

TOP

Dark Triad of Personality at Work
Narrativ rapport

Anna Andersson
ID 5584-44901
Datum 2023-01-04

Introduktion

TOP mäter arbetsrelaterade aspekter av personlighetens mörka triad i förhållande till arbetslivet utifrån tre faktorer och elva delskalor. Alla påståendena i TOP har utvecklats för att beskriva arbetsrelaterade beteenden, och utveckling och valideringsstudier har genomförts i grupper av individer med arbetslivserfarenhet.

Personlighetsegenskaper som ingår i den mörka triaden finns i någon utsträckning hos alla människor. Individens testpoäng på TOP kan påverkas av individens ställning på arbetsplatsen och den specifika arbetsmiljön. Ofta anses ledare vara mer effektiva om de har några av egenskaperna som ingår i den mörka triaden varför relaterade beteenden på arbetet och arbetsprestationen uppskattas. TOP har utvecklats för att hjälpa att förstå när en individs tendenser inom den mörka triaden är över genomsnittet, vilket kan leda till kontraproduktiva beteenden på arbetet och försämrad arbetsprestation.

Kandidatens resultat

Denna rapport innehåller information om kandidatens resultat på TOP. Resultatet har jämförts med en svensk normgrupp och har tolkats i relation till hur normgruppen har besvarat frågorna i TOP.

Beskrivningen av resultatet ges utifrån fem olika poängnivåer och innehåller exempel på beteenden i arbetslivet hos individer som har en genomsnittlig poäng på respektive poängnivå. Exemplen på beteenden som beskrivs i rapporten är typiska för personer med motsvarande poäng på TOP och kan diskuteras tillsammans med kandidaten för att avgöra om de stämmer in på hans eller hennes nuvarande position.

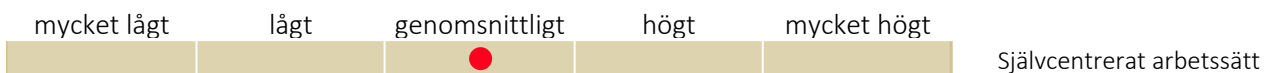
De fem poängnivåerna är:

- Mycket lågt: ungefär 2–3 procent av normgruppen hade ett resultat inom detta område.
- Lågt: ungefär 13–14 procent av normgruppen hade ett resultat inom detta område.
- Genomsnittligt: ungefär 68 procent av normgruppen hade ett resultat inom detta område.
- Högt: ungefär 13–14 procent av normgruppen hade ett resultat inom detta område.
- Mycket högt: ungefär 2–3 procent av normgruppen hade ett resultat inom detta område.

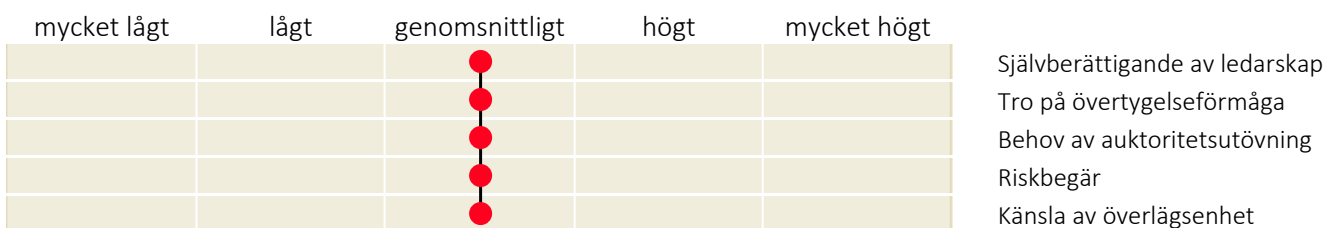
Självcentrerat arbetssätt

Den här faktorn mäter i vilken utsträckning personen uppvisar tendenser i arbetsmiljön som skulle kunna beskrivas som egennyttiga. Det kan innefatta att vara självupptagen eller att man känner sig överlägsen när det gäller hur man ser på den egna arbetsprestationen. Det kan också innefatta en övertygelse om att det är personens rätt och plikt att leda och styra andra.

Personer som får höga poäng på denna faktor är mer benägna att uppvisa och erfara en känsla av överdrivet egenvärde. Det handlar särskilt om den egna betydelsen, men också hur de uppfattar de egna ledaregenskaperna och den inflytelse som de har på andra personer. Höga poäng kan tyda på att man upplever tillfredsställelse när man utövar auktoritet över andra och när man deltar i riskfyllda uppgifter och sysslor.



Personen har fått genomsnittliga poäng på faktorn självcentrerat arbetssätt jämfört med normgruppen. Det tyder på att personen uppvisar ett realistiskt och balanserat självförtroende som stödjer en effektiv arbetsprestation. Poäng på denna nivå tyder på att personen ser sig själv som likvärdig och jämställd med sina kollegor. Personen kan sannolikt presentera sitt arbete med självförtroende och på ett övertygande sätt i arbetsgrupper och för sina överordnade.



Självberättigande av ledarskap - Övertygelse om den egna ledarförmågans överlägsenhet

Svaren tyder på att personen har en sund tillit till och en välgrundad och realistisk uppfattning om sin egen ledarskapsförmåga. Personen verkar inte överskatta sina färdigheter som ledare eller ha några särskilda anspråk på ledarskap. Personens önskan om att leda framstår som relevant och genuin.

Tro på övertygelseförmåga - Tro på den egna överlägsna förmågan att påverka och utöva makt över kollegor

Det framstår som att personen har en bra känsla för sitt sätt att arbeta och samarbeta med kollegor för att uppnå mål i arbetet. Poäng på denna nivå tyder på ett trovärdigt och pålitligt förhållningssätt till arbete i grupp som inte framstår som överdrivet charmigt eller manipulativt.

