

TOP

Dark Triad of Personality at Work Narrativ rapport

Xxxx Xxxx

ID 141493-3

iCode 2020-1000

Dato 14.09.2023

Introduksjon

TOP måler arbeidsrelaterte aspekter ved personlighetens mørke triade i arbeidslivet gjennom tre faktorer og elleve delskalaer. Alle testleddene som inngår i TOP har blitt utviklet for å beskrive arbeidsrelatert atferd, og utviklingen og valideringsstudiene er basert på grupper av individer med arbeidserfaring.

Personlighetstrekk relatert til den mørke triaden finnes hos alle mennesker, i større eller mindre grad. Videre kan et individs skårer på TOP være påvirket av individets stilling og det spesifikke arbeidsmiljøet. I mange tilfeller blir ledere ansett å være mer effektive hvis de innehar noen av triade-trekkene, og relatert jobbatferd og arbeidsutførelse blir derfor verdsatt. TOP har blitt utviklet for å hjelpe å forstå når et individs mørke triade-trekk er høyere enn gjennomsnittlig, da dette kan lede til en kontraproduktiv jobbatferd og nedsatt arbeidsutførelse.

Kandidatens resultater

Denne rapporten gir informasjon om kandidatens resultater på TOP, sammenlignet med en norsk referansegruppe med arbeidere (og deres svar på TOP).

De rapporterte resultatene gis basert på fem skåreområder og representerer eksempler på jobberelatert atferd hos individer som skårer gjennomsnittlig på disse skåreområdene. Atferdstendensene som beskrives i rapporten er typiske for personer med tilsvarende skårer på TOP, og kan utforskes sammen med kandidaten for å avgjøre om de stemmer for vedkommende i hans/hennes nåværende stilling.

De fem skåreområdene er:

- Svært lavt: Rundt 2–3% av referansegruppen hadde skårer i dette området
- Lavt: Rundt 13–14% av referansegruppen hadde skårer i dette området
- Gjennomsnittlig: Rundt 68% av referansegruppen hadde skårer i dette området
- Høyt: Rundt 13–14% av referansegruppen hadde skårer i dette området
- Svært høyt: Rundt 2–3% av referansegruppen hadde skårer i dette området

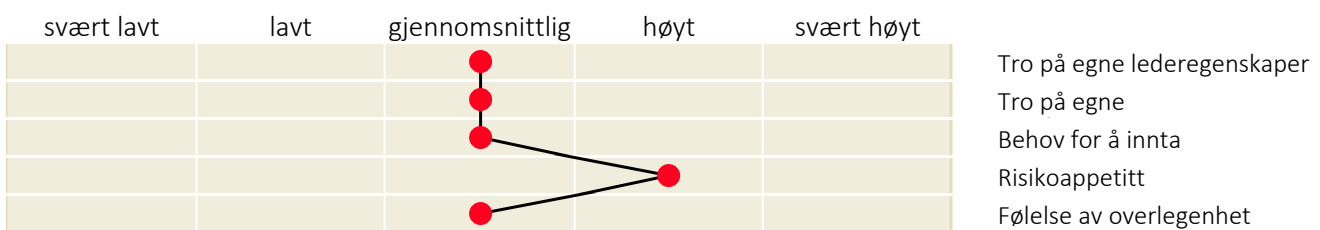
Selvsentrert arbeidstilnærming

Denne faktoren måler i hvilken grad personen viser tendenser på arbeidsplassen som kan beskrives som selvsentrerte. Dette kan inkludere å være selvpoptatt eller å føle seg overlegen når det gjelder hvordan man ser på sin egen arbeidsprestasjon. Det kan også inkludere en overbevisning om at det er personens rett og plikt å lede andre.

Personer som skårer høyt på denne faktoren har større sannsynlighet for å oppleve og utvise en følelse av overdreven egenverdi, spesielt når det gjelder egen betydning, men også når det gjelder hvordan de oppfatter egne lederevner og innflytelsen de har på andre. Høyere skårer indikerer en opplevelse av tilfredsstillelse når man utøver autoritet over andre, samt når man deltar i risikofylte oppgaver og bestrebelser.



