

# Gruppepsykologi, Arbejdsmarkedet & Introversion/Extraversion

## **Fagmodulprojekt Psykologi Forårssemestret 2015**

Anton Gede Nervil – 49718

Nagihan Celik – 53159

Nana Toft Jacobsen - 49234

Simon Bo Reinholdt Nielsen - 51725

Vejleder: Arne Poulsen

Antal tegn: 125.619

## Abstract

This paper will examine how the definition of extraversion and introversion - according to the Five-Factor model - has any influence on job performance, and discusses whether this model is fit to define this personality trait. In order to set this into perspective this paper will include aspects of social psychology which will enlighten the social entities of job performance. This paper includes an meta-analysis which examines the correlation between personality traits and job performance. The project will use Popper's theory of falsification in order to answer whether or not the five-factor model is falsifiable and therefore scientific. Furthermore the project will include an overview of the influence genetics has on our personality traits. The project uses a comparative analysis of social psychology and personal psychology, and discusses the use of the Five-Factor model in general.

# Indholdsfortegnelse

Abstract.....	1
1. Indledning .....	4
1.1 Motivation for projektet.....	5
1.2 Problemformulering .....	5
1.3 Begrebsafklaring .....	6
1.4 Afgrænsning .....	7
2. Metode.....	7
3. Trækteori .....	8
3.1 Metodiske tilgange til træk teori .....	8
3.2 Gordon Allport.....	9
3.2.1 Allports tilgang til attitude .....	10
3.3 Raymond Cattell.....	11
3.4 Hans Eysenck.....	12
3.5 Redegørelse for trækteori.....	13
3.6 Delkonklusion .....	15
4. Fem-Faktor Modellen .....	15
4.1 Redegørelse .....	15
4.2 FFMs udvikling.....	17
4.3 Costa og McCraes model.....	18
4.4 Costa og McCraes personlighedsopfattelse .....	19
4.5 Delkonklusion .....	21
5. Gruppepsykologi .....	22
5.1 Gruppenormer .....	22
5.2 Gruppeidentitet og konformitet.....	22
5.3 Attitude i gruppepsykologien .....	24
5.4 Attribuering .....	25
5.5 Self-perception theory .....	25
5.6 Self-categorization theory og social identity theory .....	27
5.7 Delkonklusion .....	29
6. Kritisk rationalisme .....	29

6.1 Delkonklusion .....	32
7. Meta-analysen .....	33
7.1 Begrundelse for valg af meta-analysen .....	33
7.2 Redegørelse af meta-analysen .....	34
7.3 Resultater af meta-analysen .....	34
7.4 Delkonklusion af meta-analysen .....	35
8. Diskussion .....	37
8.1 Kritik af FFM.....	37
8.2 Poppers kritik af FFM .....	38
8.2.1 Kritik af metode til FFM .....	40
8.2.2 Udelader FFM nogle faktorer? .....	40
8.2.3 Signifikansværdiernes validitet.....	42
8.3 Self-perception theory i forhold til Cattells faktoranalyse.....	43
8.4 Situationisme .....	46
8.5 Attitude-adfærd relationen .....	46
8.6 Tryghed i sociale omstændigheder.....	48
8.7 Introversion / Extraversion på arbejdsmarkedet .....	50
8.8 Genetik vs situation .....	54
8.9 Delkonklusion .....	55
9. Konklusion .....	57
10. Litteraturliste .....	58
10.1 Bøger .....	58
10.2 Links .....	60
11. Bilag.....	61
11.1 Meta-analysen .....	61
11.2 Preben Grønkjær.....	61

# 1. Indledning

I det senmoderne samfund vægtes det ekstroverte personlighedstræk højere end introverte, hvilket giver anledning til højere ekstrovert dominans på arbejdsmarkedet end nogensinde før. Ekstroverte favoriseres, mens de introverte i højere grad undervurderes. Dette giver anledning til, at der ses blindt på de introverte og deres kompetencer, da størstedelen af arbejdsmarkedet er tilpasset ekstrovertes talenter i form af åbne kontorlandskaber og håndtering af mange mennesker samtidigt<sup>1</sup>. Denne overdyrkning af ekstroverte på arbejdspladser og -fællesskaber bevirker, at introvertes kompetencer som effektivitet, kreativitet, grundighed og evnen til at løse komplekse problemer overses, fordi idealbilledet af den gode personlighed består af de samme karaktertræk, som den ekstroverte besidder (Skyggebjerg, 2013; 158-159).

*“Den ideelle personlighed i dag siger, at man helst skal være selskabelig, udadvendt og have det godt med at stå i rampelyset. Man skal handle frem for at reflektere, være risikovillig frem for eftertænksom og altid hellere fremstå sikker end usikker.”<sup>2</sup>*

Idealbilledet er blevet så gennemtrængende, at man i dag automatisk opfatter ekstroverte mennesker som klogere, karismatiske og mere sympatiske end introverte (Ibid). Denne ubalance presser de introverte ud i et miljø, hvor de ikke føler sig tilpas og dermed er omringet af stress, fordi de praktisk talt er tvunget til at leve op til forventninger, som ikke forekommer dem naturligt. Omgivelserne har en anstrengende effekt på dem, da de ikke har mulighed for at få den arbejdsro, som de har behov for til at udføre optimal arbejdspræstation

Studier viser, at introverte er langt bedre til at løse komplicerede opgaver end ekstroverte, og hertil kan Einstein nævnes som eksempel; Einstein var introvert og sagde, at hans succes ikke skyldtes, at han faktisk var rigtig klog, men blot, at han arbejdede længere tid med problemerne (Ibid).

I de seneste årtier er der opstået en stor favorisering for gruppearbejde og for det at være en aktiv del af et team, og i dag mener 91 % af alle amerikanske ledere, at teamwork er vejen til succes (Ibid).

---

<sup>1</sup> <https://www.lederne.dk/ledelseidag/Artikler/Seogeftermndogaar/2012/nrseksjuni/naartavshederguld.htm>

<sup>2</sup> Ibid

Vi ønsker i dette projekt at diskutere introverte og ekstrovertes evner i arbejdsrelaterede gruppesammenhænge og de tilhørende problematikker. Dertil ønsker vi at belyse problematikkerne ud fra et videnskabsteoretisk perspektiv, hvortil vi vil diskutere forskellige synspunkter og argumenter.

### **1.1 Motivation for projektet**

Fagmodulerne har givet os indsigt i psykologiens teorier og hovedretninger, og hertil efterladt os med en række spørgsmål og undring, som vi har på sinde at få opklaret. Vi er blevet introduceret for socialpsykologien og personlighedspsykologien, hvilket har vakt vores interesse for at studere feltet nærmere med særligt henblik på ekstroverte og introverte, og hvordan de begår sig inden for grupper på arbejdsmarkedet. Da vi alle er studerende på Roskilde Universitet og på daglig basis indgår i gruppearbejde føler vi, at netop dette emne er relevant for vores vedkommende. Vi formoder, at store dele af arbejdsmarkedet favoriserer de ekstroverte, hvilket rejste vores undren om, hvorvidt ekstroverte rent faktisk præsterer bedre end introverte på arbejdsmarkedet. Der var enighed i gruppen om, at hvis vi skulle skrive en jobansøgning, ville vi beskrive os selv som udadvendte for at efterkomme de krav, som vi antager eksisterer på arbejdsmarkedet.

### **1.2 Problemformulering**

Ud fra Fem-Faktor modellens præsentation af personlighedstrækket *extraversion* og *introversion*, ønsker vi at diskutere modellens relevans i forhold til beskrivelse af et individs personlighed. Vores undren bygger på, om ekstroverte klarer sig bedre end introverte på arbejdsmarkedet, da *extraversion* i højere grad favoriseres end hidtil. Vi ønsker en kritisk belysning af Fem-Faktor modellens validitet og de tilhørende problematikker.

Research spørgsmål:

- Er Fem-Faktor modellens fem personlighedstræk, relevante/valide nok til at kunne beskrive individet?
- Klarer ekstroverte sig bedre på arbejdsmarkedet end introverte på arbejdsmarkedet?
- Hvordan har den situationelle kontekst indflydelse på individets personlighed?

### 1.3 Begrebsafklaring

**Fem-Faktor modellen:** Når vi refererer til Fem-Faktor modellen, tager vi udgangspunkt i Costa & McCraes udgave. Vi vil i projektet bruge forkortelsen 'FFM'.

**Extraversion/introversion:** Ekstroverte er personer, som foretrækker at være meget sociale, hvorimod introverte nyder små selskaber eller blot deres eget selskab. Det er denne definition, som vi vil benytte i projektet. (McCrae & John, 1992; 178-179)

**Faktor og facetter:** Når vi i projektet nævner faktorer, refererer vi til de fem personlighedstræk i FFM; *Openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness og neuroticism*. I projektet refererer vi til de fem træk som ovenstående. Når vi refererer til facetter, menes de underliggende dispositioner, som de fem personlighedstræk består af. Projektet fokuserer primært på faktoren *extraversion*.

**Zero og non-zero korrelation:** Zero korrelation betyder, at der ikke eksisterer nogen korrelation, hvorimod non-zero korrelation beskriver, at der eksisterer korrelation.

**Meta-analyse:** En kvantitativ statistisk analyse af flere separate, men ens, eksperimenter eller forsøg. For at teste den indsamlede data for statistisk signifikans.<sup>3</sup>

**Personlighed:** Ifølge Allport (Allport, 1949; 14) er betegnelsen utrolig bred, og ordet benyttes ofte i dagligdagen uden, at folk nogensinde betvivler dets betydning. "Personlighed" er ifølge Allport (Allport, 1949; 25) et af de mest abstrakte ord i vores sprog, og ligesom ethvert andet abstrakt ord, mente han, at det lider fra dets overdreven brug, dets brede konnotative betydning og dets ligegyldige denotative betydning.

*"Personality is the sum-total of all the biological innate dispositions, impulses, tendencies, appetites, and instincts of the individual, and the acquired dispositions and tendencies acquired by experience."* – Morton Prince (Allport, 1949; 42)

Det er denne definition af personlighed, vi vil referere til, når vi bruger begrebet.

---

<sup>3</sup> <http://www.merriam-webster.com/dictionary/meta-analysis>

## 1.4 Afgrænsning

Vi har i projektet kort inkluderet diskussionen om, hvorvidt genetik og træk kan ligestilles. Dog har vi ikke valgt at gå i dybden med dette fokusfelt, da vores interesse primært ligger i introverte og ekstrovertes jobpræstation og da vores tidsbegrænsning ikke tillod os at gå i dybden med begge felter. Ydermere rejser vores fokusfelt et spørgsmål om, hvorvidt køn kan have indflydelse på personlighedstræk og adfærd, men vi afgrænser os fra dette, da dette også kræver en mere dybdegående undersøgelse af kønsroller og deres relation hertil. Vores undersøgelse af begrebet 'træk' rejser en uklar definition på, hvad der anses som værende en vane, men da dette ikke synes at have relation til vores problemfelt, afgrænser vi os fra dette.

Da vi ønsker, at vores projekt skal passe til vores nutidige problemstilling, har vi valgt at afgrænse os fra teoretikeren Carl Jungs definition af henholdsvis introvert og ekstrovert og feltet typologi. Dette skyldes, at typologi giver et kvalitativt forældet billede af individet, hvorimod personlighedstræk giver et kvantitativt.

## 2. Metode

Vi har valgt at lave dette projekt med en teoretisk tilgang til besvarelse af vores problemformulering. Vi har derfor anvendt den komparative metode ved at sammenligne teorier, argumenter og perspektiver fra henholdsvis personlighedspsykologien, socialpsykologien og den videnskabsteoretiske retning om Popper og hans falsifikationsteori. Den anvendte data består hovedsageligt af sekundær data, som vi har indsamlet via *desk research*. Vi har så vidt muligt benyttet førstehåndslitteratur.

Inden for personlighedspsykologien har vi valgt at arbejde med trækteorien, som differentierer sig fra personlighedstypologi og fokuserer i stedet på personlighedstræk, som er feltet, vi ønsker at gå i dybden med. Vi inddrager trækteorien, da den er relevant for forståelsen af FFM. FFM inddrager vi med henblik på dens status inden for feltet, da den benyttes både af arbejdsgivere og psykologer. Inden for arbejdsmarkedet anvendes modellen til at frasortere ansøgere, som ikke besidder de rette kvalifikationer til den pågældende stilling. Hertil inddrager vi meta-analysen,



som belyser hvorledes personlighedstræk har korrelation med jobpræstationen. For at beskrive det voksende sociale aspekt på arbejdsmarkedet, og personlighedstræks relation til jobpræstationen, inddrager vi socialpsykologien, nærmere bestemt gruppepsykologien. For at vurdere teoriernes validitet, har vi valgt at inddrage Poppers falsifikationsteori.

## 3. Trækteori

Vi vil i dette kapitel først introducere de metodiske tilgange til trækteori. Herefter vil vi introducere de mest essentielle teoretikere inden for feltet, og afslutningsvis vil vi redegøre for trækteorien. Trækteorien inkluderer vi for at skabe en forståelse af FFM, som præsenteres i det efterfølgende kapitel.

### 3.1 Metodiske tilgange til træk teori

For at skabe en øget forståelse af, hvorledes personligheden undersøges inden for trækteorien, vil dette afsnit kort opridse de metodiske tilgange, der anvendes inden for området. Når man ønsker at forske i personlighedstræk, anvendes der både kvantitative og kvalitative metoder.

Den første mulighed er en idiografisk tilgang; et eksempel på anvendelse af denne tilgang ses i Allports personlighedsteori. Den idiografiske tilgang ser mennesket som et unikt væsen med et unikt sæt af træk. Ved brug af idiografiske undersøgelsesmetoder såsom case studies, informative interviews og observationer, prøver man at opnå en omfattende beskrivelse af det enkelte individ. Det er derfor ikke muligt at sammenligne individers personligheder, hvis man arbejder ud fra en idiografisk metode, da der ikke er noget specifikt at sammenligne som fx inden for den matematiske verden, hvor man kan sammenligne tal (Ryckman 1997; McLeod 2007).

Hvis man ønsker dette, kan man modsat anvende en nomotetisk tilgang, som kan bruges til at sammenligne forskellige individers personligheder. To forskellige eksempler på anvendelse af denne tilgang, finder vi i Eysenck og Cattell's teorier.

Den nomotetiske tilgang har til formål at generalisere og herved belyse sammenhænge mellem individers personlighed. Ifølge denne tilgang består personligheden af en række træk, som har den samme psykologiske mening i alle individer. I trækteorien anvender man f.eks. faktoranalyse, eksperimenter og psykometrisk testing (Ibid).

### **3.2 Gordon Allport**

Gordon W. Allport (1897-1967) var professor i psykologi på Harvard University og en af USAs grundlæggere af personlighedspsykologien.<sup>4</sup>

Allport studerede, hvilke ord, der hyppigst anvendes til beskrivelse af individets personlighed, med henblik på at kunne udlede en række forskellige personlighedstræk. Han udledte ialt 18.000 ord, som han senere reducerede til 4500 træk (Bertelsen 2003; Dammeyer, 2014: 30).

Ifølge Allports personlighedsteori er individets personlighed baseret på forskellige træk. Disse træk kan, ifølge Allport, findes i individets nervesystem, men er usynlige for individet, som ubevidst handler på baggrund af disse (Ryckman, 1997; 282). Hermed mente Allport, at individets personlighed er biologisk bestemt ved fødslen og derefter formes på baggrund af medfødte egenskaber og individets oplevelser, samt det omgivende miljø. Dog er personligheden konsistent over tid og på tværs af kontekster, og allerede i barndommen besidder individet træk, som vil være fremtrædende gennem hele livet (Allport 1956). Allport fokuserede altså på det unikke ved hvert enkelt individ, samt de interne processer, der har indflydelse på individets adfærd (Ibid).

Man kan fejlagtigt antage, at træk er enkeltstående og isolerede, men man skal i stedet se dem som sammenværende og interagerede med hinanden (Allport, 1949; 312). Træk er ikke umiddelbare i stand til at blive direkte observeret gennem adfærd. Hvad der kan observeres, er en række af handlinger, som viser det samme mønster (Allport, 1949; 313).

---

<sup>4</sup> [http://www.denstordanske.dk/Krop,\\_psyke\\_og\\_sundhed/Psykologi/Psykologer/Gordon\\_Willard\\_Allport](http://www.denstordanske.dk/Krop,_psyke_og_sundhed/Psykologi/Psykologer/Gordon_Willard_Allport)  
d. 14/7-2015 kl. 22.57

*“Traits, then, are discovered not by deductive reasoning, not by fiat, not by naming, and are themselves never directly observed. They are discovered in the individual life- the only place where they can be discovered-only through an inference (or interpretation) made necessary by the demonstrable consistency of the separate observable acts of behavior.”* (Allport, 1949; 314)

Ifølge Allport har hvert enkelt individ forskellige dominerende og fremtrædende træk i personligheden, og derfor er individet unikt og skal undersøges individuelt. Dog er nogle træk mere almindelige; det er besiddelsesgraden, som varierer fra individ til individ (Allport 1956; Dammeyer 2014).

