



Personlighet i team

*En oppfølgende studie av relasjonen mellom personlighet og
teamprestasjon i ulike typer oppgaver*

Magnus Wiken Lund

S115970

Veileder:

Therese Sverdrup og Vidar Schei

Masterutredning innen Strategi og Ledelse (STR)

Et ledd i FOCUS-programmet

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer inntår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Sammendrag

Formålet med denne utredningen har vært å bidra til forskningen som finnes på relasjonen mellom personlighet og prestasjon i team i forskjellige oppgavetyper.

Studien er en replikering av en tidligere masterutredning ved NHH som har søkt å belyse problemstillingen: 'Hvordan er personlighet i team relatert til teamprestasjon i ulike typer oppgaver?' ved å studere studentteam i et obligatorisk kurs på bachelorstudiet ved NHH som var tilrettelagt for å samle inn data til denne type forskning. Denne utredningen hadde mulighet til å benytte et dobbelt så stort datasett fra det samme kurset som den første utredningen, og har utviklet sine egne hypoteser med bakgrunn i tidligere forskning og funnene fra den første utredningen.

På bakgrunn av resultatene i studien er det ikke mulig å bekrefte funnene fra den første studien. De to utredningene har ulike funn og for de personlighetsdimensjonene hvor det er signifikante funn i begge utredningene, trekker funnene i motsatt retning. Dette gjelder funnet knyttet til relasjonen mellom gjennomsnittsverdien av ekstroversjon og resultatet i strandetøvelsen og funnet knyttet til minimumsverdien av emosjonell stabilitet og resultatet i den samme øvelsen. I denne utredningen er både relasjonen mellom ekstroversjon og resultatet, og relasjonen mellom emosjonell stabilitet og resultatet, negativ.

Et annet interessant funn er at det i analysen av papirtårnøvelsen ikke er signifikant forklaringsgrad i noen av modellene. Dette var den øvelsen hvor den første utredningen hadde flest signifikante resultater.

Forord

Denne masterutredning er skrevet som avsluttende del av masterstudiet i økonomi og administrasjon ved Norges Handelshøyskole (NHH).

Masteroppgaven er skrevet som et ledd i FOCUS-programmet (Future-Oriented Corporate Solutions).

Jeg ønsker å rette en stor takk til mine veiledere, Therese Sverdrup og Vidar Schei, som har utvist større tålmodighet og forståelse enn jeg fortjener.

Jeg vil også takke min samboer Ingeborg Herland Johannessen.

Uten deg ville ikke utredningen ha blitt ferdigstilt.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag

Forord

1.	Introduksjon	1
1.1	Problemstilling	2
1.2	Personlighet og prestasjon i team	3
1.3	Struktur	3
2.	Teori	5
2.1	Team	5
2.2	Prestasjon i Team	6
2.3	Personlighet	6
2.3.1	Femfaktormodellen	7
2.3.2	Personlighet og individuell prestasjon	9
2.4	Oppgavetype	15
2.4.1	Strandet	17
2.4.2	Papirtårn	18
2.4.3	Case	19
3.	Hypoteser	20
3.1	Emosjonell Stabilitet	21
3.2	Ekstroversjon	22
3.3	Åpenhet	23
3.4	Omgjengelighet	24
3.5	Planmessighet	25
4.	Metode	26
4.1	Design	26

4.2	Kontekst	27
4.3	Datainnsamling	27
4.3.1	Uavhengige variabler – Personlighetstest	28
4.3.2	Avhengige variabler – Teamresultater	28
4.3.3	Korrelasjoner og regresjonsanalyser	29
4.4	Validitet	30
4.5	Reliabilitet	31
4.6	Etikk	31
5.	Resultater	32
5.1	Deskriptiv statistikk	32
5.2	Korrelasjoner	34
5.3	Regresjonsanalyser	35
5.3.1	Strandet	35
5.3.2	Papirtårn	39
5.3.3	Case	39
5.4	Hypotesetesting	44
5.4.1	Emosjonell stabilitet	44
5.4.2	Emosjonell stabilitet	45
5.4.3	Åpenhet	45
5.4.3	Omgjengelighet	46
5.4.3	Planmessighet	47
6.	Diskusjon	48
6.1	Emosjonell stabilitet	48
6.2	Ekstroversjon	50
6.3	Åpenhet	50

6.4	Omgjengelighet	51
6.5	Planmessighet	52
7.	Konklusjon	53
7.1	Konklusjon	53
7.2	Begrensninger ved utredningen	55
7.3	Forslag til videre forskning	55
8.	Kilder	56
9.	Vedlegg	62
9.1	Regresjonsanalyser	62
9.1.1	Strandet	62
9.1.2	Papirtårn	65
9.1.3	Case	71
9.2	Korrelasjonsmatrise	78
9.3	Vedlegg Øvelser	80
9.3.1	Strandet	80
9.3.2	Papirtårn	87
9.3.2	Case	90
9.4	Vedlegg Personlighetstest	93

1. Introduksjon

Team er en arbeidsform som dagens organisasjoner benytter seg mer og mer av for å effektivisere sine oppgaver eller prosesser (Sutton, 2015; Thompson, 2014).

En av årsakene til at team benyttes ekstensivt i moderne organisasjoner er den kontinuerlige endringen i de teknologiske og økonomiske rammene organisasjonene opererer i, som endrer eksterne krav og forventninger de må forholde seg til. (Devine, Clayton, Philips, Dunford, & Melner, 1999). Cohen & Bailey (1997) trekker frem økt konkurranse på tvers av alle industrier som en utfordring som krever en mer nyansert tilnærming enn tidligere, og som ikke lenger kan løses på individuelt nivå. Beslutningstaking er et typisk eksempel på en slik utfordring. Arbeid i team er en effektiv tilnærming til dette, ettersom det tillater løsning av mer komplekse oppgaver enn hva et individ kan gjøre alene (Bell, 2007). Dette er mulig på grunn av interageringen mellom teamets medlemmer, og synergieffektene det kan oppnå (Kurtzberg & Amabile, 2001).

Således stiller næringslivet stadig større krav enn tidligere til at utdanningsinstitusjoner tilpasser studentene til fremtidig arbeid i team (Laustsen, 2016).

Ettersom bruken av team i arbeidslivet stadig blir mer utbredt er det av stor interesse å forstå hva som skiller gode og effektive team fra team som ikke presterer like godt. En slik forståelse, kombinert med de riktige verktøyene, kan benyttes til å selekttere teammedlemmer slik at teamet stiller best mulig rustet til å prestere godt (LePine, Hollenbeck, Ilgen, & Hedlund, 1997).

