



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Psykologprogrammet

Att förutsäga kontraproduktiva arbetsbeteenden med hjälp av personlighet

Fredrik Borg

Psykologexamensuppsats. 2018

Handledare: Jonas Bjärehed
Examinator: Erwin Apitzsch

Sammanfattning

Arbetspsykologiska test används numera i stor utsträckning i samband med rekrytering. Studiens syfte var att undersöka huruvida det arbetspsykologiska personlighetstestet *shapes (management)* (cut-e GmbH, 2017), utöver att predicera arbetsprestation, även kunde användas för att predicera kontraproduktiva arbetsbeteenden. Även den Mörka triadens personlighetsdimensioners prediktionsförmåga undersöktes. Studien genomfördes som en icke-experimentell tvärsnittsstudie med kvantitativ ansats. Totalt deltog 105 personer i studien, varav 54% var kvinnor, och medelåldern för gruppen var 31 år. För att kartlägga personlighet användes två olika test, *shapes (management)* och Short Dark Triad (Jones & Paulhus, 2013). För att mäta kontraproduktiva arbetsbeteenden användes Abbreviated cyber-CWB scale (Mercado, i press). Hierarkisk multipel regressionsanalys användes för att undersöka hur väl personlighetsdimensionerna kunde förutsäga kontraproduktiva arbetsbeteenden. Resultatet visade att Mörka triaden i viss utsträckning kunde predicera kontraproduktiva arbetsbeteenden. Utöver Mörka triaden bidrog dimensionen Resultatorienterad från *shapes management* signifikant till prediktionen.

Abstract

Occupational personality questionnaires are nowadays commonly used in the process of recruitment. The purpose of this study was to evaluate whether a personality test focused on predicting work performance could also be used to predict counter-productive work behavior. The dark triad was also included to evaluate its contribution regarding prediction of counter-productive work behavior. The study was carried out as a non-experimental cross-sectional study with a quantitative approach. A total of 105 participants took part in the study. 54% of these were women, and the sample had a total mean age of 31 years. To measure personality two different tests were used, *shapes (management)* (cut-e GmbH, 2017) and The Short Dark Triad (Jones & Paulhus, 2013). To measure counter-productive work behavior the Abbreviated cyber-CWB scale (Mercado, in press) was used. Hierarchical multiple regression was used to evaluate to which extent personality dimensions can predict counter-productive work behavior. The results showed that the Dark triad to some extent could predict counter-productive work behavior. Beyond the Dark triad, the dimension Focused on results from *shapes management* also showed a significant contribution to the prediction.

Förord

Ett stort tack till *cut-e* och Dr Mats Englund som bistått med handledning, testplattform och löpande support. Ett stort tack även till Jonas Bjärehed för värdefull handledning och välbehövlig struktur.

Introduktion

Det finns ett antal anledningar till att det kan vara värdefullt att på förhand kunna predicera arbetsprestation och arbetsrelaterade beteenden inför rekryteringar.

Rekryteringsprocesser är dyra, både som en direkt kostnad för konsulteringen, men framförallt för att en felrekrytering, särskilt när det gäller höga poster, kan kosta ett företag enorma summor i indirekta kostnader (Bennet & Robinson, 2000).

Dessa indirekta kostnader kan handla om exempelvis låg arbetsprestation, negativa arbetsplatsbeteenden som påverkar produktivitet och välmående, tidsspillan via tredje part som behöver stödja den nyanställda, och om det rör en chefspost försämrat förtroende för chefskapet. Om man genom att använda personlighetstester kan öka sannolikheten för en god rekrytering kan det i längden spara enorma summor för företaget. För att kunna använda arbetspsykologiska personlighetstest i urvalsprocesser är det centralt att ha kunskap om vilka personlighetsdrag som faktiskt påvisats kunna förutsäga arbetsprestation och arbetsbeteenden, men också att definiera vad begreppen innebär och hur man ska mäta dem. Hur man bör mäta arbetsprestation är en omtvistad fråga. Oftast består mätningarna av chefsskattningar, men risken är i dessa fall stor för halo-effekt, d.v.s. att bedömningen påverkas av hur mycket chefen tycker om sin anställda snarare än hur bra personen jobbat (Viswesvaran, Schmidt & Ones, 2005).

Andra sätt att mäta arbetsprestation är exempelvis hur mycket försäljning som kan härledas till en specifik anställd eller nöjdhet hos kunder personen interagerar med. Bartram (2005) beskriver att forskningen inom arbetsprestation länge utgått från frågor baserade på prediktion; ”Vad predicerar instrument X, hur väl predicerar personlighet arbetsprestation?”. Problemet med sådana frågeställningar är att de riskerar att mäta för brett/smalt; vissa egenskaper är väldigt viktiga för vissa yrken, medan de kanske är mindre viktiga för andra. Exempelvis så kan en lämplig personlighetsprofil för ett yrke som säljare vara väldigt annorlunda jämfört med en lämplig dylik för en byggarbetare. Personlighetsdrag som hade kunnat predicera framgång inom det ena yrket kan vara irrelevanta för det andra.

Bartram (2005) tänker istället att ”Hur kan vi bäst predicera Y?” där Y är en relevant aspekt för en specifik arbetsplats, är en bättre fråga om vi önskar predicera just arbetsprestation. Med bakgrund i detta så började Bartram (2005) utforska huruvida en mer differentierad bild av just arbetsprestation, där man exempelvis kartlägger mer detaljerat *vilka* personlighetsdrag och färdigheter som är lämpliga för en specifik tjänst, kunde bidra till ett

bättre resultat gällande vilka personer som kommer att prestera bra på en arbetsplats. Resultatet ifrån den studien blev en modell som döptes till ”The Great eight competencies”.

De åtta dimensionerna i denna modell består av personlighetsdimensionerna från femfaktormodellen (McCrae & Costa, 2008), och ytterligare tre dimensioner, ”Behov av makt och kontroll”, ”Behov av utmaning” och ”Analyserande och tolkande” (Bartram, 2005). Anledningen till dessa tillägg var att Bartram (2005) ansåg att det fanns ytterligare dimensioner som kunde predicera arbetsprestation, men som saknades i Big five-modellen.

Med bakgrund i denna forskning konstruerade företaget *cut-e* personlighetstestet *shapes (management)*, härafter benämnt enbart som *shapes*. Syftet med framtagandet av *shapes* var att konstruera ett test som kan predicera arbetsprestation genom att mäta relevanta beteenden och attityder i en arbetskontext och översätta dessa till olika kompetensområden (cut-e GmbH, 2017).

Gällande arbetsbeteenden så är det framförallt kontraproduktiva sådana som denna uppsats fokuserar på. Mycket forskning finns generellt kring arbetsbeteenden och hur de bidrar eller försvårar en organisations utveckling och framgång. Anledningen till att denna studie fokuserar på den negativa delen av dessa är att de i många fall kan genomsyra hela verksamheten starkt, likt det gamla ordspråket ”ett ruttet äpple kan förstöra hela korgen”.

Kontraproduktiva arbetsbeteenden (hädanefter förkortat KPAB) kan vara riktade både mot organisationen och personer inom den, och innefattar bland annat stöld, tidsspillan, mobbing och trakasserier. Gemensamt för alla typer av KPAB är att de i varierande utsträckning påverkar organisationens framgång, antingen indirekt genom att påverka dem som arbetar där, eller direkt genom ökade kostnader och minskade inkomster (Gruys & Sackett, 2003).

Personlighetsteori

Det finns många olika sätt att definiera personlighet på, men en vanlig övergripande definition som fått brett fäste är att personlighet är en samling tankar, känslor och beteenden, uppvisade av individen, som förefaller vara stabila över tid, rum och kontext (Cervone & Pervin, 2010). Många av de mest tongivande modellerna för att beskriva personlighet bygger på en lexikal ansats, det vill säga att dimensionerna som ingår i modellerna är baserade på faktoranalys av ord som förekommer för att beskriva personlighet. Bakgrunden till denna ansats är antagandet att det har varit så pass värdefullt för människor att kunna beskriva

karaktärsdrag att de utvecklade språkliga motsvarigheter för de mest relevanta personlighetsdragen. Arbetet med femfaktormodellen, eller Big five som den också kallas,

påbörjades först av Raymond Cattell. Genom faktoranalys av data genererad från studier genomförda av Cattell och andra forskare framkom det att vissa beskrivningar tenderar att förekomma tillsammans i hög grad. En person som beskrivs som social, tenderar också att beskrivas med adjektiv som dominant, energisk, och utåtriktad. Den övergripande faktorn för dessa personlighetsdrag döptes till Extraversion. Efter många års arbete och analys kom man fram till att mycket av den mänskliga variationen kan beskrivas med endast fem bipolära dimensioner, vilka sedermera låg till grund för femfaktormodellen (Goldberg, 1990).

Den lexikala ansatsen har inom forskningsområdet personlighet fått ett stort genomslag, och sedan en tid tillbaka råder en relativt stor enighet kring att dessa fem dimensioner på ett tillfredställande sätt täcker in de personlighetsaspekter som är relevanta för att beskriva människors karaktärsdrag (McCrae & Costa, 2008).