### **3.2.1 Allports tilgang til attitude**

Allport, hvis teoretiske udgangspunkt er personlighedsteori, sagde at træk er en form for klarhed til en respons, hvilket en attitude også er. Træk guider retningen af adfærd og kan ofte blive dynamisk og kompulsiv, hvilket en attitude også kan blive. Begge disse koncepter kan betragtes som biofysiske i deres natur, da de begge kombinerer arvelighed og læring. Betyder det, at begreberne “træk” og “attitude” derfor svarer til hinanden? De er bestemt meget ens, og der er øjeblikke, hvor det er ligegyldigt, hvorvidt adfærd bliver kaldt et træk eller en attitude. Et eksempel er “introversion” og “ekstroversion”, som er blevet anerkendt som både et personlighedstræk og en attitude mod virkeligheden. De er begge acceptable, men alligevel er der to distinktioner mellem dem; for det første har en attitude et veldefineret objekt at referere til, enten et materielt eller konceptuelt, hvorimod træk ikke har nogen definitiv reference til et objekt. En persons attitude mod alkohol, frølår, abort eller skilsmisse er attituder, men en persons konservatisme, overbærenhed, og reserverethed er et træk. Omvendt så desto mere specifik og stimulibaseret en attitude er, desto mindre minder det om et træk. For det andet indebærer begrebet “attitude” ofte enten en accept eller afvisning af det objekt eller koncept, som det er relateret til (Allport, 1949; 293-294).

### 3.3 Raymond Cattell

Raymond Cattell (1905-1998) fik sin Ph.D. i Psykologi på University College, London i 1929 og var også en af de store pionerer inden for trækteorien.<sup>5</sup>

Cattell definerer personligheden som: *“Personality may be defined as that which tell what a man will do when placed in a given situation”* (Cattell 1965; 25). Endvidere beskriver han personligheden som menneskets samlede adfærd, da den berører alle menneskets bevidste og ubevidste psykologiske reaktioner (Cattell 1977:10). Han mente at man ud fra kendskabet til individets træk, kan forudsige vedkommendes adfærd i en given situation (Bertelsen 2003:23). Cattell mente, at træk stammer fra sproget, og er abstrakte begreber og dermed ikke fysiske begreber. Han definerer træk som: *“(...) some relatively permanent and broad reaction tendency.”* (Cattell 1965:28)

Cattell undersøgte individets personlighed, og grundet den teknologiske fremgang var det muligt at indsamle flere data, som kan anvendes i en faktoranalyse. Hans faktoranalyse tog udgangspunkt i Allports tidligere nævnte liste over træk (Cattell 1977). Han interviewede tusindvis af mennesker og fik dem til at klassificere sig selv på et væld af adfærds karakteristika. Han fik også deltagere, som kendte testpersonerne, til at klassificere deres adfærd ud fra samme karakteristika. Da han derefter behandlede disse data med faktoranalyse, identificerede han 16 basale adfærds klynger eller faktorer.

Cattell brugte dataen til at udvikle en meget brugt personlighedstest kaldet *‘16 personality Factor Questionnaire’* eller forkortet *‘16PF’*. Han brugte den til at beskrive og måle individuelle forskelle på hver af de 16 dimensioner, han havde udarbejdet. Han udviklede personlighedsprofiler, ikke bare til enkeltpersoner, men også til grupper; f.eks. sammenlignede han gennemsnitlige scorer på de 16 træk fra henholdsvis kunstnere og olympiske atleter for at se, hvilken bias, der fremstod (Passer & Smith, 2003: 422).

---

<sup>5</sup> <http://psychology.about.com/od/profilesal/p/raymond-cattell.htm>

### 3.4 Hans Eysenck

Hans Eysenck, 1916-1997, havde en Ph.D. i Psykologi på Londons Universitet i 1940<sup>6</sup>.

Han definerede personligheden som: *“Den mere eller mindre stabile og vedvarende organisation af en persons karakter, temperament, intellekt og fysik, der bestemmer vedkommendes individuelle tilpasning til sine omgivelser”* (Bertelsen 2003:25).

Eysencks personlighedsteori er baseret på psykologi og genetik. Han baserede personlighedstræk på undersøgelser af menneskets genetiske arvemateriale, opvæksten, samt mødet med de sociale omgivelser; Eysenck mente, at individet ikke direkte arver personlighedstræk, men derimod hjernens anatomiske struktur og de dertilhørende funktionsmåder. Han beskrev den menneskelige adfærd som værende af biosocial karakter, da den både har biologiske og sociale påvirkninger (Eysenck 1967: 221; Bertelsen 2003: 26).

Han var stor modstander af formodningen om, at personlighed kun stammer fra biologi eller kun fra miljø: *“(...) there is a middle ground between treating all humans as they were exactly alike and treating them as if they were all entirely different from each other.”* (Eysenck, 1982:3)

Ifølge Eysenck dannes personligheden ud fra et hierarki af træk, som består af individets specifikke respons, vaner og træk. Han beskriver personligheden ud fra to faktorer, hvilket han identificerede gennem vurderinger af neurotiske soldater. Disse placerede han i en faktoranalyse: ekstraversion-intraversion, som indikerer, hvor meget/lidt en person er udadvendt. *Emotional stability* og *neuroticism*, som afspejler, hvor rolig og velfunderet en person er i sig selv, eller modsat, hvor nervøs og bekymret (Eysenck 1994: 53; Bertelsen 2003: 25-26).

På baggrund af dette opstod Eysencks Personality Inventory (EPI) til måling af personligheden. Efter en del forskning indså Eysenck, at hans teori ikke omfattede alle mennesker, og han tilføjede derfor dimensionen ‘psychoticism’, som beskrev, hvor realitetsorienteret og realitetstilpasset en person er, eller omvendt, om vedkommende mangler realitetssans, er egocentrisk, antisocial osv. Her skilte Eysenck sig betydeligt ud fra tidligere teoretikere (Bertelsen 2003:25).

---

<sup>6</sup>[http://www.denstoredanske.dk/Krop,\\_psyke\\_og\\_sundhed/Psykologi/Psykologer/Hans\\_J%C3%BCrgen\\_Eysenck](http://www.denstoredanske.dk/Krop,_psyke_og_sundhed/Psykologi/Psykologer/Hans_J%C3%BCrgen_Eysenck)

### 3.5 Redegørelse for trækteori

Et individs adfærd er bestemt af et væld af faktorer, hvor personlighedstræk blot er én faktor (Allport, 1949; 313).

Ifølge Allport (Allport, 1949; 286) betvivler vi sjældent eksistensen af fundamentale træk hos mennesker. I hverdagstale antager man eksistensen af træk, når man karakteriserer en selv eller andre. Hvis man eksempelvis ytrer: "Denne mand er snakkesalig og udadvendt" eller "denne mand er hårdtarbejdende og målrettet", har man konkretiseret specifikke ord, der forsøger at beskrive menneskets adfærd, men til forskel fra denne evaluering vælger forskere at gøre brug af en videnskabelig teori. Dermed antager de, at sund fornuft er en fejlagtig tilgang. Dog viste det sig ifølge Allport, at sund fornuft og erfaring er bemærkelsesværdig nøjagtig, når det kommer til at dømme mennesketræk, og denne tilgang fortjente ifølge Allport sjældent den modstand, som den fik (Ibid).

Spørgsmålet ifølge Allport var dog, hvorvidt træk er faktiske dispositioner eller om de er intet andet end fiktion og simple ord, der tilslører forståelsen af personlighed i stedet for at afklare den (Allport, 1949; 286-287). Hertil mente Allport:

*"My own view is that traits are only convenient names given to types or qualities of behavior which have elements in common. They are not psychological entities but rather categories for the classifications of habits."* (Allport, 1949; 287)

Han sagde, at et individ har et særligt personlighedstræk, når det besidder en konsistent form, måde eller type af reaktion (adfærd), som adskiller det tilstrækkeligt fra andre medlemmer af dets sociale miljø, både i hyppigheden og intensiteten af denne adfærd, nok til at individets atypiskhed bliver bemærket af relativt normale observatører, som selv er en del af det samme miljø. Denne definition prøver ifølge Allport at udtrykke ideen om, at træk er en relation mellem individ og observatør (Allport, 1949; 287).

Han siger, at hvis vaner, som er forbundet med deres fælles bånd, er det sande element af personlighed, så følger det, at navnene på træk blot er betegnelser for kategorier af vaner (Allport 1949; 288).

Allport pointerer, at træk er et specielt mønster af respons på stimuli, og at de ikke blot er kategorier for klassificeringen af vaner. Han siger, at fordi mennesker kan opfange, værdsætte, give navn til og reagere på andres adfærd, taler det for eksistensen af træk (Ibid).

Trækteori hører som område under personlighedspsykologien og beskæftiger sig med antagelsen om, at individets personlighed og adfærd kan beskrives ud fra forskellige personlighedstræk; *“Personality traits are relatively stable cognitive, emotional, and behavioral characteristics of people that help establish their individual identities and distinguish them from others.”* (Passer & Smith, 2003: 421)

Psykologer har anvendt to primære tilgange til at definere personlighedstræk. Den ene tilgang er at kigge på, hvor ofte træk forekommer, eksempelvis dominans, venlighed, selvsikkerhed osv, på basis af deres brug i hverdagsdiskurser eller ud fra hyppigheden af deres fremkomst i andre personlighedsteorier, som allerede eksisterer. En mere systematisk metode er statistiske redskaber som faktoranalyse *“(...) to identify clusters of specific behaviors that are correlated with one another so highly that they are viewed as reflecting a basic dimension, or trait, on which people vary.”*(Passer & Smith, 2003; 421) Da man eksempelvis undersøgte mennesker, viste det sig, at folk som viser socialt reserveret adfærd, også undgår fester, elsker stille aktiviteter og nyder at være for dem selv. I den modsatte ende af dette spektrum ville man kunne pege på folk, som viser udadvendt adfærd, elsker fester og opsøger spænding, men som derimod afskyr ensomme aktiviteter såsom at læse. I stedet søger de konstant nye bekendtskaber. Disse adfærdsmønstre definerer en generel faktor, eller dimension, som man kan kalde *introversion/extraversion*, eller bare *ekstroverthed*. Det antages, at ethvert individ kan placeres et sted på denne linje på baggrund af dets adfærdsmønstre (Passer & Smith 2003: 421).

De sidste 20-30 år har feltet dog været domineret af teorien kaldet: ‘Fem-Faktor modellen’, som er en model, der indeholder fem grundlæggende personlighedstræk. Nu til dags hersker der stadig en del uenighed omkring, hvilke fem træk, der skal indgå i modellen, og nogle mener endog, at der skal indgå flere end de fem ‘oprindelige’ træk. På trods af denne uenighed, anerkendes Costa & McCraes FFM stadig af mange som den mest anvendelige teori (Bertelsen 2003).

### 3.6 Delkonklusion

Ud fra gennemgangen af trækteorien konkluderer vi, at der findes en masse identiske tanker, begreber og antagelser omkring personlighedstræk hos de forskellige teoretikere. Dog forekommer der en del uenigheder omkring, hvor mange personlighedstræk individet besidder, samt hvor stor en rolle det sociale og biologiske spiller. Man kan konkludere, at deres uenigheder hovedsageligt er terminologiske (Bertelsen 2003: 28).

## 4. Fem-Faktor Modellen

Vi vil i dette kapitel præsentere Fem-Faktor modellen og dens personlighedsopfattelse. Først vil der være en kort gennemgang af modellens historiske udvikling.

Afslutningsvis vil vi gennemgå Costa & McCraes udgave af Fem-Faktor modellen og deres personlighedsopfattelse, eftersom det er denne, som vi ønsker at tage udgangspunkt i, i analysen samt diskussionen.

### 4.1 Redegørelse

*“The Five-Factor Model is a version of trait theory, a view of the world that sees the essence of human nature in individual differences.”* (McCrae & John 1992:199).

Med udgangspunkt i Allports og Eysencks oprindelige undersøgelser og antagelser om, at personligheden er biologisk baseret, tilskriver Fem-Faktor modellen biologien den største rolle i dannelsen af personligheden frem for det sociale og de miljømæssige påvirkninger. (Costa & McCrae 1992)

*“Alternatively, it could be argued that individuals inherit a set of general predispositions associated with the five factors, and that the environmental conditions determine the particular forms — the specific traits — in which the factors are expressed”* (McCrae & John 1992:202).



Ifølge Bertelsen er denne personlighedsopfattelse baseret på komparative forsøg af enæggede tvillings-forsøg, som påviser, at genetisk ensartethed kan resultere i stor sandsynlighed for sammenfaldende personlighedstræk (Bertelsen 2003). Ifølge Costa & McCrae (1992) er adfærd ikke situationsbestemt, men derimod bestemt af de mønstre, som trækkene og facetterne generer for tænkning, følelseslivet og adfærd (Costa & McCrae 1992).

Det kan altså diskuteres, om individer forandrer deres personlighed i forhold til situationen, de befinder sig i. Som tidligere nævnt består personligheden af en række stabile træk. Studier har dog påvist, at selvom disse træk er stabile, er de ikke uforanderlige: nogle personlighedstræk har tendens til at ændre sig progressivt. Introversion/ekstraversion, temperament og følelsestræk har tendens til at være meget stabile gennem hele livet, hvorimod graden af *neuroticism* og *openness* har tendens at falde fra teenageårene til 30'erne (Passer & Smith, 2001; 423).

Eftersom adfærd altid er resultatet af en persons interaktion med en situation, kan man argumentere for, at man tilpasser personligheden til situation. Ifølge Passer & Smith (2001) er der tre faktorer, som på baggrund af personlighedstræk gør det svært at forudsige, hvordan folk vil opføre sig i forskellige situationer.

1. Personlighedstræk interagerer med andre træk, karakteristika og situationer.
2. Graden af stabilitet på tværs af situationer influeres af, hvor vigtige nogle træk er for individet frem for andre.
3. Individets talent til at tilpasse adfærden en bestemt situation er meget forskellig. Dette træk kaldes '*Self-monitoring*' og defineres som følgende: "*Self monitoring people who are very attentive to situational cues and adapt their behaviour to what they think would be most appropriate.*"<sup>7</sup>

Nyere trækteoretikere mener, at Cattell's 16 dimensioner indeholder flere træk, end der er brug for. Dog mener de ikke, at Eysenck's tre træk er nok. Deres faktoranalytiske studier tyder på, at alt vi behøver for at fange menneskets basale strukturer af personlighed, er fem træk. Teorien foreslår, at disse FFM-personlighedstræk måske er universale for den menneskelige race, da de fem faktorer konsekvent er blevet fundet i trækklassificeringer i nordamerikansk, asiatisk, spansk

---

<sup>7</sup> <https://quizlet.com/43231656/pl100-lesson-27-personality-ii-flash-cards/>

og europæisk kultur (Passer & Smith 2003;421). De fem faktorer i FFM er *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, og *Neuroticism*, som kan forkortes til akronymet 'OCEAN'. Fortalere for FFM mener, at man kan fange det centrale ved et individs personlighed, ved at placere det på disse fem dimensioner, enten på baggrund af psykologiske tests eller direkte observation. Man kan dertil være skeptisk over for, hvorvidt individualitet kan blive beskrevet med kun fem dimensioner, og man kan sammenligne det med, hvordan menneskets øjne kun kan opfange tre forskellige farver, men det er blandingen deraf, som skaber det utal af farver, vi ser (Passer & Smith, 2003: 422).

Trækteoretikere forsøger ikke kun at beskrive personlighedsbasale strukturer, men derimod også at forudsige menneskers adfærd på grundlag af deres træk. Selvom det er muligt, at modeller som FFM kan forudsige menneskers adfærd, er det også ganske muligt, at et større antal af træk som fx Cattell's, bedre ville kunne beskrive nuancerne af adfærd i nogle specifikke situationer, og at den derfor ville være bedre til at forudsige adfærd. Målinger med FFM giver sjældent en korrelation på over .20 til .30, når de påføres virkelige situationer. Derfor inkluderer FFM nu også yderligere seks underkategorier, eller facetter, under hver af de fem større kategorier, og personlighedstesten, som i dag bruges til at måle FFM (The Neo Personality Inventory, eller NEO-PI), forsyner også med score for hver af facetterne. Disse mere specifikke dimensioner giver en mere præcis forudsigelighed (Passer & Smith 2003;423-425)

## **4.2 FFM's udvikling**

FFM er resultatet af årelang forskning inden for personlighedstræk og en omfattende historisk udvikling. De fem dimensioner repræsenterer ikke et bestemt teoretisk perspektiv, men stammer fra det naturlige sprog, som individer bruger til at beskrive sig selv og andre. Modellen sammenfatter alle tidligere og nye beskrivelser af personligheden under en fælles ramme. Den leksikale hypotese siger, at de fleste samfundsrelevante og fremtrædende personlighedskarakteristika er blevet indkodet i det naturlige sprog. Således kan man i ordbøgerne finde en omfattende række ord, der beskriver personligheden, og som er vigtige samt nyttige i de daglige interaktioner (Allport 1937).

Som tidligere nævnt, gennemførte Allport, sammen med Odbert i 1936, leksikalske undersøgelser af personlighedstermer i en uforkortet engelsk ordbog. Dette resulterede i en liste

bestående af 18.000 adjektiver, som kunne beskrive forskellig menneskelig adfærd og personlighed. I 1940'erne behandlede Cattell alle disse adjektiver og grupperede dem i omkring 40 kategorier. Ud fra disse skabte han en skala, hvorpå folk kunne evaluere sig selv. Ved brug af faktoranalytisk behandling reducerede Cattell kategorierne ned til 16 faktorer (Bertelsen 2003).

