gruppnivå förbättrar vänliga individer gruppens samarbete, samstämmighet och konflikthantering (Halfhill, Nielsen, Sundstrom & Weilbaecher, 2005). Vänlighet har också visat sig korrelera med mindre andel interpersonella konflikter inom gruppen (Graziano, Jensen-Campbell & Hair, 1996).

För ett välfungerande grupparbete krävs det att gruppmedlemmarna interagerar och förlitar sig på varandra, samt att de delar information och stöd. Effektiva grupper lyckas integrera olika idéer och uppskattar alla bidrag till gruppen, med mer vänliga

gruppmedlemmar underlättas denna integration (Graziano et al., 1996). Ökad vänlighet tenderar att leda till förbättrad kommunikation. Den interpersonella kommunikationen mellan gruppmedlemmar med hög grad av vänlighet är ofta mer stöttande och samarbetsinriktad, vilket i sin tur leder till bättre sammanhållning och prestation (Bradley, Baur et al., 2013). Vänliga gruppmedlemmar uppmuntrar andra att medverka och stöttar alla olika unika perspektiv. Detta bidrar till en trygg miljö där gruppmedlemmar vågar dela med sig av idéer och information (Graziano et al., 1996).

Enligt studien av Halfhill et al. (2005) påverkar vänlighet gruppens sammanhållning och vänlighet förklaras därmed vara ett centralt personlighetsdrag för en effektiv grupprestation. Bradley och Baur et al. (2013) föreslår också att personlighetsdraget vänlighet förbättrar gruppens prestation genom dess effekt på gruppens sammanhållning. Grupper med medlemmar som har hög nivå av personlighetsdraget vänlighet känner starkare åtagande till gruppen. Till vilken grad grupper är sammansatta av vänliga gruppmedlemmar relateras därför till vilken grad gruppmedlemmarna engagerar sig i interpersonella processer och det kan slutligen vara avgörande för gruppens sammanhållning och prestation (Bell, 2007).

Homogenitet inom personlighetsdraget vänlighet har i en studie av Barrick et al. (1998) visat sig vara den aspekt som är starkast kopplad till gruppsammanhållning. Individuella skillnader inom vänlighet har visat sig korrelera negativt med grupprestation. Det har också funnits stöd för att när grupper består av en sammansättning gruppmedlemmar med väldigt låga nivåer av vänlighet uppstår mer relationskonflikter inom gruppen (Barrick et al., 1998). Enligt Halfhill et al. (2005) kan en enda gruppmedlem med låg nivå av vänlighet vara tillräckligt för att förstöra gruppens förmåga att samarbeta, då spelar det ingen roll vilken nivå av vänlighet de andra gruppmedlemmarna har. Individer med låg nivå av vänlighet tenderar att fokusera på den egna prestationen istället för den sociala anpassningen inom gruppen. En individ med väldigt låg nivå av vänlighet kan därför försämra gruppens sammanhållning (Halfhill et al., 2005). Gruppmedlemmar med lika nivåer av vänlighet har däremot liknande stil och förhållningssätt till att hantera konflikter, detta hjälper mer homogena grupper att hantera meningsskiljaktigheter och därmed förbättras samarbetet och sammanhållningen. Grupper som är homogent vänliga har därför också en ökad chans till fortsatt gemensamt arbete (Barrick et al., 1998). Grupper som är homogent vänliga uppvisar större sammanhållning och har bättre förmåga att underhålla interpersonella relationer.

Vänliga gruppmedlemmars genuina omtanke för andras välmående borde enligt Neuman & Wright (1999) underlätta för homogena grupper med hög nivå av vänlighet att lösa eller undvika relationskonflikter. Skillnad mellan gruppmedlemmars nivå av vänlighet

borde däremot orsaka sämre attityd emot gruppen och sämre prestation eftersom det bidrar till mer interpersonella konflikter, samt sämre sammanhållning och kommunikation (Barrick et al., 1998). Stor skillnad inom personlighetsdraget vänlighet korrelerar negativt med individuell tillfredsställelse och prestation i grupp. Individuell tillfredsställelse och prestation försämras eftersom interpersonella konflikter ökar och kommunikationen försämras (Ployhart, Weekley & Baughman, 2006).

Hypotes 2a. Gruppmedlemmar med lika nivåer av vänlighet har liknande stil och förhållningssätt till att hantera konflikter, detta hjälper mer homogena grupper att hantera meningsskiljaktigheter vilket också förbättrar samarbetet och sammanhållningen (Barrick et al., 1998). En hypotes i denna studie är därför *att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av vänlighet korrelerar med högre gruppsammanhållning.*

Hypotes 2b. Eftersom grupper med en högre nivå av vänlighet har ett bättre socialt klimat (Bradley, Baur et al., 2013) är en hypotes i denna studie *att högt medelvärde av gruppens vänlighet korrelerar med högre gruppsammanhållning.* Denna hypotes grundas i vikten av personlighetsdraget vänlighet när det kommer till gruppens sammanhållning som i sin tur påverkar gruppens konflikter, kommunikation och prestation.

Hypotes 2c. Eftersom gruppmedlemmar med hög nivå av vänlighet har som mål att gruppen ska vara i harmoni (Barrick et al., 1998), vill denna studie undersöka hur prestationen påverkas i en grupp som består av gruppmedlemmar med olika nivåer av vänlighet. Därför är en hypotes i denna studie *att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av vänlighet korrelerar med högre nivå av prestation.*

Kommunikation

Arbete i grupp involverar att dela idéer, kunskap, kompetens och information för att genomföra uppgifter och nå gruppens mål. Nyckeln till dessa aspekter är effektiv kommunikation (Nunamaker, Dennis, Valacich, Vogel & George, 1991). Effektiv kommunikation förbättrar gruppens samarbete och prestation eftersom information delas inom gruppen. Direktkommunikation (ansikte mot ansikte) mellan gruppmedlemmarna medför ett rikt informationsflöde som ger möjlighet för diskussion, därför är sociala interaktioner inom gruppen viktigt (Bradley, Baur et al., 2013). Individuella personlighetsskillnader har stor effekt på vilket kommunikationsmedium gruppmedlemmarna föredrar. Olika kommunikationsmedium tillåter olika grad av direkt feedback, icke verbala ledtrådar och fokus på personen (Topi et al., 2002).

Enligt Lowry, Roberts, Romano, Cheney & Hightower (2006) är kommunikation avgörande för att gruppmedlemmarna ska kunna ta del av varandras åsikter. Om

gruppmedlemmarna ej kommunicerar kommer ej unika gemensamma idéer upp till ytan. När information och idéer delas och konstruktiv kritik ges följer ett mer effektivt beslutstagande. Kvalitén och frekvensen av gruppens kommunikation är en betydelsefull del i grupparbetet. Att ta hänsyn till varje gruppmedlems åsikt och information är centralt för att gruppmedlemmarna ska prestera bättre tillsammans än individuellt (Nunamaker et al., 1991).