Følgelig er dette et tema som det har blitt forsket mye på i løpet av de siste tiårene, og et av temaene som har fått mest oppmerksomhet er teamets sammensetningen av enkeltindivider og dens betydning for teamets resultater. Den vanligste innfallsvinkelen er å betrakte teamsammensetningen som en variabel som påvirker teamets prosesser, og deretter resultat (Guzzo & Dickson, 1996 ; Hollenbeck, DeRue, & Guzzo, 2004). Bell (2007) skiller disse variablene i to kategorier: (1) overfladiske variabler, som for eksempel kjønn, alder, etnisitet og utdanning, (2) og dypereliggende variabler, som er underliggende psykologiske variabler som personlighet, verdier og attributter. Det er funnet lite støtte for påvirkningen til de overfladiske variablene, (Bunderson & Sutcliffe 2002 ; Webber & Donahue, 2002). Forskningen på de dypereliggende variablene har derimot resultert i en bred enighet om at disse kan ha en

innvirkning på teamets prestasjon, både positivt og negativt (Kramer, Bhave, & Johnson, 2014 ; Peeters, Rutte, van Tuijl, & Reymen, 2008 ; Bell, 2007 ; Peeters, van Tuijl, Rutte, & Reymen, 2006 ; Halfhill, Nielsen, Sundstrom, & Weilbaeher, 2005 ; Schmidt & Hunter, 1998 ; Barrick, Neubert, Mount, Stewart, 1998 ; Taggar, 1997 ; LePine et al., 1997).

Personlighetssammensetningen til et team kan defineres som konfigurasjonen av medlemmenes individuelle personlighetsattributter (Levine & Moreland, 1990), og et av de mest brukte verktøyene for å analysere personlighet er femfaktormodellen (Engvik & Føllesdal, 2005 ; Taggar, 1997). Femfaktormodellen deler personlighet inn i fem dimensjoner; emosjonell stabilitet, ekstroversjon, åpenhet, omgjengelighet og planmessighet, hver med sine tilhørende attributter. Til tross for at det er en enighet om at personlighetssammensetningen i teamet har en påvirkning på resultater er det ikke uvanlig at de forskjellige studiene ikke er konsistente i funnene (LePine et al. 1997).

Derfor er det stadig aktuelt å se på sammenhengen mellom personlighet til teamets medlemmer og teamets prestasjon, slik at næringslivet og andre institusjoner skal ha best mulige forutsetninger for å kunne sette sammen et godt presterende team.

1.1 Problemstilling

Denne studien søker å bidra til forskningen på hvordan personlighet i team er relatert til teamets prestasjon i ulike typer oppgaver. Dette vil den gjøre ved å replikere en masteroppgave fra NHH og se om funn fra 2015 fremdeles gjelder i et nytt og større datasett samlet inn i 2016. Oppgaven søker med andre ord å bekrefte eller avkrefte, samt å videre drøfte implikasjonene av funnene knyttet til følgende problemstilling.

Hvordan er personlighet i team relatert til teamprestasjon i ulike typer oppgaver.

1.2 Personlighet og prestasjon i team

Hannah Ingersdatter Grøttum og Anna Marit Wågenes Tjomsås utførte i forbindelse med sin masteravhandling på NHH i 2015 en studie som så på sammenhengen mellom personlighet i teamet og teamets prestasjon. De følger et kull i et obligatorisk strategi-kurs, der elevene deles inn i team på starten av semesteret og gjennomfører ulike oppgaver frem til kursets slutt. Studien ble utført ved å bruke teamets personlighet, definert ved femfaktormodellen som uavhengige variabler, for å betrakte den avhengige variabelen teamprestasjon, definert som teamets score i forskjellige øvelser.

De tre øvelsene som ble benyttet er kalt strandet, papirtårn og escape-room. Øvelsene i seg selv ble kategorisert i henhold til et anerkjent verktøy for å se om sammenhengen mellom teamets personlighet og prestasjon er avhengige av oppgavetyper.

1.3 Struktur

I kapittel 2 vil jeg gjennomgå det teoretiske grunnlaget som ligger i grunn for de sentralene temaene problemstillingen tar opp. Jeg vil først introdusere hva definisjonen team innebærer, og hva som menes med teamets prestasjon. Deretter går jeg igjennom personlighet og hvordan den kan defineres ved bruk av femfaktormodellen, som er verktøyet denne oppgaven bruker. Videre presenteres relevant forskning for hvordan personlighet påvirker prestasjon, først på individuelt nivå, deretter for team. Til slutt presenteres funnene til Grøttum og Tjomsås (2015).

I kapittel 3 vil jeg betrakte teorien som ligger til grunn og den eksisterende forskningen for hver personlighetsdimensjon og se det i sammenheng med funnene til Grøttum & Tjomsås (2015), for deretter å formulere de sammenhengene jeg forventer å finne i form av hypoteser.

I kapittel 4 vil jeg forklare hvordan studiet har blitt gjennomført. Jeg vil først beskrive forskningsdesignet og studiens setting. Deretter følger en beskrivelse av hvilke data som har blitt benyttet og hvordan de er samlet inn. Til slutt i kapitlet vil studiens validitet, reliabilitet og etiske utfordringer drøftes kort.

I kapittel 5 vil jeg først presentere deskriptiv statistikk for datasettet og korrelasjonene som finnes mellom samtlige variabler. Videre vil resultatene av regresjonsanalysene presenteres for de modellene hvor det er funnet signifikante relasjoner. Deretter vil jeg betrakte hypotesene i lys av resultatene for å se om de kan beholdes.

Videre vil jeg i kapittel 6 drøfte funnene og deres implikasjon.

Til slutt vil jeg i kapittel 7 oppsummere funnene i lys av problemstillingen, drøfte begrensninger av studien og legge frem forslag til videre forskning.

2. Teori

Dette kapittelet vil presentere den teori som ligger til grunn for oppgaven.

2.1 Team

(Baker & Salas, 1997) Definerer et team som en enhet av to eller flere individer som er gjensidig avhengig av hverandre i arbeid rettet mot et felles mål. Ved å kombinere individenes evner, ressurser og tilgang på informasjon kan arbeid i team oppnå resultater et enkeltindivid ikke kan oppnå alene. I de fleste definisjoner av team ligger det også en størrelsesmessig begrensning, men de fleste er i størrelsesordenen 3-10 personer (Bell 2007).

I tillegg til felles mål og gjensidig avhengighet, trekker Thompson (2014) frem tre ytterlige karakteristikk som utdyper teamdefinisjonen:

For det første har et team tydelig identifiserbare medlemskap, både innad i teamet og utenfor, samt at et team er noenlunde stabilt over en tidsperiode. For det andre har et team en grad av autoritet til å styre sine egne prosesser. Til slutt operer de fleste team i en større sosial kontekst som det må forholde seg til, eksempelvis et universitet eller en arbeidsplass. Et teams sosiale kontekst, og hvilket formål det innebærer, vil være av betydning for hvordan teamet jobber for å nå målet. Mathieu, Maynard, Rapp, & Gilson (2008) trekker frem viktigheten av det vil kunne være veldig store forskjeller mellom team med hensyn på varighet av engasjementet, stabilitet og omgivelser. Et team som arbeider i en frivillig organisasjon kan for eksempel tenkes å ha en helt annen orientering for sine prosesser enn et team som jobber for en profittsøkende organisasjon. Likeledes vil et studentteam ved en utdanningsinstitusjon være forskjellig fra begge disse. (Taggar, 1997) Peeters et al. (2006 ; 2008) trekker frem at det ofte vil være mindre variasjon blant medlemmene i et studentteam enn hos et team som er satt sammen i en større og mer diversifisert organisasjon enn et universitet.