Dannelsen af FFM må siges at kunne tilskrives Tupes & Christal, der arbejdede ud fra Cattells 16 faktorer. Ud fra en del peer ratings foretaget på det amerikanske luftvåben, fandt de frem til, at de på trods af Cattell's 16 dimensioner, man kun havde brug fem tilbagevendende og stærke faktorer til at forklare deres resultater. Tupes & Christals fem faktorer var følgende: 1.

Extraversion/Surgency 2. Agreeableness 3. Dependability 4. Emotional Stability 5. Culture (McAdams 1992).

Senere tilsluttede Allport sig ideologien om fem faktorer, dog med en ændring af 'Dependability' til 'Conscientiousness', som siden er blevet anvendt (Goldberg 1993; McAdams 1992).

Ifølge McAdams kom trækteorien under stort pres i 1960 og 70'erne, da der kom større fokus på det situationelle. Det var, ifølge nyere teoretikere, de ydre omstændigheder, der bestemte individets adfærd, og det var nærmest tabu at være trækteoretiker. Dog kom trækteorien allerede igen i fokus i 1980'erne (McAdams 1992).

Goldberg kom i 1985, ved hjælp af self-rating og peer-ratings, også frem til fem træk (Goldberg 1993). Ligeledes kom Digman i slutningen af 1970'erne frem til fem faktorer (McAdams 1992).

Ud fra den historiske gennemgang kan vi konkludere, at samtlige af de præsenterede teoretikere alle har analyseret sig frem til fem faktorer, trods forskellige metoder.

### **4.3 Costa og McCraes model**

Costa og McCrae foretog i 1970'erne yderligere faktoranalyser med udgangspunkt i Cattells 16PF teori. De uddrog, ved hjælp af forskellige metoder, tre overordnede faktorer: *Extraversion*, *Neuroticism* og *Openness to experience*. De designede herefter i 1980'erne en personlighedstest kaldet NEO-I, og i forbindelse med dette tilføjede de 6 facetter til hver faktor, som kunne nuancere faktorerne.

I starten af 1980'erne lod Costa og McCrae sig påvirke af andre fremtrædende teoretikere såsom Digman og Goldberg, der var tilhængere af den leksikale tilgang til personligheden samt til FFM. Costa og McCrae besluttede derfor at inkorporere nogle af Goldbergs adjektiver i deres egne studier. De favoriserede dog deres egne faktorer, f.eks. *Openness to experience*, som de mente inkluderede Goldbergs *Intellegence*-faktor. De valgte herefter at udvide deres NEO-I, som nu inkluderer to nye faktorer: *Agreeableness* og *Consciousness*.

I forbindelse med dette udviklede de i 1987 et nyt spørgeskema, der indeholdte de reviderede fem faktorer og blev kaldt NEO-PI<sup>8</sup>.

Ifølge Costa og McCrae kan disse fem faktorer dokumenteres på fire måder (Bertelsen 2003: 27):

1. Mange undersøgelser peger tilbage på, at netop disse fem træk er stabile over tid.
2. De fem træk dukker op utallige gange i: "(...)*studier af andre trækssystemer og ved undersøgelser af forskellige kulturers naturlige sprog..*" (Ibid).
3. Disse fem træk kan findes hos mange forskellige mennesker og på tværs af alder, køn og etnisk baggrund.
4. Studier i arvelighed kan også påvise, at der er genetisk basis for træk.

Costa og McCrae hævder, at nyere modeller inden for trækteorien kan samles under deres reviderede FFM (Bertelsen 2003; McCrae & Costa 1992).

#### **4.4 Costa og McCraes personlighedsopfattelse**

Ifølge Costa og McCrae ligger personligheden fast efter 30-års alderen. Indtil da er individets personlighedstræk forholdsvis stabile og fastlagte (McCrae & Costa 2003).

Individets personlighed består, som også tidligere nævnt, ifølge Costa & McCrae, af fem overordnede træk, samt dertilhørende facetter. De overordnede personlighedstræk kan beskrive individets: "(...) *emotioner, interpersonelle relationer, erfaringer, holdninger og motivation*", hvorimod facetterne: "(...) *giver en mere finmasket analyse ved at måle specifikke træk inden for hvert af de fem domæner*" (Costa & McCrae, 2004: 22). Costa & McCrae mener, ligesom Eysenck, at personlighedstræk har en genetisk basis og opstår gennem det genetiske

---

<sup>8</sup> Revised NEO Personality Inventory

arvemateriale. Hermed mener de ikke, at det er individets liv eller erfaringer, der former personligheden, men derimod omvendt; personligheden former vores liv og erfaringer og påvirkes ikke direkte af det miljø, vi lever i (McCrae & Costa 2003).

Costa & McCrae pointerer, at der ikke skal sættes lighedstegn mellem adfærd og personlighed, da adfærden kan variere i forskellige situationer, hvorimod personligheden er stabil (Ibid).

Det er vigtigt at huske, at hver faktor har til formål at repræsentere to ekstremt modstridende personligheder. De fem faktorer kan ud fra nedenstående tabel defineres således:

1. *Openness* (Åbenhed): Åbenhed dækker over de facetter, som beskriver hvor nysgerrig, abstrakt og omstillingsvillig individet er i forhold til samfundsmæssige og kulturelle normer og ændringer.
2. *Conscientiousness* (Samvittighedsfuldhed): Dette træk dækker individets grad af organisation, disciplin og tilbøjelighed til risici.
3. *Extraversion*: Dette træk dækker over facetter, hvor socialt individet er, og hvor meget kærlighed og varme, det udstråler. Ekstroverte er personer, som foretrækker at være meget sociale, hvorimod introverte nyder små selskaber eller blot deres eget selskab.
4. *Agreeableness* (Venlighed): Dette træk beskriver i hvilken grad, individet er venligt, pålideligt og samarbejdsvilligt.
5. *Neuroticism*: Dette træk beskriver, hvor nervøst og ængsteligt individet er. Det beskriver også graden af selvtillid og selvtilfredshed.

FACTOR Name	Number	Adjectives (a)	FACTOR DEFINERS	
			Q-sort items (b)	Scales (c)
Extraversion (e) /Surgency*	I	Active Assertive Energetic Enthusiastic Outgoing  Talkative	Talkative Skilled in play, humor Rapid personal tempo Facially, gesturally express. Behaves assertively  Gregorious	Warmth Gregariousness Assertiveness Activity Excitement seeking Positive emotions
Agreeableness (a)	II	Appreciative Forgiving Generous Kind Sympathetic Trusting	Not critical, skeptical Behaves in a giving way Sympathetic, conside- rate Arouses liking Warm, compassionate Basically trustful	Trust Straightforwardness Altruism Compliance Modesty Tendermindedness
Conscientiousness (c)	III	Efficient Organized Planful Reliable Responsible Thorough	Dependable, responsi- ble Productive Able to delay gratifica- tion Not- self-indulgent Behaves ethically Has high aspiration level	Competence Order Dutifulness Achievement striving Self-Discipline Deliberation
Neuroticism (n) /Emotionality*	IV	Anxious Self-pitying Tense Touchy Unstable Worrying	Thin-skinned Brittle ego defenses Self-defeating Basically anxious Concerned with ade- quacy Fluctuating moods	Anxiety Hostility Depression Self-consciousness Impulsiveness Vulnerability
Openness to Experience (o) /Intellect*	V	Artistic Curious Imaginative Insightful Original Wide Interests	Wide range of interests Introspective Unusual thought processes Values intellectual matters Judges in unconven- tional terms Aesthetically reactive	Fantasy Aesthetics Feelings Actions  Ideas Values

(McCrae & John, 1992; 178-179)

#### 4.5 Delkonklusion

Gennem tiden har der været flere forskellige bud på FFM, som oprindeligt er udarbejdet af Tupes og Christal. Siden den første udgave af FFM har der været flere udarbejdelser af modellen, som har anvendt forskellige træk; dog beskrev de alle individet ud fra fem personlighedstræk. Den mest anerkendte udgave, som vi kender den i dag, er Costa og McCraes udgave.

## 5. Gruppepsykologi

Ifølge Arne Poulsen (Poulsen 2012; 21) handler dette felt om, hvordan vi opfatter hinanden, hvordan vi har indflydelse på hinanden og hvordan vi påvirkes af vores sociale omgivelser. For at uddybe dette, har vi valgt at inddrage teorier fra gruppepsykologi og denne bestemmelse af emnet socialpsykologi.

I dette kapitel præsenterer vi begreberne gruppenorm, konformitet og attribuering. For at give en bredere forståelse af begreberne, inddrager vi teorierne *self-perception theory*, *self-categorization theory* og *social identity theory*.

### 5.1 Gruppenormer

For bedst muligt at kunne forstå en gruppes aktivitet eller adfærd, er det vigtigt at have indsigt i gruppens normer. Normerne i gruppen har nemlig indflydelse på gruppemedlemmernes udtalelser samt opførsel over for andre gruppemedlemmer. Dette skyldes, at alle gruppemedlemmer gerne vil fremstå som acceptable af gruppen, og dette sker ved at tilpasse sig gruppens normer og identitet. Ved at modstride gruppenormen kan det enkelte individs gruppemedlemskab komme i fare. En indsigt i gruppenormer vil give os en forståelse af grupper, og hvordan henholdsvis en ekstrovert og introvert end måtte blive influeret heraf. (Poulsen, 2012; 22)

### 5.2 Gruppeidentitet og konformitet

Inden for feltet introduceres vi bl.a. for gruppeidentitet, som omhandler gruppens tilpasning og syn på hinanden. I enhver gruppe er der altid en klar gruppeidentitet. Identiteten fungerer som en form for pres på medlemmerne og medfører en indflydelse på adfærd og handlinger.

Modargumenter for synspunkter kan bringe enten deltagerens medlemskab eller gruppeidentiteten i fare. Afbalancerede og komplekse argumenter har som regel mindre gennemslagskraft end argumenter, der støtter et bestemt synspunkt, og hertil kan man undlade, at man som deltager influeres af gruppen, både hvad angår opførsel, men også beslutningstagen.

(Poulsen, 2012; 24) Gruppens deltagere tilpasser sig altså gruppens normer og underlægger sig en form for gruppepres.

Dette fænomen kaldes konformitet. I 1955 udførte Solomon Asch (Poulsen, 2012; 24-26) et forsøg med perceptuelle vurderinger, hvor otte personer skulle sammenligne en linje med tre andre linjer, for derefter at vurdere, hvilken af de tre linjer, der havde samme længde som sammenligningslinjen. Forsøget viste, at 75 % af alle forsøgspersonerne ville give efter for gruppepres mindst én gang. Ud fra forsøget kunne man udlede, at konformitet tendensen er stærkest i en gruppe med syv andre, og hvis forsøgspersonen føler sig personligt tiltrukket af gruppen. Konformitetspresset påvirker ikke selve perceptionen, men kan dog påvirkes, hvis stimulus materialet er utydeligt.

Asch udførte endnu et forsøg med visuel perception, som viste, at forsøgspersonerne lod sig influere af, hvad andre mente – det ville være deres oplevelse af situationen, som ændrede sig. Ud fra forsøget fandt Asch ud af, at gruppen kan ændre den enkelte deltagers oplevelse og erindring af situationen, hvilket er en væsentlig pointe at kunne uddrage, når vi tager afsæt i adfærd og dets relation til personlighed. (Poulsen, 2012; 26) Aschs forsøg påviste, at man som gruppemedlem, i flere tilfælde, lader sig underkaste gruppens mening og hertil fralægger sin egen vurdering. Det er her af større interesse for gruppemedlemmerne at opnå social konformitet i form af gruppens medlemskab og anerkendelse, end at fastholde sin egen perceptuelle vurdering.

Dette skyldes, at vi som individ foretager os en eftertanke om gruppens kvaliteter, og finder en relation i forhold til de andre medlemmer - såsom religion, interesser eller opførsel, og forbinder disse kvaliteter med jeg'et

Poulsen (2012) skriver om, hvordan gruppens identitet og dets normer har indflydelse på deltagerne enkeltvis, hvad angår både handlinger og tankegang. Med andre ord; det sociale vil have indflydelse på os som personer, og blot de situationelle omstændigheder begrænser omfanget.

Konformitet er den opfattelse, som alle i gruppen er indforstået med, og derfor ligger konformiteten og gruppenormerne tæt op ad hinanden, da konformitet vil have indflydelse på gruppens norm. Inden for betegnelsen 'konformitet' ligger også det gruppepres, der end måtte



ligge i gruppen for, at medlemmerne tilpasser sig normen og forståelserne. Det er derfor et væsentligt fokusbelt, når man arbejder med gruppeaktivitet (Poulsen, 2012; 25).

### 5.3 Attitude i gruppepsykologien

For bedre at få forståelse for, hvad attitude er og dens relation til gruppepsykologi, vil vi først redegøre for dette og derefter sætte den i perspektiv til personlighedspsykologi.

Alle ville sige, at det er ren fornuft, at attitude ændrer opførsel, men intet i psykologiens verden er grundet ren fornuft eller tilfældigheder, så det er derfor væsentligt at introducere en forklaring. Ifølge Passer & Smith (2001) udledte Stephan Kraus (1995), at attitude har indflydelse til en vis grad. Han kom frem til tre faktorer, som hjælper os med at forstå, hvorfor attitude-opførsel forholdet er stærkt i nogle tilfælde, mens det er svagt i andre. *“First, attitudes influence behavior more strongly when counteracting situational factors are weak.”* (Passer & Smith, 2001; 512) Ifølge Passer & Smith (2001) og ‘theory of planned behavior’ (Ajzen 1991; Fishbein 1980) er tilbøjeligheden for at opføre os på en bestemt måde stærkest, når vi har en positiv attitude, hvad angår adfærden. Den subjektive norm (vores egen opfattelse af, hvad andre mener, vi burde gøre) støtter op om attituden. *“Second, attitudes have a greater influence on behavior when we are aware of them and when they are strongly held.”* (Passer & Smith, 2001; 512)

Med dette menes, at vi nogle gange handler uden at tænke - men at attitude-behavior relationen forstærkes, hvis man bevidst tænker over sin attitude, før man handler (Powell & Fazio, 1984; Snyder & Swann, 1976). *“Third, General attitudes do best at predicting general classes of behavior, and specific attitudes do best at predicting specific behaviors”* (Passer & Smith, 2001; 513) Passer og Smith argumenterer her for, at individers attituder ligestilles med forventet opførsel. En specifik attitude forudsætter specifikke adfærd - herfra kan vi altså udlede, at man danner forudsætning for adfærd på baggrund af attitude.

De tre faktorer udleder en bestemmelse om, at attituden styrer adfærd, men indflydelsen heraf er bestemt af den situationelle kontekst.

Dette udleder dog spørgsmålet om, hvorfor man ikke blot ændrer attituden for at opnå en ønsket adfærd, og senere i projektet introducerer vi *self-perception theory*, som sætter ord på, hvordan og hvorledes 'attitude changes' foregår.

## 5.4 Attribuering

Når man kigger på gruppeaktiviteter, som foregår i sociale omstændinger, er det vigtigt først at forstå handlingerne korrekt. En forståelse af attribuering hjælper os med at skabe en forklaring eller en mening bag menneskers handlinger, og dette begreb forklarer vores opfattelse af handlingen, som vi ser andre mennesker udføre. Ved en forkert attribuering kan vi ende med en fejlanalyse eller en overset fejlkilde. (Poulsen, 2012; 38)

I vores søgen efter en forklaring eller mening, danner vi som mennesker enten en ekstern eller intern attribuering.

- Intern attribuering: personlig iagttagelse (eksempelvis at en person er hysterisk).
- Ekstern attribuering: når vi sætter os selv i andres sted og holder iagttagelserne objektive.

Det er et spørgsmål om, hvorvidt det er personlighedens skyld, at de opfører sig som de gør, eller om det er den situationelle kontekst, der gør at de opfører sig, som de gør.

## 5.5 Self-perception theory

*Self-perception theory* tager afstand fra fænomenet om, at man føler noget bestemt, fordi det er en kognitiv tilstand, men tager i stedet udgangspunkt i, at man selv er i stand til at ændre sin opfattelse af virkeligheden. Ved at kigge på, hvad man laver, kan man sætte lighedstegn mellem opførsel og hvordan man har og måttet have følt, for at kunne handle på denne måde - en form for selvevaluering.

*Self-perception theory* og *cognitive dissonance theory* forudsiger begge, at "(...) *counterattitudinal behavior produces attitude change.*" (Passer & Smith, 2001; 514) – Med andre ord; en 'modstridende adfærd' udleder attitudeforandring.

Ydermere fremstår det i *cognitive dissonance theory*, at "*Moreover, if unpleasant arousal motivates attitude change, the factors that reduce arousal should reduce attitude change*" (Ibid).

Attituden ændres, når man befinder sig i en ubehagelig situation, men tværtimod forbliver den samme, hvis man befinder sig i en situation, man føler sig tryk i. Hvis vi sidestiller denne teori med gruppepsykologiens syn på gruppenormer, kan man se, at en modstridende holdning af gruppens norm vil føre til en forandring i konformiteten – ellers vil et individ, i vores fiktive scenarie, blive ekskluderet af gruppen eller opnå en uønsket social identitet. I så fald har vi med en situation indeholdende *unpleasant arousal* at gøre – som vi kunne forstå fra ovenstående – udleder attitudeforandring.