Når det gjelder selvsentrert arbeidsstil ligger personens skåre i det "gjennomsnittlige" området. Dette indikerer at personen sammenlignet med andre, har en realistisk og balansert selvfølelse som muliggjør effektiv arbeidsutførelse. Skårer i dette området indikerer at personen ser på seg selv som lik eller likeverdig med sine kollegaer. Det er sannsynlig at han/hun kan presentere arbeidet sitt på en selvsikker og overbevisende måte både i team-arbeid med kollegaer og ovenfor sine sjefer.



Tro på egne lederegenskaper - Overbevisning om overlegne lederegenskaper

Personens svar indikerer at han/hun har en sunn tillit til og velbegrunnet og realistisk oppfattelse av egne lederferdigheter. Det virker ikke som han/hun overestimerer sine lederegenskaper eller uttrykker noe spesielt behov for å innta autoritetsposisjoner. Vedkommendes ønske om å lede virker balansert og genuint.

Tro på egne overbevisningsevner - Tro på overlegen evne til å overbevise og påvirke kollegaer

Det virker som personen har et realistisk syn på hvordan han/hun jobber og samarbeider med kollegaer for å oppnå jobbrelevante mål. Skårer innen dette området indikerer at personen har en troverdig og tillitsskapende tilnærming til team-arbeid, og at han/hun ikke virker å spille på sjarm eller overtalelse av andre i noen større grad.

Behov for å innta autoritetsposisjoner - Tilfredsstillelse ved utøvelse av autoritet overfor kollegaer

Det virker som personen er komfortabel med å utøve autoritet og innflytelse på andre, og at han/hun kan ta en lederrolle der han/hun forteller andre hva de skal gjøre når det kreves. Skårer innen dette området indikerer at personen er komfortabel med å ha en maktrolle/lederrolle når det kreves, men at han/hun ikke har noe ønske om aktivt å søke makt og autoritet bare for å ha det.

Risikoappetitt - Tendens til å påta seg risikofylte og utfordrende oppgaver

Personen viser en preferanse for og føler seg tiltrukket av spenningen som er tilknyttet oppgaver med uklare eller usikre utfall.

Følelse av overlegenhet - Følelse av overlegenhet overfor kollegaer og tro på egne overlegne prestasjoner

Personens svar indikerer at han/hun ser på seg selv som kompetent når det gjelder egne ferdigheter og arbeidsutførelse, og at vedkommende gjør det bra sammenlignet med kollegaer. Skårer innen dette området indikerer en følelse av å være kompetent og å kunne hevde seg blant andre i arbeidslivet.

Selvhevdende-ufølsom arbeidsholdning

Denne faktoren måler i hvilken grad personen viser emosjonell tøffhet og tydelighet som, kombinert med en mistroisk holdning mot kollegaer, kan bety at han/hun fremstår som en sterk kraft på arbeidsplassen. Dette kan komme av den høye tiltroen personen har til sin egen styrke og evne til å oppnå ting. Det kan også handle om at personen er overbevist om at det er nødvendig å ha en bestemt og hard stil for å oppnå målene sine.

Individer som skårer høyt på denne faktoren har større sannsynlighet for å være svært mistroiske mot andre og kan ha en tendens til å vise liten grad av empati og forståelse ovenfor kollegaer. De er gjerne overbeviste om viktigheten av å vise styrke og hevde seg selv på arbeidsplassen for å lykkes.



Når det gjelder selvhevdende-ufølsom arbeidsstil ligger personens skåre i det "gjennomsnittlige" området. Dette indikerer at han/hun sammenlignet med andre har et balansert syn på og forståelse for selvhevdelse på jobben, kombinert med en generell åpenhet for å samarbeide. Personen har sannsynligvis tillit til og viser empati ovenfor kollegaer, kunder og/eller samarbeidspartnere på arbeidsplassen. Han/hun har også tiltro til egen evne til å oppnå målene sine.