2.2 Prestasjon i Team

Teamprestasjon kan defineres som i hvilken grad teamet oppnår de mål og imøtekommer de forventninger som stilles (Devine & Philips, 2001). Et teams mål er som regel noe som skal oppnås – i motsetning til at teamet i seg selv skal *være* noe – for eksempel en poengscore, og er dermed konkret og målbart. Et team skal vanligvis også tilfredsstille krav fra oppdragsgiver, sluttbruker eller tilsvarende, og resultatmåling må ta hensyn til dette (Hackman & Wageman, 2005). Thompson (2014) argumenterer for at teamprestasjon er en kombinasjon av fire underliggende faktorer: Produktivitet, samsvar, læring og integrering.

For at disse faktorene skal kunne oppnås er det tre underliggende forhold som må være på plass.

Teamet må ha den nødvendige sammensetningen av evner eller ekspertise, som konkret kunnskap, ferdigheter, utdanning eller tilgang på informasjon. Videre trenger teamet et element av motivasjon eller engasjement for å drive arbeidet fremover. Til slutt er det nødvendig at teamet klarer å kommunisere godt og koordinere arbeidet slik at det utførelsen blir god.

Hva som betegnes som en god prestasjon for det enkelte team vil variere med hvilken kontekst teamet operer i, og hva som er teamets formål (Mathieu et al., 2008). For denne oppgaven vil teamprestasjon knyttes til allerede målte og tallfestede resultater fra de forskjellige oppgavene teamene har gjennomført.

2.3 Personlighet

“Personlighet er et samlebegrep for typiske kjennetegn ved et individs måte å tenke, føle og handle på i en rekke ulike situasjoner over en lengre tidsperiode” (Malt, 2018).

Det finnes mange definisjoner av personlighet, og det er et felt det har vært forsket ekstensivt på i mange år. Det er utviklet mange teorier og verktøy for hvordan personlighet best skal kunne måles og identifiseres, med et overordnet mål om å forstå menneskers atferd bedre.

Denne avhandlingen bygger videre på forskning gjort med et av de mest benyttede verktøyene i senere tid for å definere personlighet, femfaktormodellen, og vil ikke drøfte andre verktøy eller metoder for å måle personlighet.

2.3.1 Femfaktormodellen

Femfaktormodellen er det mest utbredte verktøyet i forskning på personlighet og prestasjon. (Kramer et al., 2014 ; Engvik & Føllesdal, 2005 ; Taggar, 97 ; Gurven et al., 2013)

Modellen benytter seg av fem forholdsvis brede personlighetsdimensjoner, som hver har en rekke tilhørende fasetter som eksemplifiserer hvordan en person som scorer henholdsvis høyt eller lavt på denne dimensjonen agerer i forskjellige settinger. Under følger en kort beskrivelse av hver av de fem personlighetsdimensjonene og deres tilhørende fasetter og attributter.

Emosjonell stabilitet (Nevrositet)

Denne dimensjonen forteller oss noe om i hvilken grad en person er følelsesmessig stabil. Dimensjonen spenner fra kjennetegn som selvsikker, rolig, tykkhudet og entusiastisk ved en høy score, til usikker, sint, deprimert og 'ha lett for å hisse seg opp' ved en lav score (Kaufmann & Kaufmann, 2009). En person med en lav score vil kunne vise tendenser til å bli deprimert og engstelig, være impulsiv og være utsatt for stress (Barrick & Mount, 1991).

Tidlige studier antok at emosjonell stabilitet ville være en av de beste prediktorene for teamprestasjon. Senere har det blitt gjort funn som tilsier at et terskelnivå av emosjonell stabilitet er positivt relatert til prestasjon opp til et tilfredsstillende nivå av prestasjon. Deretter har et nivå av emosjonell stabilitet utover terskelnivået ingen videre effekt på prestasjon. (Barrick & Mount, 1991; Barrick, Mount, & Judge, 2001).

Ekstroversjon

Dimensjonen ekstroversjon spenner fra kjennetegn som sosial, utadvendt, pratsom og aktiv ved en høy score, til tilbaketrukket, reservert, forsiktig og stillesittende ved en lav score. (Barrick & Mount, 1991)

Et individ som scorer høyt på denne dimensjonen vil ofte være et varmere menneske med hensyn på intimitet, være komfortabel med sin egen identitet og ha en evne til å kjenne positive følelser. Personer med en høy score på ekstroversjon vil som regel ha en preferanse for andres selskap (Kaufmann & Kaufmann, 2009).

Åpenhet

Dimensjonen Åpenhet spenner fra karakteristikk som fantasifull og følsom ved høye verdier, til trangsynt og ufølsom ved lave verdier. Dimensjonen blir gjerne kalt åpenhet for erfaring, og forteller i hvilken grad et individ er mottakelig for nye inntrykk og tolkninger. (Digman, 1990)

Et individ som scorer høyt på denne dimensjonen kan preges av følgende fasetter: En livlig fantasi som brukes ofte, estetisk sans eller en evne til å verdsette ulike kunstformer, nysgjerrig med tanke på nye ideer og tenkemåter, og en evne til å revurdere sine verdier og synspunkt, både politiske, sosiale og religiøse. (Barrick & Mount, 1991 ; Costa & McCrae, 1992 ; Kaufmann & Kaufmann, 2009).

Omgjengelighet

Dimensjonen omgjengelighet er et spekter som går fra kjennetegn som godhjertet, samarbeidsvillig og håpefull ved høye verdier, til ubarmhjertig eller kynisk, lite fleksibel og lite samarbeidsvillig ved lave verdier.

En personlighet med en høy score vil ofte være preget av fasetter som altruisme - som vil si å bry seg om andre mennesker, være generøs og hjelpsom -, beskjedenhet av den positive sorten og ettergivenhet.

Personer med en høy score på omgjengelighet er bedre til å tilrettelegge for et sosialt miljø i en

gruppe enn personer med lav score, og vil typisk etterstrebe sosialt positive situasjoner og opplevelser, og vil som følge av dette bidra til redusert intern konkurranse og et mer trivelig miljø i teamet. (Graziano et al., 1997)

Planmessighet

Dimensjonen planmessighet dekker et spekter av kjennetegn som går fra selvdisiplinert, ansvarsfull og strukturert ved høye verdier, til mangel på selvdisiplin, ustrukturert og uansvarlig ved lave verdier.

En person med høye verdier av planmessighet vil typisk være preget av fasetter som å være ambisiøs – sette seg mål og jobbe målrettet for å oppnå de-, reflektere over konsekvenser, pliktoppfyllende og kompetent, i den forstand at en er fornuftig og effektiv.