De fem dimensionerna som ingår i modellen är Öppenhet (Openness), Samvetsgrannhet (Conscientiousness), Utåtriktning (Extraversion), Vänlighet (Agreeableness) och Känsломässig stabilitet (Neuroticism) (Goldberg, 1990; McCrae & Costa, 2008).

Öppenhet handlar bland annat om att uppskatta exempelvis konst, äventyr, att vara nyfiken och vilja uppleva nya saker. Öppenhet reflekterar också fantasifullhet och en uppskattning av variation i vardagen.

Samvetsgrannhet reflekterar tendensen att vara pålitlig, driven, ha självdisciplin och att sträva mot framgång och mål. Människor med höga resultat på skalan Samvetsgrannhet brukar också föredra att planera väl och arbeta systematiskt mot sina mål.

Utåtriktning reflekterar personlighetsdrag där en person beskrivs som energisk, social, socialt självsäker, pratglad och dominant.

Vänlighet beskriver tendensen att vara vänlig, inkännande och samarbetande. Vänlighet beskriver också hur personen tenderar att bete sig i mellanmänskliga interaktioner. Den beskriver också till viss del hur man tenderar att se på andra människor gällande deras pålitlighet och intentioner.

Skalan Känsломässig stabilitet beskriver hur en person oftast reagerar känsломässigt. I ena änden av skalan finns otrygghet, ångest, depressiva tendenser och känslor av underlägsenhet. I andra änden återfinns känslor av kompetens, stabilitet, tillit och stresstålighet (McCrae & Costa, 2008).

Faktorer för att förutsäga arbetsprestation

Det har över tid ackumulerats en hel del forskning som stödjer bilden att personlighetstester i varierande grad kan förutsäga arbetsprestation. Studier som fokuserat på just femfaktormodellen har visat att Samvetsgrannhet och Känsломässig stabilitet har generaliserbara samband med övergripande arbetsprestation (Barrick & Mount, 1991; Hough, 1992; Salgado, 1997). Hurtz och Donovan (2000) redovisar samband mellan arbetsprestation och Känsломässig stabilitet, Samvetsgrannhet och Utåtriktning. Liknande resultat har också redovisats av Barrick och Mount (1991).

Borman och Motowidlo (1997) beskriver arbetsprestation som det samlade bidraget till en organisations framgång, som en enskild person bidrar med under en godtycklig tidsperiod. De belyser också att det kan vara värdefullt att göra en uppdelning av begreppet, och göra en distinktion mellan ”Uppgiftsprestation” och ”Kontextuell prestation”. Uppgiftsprestation är hur väl en medarbetare klarar av att hantera uppgifter den tilldelas, medan kontextuell prestation handlar mer om hur personen samarbetar med kollegor och chefer. En sådan uppdelning kan vara hjälpsam om man är intresserad av att använda personlighet i samband med rekrytering, då Uppgiftsprestation och Kontextuell prestation har olika starka samband med personlighetsdrag.

Traditionellt har forskning fokuserat på att förutsäga arbetsprestation varit prediktorcentrerad, d.v.s. att den byggts på frågor såsom ”Hur väl predicerar personlighet arbetsprestation?”. Bartram (2005) anser istället att fokus bör skiftas till ”Hur kan vi predicera Y?”, där Y är en relevant aspekt för arbetsprestationen. Den stora behållningen med ett sådant skifte är att den teoretiskt bör göra prediktionen bättre, då de relevanta kriterierna är mer specifika. Även om det finns stöd för att en så bred personlighetsmodell som exempelvis femfaktormodellen kan bidra med att till viss del förutsäga arbetsprestation, så varierar personlighetsdragens relativa vikt beroende på hur arbetet sedan kommer att se ut. Exempelvis skulle en hög Känsломässig stabilitet kunna vara av extremt stor vikt för exempelvis en pilot eller kirurg, där det inte finns utrymme för att tappa fattningen, men skulle vara av mindre vikt om arbetet tillåter att man tar en paus och återhämtar sig.

Genom att istället separera de specifika kompetenserna som är viktiga i ett specifikt yrke, bör teoretiskt sett också prediktionen kunna göras bättre (Bartram, 2005). I detta syfte analyserade Bartram (2005) en mängd publicerade modeller för att predicera arbetsprestation, och fick ur detta fram 112 findetaljerade kompetenser. Dessa 112 kompetenser har sedan satts ihop till åtta mer övergripande kompetensdomäner, som benämns The great eight competencies. Bartram (2005) undersökte i sin stora metastudie hur sambanden såg ut när

matchande par sattes ihop av åtta kompetensdimensioner och deras motsvarighet för prediktion från olika typer av färdighets-personlighetstest i tidigare studier. Resultatet var att dessa matchade par genomgående hade högre korrelationer än omatchade par, vilket stödjer tanken att en mer detaljerad modell leder till högre prediktiv validitet. Det stora bidraget från denna studie var alltså att skapa ett ramverk som integrerar flera olika faktorer som har prediktivt värde, exempelvis färdigheter, personlighet och motivation. Den bidrar också med en generaliserbarhet för modellen, då den genomgående väl predicerade olika dimensioner av arbetsprestation över olika jobb, mätinstrument och kulturella kontexter (Bartram, 2005). Modellen innefattar, utöver personlighetsdimensionerna från femfaktormodellen, ”Behov av makt och kontroll”, ”Behov av utmaningar” och ”Analyserande och tolkande”

Med samma tanke om tydligt definierade kompetensområden är *cut-e:s test shapes* konstruerat. Testet bygger till stor del på *The great eight competencies*, och de 18 kompetensdimensioner som testet mäter uppvisar starka samband med de åtta dimensioner som innefattas i *The great eight competencies*. Hur dimensionerna ser ut för respektive modell och hur de hänger samman kan ses i tabell 1.

Tabell 1. Relationen mellan dimensioner i *The great eight competencies* och *shapes*

<i>The great eight competencies</i>	<i>Shapes (management)</i>
Behov av makt och kontroll	Ledande, Övertygande, Socialt självsäker, Tävlingsinriktad
Vänlighet	Hänsynsfull, Tävlingsinriktad (neg.)
Utåtriktning	Sällskaplig
Behov av utmaningar	Ambitiös, Energisk, Resultatorienterad, Betraktande (neg.)
Öppenhet	Öppen för förändring, Idérik
Känslomässig stabilitet	Självständig, Hänsynsfull (neg.), Socialt självsäker (neg.), Energisk (neg.)
Samvetsgrannhet	Samvetsgrann, Systematisk, Genomtänkt
Analyserande och tolkande	Analytisk, Konceptuell

Syftet med framtagandet av *shapes* var att konstruera ett test som kan predicera arbetsprestation i form av kompetenser. Genom att använda sig av ett hybridformat som kombinerar ipsativa och normativa format så har man försökt att minska risken för skönmålning eller falsifiering, samtidigt som man ökat möjligheten att få en hög differentiering mellan svarande. Normativa formulär jämför en testpersons poäng med

normdata från en jämförelsegrupp, och resultatet visar hur terspersonen förhåller sig jämfört med andra personer. Ipsativa formulär jämför istället testpersonen med sig själv, och resulterar således i ett resultat som beskriver personen intrapersonellt (cut-e GmbH, 2017).

Forskning av Salgado och Táuriz (2012), stödjer teorin att hybridformatet för att mäta arbetsprestation bidrar till en bättre prediktion, jämfört med enbart ipsativa eller normativa formulär.

Den Mörka triaden

En annan typ av personlighetsuttryck som i forskning visats kunna ha stora implikationer både interpersonellt och arbetsprestationsmässigt i en organisation är de personlighetsdrag som samlats under begreppet ”Mörka triaden”. Mörka triaden uppmärksammades först av Paulhus och Williams (2002). De var intresserade av att undersöka hur många ”avvikande, men vanligt förekommande” personlighetstyper det fanns i en normalpopulation, och de mest påfallande de hittade var de tre typer som senare kom att ligga till grund för begreppet Mörka triaden. De tre personlighetsdrag som finns representerade i begreppet är subklinisk Narcissism, Psykopati och Machiavellism. De tre personlighetstyperna är konceptuellt olika, men överlappar varandra till viss del empiriskt, då alla anses dela en kärna av känslomässig kyla och manipulativa tendenser (Jones & Paulhus, 2013).

Personer som erhåller höga testresultat inom den *Psykopatiska dimensionen* tenderar att vara impulsiva, känslolösa, och ha låg grad av empati för andra. Psykopater uppvisar ofta även starka manipulativa drag, kan vara väldigt skickliga socialt och i många fall även uppfattas som sympatiska av sin omgivning. För en person med drag av psykopati är dock det sociala samspelet ofta bara ett instrument för att uppnå personliga mål, som att avancera i karriären eller få fördelar gentemot konkurrenter. Personer med Psykopatiska drag är ofta spänningssökande och är mer riskbenägna än personer i genomsnitt (Babiak & Hare, 2006; Skeem, Polaschek, Patrick & Lilienfeld, 2011, refererad i Spain, Harms & Lebreton, 2013; O’Boyle, Forsyth, Banks & McDaniel, 2012).