Ufølsomhet - Manglende utvisning av empati i arbeidssammenheng

Personens resultater indikerer at han/hun uttrykker og håndterer egne følelser på en avbalansert måte, uten å la det påvirke arbeidsutførelsen sin. Han/hun virker å være åpen for å uttrykke følelser og følsomhet på jobben, men lar det ikke styre egen atferd.

Selvhevdelse - Overbevisning om behovet for emosjonell «hardhet» og styrke i oppnåelsen av mål

Det virker som personen innehar et bra nivå av selvhevdelse, som er nødvendig for å lykkes i jobbsammenhenger. Han/hun tilsidesetter trolig ikke kollegaers perspektiver eller behandler dem uetisk for å oppnå jobbrelaterte mål.

Mistroiskhet - Mistroisk holdning vedrørende intensjoner til kollegaer

Det virker som personen har en sunn skepsis mot sine kollegaers intensjoner, samtidig som han/hun ikke er mistroisk eller ser dem negativt uten grunn. Han/hun er våken ovenfor motiver og forespørsler som det kan stilles spørsmålstegn ved, men er generelt åpen for samarbeid.

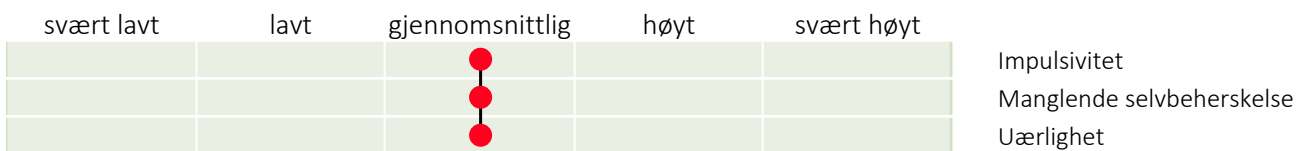
Uforpliktet-impulsiv arbeidsstil

Denne faktoren måler i hvilken grad personen viser en ustrukturert arbeidsstil som kan være koplet med upålitelige eller hastige handlinger. Faktoren måler også tendens til å ignorere regler og bruk av uærlige metoder for å nå jobbrelevante mål.

Personer som skårer høyt på denne faktoren har høyere sannsynlighet for å handle impulsivt, og å bruke en utydelig tilnærming til arbeidsoppgaver som andre kan oppfatte som uansvarlig. De har også større sannsynlighet for å bryte med regler og etablert praksis med overlegg, og å opptre på en uærlig og kalkulerende måte for å oppnå jobbrelevante suksess.



Når det gjelder Uforpliktet-impulsiv arbeidsstil ligger personens skåre i det "gjennomsnittlige" området. Dette indikerer at personen sammenlignet med andre viser en gjennomsnittlig grad av planlegging, og at han/hun er avbalansert når det gjelder hvor strikt han/hun følger regler og etablerte prosesser på arbeidsplassen. Personen lar seg ikke begrense for mye av rutiner, og har en ærlig og redelig tilnærming til arbeidet sitt.



Impulsivitet - Spontanitet og manglende planlegging i utførelsen av oppgaver

Personen har en preferanse for å holde fokus på langsiktige mål og ambisjoner, samtidig som han/hun aksepterer og er komfortabel med endringer. Personen er vanligvis fleksibel og kan endre planene og prioritene sine i henhold til forandrede situasjoner.

Manglende selvbeherskelse - Manglende emosjonell kontroll i respons til påvirkning utenfra

Personen har en tendens til å bli involvert i oppgaver og prosjekter på et personlig nivå i arbeidet, men håndterer sine reaksjoner på uønskede resultater eller utfall med selvbeherskelse.

Uærlighet - Villighet til å lyve eller skjule noe for å oppnå en fordel i arbeidslivet

Det virker som personen anerkjenner behovet for forhandling og konfidensialitet i noen jobbsituasjoner, men han/hun vil ikke lyve eller dekke over informasjon for kollegaer om det ikke er helt nødvendig.

Egne felt

| Felttittel | List feltinnehold |
|----------------------------|---------------------------|
| Xxxx Xxxx 2020-1000 | |
| Samtykke til deltagelse | Dette egne feltet er tomt |