Gruppmedlemmarnas upplevda kommunikationskvalité beror på gruppens nivå av effektiva diskussioner och dess utveckling. Kvalitén av gruppens diskussion komponeras av flera aspekter som exempelvis dess lämplighet, öppenhet och dess noggrannhet. När en gruppdiskussion håller en hög kvalité genererar den multipla perspektiv där kunskap delas. Detta underlättar för gruppmedlemmarna att förstå gruppens uppgift samt komma på innovativa sätt för att bäst lösa den. Lämplig kommunikation reflekterar hur passande, användbar och tillfredställande kommunikationen mellan gruppmedlemmarna är. Olämplig kommunikation kan däremot bidra till att gruppmedlemmarna undviker konflikter, ej lyssnar på varandra och att de upplever en allmän oro kring gruppens kommunikation. Lämplig kommunikation förbättrar därmed grupprocessen medan olämplig kommunikation försämrar grupprocessen (Lowry et al., 2006).

Effektiv kommunikation är grunden för en lyckad grupprocess som underlättar för gruppen att nå sitt mål, detta eftersom kommunikation påverkar mängden kritiska diskussioner kring idéer. Bristande kommunikation kan därför påverka gruppens prestation negativt (Hirokawa & Poole, 1996). Eftersom kommunikation är en viktig del i grupparbetet förbättras prestationen när gruppmedlemmarna kommunicerar på effektivt sätt. Enligt Moynihan och Peterson (2001) kan en stor skillnad mellan gruppmedlemmarnas personlighetsdrag påverka gruppens prestation negativt genom försämrade relationer och mindre kommunikation inom gruppen.

Kommunikation och extraversion

De flesta grupparbeten kräver en stor del social interaktion och forskning inom kommunikation har visat att personlighet påverkar vårt sätt att kommunicera (McCroskey, Heisel & Richmond, 2001). Det personlighetsdrag som har fått mest uppmärksamhet när det kommer till kommunikation är extraversion. Extraversion/introversion är en viktig faktor när det kommer till att undersöka relationen mellan personlighet och kommunikation (Mukahhi & Corbitt, 2004). Många underdrag inom extraversion/introversion är starkt relaterade med vårt kommunikationsbeteende (Topi et al., 2002). Extraverta individer är mer kommunikativa, sociala och utåtriktade än introverta, de söker och trivs dessutom bättre i sociala interaktioner. Kommunikation kring hur en uppgift ska genomföras är viktigt för en grupps

förmåga att skapa och nå korrekta mål, samt för att få alla gruppmedlemmar att arbeta åt samma håll. Det är högre sannolikhet att extraverta startar diskussioner och att de är mer aktiva och engagerade. Det finns också stöd för att extraverta gruppmedlemmar tenderar att öka andelen kvantitativ kommunikation vilket bidrar till förminskad fokus på gruppens mål (van Vianen & De Dreu, 2001). Introverta personer är ofta de som genererar idéer och har åsikter i anonymitet medan extraverta är mer öppna i sin kommunikation. Med utgångspunkt från dessa olikheter mellan extraverta och introverta individer kan man förutsäga hur olika individer kommer att bete sig i sociala situationer, hur väl de kommer att navigera sig, samt också hur motiverade och hur stort behov de har för att vara ”sociala”. Personlighetsdraget extraversion är därför lovande för att förutse gruppens sociala interaktion och kommunikation (Akert & Patner, 1988).

Extraverta individer är generellt mer tillfredsställda med att arbeta i grupp än introverta individer som föredrar att arbeta ensamma. Extraverta individer fungerar bäst i ett gruppklimat med rik kommunikation medan introverta individer kan känna sig hotade i gruppklimat med för rik kommunikation. Beroende på personlighet har individer därför också olika preferenser kring önskvärd kommunikation och kommunikationsmedium (Topi et al., 2002). Olikheter inom personligheter har en effekt på gruppens kommunikationsprocess. När gruppmedlemmar med motsatta personligheter arbetar tillsammans finns en risk att relationskonflikter ökar eftersom de naturliga tillvägagångssätten för kommunikation varierar. Om gruppmedlemmarna är olika är det också svårare att nå en gemensam plan för hur man ska lösa de konflikter som uppstår (McGrath, 1991). Det har visats att grupper med större skillnader av extraversion är mindre produktiva eftersom de ej kommunicerar likadant och ej delar information lika effektivt. Detta försvårar både individuell och gemensam prestation i gruppen (Barrick et al., 1998; Barrick et al., 2002). Enligt Neuman & Wright (1999) borde grupper med låg skillnad av extraversion vara de grupper som presterar bäst. Detta på grund av att bättre kommunikation leder till bättre sammanhållning och samarbete.

En gruppmedlems nivå av extraversion är korrelerat med dennes attraktion till gruppen. Extraversion har visat sig vara relaterat till grupprocesser så som att gruppmedlemmarna söker hjälp av andra gruppmedlemmar när det behövs (Bell, 2007). Extraversion har också blivit länkat till gruppsammanhållning, minskat antal relationskonflikter samt ökad produktivitet och prestation (Barrick et al., 1998; Neuman & Wright, 1999).

En studie av Barry och Stewart (1997) har däremot funnit resultat som tyder på att homogena grupper med många extraverta medlemmar korrelerar negativt med

gruppsammanhållning och prestation. Deras studie visar istället att skillnad inom extraversion korrelerar positivt med gruppens prestation. De förklarar att det kan uppstå interpersonell konflikt kring vem som har den ledande och dominant rollen i homogent extraverta grupper. Allt för många extraverta individer i samma grupp kan bidra till samarbetsproblem (Moynihan & Peterson, 2001). En studie av Ployhart et al. (2006) fann liknande resultat som också tyder på att skillnader inom personlighetsdraget extraversion korrelerar positivt med gruppens prestation. Enligt Ployhart et al. (2006) kan det bero på att det uppstår en balans mellan extraverta och introverta gruppmedlemmar.

Hypotes 3a. Eftersom tidigare studier av Nueman och Wright (1999) har påpekat vikten av effektiv kommunikation och att olikheter inom grad av extraversion påverkar gruppens kommunikation negativt, ämnar denna studie att undersöka om skillnad inom personlighetsdraget extraversion orsakar osämja kring förmågan och sättet individerna i gruppen föredrar att kommunicera på, samt ifall detta leder till sämre gruppsammanhållning och prestation. En hypotes i denna studie är därför *att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av extraversion korrelerar med högre nivå av gruppkommunikation*. Denna hypotes bygger på påståenden kring att grupper med större skillnad av extraversion är mindre effektiva eftersom de inte har samma preferenser för kommunikation (Barrick et al., 1998).

Hypotes 3b. Enligt Ployhart et al. (2006) kan det uppstå en balans mellan extraverta och introverta gruppmedlemmar, därför är en alternativ hypotes i denna studie därför *att stor skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av gruppmedlemmarnas extraversion korrelerar med högre nivå av gruppkommunikation*. Detta eftersom att skillnaden kan bidra till bättre sammanhållning, mindre osämja och bättre prestation eftersom det ej uppstår oenighet kring vem som har den ledande och mer dominant rollen i gruppen (Barry & Stewart, 1997).

Hypotes 3c. Extraverta individer är mer kommunikativa, sociala och utåtriktade, de söker och trivs i sociala interaktioner (van Vianen & De Dreu, 2001). En hypotes i denna studie är därför *att högt medelvärde av extraversion korrelerar med högre nivå av gruppkommunikation*.

Hypotes 3d. Det har visats att grupper med större skillnad inom extraversion är mindre effektiva eftersom de ej kommunicerar likadant och ej delar information lika effektivt (Barrick et al., 1998; Barrick et al., 2002) därför är en hypotes i denna studie *att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av extraversion korrelerar med högre nivå av prestation*. Denna hypotes grundas i att extraversion har blivit associerat med bättre

gruppsammanhållning samt ökad produktivitet (Barrick et al., 1998; Neuman & Wright, 1999).