2.3.2 Personlighet og individuell prestasjon

Etter utviklingen av femfaktormodellen på 1980-tallet og dens økende popularitet ble det tidlig gjort forskning som knyttet personlighetsdimensjonene opp mot prestasjon i arbeid.

I en metaanalyse fra 1991 undersøker Barrick og Mount (1991) sammenhengen mellom personlighet og tre kriterier for jobbprestasjon for fem yrkesgrupper. De tre kriteriene er jobbferdigheter, opplæringsferdigheter og personaldata.

De tar for seg 117 ulike studier fra 1952 til 1988 som har sett på sammenheng mellom personlighet og prestasjon, eller om har relevante data, og konverterer studiene til femfaktormodellen og dens personlighetsdimensjoner.

Av signifikante funn finner de at planmessighet er en god prediktor for prestasjon på tvers av alle kriteriene og yrkesgruppene. De finner også at ekstroversjon er en gyldig prediktor for yrkesgruppene ledere og salgsrepresentanter, samt at ekstroversjon og åpenhet er gyldige prediktorer for opplæringsferdigheter. De finner ingen støtte for emosjonell stabilitet som prediktor, men de finner lave korrelasjoner knyttet til personlighetsdimensjonen. Forfatterne diskuterer videre om funnet kan skyldes en slags terskelverdi for emosjonell stabilitet og det å

fungere i arbeidslivet, og at det over denne terskelverdien ikke er noen prediktor for ulikhetene i jobbprestasjon.

Barrick et al. (2001) finner gjennom sin studie av 15 tidligere metaanalyser fra 90-tallet at emosjonell stabilitet og planmessighet er gode prediktorer for jobbprestasjon på tvers av ulike jobbtyper.

2.3.3 Personlighet og prestasjon i team

Siden har det blitt forsket mer på hvordan personlighet i team er relatert til prestasjon.

I en studie på arbeid i autonome arbeidsgrupper finner Thoms, Moore & Scott (1996) en positiv relasjon mellom ekstroversjon, planmessighet og emosjonell stabilitet, og egen mestringsevne.

Taggar (1997) var en av de første som benyttet femfaktormodellen for å predikere det enkelte teammedlemmets individuelle effektivitet, og teamets prestasjon som helhet. Han undersøkte personlighet i studentteam på et universitet i Ontario. 480 studenter fra kurset “Organizational Behaviour” valgte team de skulle jobbe sammen med gjennom semesteret på oppgaver som krevde problemløsning og kritisk tenkning. I studiet fant han positive relasjoner mellom planmessighet og åpenhet, og effektive team og teammedlemmer. Samtidig fant han at høye nivåer av ekstroversjon kunne hindre prestasjon, og forklarte det med sosiale gnisninger og for mye diskusjon. Taggar konkluderte med at de mest effektive teamene består av medlemmer som lå mellom det 66 og 92 persentil i ekstroversjon, og mellom det 66 og 100 persentil i åpenhet og planmessighet.

Barry og Stewart (1997) ser i sitt studie på hvordan personlighet målt ved femfaktormodellen, og da med særlig vekt på ekstroversjon og planmessighet, påvirker prosesser og resultat i små grupper. I motsetning til Taggar (1997) finner de kun en sammenheng mellom ekstroversjon, og ikke planmessighet, og gruppeprestasjoner ved kreativ problemløsning i autonome arbeidsgrupper. De konkluderer med at medlemmer med høy ekstroversjon bidro til arbeidet gjennom sosiale interaksjoner, men også gjennom bidrag i arbeidet. De tok arbeidet seriøst, var opptatt av kvalitet og hadde høye forventninger som de prøvde å leve opp til.

I en studie fra 1997 gjennomført av LePine et al. (1997) blir teamprestasjon i diversifiserte team, med sammenbundne oppgaver undersøkt. 204 studenter fra et stort universitet i Midtvesten i USA ble delt inn i 51 team med fire deltakere i hvert team og skulle gjennomføre oppgaven “Team Interactive Decision Exercise for Teams Incorporating Distributed Expertise” (TIDE²). Oppgaven går ut på at hvert teammedlem er en ansatt som er lært opp til å ha en unik ekspertise og teamene skal ved hjelp av hver ansatt sin ekspertise ta ulike avgjørelser. Teamene fordeles mellom to scenario - en marine kommando og kontroll-oppgave, og en sykehusoppgave. Hvert team har en teamleder som skal samle informasjon fra ekspertene for å ta avgjørelsene. Resultatet av øvelsene ble målt i hvor nøyaktig beslutningen var. Funnene i studien viser ingen store effekter på resultatet av leders eller ansattes score av planmessighet hver for seg, men de finner en signifikant relasjon på samspillet mellom leders score og de ansattes score. Dette samspillet viser at en lav score på planmessighet hos leder kan nøytraliseres av en ansattgruppe med høy score på planmessighet og indikerer at et høyt nivå av planmessighet hos både leder og ansatte er nødvendig for å få et godt resultat på oppgaven.

Kichuk og Wiesner (1997) gjennomførte en studie med studentteam som utforsket femfaktormodellen sin sammenheng med vellykkede team innenfor teknisk design. Oppgaven var å bygge et broprosjekt som måtte tilfredsstille diverse krav og spesifikasjoner. Dersom teamene klarte å oppnå et minstekrav i oppgaven ble de klassifisert som vellykkede, mens team som ikke klarte å bestå minstekravene ble klassifisert som ikke-vellykkede. De fant at vellykkede team hadde signifikant høyere nivåer av ekstroversjon, emosjonell stabilitet og omgjengelighet enn ikke-vellykkede team. Derimot fant de ingen relasjon for videre prestasjon blant de allerede vellykkede teamene. De fant ikke noen signifikant korrelasjon mellom teamets prestasjon og åpenhet eller planmessighet.

Barrick et al. (1998) utførte en studie som tok for seg sammenhengen mellom teammedlemmenes kognitive evne, teammedlemmenes personlighetsdimensjonene og teamprestasjon. Studien inkorporerte også teamets grad kommunikasjon, teamets levedyktighet, medlemmers grad av fleksibilitet og hvorvidt teamet delte på arbeid. I studien tok de for seg 652 respondenter fordelt på 51 arbeidsteam i amerikansk industri. Der fant de en signifikant positiv korrelasjon mellom gjennomsnittlig emosjonell stabilitet og prestasjon i team og mellom gjennomsnittlig emosjonell stabilitet og teamets levedyktighet.

Videre fant de en positiv relasjon mellom gjennomsnittsnivå og minimumsnivå av omgjengelighet og teamprestasjon, selv om dette var utenfor deres opprinnelige hypoteser. Teamets gjennomsnittsnivå og minimumsnivå av planmessighet var også positivt relatert til teamprestasjon. I tillegg var alle aggregeringer av ekstroversjon positivt relatert til samarbeidsvilje, som igjen var en sterk indikator på et velfungerende team.