Behov av auktoritetsutövning - Tillfredsställelse av att utöva auktoritet över kollegor

Personen verkar vara bekväm med att ha en ledande befattning och påverka andra. När så krävs kan personen framgångsrikt använda sig av styrande ledarskap. Poäng på denna nivå tyder på att personen känner sig bekväm med att vid behov ta en maktposition, men inte har någon önskan om att aktivt eftersträva makt för dess egen skull.

Riskbegär - Benägenhet för riskfyllda och utmanande uppgifter

Personen uppvisar en preferens för nya möjligheter och framstår som bekväm med osäkerhet. Personen verkar hantera osäkerhet på ett förnuftigt sätt och undviker att ta för stora risker.

Känsla av överlägsenhet - Känsla av överlägsenhet över kollegor och tro på den egna prestationens överlägsenhet
Svaren tyder på att personen ser sig själv som kompetent när det gäller de egna färdigheterna och prestationerna och i jämförelse med kollegorna. Poäng på denna nivå tyder på en känsla av skicklighet och tro på att på ett framgångsrikt sätt kunna konkurrera i arbetslivet.

Krävande inställning till arbete

Den här faktorn mäter i vilken utsträckning personen uppvisar en känslomässig hårdhet och tydlighet som, i kombination med misstänksamhet mot kollegor, kan få personen att framstå som hård och kraftfull i arbetet. Detta kan bero på personens höga tilltro på den egna styrkan och förmågan att uppnå det man föresatt sig i arbetet. Det kan också handla om att personen är övertygad om att det är nödvändigt att vara bestämd och hård i arbetet för att uppnå sina mål.

Individer som får höga poäng på denna faktor är mer benägna att vara mycket misstänksamma mot andra samt att uppvisa mindre medkänsla och förståelse för kollegor. I stället är de övertygade om vikten av att uppvisa styrka och hårdhet i arbete för att kunna lyckas.



Personen har fått genomsnittliga poäng på faktorn krävande inställning till arbete jämfört med normgruppen. Detta tyder på att personen har en balanserad syn på och förståelse för behovet av bestämdhet i arbete, tillsammans med en generell öppenhet för samarbete. Personen uppvisar förmodligen tillit och visar empati för kollegor, kunder och/eller samarbetspartner i arbetet. Personen har tilltro till den egna förmågan att uppnå sina mål.



Känslolöshet - Avsaknad av empati i arbetssammanhang

Svaren tyder på att personen hanterar andras känslor och uttrycker sina egna känslor med lyhördhet, utan att låta det påverka den egna arbetsprestationen. Personen framstår som öppen för känslor och känslolöshet i arbetet men utan att låta det styra det egna beteendet.

Hårdhet - Övertygelse om behovet av hårdhet och styrka för att uppnå yrkesmässiga mål

Personen verkar kunna uppvisa en viss mån av bestämdhet och hårdhet som är nödvändig för att lyckas i arbetet. Det framstår dock osannolikt att personen skulle bortse från kollegornas synpunkter eller agera oetiskt för att uppnå yrkesrelaterade mål.

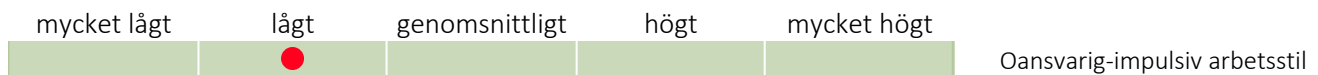
Misstänksamhet - Misstänksamhet gentemot kollegornas avsikter

Det verkar som att personen har en sund grad av misstänksamhet mot sina kollegor, men inte misstror dem eller betraktar deras avsikter negativt utan anledning. Personen är sannolikt uppmärksam på motiv och önskemål som kan ifrågasättas men samarbetar gärna när så krävs.

Oansvarig-impulsiv arbetsstil

Denna faktor mäter i vilken utsträckning personen uppvisar ett ostrukturerat arbetssätt som kan kopplas till oansvariga eller plötsliga handlingar. Faktorn mäter också benägenheten att bryta mot regler eller använda oärliga metoder för att uppnå yrkesmässiga mål.

Individer som får höga poäng på denna faktor är mer benägna att agera impulsivt och ha ett otydligt sätt att närma sig arbetsuppgifter, vilket andra kan tolka som oansvarigt. De är också mer benägna att bortse från eller medvetet bryta mot etablerade regler och förfaringsätt. De kan också vara mer benägna att vara oärliga och beräknande när de är pressade att lyckas på arbetet.



Personen har fått låga poäng på faktorn oansvarig-impulsiv arbetsstil jämfört med normgruppen. Detta tyder på att personen har en ansvarsfull och välplanerad arbetsstil. Personen arbetar konsekvent och är ärlig mot sina kollegor och samarbetspartner i arbetet.



Planlöshet - Spontanitet och brist på planering vid utförande av uppgifter

Personen har en preferens för att vara systematisk och ha ett genomtänkt arbetssätt som överensstämmer med den egna arbetsstrategin. Personen växlar sannolikt inte mellan olika arbetsuppgifter, eller förändrar arbetsrutiner i onödan.

Bristande självbehärskning - Ohämmade känsloreaktioner på oönskad yttre påverkan på arbetet

Personen tenderar att bli personligt involverad i uppgifter och projekt på arbetet, men hanterar sina reaktioner på oönskade resultat med självbehärskning.

Förringande av sanningen - Benägenhet att ljuga eller undanhålla något för att uppnå yrkesmässiga fördelar

Det framstår som att personen är medveten om behovet av och fördelen med diplomati och konfidentialitet i vissa arbetssituationer, men inte skulle ljuga eller dölja information för kollegor i onödan.