Sammanfattningsvis fokuserar denna studie på skillnad i personlighetsdragen öppenhet, vänlighet och extraversion inom uppsatsgrupper eftersom det finns stöd för att skillnader har en relation till grupperns arbetsklimat och prestation.

Metod

Deltagare

Studien bestod av 105 deltagare och 53 uppsatsgrupper från högskolor och universitet i Sverige. Eftersom att skillnaden inom gruppen skulle mätas krävdes svar från flera medlemmar i samma grupp, i vissa grupper saknades svar från en medlem vilket gjorde att dessa grupper ströks ur studien. Efter detta bortfall återstod 90 deltagare och 42 kompletta grupper. Eftersom studien huvudsakligen inriktade sig på grupper som arbetade i dyad bestod urvalet av deltagare som skriver uppsats tillsammans under en längre tid, exempelvis B- eller C-uppsats. I de fall där det förekom grupper med fler än två gruppmedlemmar gjordes ett urval i dataanalysen och endast resultaten för två gruppmedlemmar analyserades. Eftersom denna studie bestod av naturliga grupper och hade specifika krav på deltagarna uppstod tyvärr bristande möjlighet att göra urvalet randomiserat. 77,9 % av deltagarna uppgav könet kvinna, 22,1 % av deltagarna uppgav könet man. Deltagarna uppgav ålder mellan 19–39 år. 50,5% uppgav att de studerade vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, 23,3% uppgav Medicinska fakulteten, 17,5% uppgav Ekonomihögskolan, 6,8% uppgav Lunds Tekniska Högskola och 1,9% uppgav Vet ej. 88,5% uppgav att de valde uppsatspartner själva, 11,5% uppgav att de blev tilldelade uppsatspartner. Deltagarna skattade hur väl de kände sin uppsatspartner sedan tidigare på en 7-gradig Likertskala, 9,6% skattade att de inte kände varandra alls och 21,2% skattade att de var väldigt goda vänner, det totala medianvärdet för frågan blev fem.

Design

I denna studie undersöktes skillnaden mellan gruppmedlemmarnas personlighetsdrag och medelvärdet av gruppmedlemmars personlighetsdrag i relation till gruppens andel uppgiftskonflikt, gruppsammanhållning, kommunikation och slutligen prestation. Studien konstruerades genom en elektronisk enkät med frågor som tog sammanlagt 5–10 minuter att besvara, de olika delarna i enkäten beskrivs mer noggrant under rubriken material nedan. Svar från varje individuell gruppmedlem parades ihop med tillhörande grupp. Sedan beräknades skillnad och medelvärde av personlighetsdragen öppenhet, vänlighet och

extraversion för varje grupp. Slutligen utfördes korrelationer för skillnad och medelvärde inom personlighetsdragen och skattat resultat för uppgiftskonflikt, gruppsammanhållning, kommunikation och prestation.

Deltagarna i studien uppgav kön, ålder, fakultet, tidpunkt för utdelande och inlämning av uppgift, om de fick välja uppsatspartner själva eller om de blev tilldelade varandra, samt hur väl deltagarna kände varandra sedan tidigare. Dessa aspekter uppgavs eftersom de potentiellt kan påverka arbetsklimatet och prestationen.

Material

Big Five-personlighetstest. För att mäta deltagarnas personlighet användes en svensk översättning av ett Big Five-personlighetstest som är framtaget av Bäckström et al. (2014). Testet bestod av totalt 40 påståenden med respektive 8 påståenden kring varje personlighetsdrag i femfaktormodellen; extraversion, neuroticism, samvetsgrannhet, vänlighet och öppenhet. Deltagarna skattade dessa påståendens överensstämmelse på en 5-gradig Likertskala (1= Stämmer inte alls, 2= Stämmer dåligt, 3= Stämmer delvis, 4= Stämmer bra, 5= Stämmer precis).

Test för uppgiftskonflikt. För att uppskatta andelen uppgiftskonflikt som existerade inom grupperna användes ett frågeformulär som är avsett för att mäta gruppens andel uppgiftskonflikt, *Task Conflict*. Detta frågeformulär bestod av 4 frågor och hämtades direkt ur Jehn (1995). Frågorna besvarades på en 7-gradig Likertskala (1= Not at all, 7= To a very large extent).

Test för gruppsammanhållning. För att mäta gruppens sammanhållning, *Group Cohesion*, användes ett formulär med ursprung från Dobbins och Zaccaro (1986). För att kunna applicera formuläret på studentgrupper som skriver uppsats tillsammans modifierades påståendena från exempelvis ”If given the chance, I would choose to leave my squadron and join another” till ”If given the chance, I would choose to leave my writing partner and join another partner”. Det modifierade formuläret bestod av 6 utvalda påståenden där deltagarna skattade påståendets överensstämmelse på en 7-gradig Likertskala (1= Strongly disagree, 4 = Neither disagree nor agree, 7= Strongly agree).

Test för kommunikation. För att mäta gruppens nivå av kommunikation användes ett egenkonstruerat formulär bestående av 5 påståenden vars överensstämmelse skattades på en 7-gradig Likertskala (1= Strongly disagree, 7= Strongly agree).

Test för prestation. För att mäta gruppens prestation användes ett frågeformulär med tydliga skalsteg där individerna själva uppskattade var i processen de befann sig. För att underlätta och minska den subjektiva bedömningen av prestation bestod frågeformuläret av

konkreta delmål med en binär skala (Ja/Nej). För en rättvis bedömning sattes sedan antalet uppfyllda delmål i förhållande till hur stor andel tid som förflutit mellan projektarbetets uppstart och inlämning. Som en extra kontroll i denna del fanns även en fråga där deltagarna själva ska uppskattade hur långt de kommit i processen med hjälp av en 9-gradig Likertskala (1 = Uppstart, 9 = Slutskede).

Google Forms. Enkäten skapades via Google Forms som är en internetbaserad tjänst för att göra enkätundersökningar. Sedan användes en internetlänk kopplad till enkäten för att sprida den vidare. Alla svar sparades i ett länkat exceldokument inför analysen. Testen som var avsedda att mäta uppgiftskonflikt, gruppsammanhållning, kommunikation och prestation är bifogade under Bilagor, se sidor 31–33.

Sociala medier. För att sprida enkäten genom Google Forms-länken användes sociala medier i form av Facebook-grupper.

Procedur

Innan enkäten skickades ut till en större mängd grupper genomfördes först en pilotstudie innehållande exakt samma skalor och mått som i den slutliga studien. Detta gjordes för att undersöka om det fanns variation i måtten för personlighet, uppgiftskonflikt, gruppsammanhållning, kommunikation och prestation. Det gjordes även för att försäkra att måtten fungerade för den valda populationen. Cronbachs alfa användes för att mäta den interna konsistensen för testen som användes i studien, intern konsistens avser hur väl olika delar av ett test mäter samma bakomliggande koncept. Cronbachs alfa anges mellan 0 och 1, gränsen för acceptabelt resultat är $> ,70$ (George & Mallery, 2003). Testet som användes för att mäta personlighetsdrag är välbeprövat och har ett alfavärde runt $,80$ för varje personlighetsdrag (Bäckström et al., 2014). Därför utfördes inte ett ytterligare mått på personlighetstestets alfavärde i pilotstudien. I pilotstudien hade testet som användes för att mäta uppgiftskonflikt ett alfavärde på $,84$, testet för gruppsammanhållning hade ett alfavärde på $,71$ och testet för kommunikation hade ett alfavärde på $,75$.