Personer som erhåller höga testresultat inom den *Machiavelliska dimensionen* tenderar att hysa en cynisk världsbild och människosyn. Machiavellister använder sig gärna av social manipulation för att ta sig framåt i livet. De anser ofta att andra människor inte går att lita på, och att andra människor kommer att utnyttja en om man inte är på sin vakt. Machiavellister hyser inte sällan okonventionella moraliska värderingar. Till skillnad från psykopaten är machiavellisten mer beräknande och innehar inte samma impulsivitet, men delar många av de

manipulativa tendenserna. Machiavellism skiljer sig också från de andra dragen genom att den ej förekommer som en klinisk diagnos (O'Boyle et al., 2012).

Personer som erhåller höga testresultat inom den *Narcissistiska dimensionen* tenderar att ha en grandios självbild. De anser sig själva vara bättre än andra människor inom de flesta områden. Om narcissisten upplever att denna självbild blir hotad, av exempelvis kritik, kan reaktionen bli mycket stark. En person med narcissistiska drag är ofta social och utåtriktad, och gör inte sällan ett imponerande första intryck, men har ofta stora svårigheter att upprätthålla långvariga relationer (O'Boyle et al., 2012).

Den Mörka triaden och femfaktormodellen

Allmänna skillnader mellan personlighetstyperna var att psykopater hade utmärkande låg Känsломässig stabilitet. Narcissister (och i mindre utsträckning även psykopater) tenderade att överdriva sina egna förmågor i högre grad än machiavellister (Paulhus & Williams, 2002).

Machiavellister och psykopater skattar lågt gällande femfaktormodell-dimensionen Samvetsgrannhet (Paulhus & Williams, 2002). Subkliniska Narcissister och psykopater uppvisade ett positivt samband med dimensionerna Öppenhet och Utåtriktning. Narcissism och Machiavellism korrelerade svagt positivt med Känsломässig stabilitet, medan Psykopati korrelerade negativt med densamma (Spain, Harms & Lebreton, 2013).

Narcissism-dimensionen visade i en annan metastudie samband med hög Utåtriktning (Furnham, Richards, Rangel & Jones, 2014). Furnham et al. (2014), sammanfattar sambanden mellan Mörka triaden och femfaktormodellen som ”En stereotyp person inom den Mörka triaden förefaller vara ovänlig, ha låg Samvetsgrannhet, hög Känsломässig stabilitet och vara Utåtriktad.” (s. 161)

Mycket forskning har också bedrivits på *hur* personer med mörka personlighetsdrag påverkar en organisation och dess arbetsplats. Eftersom personer med dessa drag ofta är upptagna av att agera för sin egen vinning så kan effekterna på en arbetsplats bli förödande. Låg grad av Samvetsgrannhet och Vänlighet kan i många arbetsmiljöer också bidra till problem, då det oftast är essentiellt att kunna samarbeta väl med kollegor för att uppnå framgång i arbetet. Kopplingen mellan högre grad av mobbing mellan arbetskamrater och mörka personlighetsdrag har påvisats av bland andra Linton och Power (2013). Även en ökning av KPAB har kunnat påvisas, likaså en försämring av arbetsprestation (Blickle & Schütte, 2017; O'Boyle et al., 2012). Ytterligare negativa samband som påvisats i studier gällande Mörka triaden är exempelvis oetiskt beteende (O'Boyle et al., 2012), avvikande

beteende (Shoss, Eisenberger, Restubog & Zagenczyk, 2012) och låg arbetsprestation (O'Boyle et al., 2012).

Viss forskning pekar även på att Mörka triaden kan ha en påverkan gällande ”managerial derailment”, d.v.s. när en lovande ledarfigur i ett företag antingen förstör sin egen karriär eller till och med drar med sig företaget i fallet (Spain, Harms & Lebreton, 2013). Anledningarna till en sådan genomklappning handlar ofta om problem i interpersonella relationer mellan arbetsledaren och de anställda, vilket leder till att förtroendet för chefsskapet förbrukas. Personlighetsdrag som visat sig bidra till sådan urholkning är exempelvis arroganta, manipulativa, kritiska eller osympatiska drag. Eftersom dessa och många andra drag även är framträdande i varierande grad hos de olika personlighetstyperna inom Mörka triaden kan det antas att den också påverkar ”managerial derailment” i någon utsträckning, även om viss forskning pekar på att det handlar om en samverkan mellan både kontextuella faktorer och personlighetsdrag (Spain, Harms & Lebreton, 2013).

Att mäta den Mörka triaden

De tre subkliniska personlighetstyperna är som tidigare beskrivits både välkända och beforskade, men i det närmaste enbart på kliniska populationer (med undantag av Machiavellism). Både Psykopati och Narcissism finns beskrivna i DSM-V som kliniska diagnoser. Kliniska populationer i detta fall syftar till personer som antingen har erhållit diagnos i sjukvården, eller i kriminalvården. Två av de tre ingående dimensionerna (Psykopati och Narcissism) har också sedan tidigare väl utprövade test för att göra kliniska bedömningar, men inget sådant fanns för att också mäta subkliniska nivåer av dragen innan Short Dark Triad konstruerades (Jones & Paulhus, 2013).

Short dark Triad (SD-3) (Jones & Paulhus, 2013) är ett verktyg som gör anspråk på att mäta de tidigare nämnda personlighetsdragen genom att deltagaren får skatta hur pass mycket den håller med om ett antal påståenden. Bakgrunden till framtagandet av detta test är att de standardtest som används för att mäta Psykopati, Narcissism och Machiavellism, alla är långa och omfattande. Kortaste versionen av Self-Report Psychopathy Scale innehåller 29 item (Levenson, Kiehl & Fitzpatrick, 1995). Kortaste versionen av Narcissistic Personality Inventory innehåller 16 item (Raskin & Hall, 1979). Kortaste versionen av instrumentet MACH-V, för att mäta Machiavellism, innehåller 20 item (Christie, 1970). Således blev steget naturligt för Paulhus och Jones (2013) att se om det gick att få goda resultat även med ett betydligt mer komprimerat test.

Den Mörka triaden och arbetsprestation

I en omfattande metastudie av O'Boyle et al. (2012) summeras forskning mellan 1951–2011 på sambandet mellan Mörka triaden och arbetsprestation. O'Boyle et al. (2012) redovisar statistiskt signifikanta, dock relativt svaga, samband mellan Machiavellism och Psykopati och försämrad arbetsprestation. I en annan studie har det påvisats negativa samband mellan Narcissism och arbetsprestation (Judge, Lepine & Rich, 2006).

Kontraproduktiva arbetsbeteenden

En av de centrala aspekterna inom organisationspsykologi med inriktning på rekrytering är att kunna översätta karaktärsdrag hos personer till faktiska beteenden på arbetsplatsen. Om man kan förstå hur olika personlighetsdrag tar sig uttryck så blir det enklare att selektera personer med drag som sannolikt leder till önskvärda beteenden (Gruys & Sackett, 2003). Likväl som det finns beteenden som är produktiva på en arbetsplats och hjälper en organisation framåt (exempelvis uppmuntran, kollegiestöd och konstruktiv kritik) så finns det beteenden som är kontraproduktiva för en organisation och dess intresser. Dessa beteenden kan innefatta exempelvis stöld från arbetsplatsen, trakasserier av kollegor och kunder eller undandragande från arbetsuppgifter, och en viktig distinktion är att de inte är resultatet av ett misstag eller tillfälligheter (Spector, Bauer & Fox, 2010).

KPAB har av Gruys och Sackett (2003), definierats som ”Avsiktliga beteenden av anställda, som är direkt eller indirekt skadliga för en organisations intressen.” (s. 30) En annan typ av arbetsplatsbeteenden är konstruktiva arbetsplatsbeteenden, vilka representerar beteenden som vanligtvis varken är overta eller blir belönade, men som i någon mån ändå hjälper organisationen mot sina uppsatta mål (Organ, 1988; Schnake, 1991). Dessa två begrepp är alltså relaterade till varandra, men representerar olika typer av beteenden. Anledningen till att det är värdefullt att i samband med rekrytering predicera KPAB är att det kostar en organisation stora summor pengar när anställda engagerar sig i denna typ av beteenden.

Bennet och Robinson (2000) uppskattar kostnaden för företag världen över till miljardtals dollar per år. Kostnaderna består av exempelvis bedrägerier, återbetalningar till missnöjda kunder, tagande av mutor, och varumärkesskador. Utöver de rent materiella skadorna så kan de också påverka organisationskulturen på ett sådant sätt att produktiviteten blir lägre, missnöjda anställda säger upp sig, och sjukskrivningar till följd av psykisk ohälsa. Det finns således ett stort värde i att kunna predicera och förebygga dessa beteenden.

En vanlig uppdelning inom området KPAB är att kategorisera beteenden som antingen riktade mot personer eller mot organisationen, Interpersonella kontraproduktiva arbetsbeteenden (I-KPAB) respektive organisatoriska sådana (O-KPAB) (Berry, Ones & Sackett, 2007). I-KPAB åsyftar beteenden som skadar andra individer fysiskt eller psykiskt, medan O-KPAB åsyftar beteenden som skadar organisationen, exempelvis stöld, berusning på arbetsplatsen eller maskning med arbetsuppgifter. Fördelen med denna uppdelning är framför allt att kontraproduktiva beteenden riktade mot individer respektive organisationen korrelerar olika med personlighetsdrag, och denna separation möjliggör en mer detaljerad bild av konstruktet.