Når vi nu har fået bedre forståelse af, hvilken indflydelse attituden har på adfærd i sociale omstændigheder, rejser der sig et spørgsmål om, hvordan andre folk opfatter ens adfærd. For bedre at kunne få en forståelse af begrebet 'adfærd' og hvordan det anses socialt, sætter vi det i perspektiv til attribueringsteori.

I dagligdagen danner vi attribueringer, fordomme eller bedømmelser af årsagen til, hvorfor vi selv, samt andre, opfører os som vi gør.

Var mit 12-tal fra eksamen grundet min indsats og forståelse af emnet, eller var det blot en nem eksamen? Blev Nana nedgjort af Simon, fordi han er en ond person, eller blev han provokeret? Attribueringer influerer vores efterfølgende opførsel og følelser. Hvis vi attribuerer 12-tallet som grundet indsats og forståelse, vil man føle sig mere stolt og investerer dermed mere tid i næste eksamen, end hvis vi blot attribuerer en let eksamen. (Passer & Smith, 2001; 518)

Ifølge pioneren af attribueringsteori, Fritz Heider (Ibid), er vores forsøg på at forstå en opførsel af nogen, enten skyldt *internal* eller *external* attribuering.

Personlig (*internal*) attribuering omhandler, at opførslen er skyldt personens personlighed og karakteristika. Hvis vi tager udgangspunkt i forrige eksempler: Simon nedgjorde Nana, fordi Simon er en ond person; 12-tallet var resultatet af min gode indsats.

Situationsbaseret (*external*) attribuering omhandler, at opførslen eller hændelsen, er skyldt den nøjagtige situation: Simon blev provokeret og derfor nedgjorde han Nana; 12-tallet var resultatet af en let eksamen. Ifølge Harold Kelley (Ibid) findes der tre kategorier af information, som kan determinere, hvorvidt det er situationel eller personlig attribuering: *consistency*, *distinctiveness* og *consensus*.

I et fiktivt scenarie bliver Anton spurgt til råds om at besøge et kunstmuseum.

Anton fortæller, at kunstmuseet var kedeligt - bliver Anton spurgt på et senere tidspunkt og svarer det samme(kedeligt), så er *consistency* høj. Hvis Anton kun synes, at netop dét kunstmuseum er kedeligt, er *distinctiveness* høj – mener han derimod at alle museer er kedelige, er *distinctiveness* lav.

Hvis andre har haft samme oplevelse af museet, så er *consensus* høj – har andre derimod fundet det underholdende eller interessant, er *consensus* lav (jf. figur 12.17 Passer & Smith – se bilag 1) Figuren giver indblik i, hvordan man vurderer andres, såvel som egne, opførsler i forhold til personlige eller situationelle attribueringer, hvilket giver bedre forståelse for self-perception theory.

For at få bedre forståelse for, hvordan og hvorledes man individuelt påvirkes af en gruppes medlemskab, og hvordan man individuelt forbinder sig til en specifik gruppe, tager vi et kig på socialpsykologiens teori omhandlende ovenstående.

Simon Moss, der er senior lektor i psykologi<sup>9</sup>, introducerer i sin artikel læseren for *self-categorization* theory og *social identity* theory, der beskæftiger sig med individets syn på gruppekonformitet.

## 5.6 Self-categorization theory og social identity theory

*Self-categorization theory* og *social identity theory* går ud på, at man som person kan opdele sit 'jeg' i to; et personligt jeg; som omhandler et særligt idiosynkratisk syn på dele af en selv - og et socialt/kollektivt jeg; som indebærer ens syn på, hvilke sociale grupper, man tilhænger - dette 'jeg' kaldes også for ens sociale identitet (Ibid). Det er endvidere i dette jeg (social identiteten), at man finder et individs syn på, hvad vedkommendes sociale gruppe fremstår som, i relation til andre sociale grupper:

*“In particular, this collective self, or social identity, entails information such as the extent to which individuals feel committed or attached to a specific group as well as the*

---

<sup>9</sup> <http://www.psych-it.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=75> - besøgt d.07/05-2015

*status and characteristics of this group relative to other social categories (Tajfel & Turner, 1986)” - Moss<sup>10</sup>*

Som Moss skriver (Ibid), er ens sociale identitet ikke statisk, men derimod en identitet, der udvikler sig progressivt som tiden går. Individuer bygger et væld af sociale kategorier, hvorved de finder fællestræk såsom tro, attitude, eller opførsel, hvilket vi refererer til som ‘prototyper’. Prototyperne karakteriseres for at differentiere ens egen gruppe fra andre grupper. Når man afgrænser gruppen fra denne tvetydighed, vil individet vide, hvilken gruppenorm, der skal følges, og fjerner denne ‘usikkerhed’ og angst, som kan være i en udefineret gruppe (Ibid).

Han fortsætter: *“Consistent with this premise, Mullin and Hogg (1999) revealed that individuals are more inclined to align with the norms of their group when they experience a sense of uncertainty”*(Ibid)

Moss forklarer, at individer har tendens til at tilskrive eftertragtede kvaliteter til deres egen gruppe, mens de påsætter uønskede kvaliteter på andre grupper; *“In other words, social identities are primarily formed to foster a sense of certainty and boost self esteem (see also McGregor, Reeshma, & So-Jin, 2008).”* (Ibid)

Når et individ identificerer sig med sin pågældende gruppe, refererer vedkommende til gruppen som “vi” og “os”.<sup>11</sup>

*Self-categorization theory* og *social identity theory* forklarer, at man som individ tilskriver sig selv to forestillinger. Den sociale identitet er det ønskede ydre, som andre ser, når man omgås i grupper. *Self-categorization* forklarer det syn på grupper, der opleves af individet, og hvordan man som individ tilskriver sig en form for relation hertil. Man anser gruppen som tilskrevet en masse karakteristika, der ofte er kvaliteter, man selv eftertragter, og anser her gruppen som en måde at opleve disse.

Ens sociale identitet er, som Moss også skriver (Ibid), en måde hvorpå man opnår et selvtillidsboost og selvsikkerhed i sociale omgivelser.

---

<sup>10</sup> <http://www.psych-it.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=75> - besøgt d.07/05-2015

<sup>11</sup> <http://www.clydesdalebankinternational.com/clydesdale-bank-international/offshore-legal-privacy/> besøgt d. 15/05/15

## 5.7 Delkonklusion

I alle sociale situationer omhandlende grupperinger af mennesker, vil der være et indirekte gruppepres. Gruppepreset, som er varierende alt efter gruppens identitet, reguleres ligeså af gruppens konformitet og norm. Gruppens identitet er, hvad der styrer måden, hvorpå gruppemedlemmerne anser hinanden, og har indflydelse på måden, som gruppemedlemmerne opfører sig - nemlig gruppens norm. Normen er en del af det gruppepres, man som gruppemedlem underlægger sig - for at i gruppens perspektiv, bedst muligt, virke normal. Attribueringer, vores forståelse for en handling, er forskellige fra situation til situation, og fra person til person. Dette skal forstås som, at man er mere tilbøjelig til at skabe personlige attribueringer, når det omhandler én selv, end de situationelle, som kan menes at være det objektive syn. *Self-perception theory* anses, i vores projekt, som værende en form for selvevaluering, som kaster et blik på ens egen adfærd og holdning, i relation til attitude forandring.

Ifølge Passer & Smith (2001) menes attribuering som værende, hvordan ens opførsel og attitude anses ikke blot socialt, men også i forhold til ens personlige opfattelse af en selv. Et retroperspektivt syn på egen adfærd i form af attribuering (jf. bilag 2) ville kunne klargøre, hvordan situationelle og personlige attribueringer har indflydelse på ens adfærd og heraf ens attitude. Heraf ville man (ved hjælp af *self-perception theory*) kunne ændre attituden - principielt. 'Attitude change' ville herefter medføre en anderledes adfærd og holdning.

## 6. Kritisk rationalisme

I dette kapitel introduceres Popper og hans falsifikationsteori. Dette gør vi med henblik på at inddrage et kritisk perspektiv til FFM.

Karl R. Poppers teori blev oprettet som opposition til daværende tids dominerende logiske positivisme, som udvikledes i mellemkrigsårene af Wienerkredsen<sup>12</sup>. Han deltog i enkelte af Wienerkredsens seminarer, dog delte han ikke den grundlæggende opfattelse og budskabet, og

---

<sup>12</sup> Wienerkredsen bestod af en gruppe østrigske filosoffer; Moritz Schlick, Rudolf Carnap, Otto von Neurath m.fl. (Fuglsang & Olsen, 2009: 79)

han blev derfor anset som værende kredsens "officielle opponent" (Ibid). I 1934 udkom Poppers mest velkendte og vigtigste værk, "*Forskningens logik*", hvor den centrale tese er, at den logiske positivismes verifikationsprincip er ukvalificeret til at hive en demarkationslinje mellem videnskab og ikke-videnskab (pseudovidenkab og metafysik). Det må erstattes med et falsifikationsprincip, der defineres som følgende: "*Teorier må formuleres sådan, at de er testbare. Det er ved falsifikation af vore teorier, at vi i realiteten kommer i kontakt med virkeligheden.*" (Gilje & Grimen, 2002: 74)

Demarkationsproblemet defineres som følgende:

*"(...) problem formuleres således: Hvornår kan man betragte en teori som videnskabelig? Findes der et kriterium, som kan afgøre, hvornår en teori har videnskabelig karakter? Hvordan kan man egentlig adskille ægte videnskab fra pseudovidenskab?"* (Gilje & Grimen, 2002: 76)

Popper forholdte sig kritisk til de logiske positivisters verifikationsprincip, da den var baseret på den induktive metode. Hans tvivl hvilede på, om man nogensinde ville kunne generalisere på sådan et grundlag, som ifølge ham var usikkert, fordi han mente, at på denne måde ville enhver teori kunne opnå videnskabelig status, fordi ingen kunne leve op til princippet, og det derfor ikke kunne siges, om en teori var mere videnskabelig end en anden.<sup>13</sup>

Det grundlæggende budskab for Popper er følgende:

*"Menneskelig erkendelse er aldrig endelig og absolut sikker. Ingen videnskabelig teori er hellig og hævet over kritik. Såkaldte "videnskabelige sandheder" er kun at betragte som gæt og forsøgsvisse hypoteser, som må gøres til genstand for rationel kritik og strenge test. Vi nærmer os sandheden ved at eliminere fejlagtige teorier."* (Gilje & Grimen, 2002: 74).

Poppers forståelse af rationalitet betyder hverken alvidenhed eller ufejlbarhed; tværtimod er den indforstået med, at vi erkender vores uvidenhed og fejlbarlighed, hvilket er en forudsætning for at kunne lære af hinanden og af erfaringen. Kritisk rationalisme påstår ikke, at der eksisterer en

---

<sup>13</sup> <http://www.akira.ruc.dk/~gud/euc/vejl/vidhist5.htm>

ufejlbarlighed og absolut sikker kilde til erkendelse. Popper argumenterer for, at der eksisterer en objektiv sandhed, hvilket han begrundes med tesen om, at vi kun kan tage fejl, hvis der findes noget at tage fejl af; (Gilje & Grimen, 2002: 76). *“En hypotese kan kun være falsk, hvis der findes en objektiv sandhed, som den afviger fra”* (Ibid).

Kritisk rationalismes erkendelse af menneskets potentiale til at begå fejl indebærer troen på, at der findes en objektiv sandhed, som vi gradvis kan komme tættere på ved at udelukke fejlagtige opfattelser og falske teorier; dog kan vi aldrig vide, om vi har fundet sandheden. For at få succes med at bemærke fejlagtige opfattelser, må der inkluderes kritiske og rationelle diskussioner, hertil demarkationsproblemet (Ibid).

For Popper var der særligt tre teorier, som var indflydelsesrige: Marx' historieteori, Freuds psykoanalyse og Alfred Adlers individualpsykologi, og han uddyber årsagen således:

*“Disse teorier var tilsyneladende i stand til at forklare praktisk talt alt det, der hændte inden for de områder, de beskæftigede sig med. Studiet af dem syntes at have samme virkning som en intellektuel åbenbaring eller omvendelse ... Så snart dine øjne var åbnet, så du bekræftende eksempler overalt: Verden var fuld af verifikationer af teorien. Uanset hvad der skete, blev teorien bekræftet.”* (Gilje & Grimen, 2002: 77)

Der eksisterede en storm af bekræftelser og observationer, som “verificerede” teorierne, og man skulle tro, at dette garanterede deres videnskabelighed. Egenskaben om verificerbarhed var, ifølge de logiske positivister, kriteriet for en teoris videnskabelige standpunkt. Kliniske observationer verificerede Freuds teori, ifølge psykoanalytikerne, og tilhængere af Marx og Adler påstod, at erfaring og observation stemte overens med teorierne (Ibid).

Popper forklarer, at det problematiske ved disse bekræftelser opstår ved, at de altid passer på den måde, at de altid bliver bekræftet, og han mener derfor, at dette, der kan se ud som en styrke for teorierne, i realiteten er den mest åbenbare svaghed, da disse former for teorier aldrig kan gendrives; de kan ikke *falsificeres* og netop dette er årsagen til, at de besidder pseudovidenskabelig karakter; *“En teori er kun videnskabelig, hvis den i princippet kan falsificeres.”* (Gilje & Grimen, 2002: 78)



Poppers uenighed med marxismen og psykoanalysen åbnede hans øjne op for et nyt perspektiv på demarkationsproblemet. Selv formulerede han det nye kriterium for videnskabelighed som følgende: *“Kriteriet på en teoris videnskabelige status er dens falsificerbarhed, dens mulighed for at blive gendrevet eller dens testbarhed”*, (Gilje & Grimen, 2002: 79) hvortil han tilføjede, at de logiske positivisters verifikationsprincip ikke er tilstrækkelig til at adskille videnskab og pseudovidenskab. Enhver testning af en given teori skal have til formål at falsificere den. Ifølge Popper er en bekræftelse kun gyldig, hvis den er udfaldet af et seriøst, men *mislykket* forsøg på falsificering af teorien (Gilje & Grimen, 2002: 80).

Grundlæggende er Poppers kritik af de logiske positivister, at *“(...) en teori kan gendrives ved observation, men den kan aldrig bevises induktivt ved hjælp af observation.”* (Gilje & Grimen, 2002: 79)

Et andet punkt, hvor Popper stod i modsætning til de logiske positivister, er at han ikke påstod, at demarkationslinjen mellem videnskab og ikke-videnskab er sammenfaldende med skellet mellem meningsfulde og meningsløse udsagn. Popper mente, at et udsagn må betragtes som meningsfuldt, før man i realiteten kan begynde at diskutere, om det er verificerbart og falsificerbart, og netop af denne årsag, anså han ikke metafysiske udsagn som værende meningsløse. Metafysiske udsagn er som udgangspunkt ikke falsificerbare, men trods dette kan de diskuteres og kritiseres på rationelt vis. Desuden mente Popper, at metafysiske udsagn, som der på daværende tidspunkt i historien ikke var mulighed for at teste, eksempelvis Demokrits atomteori, senere i historien kan omformuleres til testbare og på denne måde falsificerbare hypoteser. Derfor hævdede han, at et stort antal af videnskabelige teorier grundlæggende stammer fra henholdsvis mytologien og metafysikken (Gilje & Grimen, 2002: 80).

## **6.1 Delkonklusion**

Popper forholder sig kritisk til alle teorier på den måde, at han mener, en teori får videnskabelig karakter, hvis den kan falsificeres; observation af bare én enkelt sort svane falsificerer teorien om, at alle svaner er hvide. En teori skal samtidigt kunne gendrives for at kunne bevise dens validitet, og derfor forholder han sig kritisk til den induktive metode, som drager generelle konklusioner baseret på observation. Især på baggrund af de logiske positivisters metodiske tilgange, var han i opposition til dem.

## 7. Meta-analysen

### 7.1 Begrundelse for valg af meta-analysen

Grundet manglende viden, kompetencer og tid, er det ikke muligt for os selv at lave en undersøgelse, hvor vi går i dybden med introverte og ekstroverte inden for personlighedspsykologi og gruppepsykologi, og vi har fundet en meta-analyse, som beskæftiger sig med dette og dermed taget udgangspunkt inden for tilsvarende rammer. Vi har fundet artiklen, "*Personality and Performance at the beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next?*", som er en meta-analyse af et stort antal forsøg af FFMs træk og deres kvalifikationer inden for arbejdsmarkedet.

Meta-analysen danner et godt grundlag for vores projekt, da den har fremskaffet dataen, som vi ønsker opnået, og det er derfor relevant for vores vedkommende kritisk at diskutere dataen i forhold til vores teori.

Vi forventede, at *conscientiousness* ville være højt, fordi det er indlysende at stræben, grundighed og effektivitet naturligvis vil have positiv indflydelse på arbejdspræstationen. Vi forventede også, at *extraversion* ville have en fordel i job, som kræver at man skal omgås meget med andre, og hvor det er et krav at socialisere sig. Dertil regnede vi også med, at det var visse job, hvor der var meget selvstændighed og mindre interaktioner med andre som f.eks. kontorarbejde, ville være en fordel, hvis man var mere introvert og havde brug for at være for sig selv. Dermed forventede vi to typer af jobs; dem, hvor man er mest isoleret, og dem, hvor man er mest social. Vi regnede med, at *agreeableness* også ville have en fordel, da samarbejde og tiltro til medarbejdere kommer til udtryk i dette træk. Vi antog også, at *Emotional stability* ville være en klar fordel på arbejdsmarkedet, da en person, som er mere stabil og håndterer stress bedre, naturligvis er bedre end en person, som er ustabil og dårlig til at håndtere stress, og dertil mere utilregnelig. Hvad angår *openness* mente vi ikke, at denne ville have nogen særlig stor betydning for arbejdspræstationen, da man godt kan udføre et godt stykke arbejde, selvom man forholder sig kritisk over for ny information; nogle gange kan dette måske være en fordel. Vi mente, at dette træk ville have mest indflydelse på arbejdspræstationen.