Målet med pilotstudien var att också att identifiera potentiella problem med proceduren för följande datainsamling. I pilotstudien deltog 23 individer och 11 grupper, eftersom en grupp bestod av 3 gruppmedlemmar. Deltagarna tillhörde olika högskolor och universitet i Sverige. Den enda modifikationen från proceduren i pilotstudien i förhållande till den huvudsakliga studien var att deltagarna i den huvudsakliga studien hade chans att vinna 10 biobiljetter. För möjlighet att vara med i utlottningen av biobiljetter behövde deltagarna uppge deras mejladress och därmed frivilligt riskera deras anonymitet. Denna modifikation genomfördes eftersom det uppstod svårighet i att få grupper till att besvara enkäten.

Huvudsakliga datainsamlingen påbörjades genom att dela enkäten i diverse Facebook-grupper för klasser där uppsatsarbete bedrevs. Där lades en länk med tillhörande adress till enkäten ut. Även den modifierade upplagan av enkäten, som bestod av en chans till att vinna biobiljetter, var ej lika effektivt som förväntat. Författarna fick istället slutligen gå till olika studentlokaler och personligen fråga grupper om de skrev uppsats tillsammans samt om de ville delta i studien. Då utlämnades länken till enkäten skriftligt och deltagarna kunde sedan själva välja när de ville besvara enkäten. Resultaten sparades därefter över internet efter varje ifyllt svar.

Etik

Före undersökningen informerades respondenterna om frågeformulärets syfte samt hur enkäten skulle besvaras, analyseras och hur resultaten sedan skulle presenteras. Varje enskild deltagares totala anonymitet säkerställdes då individerna ej uppgav namn. Respondenterna informerades tydligt om att deltagandet var frivilligt och de gav ett elektroniskt samtycke för deltagandet i studien.

Dataanalys

Det Excelkalkylark som formuläret genererat importerades i SPSS där övrig dataanalys skedde. Första steget i var att kontrollera för outliers. Fyra outliers hittades där två prestationsvärden var så extrema att de uteslöts ur studien. Två outliers inom personlighetsmättet hade högre poäng än de omgivande individerna men följde i övrigt svarskurvan och kunde därför räknas om till en normal nivå.

I nästa steg kontrollerades de olika deltestens interna konsistens genom att undersöka Cronbachs alfa. I studien användes ett välbeprövat test för att mäta personlighet men trots detta uppnådde testet relativt låga alfavärden. Personlighetstestet hade ett alfavärde på ,49 för öppenhet, ,49 för vänlighet och ,61 för extraversion. Uppgiftskonfliktstestet hade ett alfavärde på ,84, testet som undersökte gruppsammanhållning hade ett alfavärde på ,46 och kommunikationstestet hade ett värde på ,71. Efter detta undersöktes hypoteserna med hjälp av Pearsons korrelationstest.

Under dataanalysen framkom att det inom vissa grupper givits olika svar för när deadline för uppgiften var samt att grupperna var i olika skeden vid svarstillfället. Detta kunde potentiellt påverka det tidsberoende prestationsmättet och för att kontrollera att den osäkra tidsangivelsen inte hade för stor påverkan för resultatet användes även ett rankat mått av prestation, där skalstegen blir mindre än för prestationen dividerat med andel förfluten tid.

Resultat

Tabell 1.

Medelvärden och standardavvikelser för alla variabler för samtliga grupper

	N	M	SD
ExtVar	40	,2471	,23277
ExtMedel	40	3,1012	,43718
VänVar	40	,1864	,25582
VänMedel	40	3,3219	,34717
ÖppVar	40	,2175	,26304
ÖppMedel	40	3,3052	,34455
UppKonf	40	2,5417	,79141
GruppSam	40	5,3132	,65445
Kommu	40	5,3983	,87289
PrestMt	40	10,4992	3,73702
Rank PrestMt	40	20,50000	11,689904
Valid N (listwise)	40		

Not. M = Medelvärde, SD = Standardavvikelse, ExtVar = Variation extraversion, ExtMedel = Medelvärde extraversion VänVar = Variation vänlighet, VänMedel = Medelvärde vänlighet, ÖppVar = Variation öppenhet, ÖppMedel = Medelvärde öppenhet, UppKonf = Uppgiftskonflikt, GruppSam = Gruppsammanhållning, Kommu = Kommunikation, PresMT = Prestationsmått beroende av tid, Rank PresMT = Rankat prestationsmått beroende av tid.

Tabell 2.

Korrelation för personlighetsdraget öppenhet med samtliga grupper.

	UppKonf	GruppSam	Kommu	PrestMt	Rank PrestMt
ÖppVar	-,268	-,169	,023	-,091	-,145
ÖppMedel	,033	-,060	,135	-,107	-,096
PrestMt	-,204	,173	,095	1,000**	,957**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Not. ÖppVar = Variation öppenhet, ÖppMedel = Medelvärde öppenhet, UppKonf = Uppgiftskonflikt, GruppSam = Gruppsammanhållning, Kommu = Kommunikation, PresMT = Prestationsmått beroende av tid, Rank PresMT = Rankat prestationsmått beroende av tid.

Studiens första hypotes (1a) var att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av öppenhet korrelerar med högre nivå av uppgiftskonflikt. För att undersöka hypotesen användes en bivariat korrelationsanalys. Korrelationstest av denna hypotes ledde till ett icke-signifikant resultat. I jämförelse med de övriga tre beroende variablerna så stod dock korrelationen mellan skillnad i öppenhet och uppgiftskonflikt ut. Resultatet av testet visar dock enligt tabell 1, att en tendens för att stödja hypotesen finns ($p = ,095$). Mindre skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av öppenhet korrelerar alltså svagt med högre nivåer av uppgiftskonflikt. Studiens andra hypotes (1b) var att högt medelvärde av gruppens öppenhet korrelerar med högre nivå av uppgiftskonflikt. En korrelationsanalys för denna hypotes anger att hypotesen är inte fick något stöd.

Studiens tredje hypotes (1c) var att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av öppenhet korrelerar med högre nivå av prestation. Denna hypotesen fick inget stöd, varken för prestationsmättet eller det rankade prestationsmättet. Skillnad inom gruppens öppenhet korrelerade inte med gruppens prestation.

Tabell 3.

Korrelation för personlighetsdraget vänlighet med samtliga grupper.

	UppKonf	GruppSam	Kommu	PrestMt	Rank PrestMt
VänVar	-,187	-,132	-,208	-,145	-,140
VänMedel	-,211	,044	-,010	-,144	-,106
PrestMt	-,204	,173	,095	1,000**	,957**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Not. VänVar = Variation vänlighet, VänMedel = Medelvärde vänlighet, UppKonf = Uppgiftskonflikt, GruppSam = Gruppsammanhållning, Kommu = Kommunikation, PresMT = Prestationsmätt beroende av tid, Rank PresMT = Rankat prestationsmätt beroende av tid.