I tillegg til funn på individuelt nivå fant Barrick & Mount (2001) i sin metastudie at emosjonell stabilitet og planmessighet var gode prediktorer for individets prestasjon i teamet. De finner i tillegg at omgjengelighet er en positiv indikator for teamarbeid og at det er en svak kobling mellom jobbprestasjon og omgjengelighet.

Halfhill et al., (2005) har gjort en feltstudie av militærteam hvor de undersøker effekten av planmessighet og omgjengelighet på teamets prestasjon. Medlemmer fra 47 team deltok i studien hvor de svarte på en undersøkelse om egne personlighetsdimensjoner og deres overordnede vurderte teamprestasjonen. Studien konkluderte med positiv korrelasjon mellom teamets prestasjonsvurdering og gjennomsnittlig score på omgjengelighet og planmessighet, samt mellom minimumsverdien av begge trekkene og prestasjonsvurderingen. I studien så de også på en potensiell synergieffekt mellom de to personlighetsdimensjonene og de fant at grupper med høy score på både planmessighet og omgjengelighet fikk høyere prestasjonsvurdering enn alle andre gruppesammensetninger. Funnet om positiv korrelasjon mellom de to trekkene og prestasjonsvurderingen er også gjeldende på individnivå.

Peeters et al.(2006) finner i deres metaanalyse av sammenhengen mellom teamsammensetning og teamprestasjon støtte for hypotesene om at et høyere nivå av omgjengelighet og planmessighet er positivt relatert til teamprestasjon. De finner også at variasjonen i omgjengelighet og planmessighet er negativt relatert til teamprestasjon.

Bell (2007) gjennomførte en større metastudie der hun tok for seg alle studier som fra 1980 hadde sett på sammenhengen mellom personlighet målt ved femfaktormodellen og prestasjon i team. I studien fant hun at gjennomsnittlig ekstroversjon var positivt relatert til teamprestasjon. Videre var det en positiv relasjon mellom emosjonell stabilitet og teamprestasjon. Gjennomsnittlig åpenhet var positivt relatert til teamprestasjon. For omgjengelighet fant hun at en positiv relasjon mellom gjennomsnittsnivå og minimumsnivå til teamprestasjon i feltstudier.

Planmessighet var også positivt relatert til teamprestasjon. Bell sitt studie konkluderer med andre ord at alle personlighetsdimensjonene jevnt over er positivt relatert til prestasjon i team.

I 2008 gjennomførte Peeters et al. (2008) en studie hvor 26 tverrfaglige studentlag fra tre nederlandske universiteter deltok i en konkurranse om å designe og bygge en robot som skulle utføre en spesifikk oppgave. Det ble brukt et *input-prosess-output* rammeverk for å studere sammenhengen mellom personligheten i teamene (input), designprosessen (prosess) og teamets prestasjon i konkurransen (output). Rammeverket sier at input kombineres for å påvirke prosessen og output, og at prosessen og output er relatert til hverandre. Forskerne fant at planmessighet og omgjengelighet var positivt relatert til generisk designatferd i både konsept- og utbyggingsfasen. I tillegg var generisk designatferd positivt relatert til teammedlemmenes vurdering av designets tekniske realisering og til konkurranseresultat.

Kramer, et al gjennomførte i 2014 en studie blant studenter for å se hvilken effekt personlighetssammensetningen i team hadde på teamets prestasjon i to forskjellige oppgavetyper. Teamene gjennomførte en tårnbyggingsoppgave, og forfatterne argumenterer for at det er en typisk sammenbundet oppgave der teamet er begrenset av det svakeste medlemmet. De gjennomførte også en typisk additiv oppgave, legge et puslespill, der summen av alles bidrag blir resultatet. De fant at variasjon i teamets ekstroversjon var positivt relatert til prestasjon i den additive oppgaven, og begrunner dette med at det er bedre med en balanse av dominerende og passive medlemmer, fremfor noen av ytterpunktene. Videre fant de at teamets minimumsnivå av emosjonell stabilitet var positivt relatert til prestasjon for den sammenbundne oppgaven. Dette argumenterte de for var fordi medlemmer med lave nivåer av emosjonell stabilitet var tilbøyelige til å komme i konflikt med andre medlemmer, og i oppgaver hvor man er avhengige av alle medlemmene vil det kunne ha en negativ effekt på hvor godt teamet samarbeider, og dermed prestasjonen. Til slutt fant de, i strid med hypotesen sin, at teamets minimumsnivå av planmessighet var negativt relatert til den sammenbundne oppgaven. De argumenterte for at dette muligens kunne være på grunn av teamets størrelse på 4, istedenfor 3 personer.

Grøttum & Tjomsås (2015) finner i sin avhandling en positiv relasjon mellom gjennomsnittsnivået av ekstroversjon teamprestasjon i øvelsen strandet.

I den samme øvelsen finner de en positiv relasjon mellom minimumsnivået av emosjonell stabilitet og teamprestasjon. De finner ingen flere funn for verken ekstroversjon eller emosjonell stabilitet i de to andre øvelsene, papirtårn og escape room. Videre finner de at maksimumsnivå av åpenhet er negativt relatert til om gruppen besto øvelsen eller ikke, samt hvor høyt tårnet var dersom ikke-bestått ble satt til 0. I tillegg finner de en svak negativ relasjon mellom variasjon i åpenhet og papirtårnets høyde dersom ikke-bestått = 0. For omgjengelig fant de at minimumsnivået var negativt relatert til teamprestasjon i escape-room øvelsen. I tillegg var gjennomsnittsnivået negativt relatert til om gruppen bestod eller ikke bestod papirtårnøvelsen. Personlighetsdimensjonen de hadde flest funn for var planmessighet. Gjennomsnittsnivået var positivt relatert til positivt relatert til teamprestasjon i strandet, og til om papirtårnøvelsen ble bestått eller ikke bestått. Gjennomsnitt var også positivt relatert til tårnets høyde hvis høyde ved ikke-bestått ble satt til null. Det var derimot en negativ signifikant sammenheng mellom planmessighet og tårnets høyde, uavhengig om det stod eller ikke. I tillegg fant de at gjennomsnittsnivået var negativt relatert til teamprestasjon i escape-room. Maksimumsnivå av planmessighet var, i likhet med gjennomsnitt, positivt relatert til hvorvidt papirtårnet stod eller ikke, og høyde dersom ikke-bestått ble satt til null. Maksimumsnivå var også negativt relatert til papirtårnets høyde. Til slutt fant de at minimumsnivå av planmessighet var positivt relatert til resultatene i escape-room øvelsen.

2.4 Oppgavetype

For å kunne si noe om hvilken sammenheng som finnes mellom personlighet og teamprestasjon for forskjellige oppgavetyper er det nødvendig å kunne kategorisere oppgavene. Ettersom Grøttum og Tjomsås (2015) benyttet seg av Ivan Steiners inndeling er det hensiktsmessig å beholde det som grunnlag for å kategorisere oppgavene også i denne utredningen.