## 7.2 Redegørelse af meta-analysen

Meta-analysen “*Personality and Performance at the beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next?*”, skrevet af Murray R. Barrick, Michael K. Mount og Timothy A. Judge, er en sammenfatning af en række meta-analyser af forsøg, der undersøger korrelationen mellem personlighed og præstation. Meta-analysen er en opsummering af resultaterne af 15 meta-analytiske studier (11 publicerede artikler og 4 konferencepræsentationer), der har beskæftiget sig med forholdet mellem FFM, personlighedstræk og jobpræstationer. Man kan konkludere, at *conscientiousness* besidder høj korrelation, når det gælder måling af præstationer inden for alle undersøgte professioner og erhvervsområder. *Emotional stability* er også en forudsætning for at opfylde kravet om en generel arbejdsindsats, men dens samspil med specifikke præstationer og erhverv er ikke så gennemtrængende som *conscientiousness*; at *conscientiousness* er mere almengyldig inden for flere brancher end *emotional stability* er (Barrick, Mount & Judge, 2001; 9). Disse to træk gør sig altså gældende inden for de fleste områder på arbejdsmarkedet, da det er personlighedstræk, hvis egenskaber klarer sig forholdsvis godt inden for de fleste professioner og erhverv, og de dermed er relevante for de fleste fagområder. Teamwork er et eksempel på en erhvervs-specifikation, hvor disse to træk er valide og dermed har positiv indflydelse på arbejdet (Barrick, Mount & Judge, 2001; 11).

De resterende træk fra FFM, *agreeableness*, *extraversion* og *openness*, har ikke succes inden for det almene arbejde, hvilket de til gengæld har inden for særlige professioner og erhverv. Disse tre træk har størst succes inden for henholdsvis jobs, der kræver at man hjælper hinanden og samarbejder, interaktion med andre mennesker (fx salg) og training performance (Barrick, Mount & Judge, 2001; 11-12).

## 7.3 Resultater af meta-analysen

Artiklens forfattere formodede, at *extraversion* ville have korrelation med teamwork og evnen til at lære fra seminarer, hvor de antog at ekstroverte ville være mere aktive og derfor lære mere.

De antog også, at *extraversion* ville have indflydelse på jobpræstationen i salgs- og managementafdelinger. De fandt ingen korrelation mellem sælgeres jobpræstation og *extraversion*, men det gjorde de med managere og politiet. Det viste sig, ifølge dem, at ekstroverte gennemsnitligt var bedre til teamwork. Dette var også tilfældet, når det kom til, hvor meget man lærte fra et kursus, hvor ekstroverte lærte mere (Barrick, Mount & Judge, 2001; 19). I dette tilfælde er der tale om kursus, hvor f.eks. de ansatte i et firma møder op i et lokale og bliver undervist sammen. Resultaterne viste ifølge meta-analysens forfattere, at der var en korrelation mellem *extraversion* og jobpræstationen hos politiet og managere (Ibid).

De forventede, at der ville være korrelation mellem *emotional stability* og jobpræstation, og denne forudsigelse lod til at holde stik. Dette træk lod, ifølge dem, også til at have korrelation med teamwork, dog hovedsageligt hos politiet (Ibid).

*Agreeableness* havde ifølge dem ikke nogen korrelation med jobpræstation idet, man ikke kunne skelne den fra *non-zero*. *Agreeableness* virkede til at have korrelation med teamwork, men denne var meget lille (Ibid).

De fandt ikke nogen korrelation mellem *openness* og jobpræstation. Den lod kun til at have en korrelation med, hvor meget folk lærte på et kursus (Barrick, Mount & Judge, 2001; 21).

*Conscientiousness* var ifølge dem det eneste træk, som havde korrelation med jobpræstationen over alle erhverv (Barrick, Mount & Judge, 2001; 10). Derudover fandt de også en korrelation mellem *conscientiousness* og teamwork, samt hvor meget man lærte på kurser (Barrick, Mount & Judge, 2001; 21). Ifølge dem tyder de fleste meta-analytiske studier på, at *conscientiousness* har højere korrelation med jobpræstationen end *emotional stability* (Barrick, Mount & Judge, 2001; 9). Ifølge dem viser meta-analysen, at *conscientiousness* er det FFM-træk, som har størst betydning for jobpræstationen.

#### **7.4 Delkonklusion af meta-analysen**

De korrelationer, man fandt mellem FFM-træk og jobpræstation lod til at være eksisterende, men næsten ubetydelige. De to træk, som virkede til at have den stærkeste korrelation med arbejdspræstation, var *emotional stability* og *conscientiousness*, hvor *conscientiousness* havde den største korrelation. Resultatet er derfor, som man kunne forvente, at grundighed, organisering og effektivitet er nødvendigt i alle erhverv.

Da man kun fandt korrelation mellem *extraversion* og jobpræstation i nogle beskæftigelser, og ikke i andre, tyder det på, at *extraversion* ikke er en general fordel på arbejdsmarkedet ligesom *conscientiousness* lader til at være. Det var uforventet, at *extraversion* ikke havde en positiv korrelation med sælgeres jobpræstation. Dette kan dog hænge sammen med, at *extraversion* ikke er et træk, som bedømmer hvor god man er til at interagere med andre, eller hvor socialt accepteret man er; den dømmer kun ens udadrettethed. I den forstand er der ikke noget, som forhindrer en introvert fra at have bedre interaktion med en kunde over telefon eller i person, og derved udføre en bedre jobpræstation end den ekstroverte.

Resultaterne for *emotional stability* var også som vi forventede, da det er sund fornuft, at evnen til at holde sig kølig, reagere roligt på stress, og udvise stabilitet kun kan være at favorisere sammenlignet spontanitet, kraftig reaktion på stress, og lav stabilitet. Det var dog overraskende, at *agreeableness* ikke lod til at have noget korrelation med jobpræstation. Det lader derfor til, baseret på resultaterne, at det ikke er en nødvendighed at være tolerant og have tiltro til andre, for at kunne præstere godt på arbejdet. Til sidst var der *openness*, som vi ikke regnede med ville have nogen kraftig indflydelse på jobpræstation, da et kritisk tankesæt overfor nye oplevelser også kan være en fordel, og dette var også hvad artiklen fandt.

Dette betyder at størstedelen af trækkene lader til at have den korrelation til jobpræstation som vores almene viden antager på forhånd. Hvis både den almene viden og meta-analysen taler for disse resultater, er der meget, som taler for at disse korrelationer findes. Det er dog vigtigt at bemærke, at der er tale om meget lave korrelationer, men den store mængde af eksperimenter, som er blevet involveret, støtter op om eksistensen af disse korrelationer.

## 8. Diskussion

I dette kapitel rejses en diskussion om, hvilke fejlantagelser som FFM besidder – disse fejlantagelser udledes på baggrund af Poppers falsifikationsteori, gruppepsykologiens teorier om *self-categorization*, *social identity* og *self-perception*, samt kort en undersøgelse af korrelationen mellem genetik og faktorer.

### 8.1 Kritik af FFM

Trods stor tilslutning til FFM inden for personlighedspsykologien igennem årene, er den også blevet kritiseret og diskuteret en del siden dens tilblivelse. McAdams beskriver modellen som en: *“Important model, but not the integrative model”* (McAdams 1992: 355)

En af de ting, som ofte er blevet kritiseret og sat spørgsmål ved, er modellens metodiske tilgang. Dette er også en af de ting, som har gjort det vanskeligt for os at gennemskue modellen, og hvordan vi kunne anvende den i praksis. Som både Boyle & McAdams påpeger, er faktoranalytiske studier af personlighedstræk vilkårlige og uden teoretisk grundlag, hvilket man må sige er problematisk, eftersom det derfor skaber et uklart billede af, hvad der præcis siges om individet ved brug af modellen. Modellen kritiseres desuden for at være bred og heterogen og ikke er i stand til at lave præcise forudsigelser om det virkelige liv. Som Boyle beskriver det, ligger en stor del af appellen faktisk i modellens formodede alsidighed (Boyle 2008; McAdams 1992).

De fem faktorer samt tilhørende facetter er skabt ud fra adskillige faktoranalytiske studier, baseret på self- og peer reporting - folks egne udtalelse. Den bygger på simpel, ikke-kontingent og implicite komparative udsagn om personer.

McAdams fremhæver, at modellen ikke specificerer, hvilke betingelser adfærden vises under.

Derudover siger han, at de begrænsede svarmuligheder og lukkede spørgsmål tvinger respondenten til at anskue sig selv udefra og sammenligne sig med andre, som de kender.

Endvidere giver dette risiko for, at nogle individer fremstiller sig selv på en speciel måde, samt at den situationelle kontekst har indflydelse på svaret (Bertelsen 2003; Boyle 2008; McAdams 1992).

Som tidligere nævnt har modellen ingen teoretisk grundlag, og der findes ingen konkrete svar på, hvad de underliggende biokemiske, neuroanatomiske, neurofarmakologiske, og genetiske substrater af de fem dimensioner er. Dette gør at faktorerne og tilsvarende facetter kan opfattes som mangetydige, da der ikke findes en redegørelse for deres indhold og en forklaring på, i hvilken kontekst de skal forstås, hvilket er problematisk, hvis man som os ønsker at anvende og forstå de forskellige træk (Boyle 2008:5-10).

McAdams forklarer modellen som: "*Psychology of the stranger*" (McAdams 1992; 348-354), da han mener, at den kan beskrive en fremmed, eftersom den består af træk, der er lette at observere. Han mener dog ikke, de er nok til at beskrive mere private aspekter eller kontekstafhængig natur af menneskelig adfærd. Modellen kan ikke forklare alle aspekter af personligheden og forsømmer områder såsom religion, manipulation, ærlighed, sparsommelighed, forsigtighed, maskulinitet/femininitet, sans for humor og snobberi/egoisme – der er de kvaliteter, som folk bruger til at beskrive menneskers personlighed i dagligdagen.

En anden meget diskuteret problematik er, hvorvidt personlighedstræk er stabile og kan ændres over tid. Nogle mener, at gennem voksenlivet sker der store ændringer i personligheden, hvilket kan betyde, at modellen kan være en anakronisme<sup>14</sup> i den nuværende generation. Studier af McCrae og Terraciano viser, at graden af *Agreeableness* og *Conscientiousness* stiger gennem voksenlivet, hvorimod graden af *Extraversion*, *Neuroticism* og *Openness* falder (Boyle 2008).

## 8.2 Poppers kritik af FFM

Poppers grundlæggende kritik er, at man kan gendrive en teori ved brug af observation, men det er dog ikke muligt at bevise en teori induktivt udelukkende ved hjælp af observation (jf. kapitel 6).

---

<sup>14</sup>noget eller nogen som tilhører eller er præget af en anden tid end omgivelserne især noget man synes virker forældet <http://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=anakronisme>

Teorier er udformet på baggrund af en generel holdning eller observation, og der er derfor, ifølge Popper, ingen teori, som giver 100 % sikker viden, for hvad der er rigtigt i dag, kan være forkert i morgen på den måde, at uanset antallet af hvide svaner man har observeret, kan man ikke konkludere, at alle svaner er hvide, for observering af bare én enkelt sort svane er tilstrækkelig til at afvise konklusionen.<sup>15</sup>; altså er teorien om, at alle svaner er hvide, falsificeret.

På samme måde er der derfor intet endegyldigt bevis for, at alle introverte eller ekstroverte opfører sig på samme måde, når de befinder sig i grupper eller er på arbejdsmarkedet; Susan Cain, som er uddannet advokat og proklameret introvert, nævner, at introverte er mere kreative og samtidigt bedre til at løse komplekse opgaver, hvilket adskillige undersøgelser har påvist,<sup>16</sup> men hvis man iagttager bare én enkelt situation, hvor en introvert ikke er kreativ og ikke har succes med komplekse opgaver, falsificeres konklusionen af teorien om introvertes effektive arbejdsindsats.

Fordi et stort antal observationer viser det samme resultat, er det ikke ensbetydende med, at det er verificeret data, som er indsamlet, for Popper mener, at det problematiske ved bekræftelserne dannes ved, at de altid passer på den måde, at de bliver bekræftet, hvilket kan se ud som teoriens styrke, men som i realiteten er en svaghed, fordi denne teoriform aldrig kan gendrives, (jf. afsnit 8.2.1). Idet størstedelen af undersøgelser viser, at introverte er kreative og gode til problemløsning, er det ikke ensbetydende med, at det er verificeret data, da denne form for teori ikke kan gendrives – altså kan man ikke afvise påstanden ved hjælp af argumenter. Hertil er der delte meninger om den indsamlede datas validitet iblandt de forskellige videnskabsteoretiske retninger, for mens de logiske positivister vil erklære teorien om introverte som verificerbar, vil kritiske rationalister mene det omvendt på bekostning af, at teorien ikke kan gendrives, og man kan derfor ikke afslutningsvis komme frem til konklusionen om, hvilken retning, som har ret.

---

<sup>15</sup> <http://www.simplypsychology.org/science-psychology.html>

<sup>16</sup> <https://www.lederne.dk/ledelseidag/Artikler/Seogeftermndogaar/2012/nrseksjuni/naartavshederguld.htm>



### 8.2.1 Kritik af metode til FFM

Metoden, som er blevet brugt under udformningen af FFM, var primært induktiv, hvilket kan sammenlignes med den nomotetiske tilgang, (jf. afsnit 8.2.1), idet udviklerne af den drog konklusioner baseret på erfaring på den måde, at de observerede forskellige tilfælde, hvorefter de lavede en generaliserende konklusion; fx at de observerede, at introverte er kreative, når de arbejder i stilhed, hvorefter konklusionen lyder på, at alle introverte er kreative, når de arbejder i stilhed.

Popper kritiserer den induktive metode for ikke at være verificerende; “... *en teori kan gendrives ved observation, men den kan aldrig bevises induktivt ved hjælp af observation.*” (Gilje & Grimen, 2002: 79).

Ifølge Popper er den hypotetisk-deduktive metode mere videnskabelig, fordi den kan gendrives, og hvis man skal anvende den hypotetisk-deduktive i forhold til ovenstående eksempel med introverte og kreativitet i stilhed, kan man opdele forløbet i fire afsnit:

1. Problem: som forsker observerer man, at introverte er kreative, når de arbejder i stilhed.
2. Hypotese: man udleder en hypotese, som siger, at alle introverte er kreative, fordi de som regel forholder sig stille under sit arbejde
3. Deduktion: man forudsiger, at hvis hypotesen er korrekt, så vil alle introverte arbejde kreativt, når de befinder sig inden for stille rammer
4. Afprøvning: man afprøver hypotesen ved at lade en introvert arbejde i stilhed.

Efterfølgende vurderer man den introvertes arbejde, hvorefter man enten kan be- eller afkræfte hypotesen om, at introverte er kreative, når de arbejder i stilhed.

Hvis hypotesen kan falsificeres, har den, ifølge Popper, videnskabelig karakter.

### 8.2.2 Udelader FFM nogle faktorer?

Et punkt, som vi har diskuteret, er kulturens indvirkning på personligheden. Enhver kultur har et regelsæt, hvilket man som medlem af kulturen holder sig inden for. Et eksempel er den muslimske kulturs måde at forholde sig til ældre mennesker; ifølge det muslimske regelsæt, har familiens yngste søn som rolle at forsørge sine forældre og se efter dem, når de bliver gamle og dermed ikke længere er i stand til at arbejde. I de fleste tilfælde er han også den sidste i

søskendeflokken, som bliver gift, og det er derfor primært hans ansvar, men dette er dog ikke ensbetydende med, at de andre søskende ikke besidder ansvar. Om sønnen ønsker det eller ej, er han nødt til at bo sammen med sine forældre – i sjældne tilfælde lyder det kollektive søskendevalg på, at moren eller faren skal på plejehjem. Plejehjem er kun et alternativ, hvis den ældre selv ønsker det.<sup>17</sup> I den danske kultur foregår det ikke på samme måde; den yngste i familie har ikke størst ansvar for forældrene, og hvis der er enighed blandt søskendeflokken om, at fx moren skal på plejehjem, fordi hun ikke længere er i stand til at pleje sig selv, så har hun intet andet valg end at acceptere deres beslutning.

Lad os antage, at et spørgsmål i personlighedstesten er formuleret i retning af følgende: “I hvor høj en grad er du villig til at tage imod dine forældre, når de ikke længere kan forsørge sig selv?” Med stor sandsynlighed vil et individ med muslimsk kultur hertil svare 4-5 på en skala fra 1-5, hvor 5 er det højeste, mens en individ med dansk kultur ville svare 1 eller 2. Begrundelsen for svarene vil være, at der i muslimsk kultur er en forventning om, at man tager sig af sine forældre indtil de afdør ved døden, mens der i den danske kultur ikke er et bestemt regelsæt vedrørende ældrepleje. Der er her vigtigt at bemærke, at fordi man som dansker svarer 2 på skalaen, er det ikke ensbetydende med, at man ikke ønsker at tage sig af sine forældre, men at der ligger andre indopererede normer til grunde for valget.