Att mäta Kontraproduktiva arbetsbeteenden

Ett av de mest utbredda testen för att mäta kontraproduktiva beteenden är CWB-checklist, utvecklat av Spector et al. (2010). Fullversionen av testet består av 45 item och omfattar områden såsom stöld, sabotage, undvikande och aggression.

Abbreviated cyber-CWB scale är ett nytt test som också har för avsikt att mäta Kontraproduktiva arbetsbeteenden. Detta test innehåller, i jämförelse med CWB-checklist, fler item som relaterar till cybervanor och hantering av elektroniska uppgifter på arbetsplatsen. Avsikten är att testet ska vara bättre anpassat för att mäta beteenden som är vanligare på arbetsplatsen idag än vad de var för tio år sedan, med hänsyn till exempelvis ny teknik (Personlig kommunikation, Brittany K Mercado, 2017-10-18).

Kontraproduktiva arbetsbeteenden och personlighet

Forskningsunderlaget för samband mellan personlighet och KPAB är massivt, framförallt i relation till Mörka triaden. I studier som jämför KPAB och personlighetsdrag från femfaktormodellen har negativa samband mellan Vänlighet och Samvetsgrannhet och KPAB påvisats (Scherer, Baysinger & Zolynsky, 2013). Detta innebär alltså att höga poäng på skalorna Vänlighet och Samvetsgrannhet leder till en minskning av KPAB. Liknande resultat har också rapporterats av Berry et al. (2007) och Salgado (2002).

När KPAB separerats enligt tidigare nämnd definition, I-KPAB och O-KPAB, så påvisades för båda kategorierna negativa korrelationer med dimensionerna Vänlighet, Samvetsgrannhet och Känsломässig stabilitet. Det framgick också att Vänlighet korrelerade starkare med interpersonella beteenden och Samvetsgrannhet korrelerade starkare med organisatoriska beteenden. Detta skulle kunna ses som ett resultat av att Vänlighet är en mer interpersonell dimension, medan Samvetsgrannhet är det i mindre utsträckning. Att

Känslomässig stabilitet hade ungefär lika starka korrelationer inom båda kategorierna kan härledas till att den varken är starkt interpersonellt eller organisatoriskt bunden (Berry et al., 2007).

I den uppsjö av studier som undersöker sambandet mellan Mörka triaden och KPAB framkommer diverse intressanta fynd. DeShong, Grant och Mullins-Sweatt, (2014) redovisar att alla tre dimensioner i den Mörka triaden korrelerar med båda typer av KPAB, där den Psykopatiska dimensionen uppvisar starkast korrelation, upp till $r=0,35$. I den tidigare refererade metastudien av O'Boyle et al. (2012) redovisas medelstarka samband för Narcissism och Machiavellism i förhållande till KPAB, men enbart svaga samband mellan Psykopati och KPAB. Forskarna misstänker dock att detta beror på någon felkälla, förmodligen statistisk, och att sambandet egentligen är högre. Stöd för att så skulle vara fallet finnes i en senare studie av Scherer et al. (2013) som enbart fokuserade på subklinisk Psykopati istället för hela Mörka triaden. I denna studie rapporteras ett samband mellan KPAB och Subklinisk Psykopati på $r=0,31$. I samma studie rapporteras också att Subklinisk Psykopati bättre predicerade KPAB än någon av dimensionerna i femfaktormodellen.

O'Boyle et al. (2012) bidrar också med att nyansera den Mörka triaden genom att beskriva hur de olika personlighetstyperna skiljer sig åt i beteenden. Individer med höga poäng på Machiavellism-dimensionen engagerade sig i högre utsträckning i interpersonella KPAB, exempelvis oschysst beteende mot arbetskollegor och svek. Individer med höga poäng på Narcissism-dimensionen tenderade i högre utsträckning vara inblandade i bedrägerier, mobbning och förskingring. Psykopati-dimensionen var i högre utsträckning sammankopplad med våldsamma och aggressiva arbetsplatsbeteenden.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka huruvida *shapes* (cut-e GmbH, 2017) utöver att predicera arbetsprestation, också kan användas för att predicera kontraproduktiva arbetsbeteenden. Utöver *shapes* används även ett test som kallas Short dark Triad (SD-3) (Jones & Paulhus, 2013) som mäter Mörka triaden, en samling personlighetsdrag som sedan tidigare i viss utsträckning visat sig kunna predicera kontraproduktiva arbetsbeteenden. Frågeställningarna i denna studie är följande:

Kan *shapes* personlighetsdimensioner predicera kontraproduktiva arbetsbeteenden?

Kan Mörka triadens dimensioner predicera kontraproduktiva arbetsbeteenden?

Kan *shapes* dimensioner och Mörka triadens dimensioner tillsammans ge en högre prediktion för kontraproduktiva arbetsbeteenden än konstrukten var för sig?

Metod

Deltagare och urvalsprocedur

Information för deltagande sattes upp i pappersform på olika institutioner vid Lunds universitet, Malmö högskola och Linköpings universitet. Samma information spreds i digital form på Facebook via grupper för jobbsökande. Det fanns i denna studie inga exklusionskriterier för deltagande, och heller ingen inriktning mot en specifik grupp. Alla som slutfört de tre deltesten inkluderas i dataanalysen. Totalt resulterade datainsamlingen i 105 deltagare. Av deltagarna var 57 kvinnor (54%) och 48 män (46%). Deltagarnas ålder varierade mellan 19–67 år med ett medelvärde på 31 år. Cirka 50% av deltagarna befann sig i åldersspannet 21–29. Deltagarnas arbetserfarenhet i antal år varierade mellan 1–7, med ett medelvärde på 4,8 år ($SD=1,8$). Deltagarnas totala eftergymnasiala utbildning beskrivet i år varierade mellan 1–10, med ett medelvärde på 5,5 år ($SD=2,3$). Studiens design kan beskrivas som en icke-experimentell tvärsnittsstudie med kvantitativ ansats. Urvalet var ett bekvämlighetsurval, vilket ansågs rimligt då frågeställningarna inte var specifikt riktade mot någon population, och av praktiska anledningar. De test som låg till grund för datainsamlingen är alla av självskattningstyp och genomfördes online via *cut-es* testplattform. **Bortfall.** De statistiska beräkningarna utfördes med hjälp av IBM SPSS 25. Totalt resulterade datainsamlingen i 118 deltagare. Tio (8%) av dessa hade enbart genomfört *shapes*, och denna grupp jämfördes därför med resterande deltagare, för att se om det fanns några signifikanta skillnader i deras svar på *shapes*. Detta gjordes genom ett oberoende T-test. Levenes test visade i detta fall inga signifikanta skillnader mellan de två grupperna, och således uteslöts de tio deltagarna som inte hade slutfört de andra testen från datasetet. Utöver dessa tio deltagare uteslöts ytterligare tre deltagare, enligt nedan beskriven procedur. Totalt 105 deltagare var inkluderade i det slutgiltiga analysmaterialet.

Outliers och normalfördelning. I resterande fall var data komplett utan uteblivna svar i något av testen. I nästa steg genomfördes analyser för att undersöka normalfördelning och outliers, till en början med hjälp av granskning av histogram för respektive skala. Där upptäcktes att ACCWB-helskala och SD-3, delskala Psykopati, föreföll innehålla outliers. En boxplotanalys genomfördes på dessa skalor där det för KPAB upptäcktes två outliers som låg långt utanför normalfördelningen. I enlighet med Pallants (2013) rekommendationer så togs beslut att utesluta dessa två deltagare ur följande analyser, då deras poäng fick anses som extrema. Inom SD-3, delskala Psykopati, identifierades också en extrem outlier med samma

tillvägagångssätt, och även denna uteslöts från efterföljande analyser. Samma tillvägagångssätt användes för att analysera resterande variabler gällande normalfördelning och outliers, där det dock ej återfanns några ytterligare outliers. Samtliga skalor undersöktes sedan genom att undersöka skillnader mellan medelvärden och 5% trimmed mean. I denna analys framkom att det inte var några större skillnader mellan dessa värden, och därför behölls resterande deltagare i studien. Deltagarantalet uppgick, efter uteslutning av outliers och deltagare som bara besvarat ett deltest, till 105 personer. I enlighet med George och Mallery (2010) undersöktes skevhet och kurtosis för att kontrollera att variablerna var normalfördelade. George och Mallery (2010) rekommenderar att värdena för skevhet och kurtosis bör ligga mellan -2 och +2 för att anses normalfördelade. Efter uteslutning av outliers och inkompleta svar låg alla relevanta variabler inom detta intervall.

Instrument

Alla deltagare fick genomföra tre olika test via *cut-es* testplattform. Testen *shapes (management)* och Short Dark Triad hade sedan tidigare svenska översättningar. Abbreviated Cyber-CWB översattes från engelska till svenska tillsammans med en psykolog som har dubbla modersmål, svenska och engelska, och med hjälp av ytterligare en person, dr i psykologi med erfarenhet av språkadaption av psykologiska test.