Steiners typologi sorterer forskjellige typer oppgaver på bakgrunn av tre kategorier; komponent (delbarhet), fokus (kvantitet eller kvalitet) og gjensidig avhengighet.

Komponentkategorien ser på om oppgaven kan deles opp i delkomponenter som kan fordeles på teammedlemmene. En oppgave kan dermed være delelig eller ikke-delelig. Delelige oppgaver kjennetegnes av at oppgaven kan deles inn i deloppgaver som utføres av ulike teammedlemmer og som når de er utførte blir en del av resultatet på hovedoppgaven. Disse oppgavene kan være inndelt på forhånd (a, b & c), eller ha klare skiller innad i oppgaven som tillater at de løses individuelt. Ikke-delelige oppgaver er ikke mulige å dele opp i segmenter, og må løses av gruppen som helhet eller ved at ett (eller flere) teammedlemmer løser oppgaven alene.

Fokuskategorien vurderer hva målet for oppgaven er. Målet kan enten være kvantitet eller kvalitet. Denne kategorien deles også inn i to underkategorier; maksimering eller optimering. En maksimeringsoppgave fokuserer på kvantitet. Her vil høyere kvantum gi bedre utfall. En optimeringsoppgave vil bedømmes på kvalitet og man søker her den riktige eller optimale løsningen.

Kategorien gjensidig avhengighet forteller oss noe om hva oppgavetypen har å si for hvordan teamet kan jobbe sammen. Den består av fem oppgavetyper som blir beskrevet som strategier for hvordan individuelle bidrag i teamet kan kombineres.

Additive

I additive oppgaver jobber teammedlemmene først individuelt, før alle bidragene legges sammen og utgjør teamets produkt. Teamets produkt blir dermed summen av alle individenes bidrag, og blir dermed bedre enn det beste bidraget. Additive oppgaver er dermed kategorisert som delbare med maksimeringsfokus.

Kompensatoriske

I kompensatoriske oppgaver blir gruppens produkt regnet ut, ofte matematisk, ved å ta gjennomsnittet av de individuelle bidragene og benyttes gjerne der samarbeid ikke er ønskelig eller vanskelig å gjennomføre. I de situasjonene hvor dette er en naturlig løsning vil ofte gjennomsnittet av gruppen være bedre enn det beste individuelle bidraget.

Atskilte

I atskilte oppgaver må teamets medlemmer avgjøre hvilket individuelle bidrag som skal representere teamet. Teamet skal altså prøve å identifisere det beste bidraget og benytte det. I de fleste tilfeller vil teamets produkt her bli bedre enn det gjennomsnittlige bidraget, og noen ganger likt det beste.

Sammenbundne

I sammenbundne oppgaver må alle bidra, og alle bidragene er nødvendige for det ferdige produktet. For denne typen oppgaver vil det svakeste leddet avgjøre hvordan teamet presterer.

Avhengig av om oppgaven er delelig vil teamets produkt enten være likt det dårligste medlemmet (ikke-delelig) eller litt bedre enn det dårligste medlemmet (delelig).

Skjønnsmessige

Skjønnsmessige oppgaver lar teamet selv avgjøre hvordan de ønsker å benytte seg av de individuelle bidragene. Dermed avgjør gruppen hvilken kombinasjon av de foregående kategoriene de ønsker å benytte seg av. For denne typen oppgaver er teamets produkt helt avhengig av hvordan de velger å gå frem, så det er vanskelig å si noe om kvaliteten relativt til individene.

2.4.1 Strandet

Strandet er en øvelse som har som formål å illustrere fordelene ved å jobbe i team. Studentene fikk presentert et scenario hvor de nettopp hadde krasjet med fly i Sonora-ørkenen i USA og hvor målet var å overleve i ørkenen og få tak i hjelp slik at de kunne bli reddet og komme ut i live. De ble så presentert for 15 artikler som hadde overlevd flystyrten og som skulle rangeres etter deres viktighet for å nå målet om å komme seg ut. Artikkelen som skulle rangeres var alt fra klær og vann til lommekniv og en ladet pistol. Oppgaven finnes i vedlegg 9.3.1.

Øvelsen ble delt opp i to deler hvor den første delen besto av at hver student skulle sette opp sin egen prioriteringsliste. Så skulle teammedlemmene samles og sette opp en felles liste. Formålet med todelingen var å vise at listen som ble satt opp i fellesskap ble med lik fasiten enn de individuelle listene. Oppgavetypen kan kategoriseres som skjønnsmessig, hvor det som regel velges enten en atskilt eller kompensatorisk tilnærming, altså hvor man enten prøver å identifisere det beste bidraget og bruker det eller ved å ta et slags gjennomsnitt av de individuelle bidragene.

I oppgaven til Grøttum og Tjomsås ble poengsummene regnet ut på to måter. Gjennom den første fremgangsmåten ble poengsummen regnet ut ved at teamene fikk ett poeng for hver av artiklene på de fem øverste plasseringene som var i samsvar med fasiten. Den andre metoden for poengutregning baserte seg på hvor langt unna fasiten hver artikkel var plassert, og deretter ble alle summene til differansen summert. En høy score vil da reflektere en oppgave med mange svar langt unna fasiten, altså en dårlig besvarelse. En lav score vil således reflektere en god besvarelse. Min oppfatning er at den siste utregningen er mer relevant da den tar for seg hele

rangeringen og ikke utelukker noen artikler. Jeg mener det vil ta bort et element av tilfeldighet ved å inkludere alle artiklene, ettersom eliminering av mindre viktige artikler er en like stor del av oppgaven.

2.4.2 Papirtårn

Papirtårnøvelsen søker å vise hvordan uforutsette hendelser påvirker teamet og øvelsen brukes blant annet i teamutvikling i Statoil. Teamene fikk utdelt kartong, A4 ark, pappkopper, sugerør, teip, og saks, og fikk så beskjed om at de skulle bygge et så høyt tårn som mulig som skulle holde en kopp med vann i 10 sekunder ved slutten av øvelsen. Teamene fikk også beskjed om å utnevne en teamleder som skulle lede teamet gjennom øvelsen. Øvelsen er en typisk sammenbundet oppgave hvor alle teammedlemmene må bidra og siden det kun er ett tårn som skal bygges er den i utgangspunktet ikke-delelig. Den fullstendige oppgaven finnes i vedlegg 9.3.2.

Underveis i øvelsen kom instruktørene med ulike avbrytelser slik at teamene måtte endre strategi eller arbeidsfordeling. Avbrytelsene startet med at det mest aktive medlemmet måtte forlate rommet i 10 minutter. Deretter ble alle teamlederne bedt om å rotere og dermed lede et nytt team. Til slutt ble alle teamlederne tatt til side og fortalt at de som hadde bestilt tårnet trengte et mer robust tårn enn tidligere antatt og tårnet måtte nå klare å holde tre kopper med vann i stedet for en kopp. Teamlederne måtte så formidle det nye kravet til sine team og de måtte endre strategi for byggingen.