En bemærkelsesværdig faktor er, at når man svarer på testspørgsmålene, tænker man tilbage på tidligere oplevelser og svarer ud fra dem, hvilket betyder, at hvis man i dette tilfælde er en yngre person, hvis forældre stadig er i live, så har man sandsynligvis gjort sig tanker om fremtiden og dermed også om, hvilket liv, man ønsker ens forældre skal leve, når de ikke længere er uafhængige af andre mennesker.

FFM afgrænser sig fra at tage højde for kulturforskelle, hvilket er et problem, idet personer, som er tæt forbundet til deres kultur og dermed lever efter tilsvarende regler, vil kunne komme til svare det modsatte af, hvad de i virkeligheden er, for fx er det ikke ensbetydende med, at fordi et individ vælger at placere sin mor eller far på et plejehjem, at vedkommende ikke bekymrer sig om dem, og det er netop dette, som FFM ikke tager hensyn til.

---

<sup>17</sup> <http://politiken.dk/debat/ECE1698157/i-tager-jer-ikke-af-jeres-aeldre/>

Svarene fra testpersonerne kan påvirke udfaldet af personlighedstesten og testen bliver dermed misvejledende, da det fx kan give udslag i form af, at en ekstrovert svarer, at vedkommende er introvert på baggrund af kulturens regelsæt.

Denne faktor, at FFM ikke tager forbehold til kulturforskelle, gør den falsificerbar, ifølge Popper; “*Vi nærmer os sandheden ved at eliminere fejlagtige teorier.*” (Gilje & Grimen, 2002: 74). FFM er altså falsificerbar, og har derfor videnskabelig karakter, fordi vi nærmer os den objektive sandhed ved at finde eliminerbare elementer i modellen; i dette tilfælde er det eliminerbare element af FFM, at modellen ikke forholder sig til kulturperspektivet.

### **8.2.3 Signifikansværdiernes validitet**

Signifikanskvoterne i meta-analysen er et kritisk punkt, som er til diskussion, for hvordan kan man som testansvarlig sikre, at man har udvalgt en varierende gruppe af mennesker med forskellige personligheder, og at man dermed ikke udelukkende har fået fat på en menneskevariation, der tilhører den samme gruppe og som derfor svarer nogenlunde det samme på testen for at støtte op omkring deres gruppeidentitet og de tilsvarende normer? Dette vil man ikke umiddelbart vide, hvis man ikke kender personerne på forhånd, da en del af gruppenormen kan være at holde gruppens identitet skjult, fx medlemmer af en kriminel bande.

Konformitetsbegrebet indebærer også gruppepres, som er baseret på subliminal tvang af gruppemedlemmerne til at tilpasse sig gruppens normer og forståelse, (jf. kapitel 6); dette betyder, at hvis der ligger et kollektivt pres på individerne i gruppen, er de som regel nødt til at følge dette regelsæt, da de ellers vil sætte deres gruppemedlemskab i fare. Dette set i forhold til ovenstående, er der større tilbøjelighed til at tro, at man har fat i flere mennesker fra samme gruppe, hvis størstedelen af svarene er ens, men dette kan være svært at bevise, hvis gruppen ønsker at holde sig skjult, og uden beviser kan man ikke konkludere med nøjagtighed. I denne sammenhæng har attribueringsbegrebet væsentlig betydning; attribuering beskæftiger sig med at forklare meningen eller forklaringen bag et individs handling, og hvis man som testansvarlig fortolker testpersonernes attribuering forkert, fx at den testansvarlige tror, at testpersonen svarer individuelt og efter personlig mening på testen, men testpersonen i realiteten er banderelateret,

ender man med en fejlanalyse, som giver anledning til misvisende data. Dette vil derfor sætte spørgsmålstegn ved selve undersøgelsens validitet og reliabilitet.

En undersøgelses resultater skal have en signifikansværdi på ca. 0.30, før den kan betragtes som værende valid<sup>18</sup>. Hvis man kigger nærmere på signifikansværdierne i meta-analysen, er der ingen af værdierne, som ligger på 0.30 eller tæt på. Den højeste signifikansværdi ligger på 0.17 (jf. bilag 12.2; tabel 3 – teamwork), og denne værdi er ikke høj nok til at definere den som valid, da den ikke er i nærheden af 0.30. Dette er ikke ensbetydende med, at undersøgelsen ikke er valid idet, at signifikansværdierne, som fremgår af undersøgelsen, er gennemsnittet af hver enkelte arbejdsopgaves værdi, eksempelvis i tabel 3: her ses det, at der er blevet foretaget 17 undersøgelser, hvor i alt 1.820 personer har deltaget. Korrelationen mellem faktoren *agreeableness* og teamwork har en gennemsnitsværdi, som er udregnet til 0.17, hvilket kan betyde, at der forholdsvis er en sammenhæng mellem jobpræstation og personlighedstræk, men at denne korrelationen ikke er almenyldig på den måde, at man godt kan være høj på *agreeableness*, men samtidig lav på teamwork. Undersøgelsen viser os, at der i 17 % af alle tilfælde er chance for, at man er god til at arbejde i teams, når man samtidigt scorer højt på *agreeableness*.

Meta-analysen konkluderer, at der forholdsvis er korrelation mellem jobpræstationer og personlighedstræk, men at korrelationen ikke kan bruges til at forudsige, hvilket job, man bedst vil klare sig inden for, afhængigt af ens personlighedstræk. Meta-analyserne viser dermed, at der er områder på arbejdsmarkedet, hvor hver af de fem faktorer har områder, hvor de vil have størst succes, men at man ikke kan forvente det af alle mennesker, da der kan være store variationer mellem faktor, hvor man scorer højt, og jobpræstationen.

### **8.3 Self-perception theory i forhold til Cattells faktoranalyse**

I teori afsnittet introducerede vi læseren for Cattells faktoranalyse, som tog udgangspunkt i Allports tidligere nævnte liste over træk (Cattell 1977). Cattells analyse er grundlagt på baggrund af udtalelser fra forsøgspersoner, omhandlende dem selv, og nære mennesker til

---

<sup>18</sup> [http://www.methoden-psychologie.de/wertebereich\\_korrelationen.html](http://www.methoden-psychologie.de/wertebereich_korrelationen.html)

forsøgspersonerne. Hvis vi sætter dette op imod socialpsykologien og attribueringsteorien, kan man argumentere for, at forsøgspersonerne tager udgangspunkt i forhenværende situationer - ud fra disse eksempler attribuerer - danner enten intern eller ekstern attribuering (situationel eller personlig), og benytter eksemplerne til at reflektere over den mentalitet, som de måtte have været i (attitude), for at måtte have handlet på en bestemt måde (adfærd). Hvis vi sætter dette op imod gruppepsykologiens *self-perception theory*, gennemgår forsøgspersonerne en selvevaluering, med henblik på individets tidligere erfaringer. Disse evalueringer kan medføre, at forsøgspersonerne fejl-analyserer og dermed danner forkerte attribueringer. I et fiktivt scenarie, hvor en af forsøgspersonerne tænker på 'dengang hun fik god respons, efter at have fortalt en joke foran klassen', vil hun være mere tilbøjelig til at danne en personlig attribuering og danne grundlaget; 'at hun er sjov' i stedet for, en situationelle attribuering, som der giver den situationelle kontekst skylden; joken var sjov, fordi læreren var snublet. Forsøgspersonerne tildeler derfor sig selv karakteristika på baggrund af analysen (jf. bilag 1), attribueringsmodel. Ifølge Poulsen har nære bekendte tendens til at se en person, som personerne ser dem selv (Poulsen, 2012; 83) - og kan derfor i Cattells faktoranalyse have tildelt samme karakteristika. I forsøget kan forsøgspersonerne, i nogle tilfælde, tilpasse sine svar i forhold til, hvad de ønsker at fremstå som (en form for social identitet), i stedet for, hvilken personlighed, de reelt begår sig med (personlige jeg).

Inden for personlighedspsykologien bliver vi introduceret for et lignende begreb, der ligeledes omhandler hvordan et individ tilpasser sig den pågældende situation.

Passer og Smith mener, at individet tilpasser sin personlighed til situationen ved hjælp af det personlighedstræk, som de kalder *self-monitoring*.

Det er ifølge *self-monitoring* muligt for et individ at få sig selv til at fremstå ekstrovert i en given situation, selvom individet i virkeligheden besidder en masse introverte facetter. Dette sætter spørgsmålstejn ved validiteten af FFM og de fem træk, som er udformet på baggrund af bl.a. selvrapportering. Hvis en person med høj *self-monitoring* deltager i denne test, kan man formode, at vedkommende via sin evne til at tilpasse sin adfærd til situationen kan påvirke resultatet i en usand retning for at få sin personlighed til at fremstå på en ønsket måde. Ydermere kan det diskuteres, hvilke konsekvenser det kan få i gruppesammenhængen, hvis et medlem

besidder høj grad af *self-monitoring*. En person med høj *self-monitoring* kan blive opfattet af resten af gruppen som værende ekstrovert og omsorgsfuld, eftersom vedkommende formodentligt vil være opmærksom på de andre gruppemedlemmers tanker og følelser og tilpasse sin adfærd til situationen. Det er dog slet ikke sikkert, at personen har nogen interesse i resten af gruppen, men derimod sit omdømme. (Passer & Smith, 2003; 424)

Der rejser sig dermed en validitets undren, når forsøgspersonerne i Cattells faktoranalyse, selv har indflydelse på deres testresultater.

En fejlkilde ved, at forsøgspersonerne selv svarer ud fra tidligere erfaringer, er at ubehagelige situationer kan medføre attitudeforandring. Ved selvrefleksion over situationer er det ikke sikkert, at de beskriver det situationelle ubehag, som de oplevede i daværende situation, men i stedet blot husker den attitude, de i sidste ende ændrede til.

Cattell bygger sin trækteori på svar fra forsøgspersoner, der har mulighed for at tilpasse svarene for bedst muligt at imødekomme deres ønskede jeg (*self-monitoring* og *social identity*) og fralægge det personlige jeg, der indeholder alle de idiosynkratiske træk. Der er dog situationer, hvor de sociale omgivelser forsøger at mindske personers individualitet og forme de sociale identiteter ens.

Eksempelvis møder vi i Forsvaret en gruppenorm og konformitet, der har indflydelse på medlemmerne i så ekstrem en grad, at de forsøger at forme alle medlemmerne ens, hvad angår deres sociale identitet. Medlemmerne i denne "gruppe" bliver mødt med autoritet, der ofte begrænser deres adfærd, hvis de ikke følger ordre, hvilket leder til *attitude change*.

Medlemmerne tilpasser deres adfærd og holdning til gruppenormen og konformiteten, og de tilpasser attituden til at udlede en ønsket adfærd, som begår sig inden for disciplinens rammer. Set fra en person, som ikke er medlem af gruppen, kan medlemmerne virke til at mangle individualitet, og det der i daglig tale kaldes "personlighed"<sup>19</sup>.

På baggrund af ovenstående kan man argumentere for, at jo mere disciplin i en social omstændighed, jo mindre personlighed - dette er dog et felt, der kan studeres dybere, og vi har i opgaven valgt at fralægge os dette fokuspunkt.

---

<sup>19</sup> Som i for eksempel talentshow's får deltagerne af vide, at de har personlighed, selvom personlighed ikke nødvendigvis beskrives på denne måde.

## 8.4 Situationisme

Gruppepsykologiens anskuelse, at adfærd og attitude er kontekstbestemt og varierer i forskellige situationer, læner sig op af 'situationisme', som Eysenck beskriver i sin bog: *'Individual differences'*. "Mischel (1968) argued that the lack of cross-situational consistency in behavior invalidates the trait approach to personality." (Eysenck, 1994; 62)

Eysenck mente, at adfærd i stor grad er påvirket af de miljømæssige faktorer - med andre ord; den situationelle kontekst. Han skrev dog: "The fact that the situation plays an important role in determining behavior does not mean that personality traits can be ignored." (Eysenck, 1994; 63)

Eysenck satte endnu et lighedstegn mellem adfærd og personlighed, men indførte situationsbestemte faktorer som et vigtigt led i formlen. Det er derfor endnu en diskussion mellem socialpsykologien og personlighedspsykologien, hvorvidt adfærd er situations- eller personbestemt. Vi antager derfor i vores opgave, at vores adfærd er influeret af begge.

Dette afleder dog en undren om relationen mellem attitude og adfærd, som gruppepsykologien refererer til.

## 8.5 Attitude-adfærd relationen

For at skabe bedre forståelse og en klar definition af attitude-adfærd forholdet, forklarer vi i det følgende termen 'attitude' og dets relation til et individs adfærd.

Ifølge trækteorien og Allport, (jf. afsnit 3.2), er attitude en tankegang eller holdning, der har indflydelse på ens opførsel.

Denne tankegang indebærer ofte et synspunkt på et objekt, og man kan derfor argumentere for, at attituden er kontekstbestemt og situationsbaseret – dog læner attituden sig op af de træk, hvilket man som person defineres af.

Ifølge Allport minder attituden også mindre om et træk, jo mere stimulibaseret den er. Det skal forstås sådan, at en aggressiv attitude eksempelvis læner sig mindre op ad personens træk, da attituden er så situations- og stimulibaseret, at adfærden ikke udelukkende skyldes individets generelle personlighed. Definitionen har dog visse usikkerheder; i tilfælde, hvor der er tale om mere bredt udvidede attituder f.eks. forholdet til verden selv, er der ikke nogen måde at kende

forskel på dem. Ifølge personlighedspsykologien er der et udefineret bånd mellem attitude og personlighed. Allport definerer termen 'attitude' som enten at være en accept eller afvisning af det objekt eller koncept, som det er relateret til - det er enten for eller imod.

Attitude er altså specifikt relateret til noget bestemt, hvorimod træk er den mere generelle forestilling af personlighed. Træk definerer i personlighedspsykologien, hvordan man som person har tendens til at opføre sig. Attitude definerer derimod, hvordan man som person forholder sig i den pågældende situation over for det pågældende emne.

Hvis man betragter attitude gennem gruppepsykologien, er den noget anderledes beskrevet. Attitude-adfærd relationen er i gruppepsykologien meget stærk. Her defineres attitude som havende indflydelse, hvis ikke "kontrol", over de handlinger og holdninger, som man udfører og har. Attitude bliver her specifikt defineret som en evaluering af stimuli fra et bestemt koncept. *"An attitude is a positive or negative evaluative response toward a stimulus, such as a person, action, object, or concept."* (Passer & Smith, 2001; 512)

Ifølge Kraus (Passer & Smith; 2001) har attitude større indflydelse jo mindre faktorerne er, der bekæmper denne attitude; en person er altså mere tilbøjelig til at fastholde samme slags adfærd i situationer, hvor attitude ikke bekæmpes - og ydermere påvirker attitude ens adfærd mere, når individet er opmærksom på sin attitude

Individet tildeler gruppen de kvaliteter, som vedkommende søger i sit personlige jeg, og tilpasser sin sociale identitet bedst muligt for at blive en del af gruppen og dermed opnå disse 'prototyper'. Hvis vi ser det igennem *self-categorization theory* og *social identity theory*, kan man argumentere for, at et individ skaber sin sociale identitet, der afspejler den attitude og adfærd, som individet ønsker og tror, at der forventes af en selv i den repræsenterede gruppenorm og konformitet.

Hvis vi opstiller et fiktivt scenarie på arbejdsmarkedet, hvor et firma eller en afdeling repræsenterer "gruppen", tilpasser de ansatte (medlemmerne) sig arbejdets konformitet og gruppeidentitet. Der bliver på arbejdet en norm om forventet adfærd, forventet beklædning og forventet holdning. Medarbejderne tildeler sig en attitude, når de omgås i denne gruppe, og denne attitude influerer måden, hvorpå de ansatte tager fat om arbejdet (adfærd).



Ydermere skriver Kraus (Passer & Smith, 2001), at den attitude, som vi afspejler i vores sociale identitet, skaber en formodning om adfærd. I grupper ligestilles attituden med opførsel, og samtidigt begrundes ens opførsel med attitude ud fra den situationelle kontekst. Attituden forbindes dog med personlighedstrækkene ifølge Allport, og her forklarer ens attitude kun synspunkter. Personlighedstrækkene er det essentielle for ens adfærd, mens attituden kun har indflydelse, da den kan forstås som situationsfaktor.

Der er dermed to forskellige forståelser af det, der benævnes som 'attitude'. De har det tilfælles, at den situationelle kontekst har indflydelse på begge forståelser inden for henholdsvis personlighedspsykologien og gruppepsykologien. Adfærd er dog defineret forskelligt i de to forståelser.

Gruppepsykologi ligestiller tilnærmelsesvis adfærd og attitude eller sætter i hvert fald en klar definition af relationen herimellem. Relationen er dog vurderet forskelligt afhængigt af situationen. I situationer, hvor adfærden vurderes som værende inden for gruppekonformitetens rammer, og hvor adfærden støtter op om vores subjektive norm, vil relationen mellem adfærd og attitude være stærkere end situationer, hvor vi møder modstridende adfærd og attitude.

Arbejdsgiverne er, principielt, i stand til at forme de ansattes adfærd og attitude efter en ønsket konformitet og gruppenorm.