Shapes (management) (cut-e GmbH, 2017). *shapes (management)* är ett test som avser mäta personlighetsdimensioner och därigenom predicera arbetsprestation. Testet består av 48 block med tre påståenden i varje, där högst sex poäng ska fördelas mellan påståenden. Varje påstående kan maximalt ges 6 poäng och minimalt 0 poäng. Vissa påståenden återkommer och värderas igen jämfört med nya påståenden, och i slutänden får testpersonen en totalpoäng mellan 1–9 på de 18 dimensionerna som ingår.

Short Dark Triad (Paulhus & Jones 2014). Short Dark Triad (SD-3) är ett test som mäter personlighetsdimensionerna som ingår i den Mörka triaden, d v s subklinisk Narcissism, Machiavellism och Psykopati. Testet består av 27 item och är utvecklat med bakgrund i Paulhus och Jones (2002) forskning om vilka drag som ingår i detta konstrukt. Påståenden som ingår i testet besvaras på en femgradig likertskala där 1 innebär ”Instämmer inte alls” och 5 innebär ”Instämmer helt och håller”. Resultatet av testet blir en sammansatt poäng mellan 1–5 för respektive dimension.

Abbreviated cyber-CWB scale (B.K Mercado, i press). Abbreviated cyber-CWB scale (ACCWB) är ett test som avser mäta kontraproduktiva beteenden på arbetsplatsen. Kortversionen som används i denna studie består av 12 item. Testet har många likheter med

det sedan länge använda Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C), men de item som ingår är uppdaterade för att täcka in beteenden som är vanligare på arbetsplatsen idag än för 10 år sedan. Frågeställningen som ska besvaras för varje item är ”Hur ofta utför du följande beteenden på din arbetsplats” och testet besvaras på en likertskala från 1–7, där 1 innebär ”Aldrig” och 7 innebär ”Flera gånger per dag”. Resultatet av testet är en poäng mellan 1–7 på de 12 ingående faktorerna.

Procedur

Rekrytering av deltagare skedde i de kanalerna som fanns tillgängliga och var mest tidseffektiva, digitalt via Facebook och mail, fysiskt via anslagstavlor och besök på föreläsningar. Inga exklusionskriterier fanns för att delta i studien. Insamlingen pågick från den 22 oktober till den 12 december 2017. Genomsnittlig tid för genomförande av alla tre test var ca 25 minuter.

Etik

Då testen som användes för att undersöka samband i denna studie mäter beteenden och personlighetsdrag som av många kan anses som icke önskvärda fanns det naturligtvis en del etiska överväganden. Både Psykopati och Narcissism har relativt negativa konnotationer i samhället idag. Att då få reda på att man svarar högt på ett test avsett för att mäta dessa personlighetsdrag hade kunnat väcka obehag. I denna studie så ges dock ingen feedback på just dessa test. Feedbacken som gavs på personlighetstestet är generell utifrån resultat i kompetensdimensioner och listar både styrkor och utvecklingsmöjligheter, och bedöms därmed inte väcka något större obehag. Deltagarna informerades om att dom när som helst kunde avbryta testningen utan konsekvenser, och att deras uppgifter skulle hanteras konfidentiellt. De informerades också om att de inte behövde uppge sina riktiga personuppgifter vid testgenomförandet. Studien har bedrivits med utgångspunkt från de etiska normerna (Lag om etikprövning av forskning som avser människor, 2003).

Bearbetning av data

Intern reliabilitet. Den interna reliabiliteten visar i vilken utsträckning olika item i en skala mäter samma konstrukt. Perfekta korrelationer är dock inte eftersträvänsvärt, då det innebär att item är överflödiga då de mäter exakt samma sak. Önskvärt är enligt Aron, Coups och Aron (2009) alphavärden på åtminstone 0,60. Cronbachs alpha (α) beräknades för SD-3 på sub- och helskalenivå, och för KPAB på helskalenivå. Cronbachs alfa uppgick för Subskala

Machiavellism till $\alpha = 0,77$, för Narcissism till $\alpha = 0,67$ och för Psykopati till $\alpha = 0,57$. Det totala alfavärdet på helskalenivå uppgick för SD-3 till $\alpha = 0,78$. För skalan ACCWB uppgick Cronbachs alfa till $\alpha = 0,37$. Då *shapes (management)* baseras på viktade värden som författaren ej hade tillgång till så kan ingen intern reliabilitet för dimensionerna redovisas i detta sample. I en tidigare utvärdering av testets reliabilitet utförd 2010 på svenska jobbsökande ($N=662$) varierade alphavärden för de olika dimensionerna mellan 0,62–0,91. En majoritet av dimensionerna uppvisade alphavärden över 0,7, och ungefär hälften över 0,8 (cut-e GmbH, 2017).

De personlighetstest som använts för att kartlägga personlighet i denna studie förefaller ha tillfredställande intern konsistens, och kan således betraktas som reliabla instrument för sitt syfte. I fallet med den nyutvecklade skalan ACCWB verkar så inte vara fallet.

Datas lämplighet för regressionsanalys. För att besvara frågeställningarna i denna artikel genomfördes en hierarkisk multipel regressionsanalys. Innan analyserna kontrollerades de oberoende variablerna för Multikolinjäritet och singularitet. Tabachnik och Fidell (2013) rekommenderar att de oberoende variablerna ej bör korrelera över 0,7. Den högsta korrelation som återfanns uppgick till $r=0,45$. Även den kolinjära toleransen och VIF-värden undersöktes. Pallant (2013) skriver att toleransvärden under 0,10 och VIF-värden över 10 indikerar kolinjäritet. Det lägsta toleransvärdet uppgick till 0,49 och det högsta VIF-värdet till 2,49. Således förelåg ingen risk för konlinjäritet i dessa analyser. Eftersom alla de ingående dimensionerna i *shapes* är något så när separata mått fanns det inte heller någon risk för singularitet, dvs att en oberoende variabel är en sammansättning av andra oberoende variabler. För att identifiera outliers användes Tabachnik och Fidells (2013) rekommendationer för standardiserade residualer som överstiger 3,3 eller understiger -3,3. Alla residualer befann sig i dessa analyser inom detta spann, och pekade således inte på några stora outliers.

Resultat

Samband mellan personlighetsdimensioner (kompetensbaserade och Mörka triaden)

Som framgår av tabell 2 erhöles ett antal statistiskt signifikanta samband mellan de i studien ingående kompetensbaserade och mörka personlighetsdimensionerna. Machiavellism uppvisar moderata negativa samband med personlighetsdimension Ledande ($r = 0,35, p < 0,01$) ett svagt negativt samband med dimensionen Sällskaplig ($r = -0,25, p < 0,01$) och ett

svagt positivt samband med dimensionen Energisk ($r = 0,23, p < 0,05$). Därtill framkom ett moderat positivt samband mellan Machiavellism och Psykopati ($r = 0,54, p < 0,01$).

Narcissism uppvisar moderata positiva samband med dimensionen Socialt självsäker ($r = 0,33, p < 0,01$) och moderata negativa samband med dimensionen Hänsynsfull ($r = -0,34, p < 0,01$). Vidare uppvisar Narcissism ett svagt positivt samband med Dimensionerna Ledande ($r = 0,24, p < 0,05$), Övertygande ($r = 0,27, p < 0,01$), Konceptuell ($r = 0,27, p < 0,01$) och Ambitiös ($r = 0,29, p < 0,01$). Ett svagt negativt samband kan också ses gällande dimensionen Samvetsgrann ($r = -0,29, p < 0,01$).

Personlighetsdimensionen Psykopati uppvisar svaga negativa samband med dimensionerna Ledande ($r = -0,21, p < 0,05$) och Resultatorienterad ($r = -0,21, p < 0,05$) och ett svagt positivt samband med dimensionen Tävlingsinriktad ($r = 0,20, p < 0,05$).

Samband mellan personlighetsdimensioner (kompetensbaserade och Mörka triaden) och kontraproduktiva arbetsbeteenden

Machiavellism korrelerar svagt positivt med KPAB ($r = 0,24, p < 0,05$). Psykopati korrelerar moderat positivt med KPAB ($r = 0,43, p < 0,01$). Dimensionen Resultatorienterad korrelerar svagt negativt med KPAB ($r = -0,29, p < 0,01$). Dimensionen Socialt självsäker korrelerar svagt positivt med KPAB ($r = 0,23, p < 0,05$).