Studiens fjärde hypotes (2a) var att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av vänlighet korrelerar med bättre gruppsammanhållning. Denna hypotes saknade stöd, se tabell 2. Studiens femte hypotes (2b) var att högt medelvärde av gruppens vänlighet korrelerar med högre gruppsammanhållning. Inte heller denna hypotes fick något stöd, se tabell 3.

Studiens sjätte hypotes (2c) var att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av vänlighet korrelerar med högre prestation. Även denna hypotes saknade stöd, enligt tabell 2.

Tabell 4.

Korrelation för personlighetsdraget extraversion med samtliga grupper.

	UppKonf	GruppSam	Kommu	PrestMt	Rank PrestMt
ExtVar	,151	,067	-,077	-,050	-,064
ExtMedel	-,273	,054	,221	,142	,126
PrestMt	-,204	,173	,095	1,000**	,957**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Not. ExtVar = Variation extraversion, ExtMedel = Medelvärde extraversion, UppKonf = Uppgiftskonflikt, GruppSam = Gruppsammanhållning, Kommu = Kommunikation, PresMT = Prestationsmätt beroende av tid, Rank PresMT = Rankat prestationsmätt beroende av tid.

Studiens sjunde hypotes (3a) var att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av extraversion korrelerar med högre nivå av gruppkommunikation. Korrelationsanalysen visade att det inte fanns något samband mellan skillnad av gruppmedlemmarnas extraversion och nivå av kommunikationen inom gruppen, enligt tabell 4.

Studiens åttonde hypotes (3b) var att stor skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av extraversion korrelerar med högre nivå av gruppkommunikation. Denna hypotes fick ej stöd. Studiens nionde hypotes (3c) var att högt medelvärde av extraversion korrelerar med högre nivå av gruppkommunikation. Denna hypotes fick ej stöd. Däremot fanns en tendens till negativ korrelation mellan högt medelvärde på extraversion och uppgiftskonflikt ($p = ,089$).

Studiens tionde hypotes (3d) att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av extraversion korrelerar med högre nivå av prestation. Denna hypotesen saknade stöd. Varken skillnad eller medelvärde påverkade prestationen, se tabell 3.

Explorativ analys

Utan blandade grupper. Under analysen framkom det att differenser i svarsresultaten delvis var beroende på respondenternas kön. I undersökningen fanns det 6 grupper med blandad könskomposition, 5 grupper där deltagarna enbart var män och 29 grupper där deltagarna enbart var kvinnor. För att undersöka huruvida könskompositionen i gruppen haft inverkan på undersökningens hypoteser uteslöts först blandade grupper och sedan grupper som enbart bestod av män.

Tabell 5.

Medelvärden och standardavvikelser för alla variabler utan blandade grupper

	N	M	SD
ExtVar	35	,2654	,24024
VänVar	35	,1863	,24893
ÖppVar	35	,2341	,27503
ExtMedel	35	3,1064	,45757
VänMedel	35	3,3137	,35470
ÖppMedel	35	3,2905	,36275
UppKonf	35	2,5548	,81548
GruppSam	35	5,3690	,66362
Kommu	35	5,5067	,78623
Rank PrestMt	35	20,22857	11,671574
Valid N (listwise)	35		

Not. M = Medelvärde, SD = Standardavvikelse, ExtVar = Variation extraversion, ExtMedel = Medelvärde extraversion VänVar = Variation vänlighet, VänMedel = Medelvärde vänlighet, ÖppVar = Variation öppenhet, ÖppMedel = Medelvärde öppenhet, UppKonf = Uppgiftskonflikt, GruppSam = Gruppsammanhållning, Kommu = Kommunikation, PresMT = Prestationsmått beroende av tid, Rank PresMT = Rankat prestationsmått beroende av tid.

Utän studiens fem blandade grupper fick ingen av studiens hypoteser signifikant stöd, dock kvarstod tendens till stöd för hypotes (1a), att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av öppenhet korrelerar med högre nivå av uppgiftskonflikt, med $r(35) = -,309, p = ,071$. Däremot uppnådde en negativ korrelation mellan skillnad i vänlighet och kommunikation en signifikant nivå, $r(35) = -,336, p = ,048$. Rörande hypotes (1c), att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av öppenhet skulle korrelera med högre nivå av prestation beroende på att högre grad av uppgiftskonflikt tidigare kopplats till högre prestation, framkom en tendens till negativ korrelation mellan uppgiftskonflikt och prestation med $r(35) = -,305, p = ,075$.

Enbart kvinnliga grupper. Då alla manliga deltagare uteslöts blev effekterna starkare och 29 grupper återstod.

Tabell 6.

Medelvärden och standardavvikelser för alla variabler enbart kvinnliga grupper

	N	M	SD
ExtVar	29	,2249	,17469
ExtMedel	29	3,1092	,49259
VänVar	29	,1794	,22592
VänMedel	29	3,3750	,34919
ÖppVar	29	,2089	,24927
ÖppMedel	29	3,2888	,34686
UppKonf	29	2,4598	,78407
GruppSam	29	5,4540	,69806
Kommu	29	5,4885	,80786
PrestMt	29	10,3872	3,66815
Rank PrestMt	29	20,27586	11,788755
Valid N (listwise)	29		

Not. M = Medelvärde, SD = Standardavvikelse, ExtVar = Variation extraversion, ExtMedel = Medelvärde extraversion VänVar = Variation vänlighet, VänMedel = Medelvärde vänlighet, ÖppVar = Variation öppenhet, ÖppMedel = Medelvärde öppenhet, UppKonf = Uppgiftskonflikt, GruppSam = Gruppsammanhållning, Kommu = Kommunikation, PresMT = Prestationsmätt beroende av tid, Rank PresMT = Rankat prestationsmätt beroende av tid.

Det fanns då signifikant stöd för hypotes (1a), resultatet visade att liten skillnad mellan gruppmedlemmarnas nivå av öppenhet korrelerar med högre nivå av uppgiftskonflikt, $r(29) = -,396, p = ,033$. Det fanns också en signifikant korrelationen mellan medelvärde i öppenhet och kommunikation när enbart kvinnor undersöktes, $r(29) = ,420, p = ,023$. Det fanns en svag tendens som kan tyda på att skillnader i vänlighet inom kvinnliga grupper korrelerar negativt med kommunikation, $r(29) = -,287, p = ,132$. Utan manliga deltagare uppstod även en signifikant negativ korrelation mellan uppgiftskonflikt och medelvärdet i extraversion, $r(29) = -,401, p = ,031$.

Diskussion

Skillnad och medelvärde

Att använda enbart medelvärde som mått bygger på att två antagande om distributionen av personligheterna i gruppen gäller. Det första antagandet är att medelvärdet

korrekt reflekterar gruppen som helhet. Det andra antagandet är att det finns en låg variation kring medelvärdet. Eftersom dessa två antaganden ofta ej är sanna fokuserar denna studie huvudsakligen på skillnaden mellan gruppmedlemmarnas personlighetsdrag (O'Connor, 1998). Studien inkluderar likväl mått av medelvärden eftersom det ger en tydligare bild för den avgörande rollen för de specifika personlighetsdragen och dess relation till nivå av uppgiftskonflikt, gruppssammanhållning, kommunikation och prestation inom gruppen. Ett förtydligande är däremot att dessa medelvärden ej reflekterar gruppen som helhet och att det finns en variation mellan individuella resultat och det resultat som medelvärdet anger.