## **8.6 Tryghed i sociale omstændigheder**

Ydermere kan vi fra gruppepsykologien se, at man som individ udviser mest af sin personlighed i situationer, hvor man oplever tryghed (bilag 12.3)

Trygheden dannes ved, at man som individ tilpasser sin sociale identitet til gruppens identitet, konformitet og norm. Trygheden dannes på baggrund af, at et individ er opmærksom på hvilken attitude og adfærd, der er socialt acceptabel i den pågældende gruppe.

Ifølge Preben Grønkjær, der er konsulent i typologi, bliver man mere ekstrovert, hvis man som introvert føler sig tryk i den pågældende gruppe. (ibid)

Hvis man som individ bliver mere ekstrovert i en gruppe, hvori man føler sig tryk, vil det modsatte gælde; at man som individ bliver mere introvert i en gruppe, hvori man føler sig utryk. Man kan altså argumentere for, at der ikke eksisterer noget, der hedder 'introvert' eller

‘ekstrovert’, da alle vil opleves mere ekstroverte i en situation med trygge rammer, og introverte i en situation med utrygge rammer. Dette ophæver i så fald dimensionen på FFM og rejser endnu et spørgsmål om, hvorvidt den overhovedet er gyldig.

Hvis vi antager, at man som ekstrovert blot er mere tilbøjelig til at virke sikker i “utrygge” rammer, vil graden af introverthed på dimensionen af ekstroverthed og introverthed, definere ens opførsel og ens måde at håndtere en social situation på, hvor man føler sig utryg. Hertil kan man argumentere for, at ens ekstroverthed definerer ens tendens og evne til at definere gruppens normer og konformitet og tilpasse ens sociale identitet til gruppen. Hvis vi ydermere antager, som gruppepsykologien skriver, at ens personlighed (i hvert fald ens sociale identitet - hvilket man kan argumentere for, er en del af ens personlige jeg), udvikler sig progressivt, som tiden går, kan man ydermere argumentere for, at mængden af ekstroverthed i den ovenstående dimension, definerer mængden af situationer, hvor man har måttet tilpasse sin sociale identitet - med andre ord, at ekstroverthed er en progressiv proces.

Man kan tillige argumentere for, at introverthed kan sammenlignes med et individs attitude over for socialisering i en ukendt gruppenorm, og ydermere at ens introverthed er en del af det personlige jeg; et træk som kan aflægges i den sociale identitet, afhængigt af situationen.

Dog har vi ifølge Poulsen fået indtrykket, at det ekstroverte personlighedstræk må være mere stimuliopsøgende end det introverte personlighedstræk, og dertil efterlader det en form for varians af ens personlighedstræk om, hvorvidt man er stimuliopsøgende eller ej.

Med den forrige viden - at arbejdsgiverne i et firma er i stand til at tilpasse gruppeidentiteten og konformiteten på arbejdspladsen; med den utydelige dimension, hvorvidt ekstrovert og introvert defineres - rejser der sig et spørgsmål om, hvorvidt disse personlighedstræk har indflydelse på effektiviteten på arbejdsmarkedet. Altså om der reelt er en sammenligning mellem personlighedstrækket introvert/ekstrovert og individets *conscientiousness* - i nogle tilfælde. Og hertil rejser vi spørgsmålet om, hvorvidt ekstroverte er bedre på arbejdsmarkedet end de introverte.

## 8.7 Introversion / Extraversion på arbejdsmarkedet

Den voksende tendens til at eftertrakte ekstroverte på arbejdsmarkedet bevirker, at de introverte efterlades i skyggen. Større dele af arbejdsmarkedet er efterhånden forhåndsreserveret til de ekstroverte på den måde, at man i stillingsopslag aldrig søger efter indadvendte medarbejdere, men derimod udadvendte. Vi har foretaget en søgning på Jobindex vedrørende, hvor mange ledige stillinger, som indeholder ordet "udadvendt". Resultatet viste 1.928 ud af 15.988<sup>20</sup>. Da vi dertil søgte på ordet "indadvendt", kom vi frem til 0 resultater ud af 15.988 jobopslag. Denne store forskel er et tydeligt tegn på, at udadvendte prioriteres højere end indadvendte. Vi har ikke fundet kilder eller undersøgelser, der indikerer, at ekstroverte er mere arbejdsflittige end introverte; faktisk viser undersøgelser det modsatte – at introverte er mest effektive på arbejdsmarkedet;

*"(..) favoriserer de ekstroverte, men undervurderer introverte. Den ideelle personlighed i dag siger, at man helst skal være selskabelig, udadvendt og have det godt med at stå i rampelyset. Man skal handle frem for at reflektere, være risikovillig frem for eftertænksom og altid hellere fremstå sikker end usikker."*<sup>21</sup>

At store dele af arbejdsmarkedet er tilpasset ekstroverte er ikke ensbetydende med, at ekstroverte er mere produktive. Faktisk viser studier, at introverte har stærkere kompetencer end ekstroverte inden for selvstændighed, effektivitet, løsning af komplekse problemer og grundighed (Skyggebjerg, 2013; 158-159). Parallelt med dette viser undersøgelser, at ekstroverte er mere tilbøjelige til at lave fejl og er mindre produktive, når de befinder sig i stimulerende omgivelser (Skyggebjerg, 2013; 165-166). Da ekstroverte oftest udstråler mere energi, er man tilbøjelig til at tro, at de f.eks. klarer sig bedre inden for marketingsbranchen, men dette kan diskuteres, da det ikke kun er på grund af deres hurtige kommunikationsevner og entusiasme, men også deres evne til at tilpasse sig behov, at man får gennemslagskraft. Inden for salgsbranchen er man tilbøjelig til at tænke, at ekstroverte klarer sig godt, men faktisk viser meta-analysen, at der ikke er stor korrelation mellem ekstroversion og salg, (jf. bilag 3), tabel 1 i meta-analysen.

---

<sup>20</sup> <http://www.jobindex.dk/cgi/jobsearch.cgi?page=1&q=udadvendt> besøgt d. 15/05/15

<sup>21</sup>

<https://www.lederne.dk/ledelseidag/Artikler/Seogeftermndogaar/2012/nrseksjuni/naartavshederguld.htm> besøgt d. 15/05/15

Hvorfor er der så stadigt voksende fokus på ekstroversion på arbejdsmarkedet, når analyser viser, at der ingen sammenhæng er?

Idealbilledet af den gode medarbejder besidder de samme ydre træk som den ekstroverte, mens der forventes en arbejdsindsats som den introvertes. Dette har givet anledning til, at vi pr definition opfatter ekstroverte som klogere og mere sympatiske<sup>22</sup>, fordi de har lettere ved, og samtidigt føler sig tryggere ved, at udtrykke følelser, uanset om de befinder sig inden for trygge eller utrygge rammer, (jf. afsnit 8.6). Introverte kan let tolkes som overlegne eller negative, fordi de ikke føler sig tilpas med at udtale sig på samme måde som ekstroverte; "*I virkeligheden tænker de sig bare om, før de taler.*"<sup>23</sup>

*Extraversions* dominans har samtidigt påvirket den fysiske udformning af arbejdsmiljøet på den måde, at antallet af åbne kontorlandskaber uden vægge er steget i takt med større fokus på teamarbejde uden mulighed for at arbejde uforstyrret<sup>24</sup>. Denne udformning stemmer ikke overens med den ideelle arbejdsplads for introverte, fordi de foretrækker at arbejde isoleret og i stilhed uden ydre forstyrrelsesrammer.

Det er her relevant at kigge nærmere på *self-categorization* og *social identity* og hvordan det forholder sig til introverte og ekstroverte på arbejdsmarkedet. Med *self-categorization* betegnes individets overvågning af egen position set i forhold til gruppen, og i dette tilfælde arbejdsmarkedet, (jf. afsnit 6.8). Prioriteringen af ekstroverte gør det sværere for introverte på arbejdsmarkedet idet, de er "nødt til" at udvise *extraversion* for at blive accepteret, hvilket kan virke grænseoverskridende. Det bliver samtidigt svært at skabe sin egen position i fællesskabet (Alsted, 2012; 239). Regelsættet på arbejdet, som er skabt af lederen, definerer, hvad man skal gøre for at være en del af fællesskabet og hvordan man skal opføre sig i forhold til den resterende del af gruppen. Her opstår presset for den introverte, fordi vedkommende nærmest er tvunget til at agere en identitet, der ikke forekommer naturligt; at udstråle energi og trives i fællesskabet, mens vedkommende rent faktisk ønsker at arbejde i stilhed inde på sit eget kontor.

---

<sup>22</sup> <https://www.lederne.dk/ledelseidag/Artikler/Seogeftermndogaar/2012/nrseksjuni/naartavshederguld.htm>

<sup>23</sup> <http://nyhederne.tv2.dk/samfund/2014-12-18-introverte-taenker-sig-jo-bare-om-foer-de-taler> besøgt d. 15/05/15

<sup>24</sup>

<https://www.lederne.dk/ledelseidag/Artikler/Seogeftermndogaar/2012/nrseksjuni/naartavshederguld.htm> besøgt d. 15/05/15

Denne ubalance antages af nogle, som diskrimination mod *introversion*, fordi deres præferencer efterlades i skyggen.<sup>25</sup>

*Social identity* forholder sig til dette scenarie på den måde, at introverte iklæder sig det sociale ydre, som ses af den øvrige del af gruppen. Det er her, at der opstår en sammensmeltning af individets sociale jeg og gruppen, man identificerer sig med, hvilket er med til at udforme individets *social identity*; at den introverte i nogle tilfælde iklæder sig en ekstrovert identitet for at tilpasse sig gruppen.

Ifølge meta-analysen: "*Personality and Performance at the beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next?*", har individets ekstroverthed indflydelse på arbejdspræsentation, hvis man arbejder inden for politiet eller i et erhverv, der beskæftiger sig meget med teamwork eller management. Der er altså både fordele og ulemper ved hvert personlighedstræk.

Derudover kunne vi fra meta-analysen udlede, at der ikke var den store korrelation mellem arbejdspræsentationen og *extraversion*. Inden for definitionen af *extraversion*, har individet tendens til at tage en risikabel beslutning, som kan have indflydelse på jobpræstationen på enten kort eller lang sigt.

Ifølge Lars Larsen og Anna Vedel<sup>26</sup> har introverte personer dog større chance for at få stress eller socialt ubehag, da arbejdsmarkedet og samfundets forventninger er formet efter den ekstroverte livsstil. En verden, der værdsætter socialt adfærd og socialisering, vil have indflydelse på en introvert persons mentalitet (Ibid). Som en indadvendt person kan et arbejde tilpasset udadvendte personlighedstræk derfor medføre socialt ubehag. Larsen & Vedel peger desuden på, at man som introvert har sin eftertænkning til fordel samtidigt med sin påpasselighed og udleder, at der både er fordele og ulemper ved at være ekstrovert og introvert.

Ydermere skriver de, at det ikke er muligt at kategorisere personligheden i en af de to personlighedsbokse, som kaldes introvert eller ekstrovert. "*Et nuanceret billede af personlighed tegnes således bedre med nuancer af gråt, end i sort eller hvidt.*" (Ibid)

---

<sup>25</sup> [https://krifa.dk/omos/nyheder/mail/januar15/introvert\\_og\\_jobsoegning.aspx](https://krifa.dk/omos/nyheder/mail/januar15/introvert_og_jobsoegning.aspx) besøgt d. 15/05/15

<sup>26</sup> <http://videnskab.dk/krop-sundhed/personlighed-er-meget-mere-end-vaere-introvert-eller-ekstrovert> besøgt. d. 14/05-2015

Der vil derfor fortsat være diskussion, om man som ekstrovert eller introvert er bedst tilegnet det nuværende samfundsmæssige arbejdsmarked. Ifølge Skyggebjerg udfører ekstroverte mindre produktivt arbejde, når de beskæftiger sig i stimulerende omgivelser, samtidigt med at introverte menes at være grundigere og bedre til problemløsning (Skyggebjerg, 2013; 158-159), dog argumenterer "*Personality and Performance at the beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next?*" for, at man som ekstrovert er bedre til at samarbejde og socialt vanskelige stillinger såsom politiker eller manager.

Ydermere kunne vi udlede, at man som introvert har besvær med at tilpasse sig socialt, og at dette kan medføre ubehag på arbejdspladsen og i nogle tilfælde stress. Det er dog svært at sætte lighedstegn mellem *introversion/extraversion* og jobpræstation, da det ikke alene er dette personlighedstræk, der definerer *conscientiousness*.

Eysenck definerer *extraversion* og *introversion* som følgende:

*"Extraverts are sociable and impulsive individuals who like excitement and who are oriented toward external reality; introverts are quiet, introspective individuals who are oriented toward inner reality and who prefer a well-ordered life"* - (Ryckman, *Theories of personality* ÅRSTAL, 362)

Hvis vi antager, at Eysencks definition af *extraversion* og *introversion* omhandler et individs impulsivitet og præferencer (*external* eller *internal*), definerer dimensionen i FFM, hvordan vi som individer, præfererer en situation. Eysenck skriver i sin definition af *introversion*, at man her præfererer et velstruktureret liv – hvilket modsiger Costa og McCraes dimension om *conscientiousness* og *introversion* som værende adskilte. Ifølge Costa og McCrae (jf. afsnit 5.3) fremlægges det, at man som individ ikke kan have introverte personlighedstræk og samtidigt være struktureret, hvilket ligestiller *extraversion* med et individ med høj *conscientiousness*. For bedre at sætte det i perspektiv besvarede vi selv en personlighedstest (lavet af Oliver P. John, der har bygget den ud fra OCEAN (jf. bilag 2)). Her viste testen, at Anton, vores forsøgsperson, havde høj *extraversion* men lav *conscientiousness*.

Anton fungerer som et modstridende eksempel på Eysencks definition. Her er det dog vigtigt at tage højde for de tidligere nævnte fejlkilder; at forsøgspersonerne selv kan tilpasse sine svar for at opnå et ønsket resultat, der bekræfter de 'prototyper', de gerne vil forbinde sig med. Individet forsøger at opnå en selvbekræftelse, der støtter deres sociale identitet.

## 8.8 Genetik vs situation

Det kan diskuteres, hvor stor en rolle genetikken, samt det situationelle, spiller i forhold til personligheden. Der er blevet foretaget en del tvillingestudier, som har påvist, at biologien spiller en stor rolle. Enæggede tvillinger deler alle deres gener og oftest også det miljø, de vokser op i, hvorimod tveæggede tvillinger kun deler halvdelen af deres gener og det samme miljø. Selvom tvillinger deler samme gener, bliver deres miljø forskellig i takt med, at de bliver ældre. Dette bevirker, at tvillinger er fremragende modeller, når man ønsker at studere og forstå, hvordan gener og det situationelle påvirker personlighedstræk og adfærd.<sup>27</sup>

Tvillingeforsøg viser, at halvdelen af menneskers personlighed er grundet genetik (Passer & Smith, 2003; 422). Dette kan dog være mere end halvdelen, da en bestemt medfødt personlighed også skaber en bestemt respons hos forældrene. Når man hører forældre snakke om deres børn, snakker de ofte om dem som var de født forskellige; den ene er måske mere stille og forsigtig, og den anden mere frembrusende og uforsigtig. Dette kan også ses hos spædbørn, som har forskellige temperamenter. Derfor kan en del af det, som bliver opfattet situationelt ved deres adfærd, være tilegnet genetik i stedet, idet forældrene måske vil behandle et barn anderledes grundet dets medfødte unikhed; eksempelvis, hvis nogle forældre får et barn, som er meget forsigtigt og sky, vil de overbeskytte og pylre om barnet, hvilket ikke er nødvendigt med deres andet barn, som reagerer mere roligt på ting. (jf. Poulsen)

Når det kommer til spørgsmålet om situationens relevans for personlighed, kan man også gøre sig tanker om, hvorvidt strukturerede situationer påvirker personligheden. For at tage nogle eksempler, kan man tænke på en kirke, hvor folk indordner sig en allerede eksisterende struktur, og begynder at handle mere ens. I hverdagen går folk klædt som de lyster, og de sidder og snakker på en særegnet måde, men i kirken indordnes de under et samlet uskrevent regelsæt. Der er en forventning til, hvordan man går klædt, hvordan man snakker og hvordan man begår sig. Normen kan være simpel; eksempelvis hvordan nogle mennesker ville sidde med deres ben oppe på bordet derhjemme, men ikke gør det, når de er hos andre. Den kan også være markant, som det er tilfældet i militæret, hvor der er klare regler om, hvordan man som soldat går klædt,

---

<sup>27</sup> <http://videnskab.dk/kultur-samfund/derfor-bliver-enaeggede-tvillinger-forskellige>

hvordan man svarer en øverstbefalende og hvordan man står og går. Man kan argumentere for, at strukturen ligestiller individerne; den frarøver dem en del af deres individualitet, idet den forbyder dem at afvige fra regler eller normer.

Derfor kan strukturerede situationer tvinge individet til at opføre sig anderledes ved for eksempel at udvise større *conscientiousness* og *agreeableness*. Hvis man relaterer dette til socialpsykologiens syn på attitude, oplever individerne en autoritær instans, der bekæmper deres nuværende attitude, adfærd og holdninger. Denne modgang af attitude, leder til *attitude change*, hvilket medfører anderledes adfærd.