Tabell 2. Medelvärden och standardavvikelser samt korrelationskoefficienter över personlighetsdimensioner (kompetensbaserade i kursiverad stil och Mörka triaden i fetstil) och kontraproduktiva arbetsbeteenden (KPAB)

	M	SD	Machiavellism	Narcissism	Psykopati	KPAB
<i>Ledande</i>	4,08	1,73	-.35**	.24*	-.21*	.02
<i>Övertygande</i>	4,24	2,15	.00	.27**	.08	-.02
<i>Självsäker</i>	4,87	1,95	-.19	.33**	.10	.23*
<i>Sällskaplig</i>	5,75	2,03	-.25**	.15	-.02	.05
<i>Hänsynsfull</i>	5,74	1,85	-.13	-.34**	-.08	.12
<i>Betraktande</i>	6,10	1,90	.04	-.13	-.13	-.09
<i>Genomtänkt</i>	5,51	1,95	.14	-.07	.00	-.13
<i>Resultatorienterad</i>	4,10	2,03	-.10	.03	-.21*	-.29**
<i>Systematisk</i>	5,08	2,18	.13	-.07	-.11	-.08
<i>Samvetsgrann</i>	5,50	1,94	.06	-.29**	-.07	-.12
<i>Analytisk</i>	5,16	1,97	.18	.13	.10	-.03
<i>Konceptuell</i>	5,45	1,99	.07	.27**	-.03	-.07
<i>Idérik</i>	4,61	1,90	.06	.03	.13	-.09
<i>Öppen för förändring</i>	4,59	1,92	-.16	.06	.03	.08
<i>Självständig</i>	4,73	2,01	-.10	.02	.09	.00
<i>Ambitiös</i>	4,51	1,79	-.06	.29**	-.02	-.07
<i>Tävlingsinriktad</i>	4,29	2,32	.11	-.02	.20*	.13
<i>Energisk</i>	4,83	1,80	.23*	.01	.07	.01
Machiavellism	22,01	5,76	1	.16	.54**	.24*
Narcissism	24,70	5,11	.16	1	.18	.08
Psykopati	15,70	4,06	.54**	.18	1	.43**
KPAB	16,80	2,78	.24*	.08	.43**	1

**p<.01.

*p<.05.

Regressionsanalys

För att kunna besvara frågeställningarna gällande huruvida Kontraproduktiva arbetsbeteenden kan prediceras med *shapes* respektive SD-3 genomfördes en hierarkisk multipel regressionsanalys (tabell 3) där kön ingick som kontrollvariabel i första steget och där *shapes* personlighetsdimensioner respektive Short Dark Triad ingick i steg 2 och 3. Resultatet av det första steget i denna analys, där modellen inkluderade kön som ensam prediktor, visade på en signifikant prediktion av 7% av variationen i KPAB (Jus. $R_2 = 0,07$, $F(1, 103) = 9,26$, $p < 0,01$). Resultatet av andra steget i denna analys, där modellen bestod av *shapes* tillsammans med kön, visade sig inte kunna göra en signifikant prediktion av KPAB (Jus. $R_2 = 0,11$, $F(18, 85) = 5,21$, $p > 0,05$.) I steg tre, där modellen bestod av kön, *shapes* dimensioner och Mörka triadens dimensioner, uppvisades ett signifikant prediktionsvärde som uppgick till 23% (Jus. $R_2 = 0,23$, $F(3, 82) = 5,52$, $p < 0,01$). I den tredje modellen var det *shapes* dimension Resultatorienterad (-0,24, $p < 0,05$) och Mörka triadens dimension Psykopati (0,29, $p < 0,05$) som var signifikanta prediktorer.

Post-hoc analyser av könsskillnader

Eftersom kön predicerade kontraproduktiva arbetsbeteenden i regressionsanalysen genomfördes medelvärdesjämförelser baserat på kön. Kvinnor rapporterade signifikant lägre medelvärde för skalorna ACCWB ($M = 16,07$, $SD = 2,25$, $t(103) = 3,04$, $p = 0,001$) och Psykopati ($M = 14,40$, $SD = 3,10$, $t(103) = 3,77$, $p = 0,001$). För dimensionen Resultatorienterad uppvisades inga signifikanta könsskillnader ($M = 14,40$, $SD = 3,10$, $t(103) = -1,71$, $p = 0,09$).

Tabell 3. Resultaten från den hierarkiska regressionsanalysen avseende KPAB

Variabel	Justerat R^2	B	$SE\ b$	β	F	Sig
Prediktion av KPAB utifrån kön, <i>shapes</i> dimensioner och Mörka triadens dimensioner						
Steg 1 (Modell 1)	.07				9.26	.00**
Kön		-1.60	.53	-.29		.01**
Steg 2 (Modell 2)	.11				1.21	.27
Kön		-1.20	.63	-.22		.06
Ledande		.09	.22	.06		.68
Övertygande		-.12	.16	-.09		.48
Självsäker		.26	.18	.18		.15
Sällskaplig		-.25	.17	-.19		.13
Hänsynsfull		.10	.19	.07		.58
Betraktande		-.06	.20	-.04		.78
Genomtänkt		-.13	.18	-.09		.45
Resultatorienterad		-.48	.17	-.35		.01**
Systematisk		.03	.18	.03		.84
Samvetsgrann		-.08	.18	-.05		.67
Analytisk		.08	.18	.05		.68
Konceptuell		-.05	.17	-.03		.79
Idérik		-.33	.21	-.22		.13
Öppen för förändring		.14	.17	.09		.44
Självständig		.09	.15	.07		.54
Ambitiös		.00	.20	.00		.98
Tävlingsinriktad		.12	.15	.10		.43
Energisk		-.05	.18	-.03		.79

** $p < 0,01$

* $p \leq 0,05$

Tabell 3 (forts.). Resultaten från den hierarkiska regressionsanalysen avseende KPAB

Variabel	Justerat R^2	B	$SE\ b$	β	F	Sig
Prediktion av KPAB utifrån kön, <i>shapes</i> dimensioner och Mörka triadens dimensioner						
Steg 3 (Modell 3)	.23				5.52	.00**
Kön		-.99	.60	-.18		.10
Ledande		.34	.21	.21		.11
Övertygande		-.21	.15	-.16		.17
Själsäker		.29	.17	.21		.10
Sällskaplig		-.23	.16	-.17		.15
Hänsynsfull		.18	.18	.12		.31
Betraktande		.03	.19	.02		.86
Genomtänkt		-.15	.17	-.11		.36
Resultatorienterad		-.32	.16	-.24		.05*
Systematisk		-.03	.17	-.03		.84
Samvetsgrann		-.07	.17	-.05		.69
Analytisk		-.04	.17	-.03		.83
Konceptuell		.04	.17	.03		.79
Idérik		-.31	.20	-.21		.13
Öppen för förändring		.11	.16	.07		.52
Självständig		.04	.15	.03		.80
Ambitiös		.02	.19	.01		.91
Tävlingsinriktad		.02	.14	.02		.90
Energisk		-.16	.18	-.10		.38
Machiavellism		.10	.06	.20		.11
Narcissism		-.03	.06	-.06		.60
Psykopati		.20	.08	.29		.02*

** $p < 0,01$

* $p \leq 0,05$

Diskussion

Resultatdiskussion

För att utvärdera resultaten behöver först de bakomliggande testen diskuteras. Både *shapes* och Short Dark Triad är test som sedan tidigare är välanvända och i viss mån beforskade. I denna studie (n=105) föreföll medelvärden och standardavvikelser för dessa test ligga ganska nära tidigare normdata. Detta kan tolkas som att deltagarna i denna studie har svarat sanningsenligt och i linje med vad som kunde förväntas.

Instrumentet AACWB som användes för att mäta kontraproduktiva arbetsbeteenden skiljer sig från de andra testen på så vis att det är ett helt nyutvecklat test, vars psykometriska egenskaper ej utvärderats tidigare. Det som kunde ses i denna studie var ett mycket lågt medelvärde på helskalanivå (M=16,8, SD=2,8). Minsta möjliga totalpoäng på detta instrument var 12. Vid en itemanalys kunde också ses att det fanns en mycket låg spridning i 11 av de 12 item som ingår. 11 av 12 item hade mer än 86% 1-poängssvar, och 6 av dessa 11 hade över 95% enpoängssvar, vilket visar på en tydlig golveffekt. Detta reflekteras också i den interna reliabiliteten som endast uppnådde ett blygsamt alphavärde på 0,37, vilket med stor sannolikhet beror på golveffekten. Eftersom resultatet på detta test användes som beroende variabel i regressionsanalyserna så blev resultaten där också påverkade. Om utfallsmåttet är av låg kvalitet så kommer resultaten av analyserna som utförs för att predicera detta också lida av bristande kvalitet, då det inte finns någon meningsfull variation att predicera. Anledning till att resultaten i detta test inte var tillfredställande kan vara flera. En tänkbar anledning är att det finns ett samplingbias, då stickprovet till stor del består av studenter, främst vid psykologprogrammet. Det är möjligt att denna grupp har en lägre faktisk förekomst av dessa beteenden än en mer heterogen population. Önskvärt hade varit att göra jämförelser med tidigare normdata, något som författaren tyvärr ej hade tillgång till då testet ännu ej är publicerat.

En annan förklaring till de låga testresultaten kan vara att vissa item är kulturspecifika, och ej går att översätta direkt från amerikansk till svensk kontext. Ett exempel på detta är item 4 "Besöker sidor med olagligt innehåll under arbetstid". I USA kan en sådan vara exempelvis sidor om högerextremism eller terrorism, medan det i Sverige inte existerar olagliga hemsidor, för frågan saknar förmåga att differentiera bland deltagarna. En annan anledning kan vara att många item handlar om cybervanor. Om man inte hanterar servrar eller administrerar konton för företaget på sociala medier så blir också dessa frågor irrelevanta.