Uppgiftskonflikt och öppenhet

Det fanns en tendens som tyder på att personlighetsdraget öppenhet och skillnad inom öppenhet påverkar gruppens nivå av uppgiftskonflikt. Detta svaga resultat kan möjligtvis förklaras av det faktum att grupperna i denna studie inte har samma förutsättningar. En del av grupperna befann sig i slutskedet av projektarbetet medan andra precis hade påbörjat sitt projekt. En potentiell orsak till att grad av uppgiftskonflikt i relation till öppenhet är svagare än förväntat kan vara att uppgiftskonflikter ej kommer till ytan initialt utan dyker upp i ett senare skede i processen. Mannix och Jehn (2001) beskriver att arbetsklimatet i grupper som presterar väl kan karakteriseras av låga men ökande nivåer av uppgiftskonflikter, samt genom låga nivåer av relationskonflikter med en ökning nära deadline. Med andra ord kan andel uppgiftskonflikt öka närmre inlämning och deadline vilket gör att förfluten tid kan ha stor effekt på resultatet. Detta kan också potentiellt påverka styrkan av korrelationen för de övriga personlighetsdragen.

Studien fann inte något stöd för att prestationen skulle ha ett samband med medelvärdet för gruppens öppenhet. Bradley och Klotz et al. (2013) antyder att öppna individer tenderar att lösa konflikter på ett mer effektivt sätt, vara mer flexibla och ha en mer positiv attityd gentemot övriga gruppmedlemmar. Denna studie finner inget stöd för detta trots att liknande mätskalor användes.

Under explorativa analysen framkom däremot att när blandade grupper och manliga grupper uteslöts uppstod en tendens till negativ korrelation mellan uppgiftskonflikt och prestation. I Bradley och Klotz et al. (2013) studie fanns en interaktionseffekt där hög medelnivå av öppenhet ledde till prestationsökning vid hög nivå av uppgiftskonflikt och tvärtom vid låg nivå av öppenhet. I denna studien var medelvärdet för öppenhet betydligt lägre än i ovan nämnda studie och hamnade därför i deras kategori för låg nivå öppenhet, därmed blir resultatet i linje med Bradley och Klotz et al. (2013). Detta kan ha en förklaring i det neutraliserade personlighetstestet som använts i denna studien mäter öppenhet på ett mer

korrekt sätt och att tidigare frågeformuleringar fått med något annat i resultatet som har samverkat med uppgiftskonflikt. En annan eventuell förklaring kan vara att kulturella skillnader påverkar individers personlighet.

Vidare framkom även under den explorativa analysen ett signifikant samband mellan högt medelvärde i öppenhet och kommunikation i grupper med endast kvinnor. Detta utan att kommunikationsnivån påverkade prestationen.

Gruppsammanhållning och vänlighet

Halfhill med flera (2005) skriver att en grupp bestående av mer vänliga individer har ett bättre samarbete, samstämmighet och konflikthantering. De skriver också att stora skillnader mellan gruppmedlemmars vänlighet kan förstöra gruppens sammanhållning. Detta är i enlighet med studien av Graziano med flera (1996) som menar att vänlighet korrelerar med mindre relationskonflikter inom gruppen. Denna studie fann ej signifikant resultat kring skillnad inom vänlighet i korrelation med gruppsammanhållning och kan därför ej heller stödja tidigare resultat. Det fanns inte heller stöd för att varken skillnad eller högt medelvärde av gruppmedlemmarnas vänlighet skulle påverka gruppsammanhållningen som i sin tur skulle påverka prestationen.

Denna studie fann ej stöd för att ett högt medelvärde av vänlighet korrelerar med ökad gruppsammanhållning. Detta resultat är därför ej samstämmigt med tidigare studier som visar att personlighetsdraget vänlighet har en avgörande roll för gruppens nivå av sammanhållning (Dobbins & Zaccaro, 1986). En orsak till detta kan vara att en del av deltagarna, 21%, skattade att de var väldigt goda vänner med deras uppsatspartner sedan tidigare. Detta innebär att somliga grupper redan initialt hade en stark sammanhållning och relation, vilket också påverkade resultaten i studien. Denna studie uttalar sig inte om huruvida individer föredrar att bilda relationer med personer med mer olika eller lika personlighetsdrag utanför projektarbetet.

Under explorativa analysen fanns det en svag tendens som tyder på att skillnad inom vänlighet korrelerar med sämre kommunikation. Detta kan potentiellt tyda på att personlighetsdraget vänlighet har en viktig men inte avgörande roll för gruppens kommunikation.

Kommunikation och extraversion

Eftersom att skillnaden inom extraversion inte hade en signifikant relation till gruppens andel kommunikation kan både hypotes (3a) och (3b) förkastas. Huruvida en grupp är sammansatt av extraverta/introverta gruppmedlemmar verkar därför ej spela en avgörande roll för gruppens andel kommunikation. Det kan betyda att mer extraverta gruppmedlemmar

har ett stort inflytande på gruppens grad av kommunikation och då spelar det mindre roll för gruppens övergripande kommunikation om en gruppmedlem är mindre extravert. Det fanns inte heller signifikant stöd för att ett högt medelvärde av extraversion korrelerar med kommunikation, hypotes (3c) saknar alltså också stöd. Detta resultat stödjer därför ej tidigare forskning kring extraversion och kommunikation (Mukahhi & Corbitt, 2004; Topi et al., 2002).

Intressant är även att gruppens grad av kommunikation ej bidrar till en ökad prestation, vilket innebär att hypotes (3d) är falsk. Detta styrker antaganden kring den centrala rollen av rätt sorts kommunikation (Lowry et al., 2006). Extraverta individer är mer pratsamma och sociala, dock behöver inte detta innebära en ökad kommunikation kring viktiga och centrala områden, som i andra studier har visat sig vara grundläggande för gruppens prestation (Nunamaker et al., 1991). Resultatet att extraversion ej korrelerar med prestation styrker antagandet av van Vianen och De Dreu (2001) som menar att extraverta individer är mer benägna till att starta diskussioner samt vara mer aktiva men att extraverta individer också tenderar att öka andelen kvantitativ kommunikation vilket kan bidra till förminskad fokus på gruppens mål, vilket i sin tur ej har en positiv påverkan på prestationen.

Under den explorativa analysen framträdde ett samband mellan medelvärdet på extraversion och uppgiftskonflikt, först som en tendens utan blandade grupper och på signifikant nivå i grupper med enbart kvinnor. Detta samtidigt som det framträdde en tendens till negativ korrelation mellan graden av uppgiftskonflikt och prestation. Att högre medelvärde på extraversion innebär lägre nivå av uppgiftskonflikt skulle vara stöd för att ökad kommunikation kan motverka uppgiftskonflikter och på så sätt i förlängningen eventuellt bidra till ökad prestation, men enligt den explorativa analysen endast i grupper som enbart består av kvinnor.

Studiens begränsningar

Ett mål med denna studie var att applicera tidigare teorier, som mestadels bygger på grupper bestående av fyra eller fler medlemmar, på uppsatsgrupper bestående av huvudsakligen två medlemmar. Då denna studie ej fann några signifikanta resultat från de undersökta korrelationerna kan ett antagande vara att grupprocesser ter sig annorlunda i mindre grupper och att de tidigare teorierna ej är applicerbara på mindre grupper. Eftersom denna studie bestod av naturliga grupper och hade specifika krav på deltagarna uppstod tyvärr bristande möjlighet att göra urvalet randomiserat. Detta påverkade studiens externa validitet negativt, det vill säga dess generaliserbarhet, vilket innebar minskad möjlighet att göra uttalande för andra grupper eller situationer än de som var specifika för denna studie.