I situationer med større struktur afhænger menneskets adfærd mere af situationen og mindre af træk, end i situationer med mindre struktur og mere frihed. Endvidere er der også professioner, som kræver, at man har høj *emotional stability* som f.eks. piloter. Selvom man til at starte med kun ansætter folk, som har høj *emotional stability*, er disse mennesker nødsaget til at lyve, hvis de en dag bliver mere ustabile og dermed ikke ønsker at miste deres job. Man kan argumentere for, at dette tvinger dem til at handle, eller i hvert fald fremstå på en bestemt måde, da de kunne blive fyret, hvis de ikke udviste høj *emotional stability* – en form for *self-monitoring*

## 8.9 Delkonklusion

Herfra kan vi udlede, at vi som personer er opdelt i to jeg'er - et personligt jeg og et socialt jeg - når vi omgås socialt. For bedst muligt at imødekomme en ønsket respons fra andre i den sociale omstændighed, tilpasser vi vores sociale identitet til den gruppenorm og konformitet, som medlemmerne er indforstået med. Vores sociale identitet indebærer vores attitude i gruppen og derefter vores adfærd.

Når vi sætter personlighedstrækket *extraversion* eller *introversion* i perspektiv til den ovenstående opdeling af jeg'et, vil ens *introversion/extraversion* være en del af ens personlige jeg, og teoretisk set vil et individ være i stand til at fralægge sig dette personlighedstræk i det sociale jeg. Hvis vi antager, at dette er muligt, vil *introversion* blot være en dimension, som definerer ens evne til at tilpasse sig en gruppes konformitet og gruppenorm. I dette tilfælde vil *extraversion* være en definition på, hvorvidt man som person er i stand til at tilpasse sig sociale grupper, og dette ville være definitionen på, hvorvidt man er udadvendt. I vores teori afsnit



introducerede vi *extraversion* og *introversion* som værende både træk og attitude. Hvis vi antager, at det er attitude, vil et individ ifølge *self-perception theory* være i stand til at ændre attituden. Antager vi derimod, at *introversion* er et personlighedstræk, vil dette have indflydelse på individets adfærd, og dette træk vil i visse situationer være dominerende.

Ifølge McCrae og Terraciano (Boyle 2008) kan træk kunne aflægges som tiden går. Studier af McCrae og Terraciano viser, at graden af *agreeableness* og *conscientiousness* stiger gennem voksenlivet, hvorimod graden af *extraversion*, *neuroticism* og *openness* falder. (Ibid)

I så fald vil barrieren mellem træk og attitude være tynd, da et individ har mulighed for at undergå en forandring af disse.

Spørgsmålet om, hvorvidt det er bedst at score højt eller lavt på henholdsvis *introversion* eller *extraversion* på arbejdsmarkedet, er svært at give et konkret svar på, da der er mange situationelle faktorer, der spiller ind. *Introversion* og *extraversion* har således hver deres fordele og ulemper, og det er ikke entydigt, hvilket personlighedstræk der egner sig bedst til det nuværende arbejdsmarked. Det individ, som besidder høj *introversion*, virker grundigere i sit arbejde, men har svært ved at tilpasse sig store dele af arbejdsmarkedet, da dette afspejler den ekstroverte livsstil, og man kan derfor argumentere for, at ekstroverte som udgangspunkt er bedst samfundsmæssigt indrettet, men ligeså kan man argumentere for, at det introverte personlighedstræk udfører det bedste arbejde og derfor er mest individuelt kvalificeret. Som tidligere nævnt er personligheden influeret af den situationelle kontekst, og det vil derfor være tilnærmelsesvis umuligt at definere, hvilken af de to personlighedstræk, der er kvalificeret bedst. Ydermere er det, som Lars og Vedel skriver i deres artikel, ikke muligt at kategorisere personligheden udelukkende i en af de to personlighedsbøksse som kaldes *introversion* eller *extraversion*.

Endvidere kan vi ud fra kapitlet konkludere, at FFM, ifølge Popper, besidder videnskabelig karakter, fordi den kan falsificeres; eksempelvis tager FFM ikke højde for kulturelle forskelle, genetik og situationelle kontekster. Ydermere kan vi ud fra kapitlet udlede, at FFM mister validitet på grund af selvrapportering; da nogle individer besidder høj grad af *self-monitoring*.

## 9. Konklusion

I projektet kan vi konkludere, at man som introvert i nogle situationer kan føle gruppepres på arbejdsmarkedet kan føre til stress og ubehag, da man som introverte kan føle sig utilpas i visse sociale omstændigheder. Dog har den situationelle kontekst væsentlig betydning, da både konformitet, individets personlige jeg og attituden spiller ind på individets oplevelse af situationen. Individets adfærd betragtes i personlighedspsykologien som værende forbundet med ens træk, hvorimod adfærd i gruppepsykologien læner sig op ad den situationelle kontekst og attitude, som ifølge gruppenormen/konformiteten regnes for at være acceptabel. Ifølge personlighedspsykologien anses introvert som værende et personlighedstræk, dog diskuteres det yderligere som værende en attitude (jf. kapitel 5). De har dog tilfælles, at de begge ændres progressivt. I det sociale jeg kan attitude fralægges og i gruppepsykologien ændres adfærden som resultat af gruppens normer. Ud fra tvillingeforsøget kan vi udlede, at halvdelen af adfærd er genetisk bestemt. Ifølge *self-monitoring* kan et individ få sig selv til at fremstå på en ønsket måde alt efter, hvad individet anser som værende passende. Der kan dermed argumenteres for, at *self-monitoring* beskriver ens *social identity*, da begge omhandler et ønsket jeg. Man kan hermed argumentere for, at personlighedspsykologiens vurdering af personlighedstræk kan ligestilles med det personlige jeg, som det præsenteres i gruppepsykologien. Dog er det vigtigt at pointere, at det personlige jeg i gruppepsykologien forklares som kun tilhørende idiosynkratiske træk.

Ud fra vores projekt kan vi udlede, at man som introvert er grundigere på arbejdsmarkedet. Ydermere kan vi konkludere, at man som introvert også er bedre til kompleks problemløsning, hvilket tilnærmelsesvis afkræfter vores formodning om, at ekstroverte er bedre på arbejdsmarkedet. Meta-analysen udledte, at et højt *conscientiousness* niveau resulterer i bedre jobpræsentation, mens *extraversion* ikke var lige så gældende en faktor, som vi først havde formodet. Vi kunne ud fra meta-analysen konkludere, at de resterende faktorer ikke havde den store indflydelse på jobpræsentationen. *Conscientiousness* havde en lav korrelation med jobpræsentationen i størstedelen af tilfældene, men derudover fandt man tilnærmelsesvis ingen korrelation mellem et af de fem træk og jobpræsentationen.

Det var dermed ikke muligt at kunne konkludere, hvorvidt man som introvert eller ekstrovert har en fordel i forhold til arbejdsmarkedet, som vi ellers formodede, at de ekstroverte har, da der

ikke var nogen korrelation mellem introverte og ekstrovertes påvirkning på jobpræsentation. Vi kan endvidere udlede, at da man selv er med til at influere svarene i FFM, sætter det spørgsmål ved FFM's validitet. Derudover kan vi konkludere, at FFM ikke forklarer, hvorfor man udvikler visse personlighedstræk, og modellen desuden ikke kan forudsige individets adfærd, fordi den udelader flere dimensioner, hvilket sætter spørgsmålstejn ved, hvad modellen beviser.

Ud fra Poppers teori kan vi konkludere, at FFM besidder videnskabelig karakter, fordi den kan falsificeres.

På baggrund af dette mener vi ikke, at testen har tilstrækkeligt grundlag for at fortælle, hvilke personlighedstræk individet reelt besidder, da den ikke skelner mellem det personlige jeg og det sociale jeg, og ifølge *self-monitoring* viser testen kun, hvad du vil vise den. Ud fra dette kan vi udlede, at det ikke er optimalt, at FFM anvendes på arbejdsmarkedet, da man især dér fokuserer på at fremvise de forventede kvaliteter.

## 10. Litteraturliste

### 10.1 Bøger

Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: H. Holt and Company.

Allport, G. W. (1949): *Personality, A Psychological Interpretation*. Printed in Great Britain by Jarrold and sons, limited, Norwich

Allport, G. W. (1956): *Personlighedens udformning*

Allport, G. W. (1963): *Pattern and Growth in Personality*

Bertelsen, P. (2003): *Personlighedspsykologi*

Boyle, G. J. (2008): *Critique of the five-factor model of personality*

Cattell, R. B. & Kline, P. (1977): *The Scientific Analysis of Personality and Motivation*.

Cattell, R. B. (1965). The scientific analysis of personality. Baltimore: Penguin Books.

Dammeyer, J. (2014): Trækpsykologi. I Personlighedspsykologi - En grundbog om personlighed og subjektivitet. Hans Reitzels Forlag

Digman, J.M (1990) Personality structure: emerge of the five-factor model

Eysenck, H. J. (1967). The biological basis of personality (Vol. 689). Transaction publishers.

Eysenck, H. J. (1982). Personality, genetics, and behavior: Selected papers.

Eysenck, M.W (1994): Personality: Factor Theories. I Individual Differences: Normal and Abnormal

Gilje, Nils & Grimen, Harald (2002); "Samfundsvidenskabernes forudsætninger". Hans Reitzels Forlag a/s, København

Goldberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits: Authors' reactions to the six comments. American Psychologist, 48

John, O.P. & Srivastava, S. (1999): The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives

McAdams, D.P. (1992): Journal of personality

McLeod, S. A. (2007): Nomothetic Idiographic Debate. Retrieved from

McCrae, R.R. & John, O.P. (1992): An introduction to the five-factor models

McCrae, R.R. & Costa, P.T. (1999): The five-factor model of personality

McCrae, R.R. & Costa, P. T. Jr. (2003): The Influence of Personality on the Life Course.

McCrae, R. R. & Costa, P. T. (2004): Begreber og fortolkning.

Passer, M. W. & Smith, R.E. (2003): Psychology, The Science of Mind and Behaviour

Passer & Smith (2001): Psychology

Passer & Smith (2003): The Science of Mind and Behavior 2nd Edition

Poulsen (2012) Akademisk forlag: Hvad er psykologi

Ryckman, R. M. (1997): Allport's Trait Theory. Theories of Personality.

## 10.2 Links

- <https://www.lederne.dk/ledelseidag/Artikler/Seogeftermndogaar/2012/nrseksjuni/naartavshederguld.htm>
- <http://www.merriam-webster.com/dictionary/meta-analysis>
- [http://www.denstoredanske.dk/Krop,\\_psyke\\_og\\_sundhed/Psykologi/Psykologer/Gordon\\_Willard\\_Allport\\_d.\\_14/7-2015\\_kl.\\_22.57](http://www.denstoredanske.dk/Krop,_psyke_og_sundhed/Psykologi/Psykologer/Gordon_Willard_Allport_d._14/7-2015_kl._22.57)
- <http://psychology.about.com/od/profilesal/p/raymond-cattell.htm>
- [http://www.denstoredanske.dk/Krop,\\_psyke\\_og\\_sundhed/Psykologi/Psykologer/Hans\\_J\\_%C3%BCrgen\\_Eysenck](http://www.denstoredanske.dk/Krop,_psyke_og_sundhed/Psykologi/Psykologer/Hans_J_%C3%BCrgen_Eysenck)
- <https://quizlet.com/43231656/pl100-lesson-27-personality-ii-flash-cards/>
- <http://www.psych-it.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=75>
- <http://www.clydesdalebankinternational.com/clydesdale-bank-international/offshore-legal-privacy/>
- <http://www.akira.ruc.dk/~gud/euc/vejl/vidhist5.htm>
- <http://ordnet.dk/ddo/ordbog?query=anakronisme>
- <http://www.simplypsychology.org/science-psychology.html>
- <https://www.lederne.dk/ledelseidag/Artikler/Seogeftermndogaar/2012/nrseksjuni/naartavshederguld.htm>
- <http://politiken.dk/debat/ECE1698157/i-tager-jer-ikke-af-jeres-aeldre/>
- [http://www.methoden-psychologie.de/wertebereich\\_korrelationen.html](http://www.methoden-psychologie.de/wertebereich_korrelationen.html)
- <http://www.jobindex.dk/cgi/jobsearch.cgi?page=1&q=udadvendt>
- <http://nyhederne.tv2.dk/samfund/2014-12-18-introverte-taenker-sig-jo-bare-om-foer-de-taler>
- [https://krifa.dk/omos/nyheder/mail/januar15/introvert\\_og\\_jobsoegning.aspx](https://krifa.dk/omos/nyheder/mail/januar15/introvert_og_jobsoegning.aspx)
- <http://videnskab.dk/krop-sundhed/personlighed-er-meget-mere-end-vaere-introvert-eller-ekstrovert>
- <http://videnskab.dk/kultur-samfund/derfor-bliver-enaeggede-tvillinger-forskellige>
- [https://books.google.dk/books?id=xG-5dUEGvSEC&pg=PA239&lpg=PA239&dq=selv kategorisering&source=bl&ots=3P-TuJ69cA&sig=ea6ZkfR2fNpvxN\\_d9Nr2\\_dJhOIM&hl=da&sa=X&ei=hNTVfvQJYm4sQGJ-oHIBA&ved=0CDgQ6AEwBA#v=onepage&q=selv kategorisering&f=false](https://books.google.dk/books?id=xG-5dUEGvSEC&pg=PA239&lpg=PA239&dq=selv kategorisering&source=bl&ots=3P-TuJ69cA&sig=ea6ZkfR2fNpvxN_d9Nr2_dJhOIM&hl=da&sa=X&ei=hNTVfvQJYm4sQGJ-oHIBA&ved=0CDgQ6AEwBA#v=onepage&q=selv kategorisering&f=false)

- <http://www.simplypsychology.org/nomothetic-idiographic.html>

## **11. Bilag.**

### **11.1 Meta-analysen**

### **11.2 Preben Grønkjær**

BILAG 1 Figur 12.17 – Passer & Smith; Psycholog

**Opførsel**

Anton siger at museet er kedeligt

→

**Consistency**

**Høj**

Anton Siger altid at museet er kedeligt

**Høj**

Anton Siger altid at museet er kedeligt

**Distinctiveness**

**Lav**

Anton siger at alle museer er kedelige

**Høj**

Anton siger at kun netop det museum er kedeligt

**Lav**

Andre siger at museet er interessant

→

**Høj**

Andre siger museet er kedeligt

→

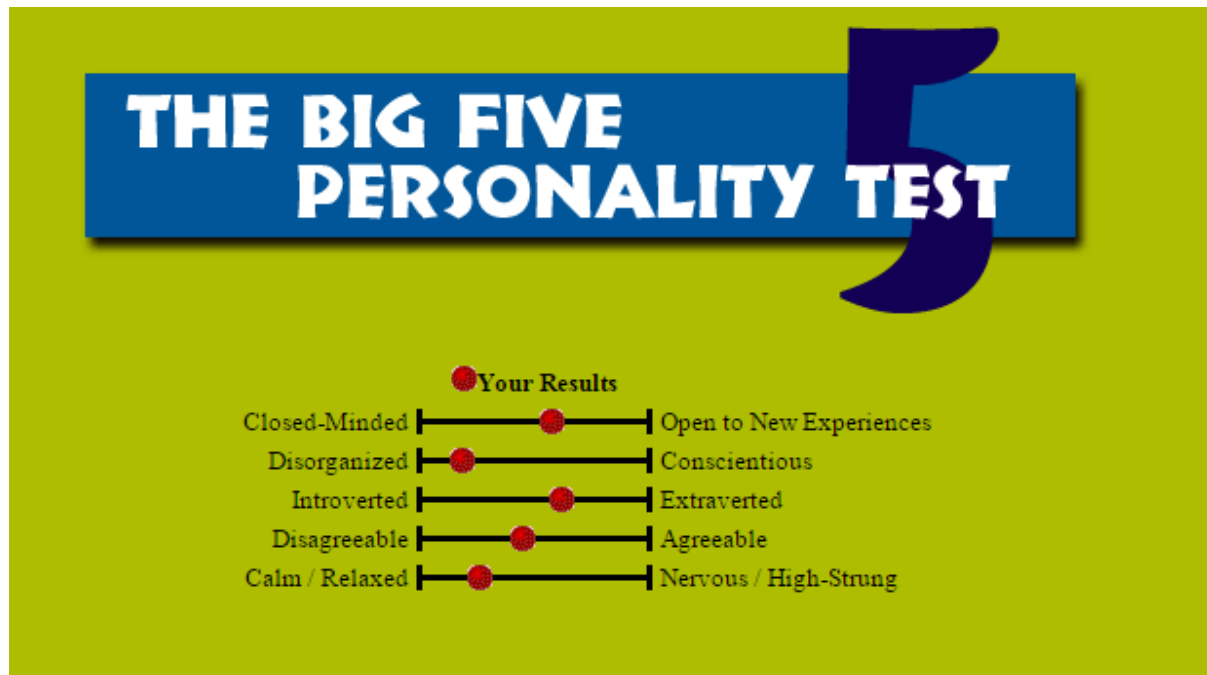
**Personlig attribuering**

Anton er alt for kritisk

**Situational attribuering**

Museet er kedeligt





Da Anton fra gruppen udfyldte en af de personlighedstest man bliver introduceret for på nettet - <http://www.outofservice.com/bigfive/results/?oR=0.75&cR=0.389&eR=0.656&aR=0.639&nR=0.375&y=1990&g=m> besøgt d. 11/05-15