Målet i denne øvelsen er todelt; tårnet skal forbli stående og holde en kopp med vann, og det skal være så høyt som mulig. Grøttum og Tjomsås (2015) benytter seg av tre ulike målinger for å betrakte resultatet: (1) bestått eller ikke bestått, (2) høyde på tårnet uavhengig av om det står eller ikke, og (3) høyde på tårnet hvor høyden på tårnene som falt ble satt til null. For å kunne sammenligne og drøfte funnene er det naturlig å benytte seg av de samme målingene.

2.4.3 Case

Caseøvelsen er også en sammenbundet oppgave, men den kan anses som mer delelig enn papirtårnøvelsen. I caseøvelsen fikk teamene valget mellom de to casene Bookkeeper og Miles. De to casene kan finnes i vedlegg 9.3.3.

Første del av begge casene bestod av tre deloppgaver der teamet måtte benytte seg av kunnskap relatert til kurset for å drøfte temaer som ledelsesfilosofi, motivasjon og omorganisering av bedrifter. Besvarelsene ble levert skriftlig og vurdert av studentassistenter.

Andre del av caseøvelsen var en muntlig presentasjon av det valgte caset ved hjelp av powerpoint. Resultatet av øvelsen var delt i et skriftlig resultat, et muntlig resultat og et samlet resultat.

3. Hypoteser

Dette kapitlet vil summere den forskningen som er gjort på område tidligere, og vil sammen med funnene til Grøttum & Tjomsås (2015) forme utredningens hypoteser.

Utgangspunktet for de fleste av studiene på feltet er 'The big five personality dimensions and job performance', utført av Murray R. Barrick og Michael K. Judge (1991). Denne studien tok for seg sammenhengen mellom personlighet og jobbprestasjon på individuelt nivå. Senere er det blitt gjort studier og publisert flere anerkjente artikler som tar for seg problemstillingen på team- eller gruppenivå (Barrick et al., 2001 ; Bell, 2007 ; Halfhill et al., 2005 ; Kichuk & Wiesner, 1997 ; LePine et al., 1997 ; Peeters et al., 2006 ; Peeters et al., 2008 ; Taggar, 1997). Det er dog liten konsistens i funnene til de forskjellige studiene, som kan tyde på at det er noe som mangler, og (Kramer et al., 2014) har i sin studie, 'Personality and group performance: The importance of personality composition and work tasks', valgt å se hvordan ulike oppgavetyper påvirker sammenhengen mellom personlighet og prestasjon.

Hypotesene knyttet til oppgaven vil bli utledet ved en diskusjon for hver av de fem personlighetsdimensjonene i femfaktormodellen.

3.1 Emosjonell Stabilitet

Grøttum og Tjomsås (2015) fant bare et signifikant funn knyttet til emosjonell stabilitet, og det var en positiv relasjon mellom minimumsnivået og teamets prestasjon i øvelsen strandet. Dette funnet var i tråd med deres hypoteser, og også i tråd med funnene til Kramer et al. (2014). De fant derimot ikke noe funn knyttet til sin andre hypotese, at gjennomsnittsnivå av emosjonell stabilitet var positivt relatert til teamprestasjon.

Kichuk og Wiesner (1997) fant at team med høyere grad av emosjonell stabilitet har større sannsynlighet for å bestå en oppgave som tilfredsstilte et visst nivå i en oppgave som gikk ut på å designe broer. Dette er en oppgave som kan minne om papirtårn i utforming, og bør være en god indikator på utfall i den tekniske delen av papirtårn. Funnene til Barrick et al. (1998), Barrick et al (2001) og Bell (2007) peker mot at et generelt høyere nivå av emosjonell stabilitet har en positiv innvirkning på teamprestasjon over forskjellige typer arbeid.

Øvelsen papirtårn er i tillegg til det tekniske preget av forstyrrelser og avbrytelser, som også bør tale for at et team med høy grad av emosjonell stabilitet klarer å beholde roen og fortsette på oppgaven i en større grad enn team med et lavere nivå av emosjonell stabilitet, som blir stresset og presterer dårligere.

Med bakgrunn i dette forventer jeg å finne at høyere grad av emosjonell stabilitet er positivt relatert til teamprestasjon for alle oppgaver.

Hypotese 1

Emosjonell stabilitet er positivt relatert til teamprestasjon.

3.2 Ekstroversjon

Grøttum og Tjomsås (2015) finner i sin utredning sammenheng mellom ekstroversjon og teamresultat i strandetøvelsen, hvor økt nivå av ekstroversjon er positivt relatert til resultatet. Forfatterne diskuterer hvorvidt dette resultatet kan forklares av oppgavens karakter, da teammedlemmene ikke kjente hverandre og oppgaven ikke ga noen føringer for hvordan den burde løses. I de neste øvelsene hadde teammedlemmene fått tid til å bli kjent med hverandre slik at behovet for utadvendte medlemmer gjerne ble mindre.

I en metaanalyse fra 1991 finner Barrick og Mount at ekstroversjon er en prediktor for prestasjon blant ledere og salgsrepresentanter, samt for opplæringsferdigheter, på individnivå. På teamnivå har Barry og Stewart funnet sammenheng mellom ekstroversjon og gruppeprestasjoner ved kreativ problemløsning. Taggar har på sin side presentert et mer nyansert bilde av det ekstroverte teammedlemmet og finner at de mest effektive teamene består av medlemmer som ligger mellom det 66 og 92 persentil. I Kichuk og Wiesner sin studie måles resultatet som vellykket eller ikke-vellykket og de finner at vellykkede team hadde signifikant høyere nivå av ekstroversjon. I tillegg finner Bell at gjennomsnittlig ekstroversjon er positivt relatert til teamprestasjon.

På bakgrunn av tidligere empiri har jeg dermed formulert følgende hypotese for ekstroversjon:

Hypotese 2

Gjennomsnittlig ekstroversjon er positivt relatert til teamresultater i alle typer oppgaver.

3.3 Åpenhet

I utredningen til Grøttum og Tjomsås er maksimumsnivået av åpenhet negativt relatert til om teamene bestod øvelse 2 eller ikke, altså om papirtårnet sto. Det trekkes frem av forfatterne at dette kan skyldes at én person i teamet vil bygge veldig høyt og drar med seg de andre på å ta en stor risiko i byggingen.

I forskningen for øvrig finnes det få signifikante funn knyttet til personlighetsdimensjonene åpenhet og prestasjon. Barrick og Mount (1991) finner at åpenhet er en gyldig prediktor for opplæringsferdigheter og Bell (2007) finner at åpenhet er positivt relatert til teamprestasjon. I tillegg finner Taggar (1997) en positiv relasjon mellom åpenhet og effektive team og teammedlemmer, og han finner også at de mest effektive teamene består av medlemmer som ligger mellom det 66 og 100 persentil i åpenhet.

Da hovedvekten av forskningen ikke finner sammenhengen mellom åpenhet og prestasjon legger jeg følgende hypotese til grunn for min utredning:

Hypotese 3

Åpenhet vil ikke ha noen effekt på teamresultatene.