Det var 88,6% av deltagarna i studien som själva valde varandra som partners till projektarbetet. Detta kan möjligtvis ha haft en viss effekt på studiens resultat kring variationen av personlighetsdrag inom gruppen. Det är möjligt att mer lika individer väljer varandra som uppsatspartners, en följd av detta är att studien ej hade ett representativt urval för skillnader inom de olika personlighetsdragen. Minskad variation av personlighetsdrag kan vara orsak till icke signifikant korrelation mellan homogen eller heterogen grupsammansättning i relation till uppgiftskonflikt, grupsammanhållning, kommunikation och prestation.

Denna studie använde ett mått av prestation som var korrigerat efter tid för uppstart och inlämning av projektarbetet. Inom grupperna uppstod det en differens mellan gruppmedlemmarnas uppskattade startpunkt och slutpunkt för projektarbetet, därför blir denna korrigerings ej fullkomligt valid. Eftersom prestationen beräknades genom respondenternas svar kring vilka delmål som var uppnådda i förhållande till projektets tidsram uppnådde därför heller ej måttet av prestation önskvärd validitet.

Det personlighetstest samt det test för grupsammanhållning som användes i studien nådde ej upp till önskad intern konsistens, vilket påverkar reliabiliteten negativt.

I förhållande till den tidigare refererade studien av Bradley och Kotz et al. (2013) som bestod av 117 grupper är deltagandet i denna studie lägre med 42 grupper, detta kan vara en orsak till att denna uppsatsstudie ej uppnår tillräcklig power. Studien av van Vianen och De Dreu (2001) bestod däremot enbart av 49 grupper vilket innebär att deras studie ej var avsevärt större än denna studie.

Förslag till vidare forskning

Både personlighet och gruppprocesser är ett komplext fenomen och därför borde studier som mäter detta upprepas och göras i en större omfattning. Grupsammansättningar är viktigt inom organisationer och utbildningar i dagens samhälle (van Vianen & De Dreu, 2001). Denna studie fann resultat som tyder på att huruvida grupper komponeras av män eller kvinnor har en tydlig effekt på gruppen. Ett förslag är därför att tidigare studier borde replikeras med ett större fokus på kön och dess roll i gruppprocesser.

Utifrån studiens resultat på öppenhet och dess samband med prestation föds nya frågeställningar. Att medelnivån av öppenhet inte nådde den nivå som krävdes för att uppgiftskonflikt skulle medföra en prestationsökning kan bero på bland annat två saker. Antingen finns det kulturella skillnader där studenterna i Sverige inte har samma öppenhet som exempelvis de amerikanska deltagarna i Bradleys och Klotzs et al. (2013) studie. Eller så kan det finnas en alternativ förklaring i att det neutraliserade personlighetstestet bättre speglar

öppenhet, utan en social önskvärdhet om att framstå positivt. Denna sociala önskvärdheten kan vara något som har korrelerat med tidigare studiers prestationsmått. Eftersom kulturella skillnader kan ha implikationer på tidigare forsknings generaliserbarhet och eftersom neutrala test skulle kunna ge en tydligare bild av sambandet mellan öppenhet, uppgiftskonflikt och prestation borde dessa aspekter undersökas vidare.

Den bristande reliabilitet som uppstod i personlighetstestet kan också vara orsak till ej signifikanta resultat för de olika personlighetsdragen i korrelation till de studerade grupprocesserna. Rekommendationer för framtida forskning är därför att använda test med längre skalor som förhoppningsvis bidrar detta till ett ökat alfavärde och en ökad reliabilitet.

Förslagsvis bör denna studie replikeras och genomföras på en större population där det kontrolleras för gruppens exakta uppgift, tidsram, kön, kulturella skillnader, förkunskap samt med en försäkran om att det ej existerar några tidigare relationer mellan gruppmedlemmarna.

Referenser

- Akert, R., & Panter, A. (1988). Extraversion and the ability to decode nonverbal communication. *Personality and Individual Differences*, 9(6), 965-972. doi:10.1016/0191-8869(88)90130-4.
- Bales, R. F. (1958). Task roles and social roles in problem-solving groups. In: E. E. Maccoby, T. M. Newcomb & E. L. Hartley (Eds), *Readings in Social Psychology*. New York Halt, Rinehart and Winston.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). Relating Member Ability and Personality to Work-Team Processes and Team Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 377-391.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43-51. doi:10.1037/0021-9010.87.1.43.
- Barry, B., & Stewart, G. L. (1997). Composition, process, and performance in self-managed groups: the role of personality. *The Journal of Applied Psychology*, 82(1), 62-78.
- Bell, S. T. (2007). Deep-level composition variables as predictors of team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 595-615. doi:10.1037/0021-9010.92.3.595.
- Bradley, B. H., Baur, J. E., Banford, C. G., & Postlethwaite, B. E. (2013). Team Players and Collective Performance: How Agreeableness Affects Team Performance over Time. *Small Group Research*, 44(6), 680-711. doi:10.1177/1046496413507609.
- Bradley, B. H., Klotz, A. C., Postlethwaite, B. E., & Brown, K. G. (2013). Ready to rumble: How team personality composition and task conflict interact to improve performance. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 385-392. doi:10.1037/a0029845.
- Bäckström, M., Björklund, F., & Larsson, M. R. (2014). Criterion Validity is Maintained When Items are Evaluatively Neutralized: Evidence from a Full-scale Five-factor Model Inventory. *European Journal of Personality*, 28(6), 620-633. doi:10.1002/per.1960.
- Cartwright, D. (1968). The nature of group cohesiveness. In D. Cartwright & A. Zander (Eds.) *Group dynamics*. New York: Harper & Row.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- De Dreu, C., & Weingart, L. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal Of Applied Psychology*, 88(4), 741-749. doi:10.1037/0021-9010.88.4.741.
- De Wit, F. C., Greer, L. L., & Jehn, K. A. (2012). The Paradox of Intragroup Conflict: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 360-390.