Korrelationsmatrisen visar ett antal samband mellan *shapes* dimensioner och Mörka triadens dimensioner. Narcissism-dimensionen uppvisade samband med dimensionerna

Socialt självsäker, Hänsynsfull, Ledande, Övertygande, Konceptuell, Ambitiös och Samvetsgrann. Alla de samband mellan Narcissism och *shapes* dimensioner som påvisades i denna studie sågs också i en studie av Eloff (2017), som jämförde *shapes* dimensioner med den Mörka triaden. Utöver sambanden som redogörs för här, fann Eloff (2017) även samband mellan Narcissism och *shapes* dimensioner Sällskaplig, Genomtänkt, Systematisk, Tävlingsinriktad, Energisk och Öppen för förändring. Dessa samband kunde dock inte replikeras i denna studie. Övriga dimensioner från Mörka triaden hade i denna studie för få korrelationer med *shapes* för att dra några meningsfulla slutsatser i relation till tidigare forskning.

Resultatet för första steget (modell 1) i den hierarkiska regressionsanalysen, med kön som ensam prediktor, visade att kön var en signifikant prediktor för KPAB. Detta visade att det fanns en könsskillnad gällande hur män respektive kvinnor svarade på de olika testen. I den efterföljande analysen gällande skillnader i medelvärden påvisades att kvinnornas medelvärde skiljde sig från männens på skalorna KPAB och subskalan Psykopati. Kvinnorna uppgav genomsnittligt lägre grad av subklinisk Psykopati, och även lägre grad av KPAB. Att kvinnor skattar lägre grad av subkliniska psykopati ligger i linje med tidigare forskning (Jonason & Webster, 2010) och var därmed ett väntat resultat.

I steg 2 (modell 2) av den hierarkiska regressionsanalysen ingick kön och *shapes* dimensioner som prediktorer för KPAB. Denna modell visade sig inte kunna göra en signifikant prediktion av KPAB.

Att *shapes* dimensioner, utöver Resultatorienterad, inte kunde bidra med en signifikant prediktion i denna modell var, med bakgrund i tidigare forskning, något överraskande. Tidigare forskning har visat en tydlig koppling mellan femfaktormodellens dimensioner Vänlighet och Samvetsgrannhet i relation till KPAB. Med bakgrund i att *shapes* till stor del är baserade på samma konstrukt vore det teoretiskt sannolikt att liknande samband skulle hittas i denna studie.

Som tidigare redogjorts så led utfallsmåttet av låg kvalitet. Med ett utfallsmått med i det närmaste obefintlig spridning är det också svårt att göra en god prediktion, då nästan alla svarande kommer ha en liknande poäng. Med totalt 18 prediktorer krävs det att några av dimensionerna har väldigt starka samband med utfallsmåttet för att kunna göra en signifikant förutsägelse. I jämförelse med femfaktormodellen så innehåller *shapes* betydligt fler dimensioner, och med fler dimensioner blir sambanden svårare att påvisa statistiskt.

Tabachnik och Fidell (2013) rekommenderar att minsta antal deltagare för multipla regressioner att uppgå till $N > 50 + 8m$, där m symboliserar antalet prediktorer. I denna studie

hade det inneburit att önskvärt antal deltagare hade behövt uppgå till ett minimum av 194 individer, något som inte uppnåddes.

En annan tänkbar anledning är att dimensionerna, även om de är baserade på liknande personlighetsteorier, inte mäter precis samma sak. De dimensioner i femfaktormodellen som tidigare visat samband med KPAB är Vänlighet och Samvetsgrannhet. De dimensioner i *shapes* som teoretiskt bör ha en stark koppling med femfaktormodellens dimensioner är för Vänlighet Hänsynsfull och Tävlingsinriktad (neg), och för Samvetsgrannhet Samvetsgrann, Systematisk och Genomtänkt. Det är tänkbart att dimensionerna inte är direkt överförbara mellan de olika modellerna, utan i någon utsträckning mäter olika saker

I steg 3 av regressionsanalysen (modell 3) ingick kön, *shapes* dimensioner, och Mörka triadens dimensioner som prediktorer för att förutsäga KPAB. Denna slutgiltiga modell var signifikant och kunde förklara 23% av variationen i KPAB. De dimensioner som visade sig vara signifikanta prediktorer i denna modell var *shapes* dimension Resultatorienterad ($\beta = -.24$, $p \leq 0,05$) och Mörka triadens dimension Psykopati ($\beta = .29$, $p \leq 0,05$).

Att Psykopati och kontraproduktiva arbetsbeteenden har ett samband har påvisats i tidigare forskning, och var således ett väntat resultat ur ett teoretiskt perspektiv. Att dimensionen Resultatorienterad bidrog signifikant till prediktionen var ett spännande fynd. Dimensionen resultatorienterad motsvarar för personlighetsmodellen The great eight competencies dimensionen vid namn "Behov av utmaning". Detta är en dimension som inte ingår i femfaktormodellen. I tidigare forskning är det framförallt sambanden mellan KPAB och femfaktormodellen som undersökts, och därmed har denna dimension inte varit inkluderad. Dimensionen Resultatorienterad förefaller således vara ett intressant spår för framtida forskning, då den verkar ha ett samband med KPAB som inte tidigare uppmärksammats.

Att varken Machiavellism eller Narcissism bidrog signifikant till prediktionen var något överraskande. En tänkbar förklaring är att det helt enkelt inte finns något samband. Den tidigare forskningen är spretig, där vissa studier funnit signifikanta resultat och vissa inte gällande dessa två dimensioner och KPAB. En annan tänkbar anledning är återigen att samplet är för litet.

Metoddiskussion

Studien lider på det hela taget av ett antal svagheter. Den första är svarsformatet. Alla test är av självskattningstyp, och det finns därmed en osäkerhet gällande hur pass sanningsenligt deltagarna svarat. *shapes* är det test i testbatteriet som är svårast att manipulera

medvetet. Detta beror dels på att det är ett hybridformat, dels på att det innehåller återkommande påståenden. För att erhålla en hög poäng på någon av skalorna krävs att deltagaren svarar konsekvent högt på flera av påståendena som berör samma område, något som är svårt att beräkna utan insyn i testkonstruktionen. De två andra testen är enklare att förstå efter eget önskemål, då de följer ett mer klassiskt format där det utan större ansträngning går att räkna ut vad som är önskvärt, och svara därefter. En sak som ändå talar för ett visst mått av uppriktigt svarande i denna studie är att testningen inte ledde till några konsekvenser vid ärligt svarande. Personerna hade inget att vinna på att förstå sina svar. Det kan också tänkas att många som deltog var intresserade av att få ta del av sin personliga feedback, varför det kan tänkas att de faktiskt försökte svara uppriktigt.

Den mest centrala svagheten i studien gäller mätningarna. Särskilt gällande utfallsmåttet, ACCWB, hade det varit önskvärt med ett annat instrument, alternativt ett annat sätt att samla in data på. Det blev uppenbart att det i detta mått fanns en väldigt liten spridning i detta sample. Det item som i högst utsträckning bidrog till en låg eller hög totalpoäng på detta mått var påståendet ”Jag skickar meddelanden som inte är jobbrelaterade när jag borde arbeta”. Det hade varit önskvärt med en större spridning över olika item som täcker in fler beteenden som kan klassas som kontraproduktiva på ett större antal arbetsplatser. Som testet ser ut nu är det möjligt att det hade kunnat mäta beteenden hos deltagare som till stor del arbetar med teknisk och elektronisk utrustning, men det fungerar uppenbarligen sämre när spridningen av arbetsuppgifter är större än så.

En i praktiska termer svår men intressant variant hade varit en peer-rating på befintliga arbetsplatser, där arbetskamrater hade fått värdera varandra gällande kontraproduktiva beteenden. Det uppenbara problemet där är att vissa beteenden inte alltid syns utåt, exempelvis kundbemötande, men åtminstone interpersonella beteenden inom arbetsplatsen hade kunnat bedömas. Ett sådant utfallsmått hade kunnat bidra med en högre ekologisk validitet, då det mäter närmare faktiska beteenden, och inte av personen själv uppgivna beteenden. Med bakgrund i att studien genomfördes i ett sammanhang där deltagarnas svar inte resulterar i några praktiska konsekvenser, exempelvis förlora möjligheten till anställning, och därmed kan antas ha varit relativt uppriktiga i sina svar, så får självvarsformulär ändå ses som en godtagbar metod av praktiska skäl.

En ytterligare svaghet i studien är könsskillnaderna som upptäcktes. När kön har en så stor påverkan på hur svaren ser ut uppstår svårigheter med att generalisera. Önskvärt hade varit ett större statistiskt underlag, för att kunna undersöka interaktionseffekter närmare. Som

det såg ut nu så blev det praktiskt omöjligt att separera samplet enligt kön, då statistisk power blev kraftigt lidande.

Sammantaget visar diskussionen på utmaningen i att predicera faktiska beteenden utifrån personlighetstester. Eftersom testning generellt bara mäter specifika delar av en person är en god rekommendation att använda flera olika verktyg för att få en så komplett bild som möjligt av den sökande. Ett komplement till tester för att kunna förutsäga kontraproduktiva arbetsbeteenden kan exempelvis bestå av strukturerade intervjuer, personbedömning, eller referenstagning från tidigare arbetsgivare.