- Dobbins, G. H., & Zaccaro, S. J. (1986). The Effects of Group Cohesion and Leader Behavior on Subordinate Satisfaction. *Group & Organization Studies, 11*(3), 203-219.
- Friedman, R. A., Tidd, S. T., Currall, S. C., & Tsai, J. C. (2000). What goes around comes around: The impact of personal conflict style on work conflict and stress. *International Journal of Conflict Management, 11*(1), 32-55.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4. ed.) Boston: Allyn & Bacon.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. G. (2006). The international personality item pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in personality, 40*(1), 84-96.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., & Hair, E. C. (1996). Perceiving interpersonal conflict and reacting to it: The case for agreeableness. *Journal of Personality And Social Psychology, 70*(4), 820-835. doi:10.1037/0022-3514.70.4.820
- Halfhill, T., Nielsen, T. M., Sundstrom, E., & Weilbaeher, A. (2005). Group Personality Composition and Performance in Military Service Teams. *Military Psychology, 17*(1), 41-54.
- Haythorn, W. W. (1968). The composition of groups: A review of the literature. *Acfa Psychologica, 28*(1), 97-128.
- Hirokawa, R. Y., & Poole, M. S. (1996). *Communication and group decision making*. Thousand Oaks, Calif.: Sage, cop.
- Jackson, S., May, K. E., & Whitney, K. (1995). Understanding the dynamics of diversity in decision-making teams. In: R. A. Guzzo & E. Salas & Associates (Eds.), *Team Efectiveness and Decision Making in Organizations*, 204-261.
- Jehn, K. A. (1995). A Multimethod Examination of the Benefits and Detriments of Intragroup Conflict. *Administrative Science Quarterly, 40*(2), 256-282.
- Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2001). The dynamic nature of conflict: A longitudinal study of intragroup conflict and group performance. *Academy of management journal, 44*(2), 238-251.
- Lowry, P. B., Roberts, T. L., Romano Jr., N. C., Cheney, P. D., & Hightower, R. T. (2006). The Impact of Group Size and Social Presence on Small-Group Communication. *Small Group Research, 37*(6), 631-661.
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2003). *Personality traits* (2. ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- McCroskey, J. C., Heisel, A. D., & Richmond, V. P. (2001). Eysenck's Big Three and Communication Traits: Three Correlational Studies. *Communication Monographs, 68*(4), 360-66.
- McGrath, J. E. (1991). Time, interaction, and performance (TIP). *Small Group Research, 22*(2), 147.
- Moberg, P. J. (2001). Linking conflict strategy to the five-factor model: Theoretical and empirical foundations. *International Journal of Conflict Management, 12*(1), 47-68.

- Mohammed, S., & Angell, L. C. (2004). Surface- and deep-level diversity in workgroups: Examining the moderating effects of team orientation and team process on relationship conflict. *Journal of Organizational Behavior*, (8), 1015.
- Moynihan, L. M., & Peterson, R. S. (2001). 7. A contingent configuration approach to understanding the role of personality in organizational groups. *Research In Organizational Behavior*, 23(An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews), 327-378. doi:10.1016/S0191-3085(01)23008-.
- Mukahi T. & Corbitt G. (2004). The Influence of Familiarity among Group Members and Extraversion on Verbal Interaction in Proximate GSS Sessions. *Proceedings of the 37th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Mullen, B. & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, 115(2), 210-227. doi:10.1037/0033-2909.115.2.210.
- Neuman, G. A., & Wright, J. (1999). Team Effectiveness: Beyond Skills and Cognitive Ability. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 376-389.
- Nunamaker, J. F., Jr., Dennis, A., Valacich, J., Vogel, D., & George, J. (1991). Electronic meeting systems to support group work. *Communications of the ACM*, 34(7), 40-61.
- O'Connor, K. M. (1998). Experiential diversity in groups: Conceptualizing and measuring variation among teammates. In: M. A. Neale, E. A. Mannix & D. H. Gruenfeld (Eds), *Research on Managing Groups and Teams: Composition*, (1), 167-182.
- Pervin, L. A. (1980). *Personality theory and assessment*. New York Wiley.
- Pervin, L. A., Robins, R. W., & John, O. P. (2008). *Handbook of personality: theory and research* (3. ed.). New York; London: Guilford.
- Ployhart, R. E., Weekley, J. A., & Baughman, K. (2006). The Structure and Function of Human Capital Emergence: A Multilevel Examination of the Attraction-Selection Model. *Academy Of Management Journal*, 49(4), 661-677. doi:10.5465/AMJ.2006.22083023.
- Roberts, T.L, Lowry, P.B, Sweeney, P.D. (2006). An evaluation of the impact of social presence through Group size and the use of collaborative software on Group member "Voice" in face-to-face and computer-mediated task Groups. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 28(1). doi:10.1109/TPC.2006.870460.
- Shaw, M.E. (1981). *Group dynamics: Psychology of small groups* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Steiner, I. D. (1972). *Group process and productivity*. New York Academic Press.
- Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43-51. doi:10.1037/0021-9010.87.1.43-26.
- Topi, H., Valacich, J. S., & Rao, M. T. (2002). The Effects of Personality and Media Differences on the Performance of Dyads Addressing a Cognitive Conflict Task. *Small Group Research*, 33(6), 667.

van Vianen, A. M., & De Dreu, C. W. (2001). Personality in teams: Its relationship to social cohesion, task cohesion, and team performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(2), 97-120.

doi:10.1080/13594320143000573.

Wiggins, J. S. (1996). *The Five-factor Model of Personality: Theoretical Perspectives*: Guilford Publications.

Bilagor

Task Conflict

Ett formulär som är avsett att uppskatta graden av konflikt inom gruppen

49. **How often do people in your work unit disagree about opinions regarding the work being done?**

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

Not at all To a very large extent

50. **How frequently are there conflicts about ideas in your work unit?**

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

Not at all To a very large extent

51. **How much conflict about the work you do is there in your work unit?**

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

Not at all To a very large extent

52. **To what extent are there differences of opinion in your work unit?**

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

Not at all To a very large extent

Group Cohesion

Ett formulär som är avsett att mäta gruppens sammanhållning

53. **If given the chance, I would choose to leave my writing partner and join an other partner**

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

Strongly disagree Strongly agree

54. **Me and my writing partner get along well together**

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

Strongly disagree Strongly agree

55. **In our group we will readily defend each other from criticism by outsiders**

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

Strongly disagree Strongly agree

56. **I look forward to being with my writing partner each day**

Markera endast en oval.

1 2 3 4 5 6 7

Strongly disagree Strongly agree

57. I find that I generally do not get along with my writing partner

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly agree

58. I enjoy belonging to this working group because I am friends with the other member

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Strongly disagree	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Strongly agree

Group Communication

Ett formulär som är avsett att mäta gruppens grad av kommunikation

59. We keep in regular contact with each other

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	To a very large extent

60. Members of the team meet frequently to talk informally

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	To a very large extent

61. Our team meetings are long

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	To a very large extent

62. Our team meetings are chatty

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	To a very large extent

63. We communicate frequently online

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Not at all	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	To a very large extent

Hur långt har ni kommit i ert arbete

För att vi ska kunna veta hur långt ni har kommit så vill vi att ni fyller i denna enkät för att pinpointa var i processen ni befinner er

64. När fick ni gruppens uppgift?

Exempel: den 15 december 2012

65. När är deadline för uppgiften? (Första inlämningen)

Exempel: den 15 december 2012

66. Har ni beslutat er för en huvudsaklig hypotes?

Markera endast en oval.

- Ja
 Nej

67. Har ni börjat läsa artiklar?

Markera endast en oval.

- Ja
 Nej

68. Har ni börjat skriva slutgiltig text?

Markera endast en oval.

- Ja
 Nej

69. Har ni börjat samla in data?

Markera endast en oval.

- Ja
 Nej

70. Har ni börjat analysera datan?

Markera endast en oval.

- Ja
 Nej

71. Har ni kommit fram till ett slutgiltigt resultat?

Markera endast en oval.

- Ja
 Nej

72. Har ni börjat korrekturläsa er text?

Markera endast en oval.

- Ja
 Nej

73. Har ni börjat förbereda er presentation?

Markera endast en oval.

- Ja
 Nej

74. Är ni klara med uppgiften?

Markera endast en oval.

- Ja
 Nej

75. Var i processen skulle du uppskatta att ni befinner er?

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Uppstart	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Slutskede