Slutsatser

Studien bidrar med att till viss del stärka tidigare påvisade samband mellan *shapes* och Mörka triaden. Studien bekräftar att Psykopati-dimensionen i den Mörka triaden i någon utsträckning kan användas som en prediktor för att förutsäga kontraproduktiva arbetsbeteenden. Den bidrar också med att påvisa en könsskillnad, något som kan vara värt att ta i beaktning i framtida studier. Studien bidrar också med ett intressant fynd i form av dimensionen Resultatorienterad, som förefaller kunna spela en roll för att kunna förutsäga negativa arbetsbeteenden.

Framtida forskning

Framtida forskning bör fokusera på att använda ett utfallsmått av högre kvalitet, antingen genom ett mer valitt självskattningsformulär eller genom alternativa mätmetoder, såsom peer-rating av observerade arbetsbeteenden. Med tanke på de könsskillnader som framkom gällande Mörka triadens dimensioner och kontraproduktiva arbetsbeteenden kan det också vara en god idé att fokusera på ett specifikt kön i urvalet, eller ha ett stort sample för att kunna undersöka interaktionseffekter. Ett annat intressant spår hade varit att undersöka huruvida det är möjligt att förutsäga kontraproduktiva arbetsbeteenden medelst andra verktyg än personlighetstestning, exempelvis via intervjuer eller personbedömningar.

Referenser

- Aron, A., Aron, E. N., & Coups, E. J. (2009). *Statistics for Psychology*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Babiak, P., & Hare, R. D. (2006). *When psychopaths go to work*. New York: ReganBooks.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, *44*(1), 1-26. doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Bartram, D. (2005). The Great Eight Competencies: A Criterion-Centric Approach to Validation. *Journal of Applied Psychology*, *90*(6), 1185-1203. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1185
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, *85*(3), 349-360. doi:10.1037/0021-9010.85.3.349
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Meta-Analysis of Interpersonal Deviance, Organizational Deviance, and Their Common Correlates. *PsycEXTRA Dataset*. doi:10.1037/e518572013-590
- Blickle, G., & Schütte, N. (2017). Trait psychopathy, task performance, and counterproductive work behavior directed toward the organization. *Personality and Individual Differences*, *109*, 225-231. doi:10.1016/j.paid.2017.01.006
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, *10*(2), 99-109. doi:10.1207/s15327043hup1002_3
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2010). *Personality: theory and research*. Hoboken, NJ: Wiley Custom.

Christie, R. (1970). Social Correlates Of Machiavellianism. *Studies in Machiavellianism*,314-338.
doi:10.1016/b978-0-12-174450-2.50021-x

cut-e GmbH. (2017). Shapes technical manual V7. Hamburg: cut-e GmbH.

DeShong, H. L., Grant, D. M., & Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 74, 55-60. doi:10.1016/j.paid.2014.10.001

Eloff, J. (2017). Asking About Dark Personalities Without Asking About Dark Personalities (Master's thesis). Uppsala: Institutionen för Psykologi, Uppsala universitet.

Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review. *Social and Personality Psychology Compass*,7(3), 199-216. doi:10.1111/spc3.12018

Furnham, A., Richards, S., Rangel, L., & Jones, D. N. (2014). Measuring malevolence: Quantitative issues surrounding the Dark Triad of personality. *Personality and Individual Differences*,67, 114-121. doi:10.1016/j.paid.2014.02.001

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson.

Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*,59(6), 1216-1229.
doi:10.1037//0022-3514.59.6.1216

Gruys, M. L., & Sackett, P. R. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*,11(1), 30-42. doi:10.1111/1468-2389.00224

Hough, L. (1992). The "Big Five" Personality Variables - Construct Confusion: Description Versus Prediction. *Human Performance*,5(1), 139-155. doi:10.1207/s15327043hup0501&2_8

- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*,*85*(6), 869-879. doi:10.1037//0021-9010.85.6.869
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*,*22*(2), 420-432. doi:10.1037/a0019265
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2013). Introducing the Short Dark Triad (SD3). *Assessment*,*21*(1), 28-41. doi:10.1177/1073191113514105
- Judge, T. A., Lepine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: Relationship of the narcissistic personality to self- and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*,*91*(4), 762-776. doi:10.1037/0021-9010.91.4.762
- Lag om etikprovning av forskning som avser människor (2003:460). Hämtad: 2017-10-16, från http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460
- Levenson, M. R., Kiehl, K. A., & Fitzpatrick, C. M. (1995). Assessing psychopathic attributes in a noninstitutionalized population. *Journal of Personality and Social Psychology*,*68*(1), 151-158. doi:10.1037//0022-3514.68.1.151
- Linton, D. K., & Power, J. L. (2013). The personality traits of workplace bullies are often shared by their victims: Is there a dark side to victims? *Personality and Individual Differences*,*54*(6), 738-743. doi:10.1016/j.paid.2012.11.026
- Mccrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). Introduction to the empirical and theoretical status of the five-factor model of personality traits. *Personality disorders and the five-factor model of personality (3rd ed.)*, 15-27. doi:10.1037/13939-002
- O'boyle, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & Mcdaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*,*97*(3), 557-579. doi:10.1037/a0025679

- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. doi:10.1016/s0092-6566(02)00505-6
- Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). Narcissistic Personality Inventory. *PsycTESTS Dataset*. doi:10.1037/t00001-000
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43. doi:10.1037/0021-9010.82.1.30
- Salgado, J. F., & Táuriz, G. (2012). The Five-Factor Model, forced-choice personality inventories and performance: A comprehensive meta-analysis of academic and occupational validity studies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 3-30. doi:10.1080/1359432x.2012.716198
- Scherer, K. T., Baysinger, M., Zolynsky, D., & Lebreton, J. M. (2013). Predicting counterproductive work behaviors with sub-clinical psychopathy: Beyond the Five Factor Model of personality. *Personality and Individual Differences*, 55(3), 300-305. doi:10.1016/j.paid.2013.03.007
- Schnake, M. (1991). Organizational Citizenship: A Review, Proposed Model, and Research Agenda. *Human Relations*, 44(7), 735-759. doi:10.1177/001872679104400706
- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L., & Zagencyk, T. J. (2012). Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisors organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 158-168. doi:10.1037/a0030687

- Skeem, J. L., Polaschek, D. L., Patrick, C. J., & Lilienfeld, S. O. (2011). Psychopathic Personality. *Psychological Science in the Public Interest*, 12(3), 95-162. doi:10.1177/1529100611426706
- Spain, S. M., Harms, P., & Lebreton, J. M. (2013). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1). doi:10.1002/job.1894
- Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 781-790. doi:10.1037/a0019477
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. London: Pearson Education.
- Viswesvaran, C., Schmidt, F. L., & Ones, D. S. (2005). Is There a General Factor in Ratings of Job Performance? A Meta-Analytic Framework for Disentangling Substantive and Error Influences. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 108-131. doi:10.1037/0021-9010.90.1.108

DELTA I STUDIE OM ARBETSPSYKOLOGISKA PERSONLIGHETSTEST, FÅ PERSONLIG FEEDBACK OCH EN CHANS ATT VINNA 500KR!

Är du nyfiken på arbetspsykologiska rekryteringstest? Ta chansen att delta i en studie om personlighetsdrag och beteenden på arbetsplatser! Du kommer få göra tre olika tester varav ett är ett personlighetstest som företaget cut-e tagit fram och som används vid rekryteringar hos en mängd företag. Detta är en unik chans att få möjlighet att både se hur dessa alltmer förekommande test kan se ut och gå till, och även få en automatiserad personlig feedback på dina testresultat! Totalt tar undersökningen mellan 30-50 minuter och går att göra på mobil eller dator. Alla test är på svenska. Utöver din personliga feedback på testet shapes kan du även välja att delta i en utlottning där vinnaren får 500kr i ett valfritt presentkort! Vinnaren lottas ut bland deltagarna och kontaktas via mail, senast den 15e december.

Testresultaten som samlas in kommer att användas för att analysera samband mellan olika personligheter och beteende på arbetsplatser. Resultaten kommer ligga till grund för en examensuppsats på Psykologprogrammet i Lund.

All data som samlas in kommer att behandlas konfidentiellt och resultaten kommer att presenteras på gruppnivå. Om du vill så kan du ange ett fiktivt namn*. De som kommer ha tillgång till datan är undertecknad, en forskare vid namn Brittany Mercado och företaget cut-e. För att testresultaten och din personlighetsfeedback ska bli så rättvisande som möjligt är det mycket viktigt att du svarar så sanningsenligt du kan. I dessa test finns det inga "rätta" svar, så spendera inte för lång tid att tänka efter utan gå på ditt intuitiva svar. Allt deltagande är frivilligt och du kan när du vill avbryta testningen utan några konsekvenser.

Scanna QR-koden i nedre hörnet för att komma direkt till testet på din mobiltelefon! Vill du göra testet på dator eller hellre gå via en webbläsare på mobilen så besök bit.ly/ptest2017. Fyll i koden **BorgUppsats2017** i rutan för att påbörja testet. Spara din personliga kod du får innan testet startar, du kan använda den för att fortsätta testet senare ifall du behöver avbryta.

Om du har några frågor så maila fredrik.borg.866@student.lu.se

Tack för ditt bidrag!

Fredrik Borg, Psykologstudent T10

*

Du kan ange fiktivt namn och mailadress om du önskar, men för att kunna vara med i utlottningen behöver du kunna nås på mailen du anger.

DIREKTLÄNK TILL TEST