3.4 Omgjengelighet

I sitt studie finner Grøttum & Tjomsås (2015) ingen støtte for sin hypotese om at omgjengelighet i teamet er positivt relatert til resultatene. Derimot finner de en negativ relasjon mellom minimumsnivå av omgjengelighet og teamprestasjon for escape-room.

De trekker frem at en mulig forklaring for mangelen på funn er at for høy omgjengelighet på tvers av teamet kan trekke oppmerksomheten bort fra oppgaven. De spekulerer også i om et medlem med lav score på omgjengelighet alene kan sørge for at stemningen i teamet ikke tillater avsporinger.

Barrick et. al (1998) og Halfhill et al. (2005) fant at både gjennomsnittsnivå og minimumsnivå av omgjengelighet var positivt relatert til teamets prestasjon. Bell (2007) fant de samme relasjonene for feltstudier. Peeters et al. (2006) finner også en relasjon mellom høyere omgjengelighet i teamet og teamets prestasjon. De finner også en negativ relasjon mellom variasjon i omgjengelighet og prestasjon.

Kichuk og Wiesner (1997) finner støtte for at høyere score på omgjengelighet i teamet er positivt relatert til teamprestasjon.

Selv om det er en del generelle funn for at en høyere score på omgjengelighet er positivt relatert til prestasjon, så er det verdt å legge merke til at både Kramer et. al (2014) og Grøttum & Tjomsås (2015) ikke finner støtte for dette i to forholdsvis like sammenbundne oppgaver.

Hypotese 4

Gjennomsnittsnivå av omgjengelighet er ikke relatert til teamets prestasjon i sammenbundne oppgaver.

For andre oppgaver er det nok støtte til at jeg forventer at gjennomsnittlig nivå av omgjengelighet er positivt relatert til teamprestasjon.

Hypotese 5

Gjennomsnittsnivå av omgjengelighet er positivt relatert til teamets prestasjon i øvrige oppgaver.

3.5 Planmessighet

I utredningen til Grøttum og Tjomsås er det flere funn knyttet til planmessighet. I strandetøvelsen er planmessighet positivt relatert til teamresultatet og i papirtårnøvelsen er personlighetsdimensjonen positivt relatert til om teamene består og om de både bygger et tårn som står og et tårn som er høyt. For deres tredje øvelse, Escape room, er planmessighet negativt relatert til teamresultatet og det samme gjelder for høyden på tårnene i papirtårnøvelsen.

Det finnes også en rekke andre empiriske funn på planmessighet. Taggar (1997) har funnet positive relasjoner mellom planmessighet og effektive team og teammedlemmer, og Peeters et al. (2006, 2008) har funnet at planmessighet har et positivt relatert til teamprestasjon, men at variasjonen i planmessighet har en negativ effekt. LePine et al. (1997) finner i deres studie at i team med en leder er en høy score på planmessighet hos både leder og ansatte nødvendig for å få et godt resultat, og i en feltstudie av militærteam finner Halfhill et al. (2005) en positiv korrelasjon mellom teamets prestasjonsvurdering og gjennomsnittlig score på planmessighet. I tillegg finner Barrick et al. (1998) at teamets gjennomsnitt- og minimumsnivå av planmessighet er positivt relatert til teamprestasjon, og Bell finner også at planmessighet er positivt relatert til teamprestasjon.

Det er mange positive funn for planmessighet, men Kramer et al. (2014) fant, i strid med sin egen hypotese, at teamets minimumsnivå av planmessighet var negativt relatert til den sammenbundne oppgaven i deres studie. På bakgrunn av tidligere empiri er der derfor mye som tyder på at planmessighet generelt er en god prediktor for teamprestasjon. Øvelsen papirtårn i denne studien er designet med avbrytelser og forstyrrelser som kan tenkes å nøytralisere en positiv effekt av planmessighet. Jeg tror derfor ikke at et høyere nivå av planmessighet vil ha en effekt på denne øvelsen.

Hypotese 6

Planmessighet er positivt relatert til teamets prestasjon i strandet-øvelsen og i caset.

Hypotese 7

Planmessighet er ikke relatert til teamets prestasjon for papirtårnøvelsen.

4. Metode

Dette kapitlet vil forklare metoden for studien.

Først beskrives forskningsdesignet for studien, som er fremgangsmåten for hvordan problemstillingen og hypotesene skal besvares og testes.

Deretter gis det et overblikk over hvilken kontekst studien er satt i.

Videre forklares det hvordan datagrunnlaget for studien er samlet inn, hvilke variabler det benytter seg av og hvordan de ulike oppgavene har foregått.

Til slutt evalueres metoden med hensyn på validitet og reliabilitet.

4.1 Design

Denne utredningen er en replikering av en tidligere studie som søkte å belyse relasjonen mellom personlighet og teamprestasjon, og er preget av et deskriptivt design.

Studien benytter seg av målbare og empiriske data samlet inn fra øvelser og tester,

Utredningen søker å ytterligere forklare, bekrefte eller avkrefte de funnene som tidligere er gjort, og på den måten bidra til den eksisterende forskningen på området.

Dette vil den gjøre ved å teste hypoteser som er utarbeidet på grunnlag av den tidligere forskningen presentert i kapittel 2, som er en deduktiv metode.

Den andre delen av utredningen har en eksplorerende tilnærming, og søker å etablere om det er grunnlag for videre forskning på de sammenhenger det finner.

Begge delene av utredningen benytter seg av allerede innsamlet og tallfestet data, og er derfor kvantitative i sin natur. Allikevel vil den eksplorerende delen av utredningen være preget av en kvalitativ drøfting av de kvantitative resultatene.

4.2 Kontekst

Studien er gjennomført for FOKUS-programmet ved Norges Handelshøyskole og er en replikering av et tidligere studie som så på sammenhengen mellom personlighet og teamprestasjon. Både den opprinnelige studien og dette benytter seg av data samlet inn om studentene i et obligatorisk Strategi og ledelses- kurs.

Det første studien tok for seg kurset SOL020 i 2015, mens dette studien benytter seg av kursene SOL020 og SOL1, som på grunn av endringer i fagplanen er en gammel og ny versjon av det samme kurset og ble holdt samtidig.

Det resulterte i en stor respondentgruppe i forhold til den tidligere studien, og et godt grunnlag for å teste de relasjonene som ble funnet da.

Det er totalt 663 deltakere på de to kursene, inndelt i 23 storgrupper for deretter å være inndelt 168 team med 2-5 studenter per team.

4.3 Datainnsamling

Dette kapittelet vil kort beskrive hvilke data studien benytter og under hvilke forutsetninger de ble samlet inn.

Studentene gjennomførte i starten av kurset en personlighetstest for å definere det individuelle teammedlemmets personlighet.

I løpet av semesteret gjennomførte teamene tre øvelser på tre forskjellige tidspunkt der resultatene ble samlet inn etter hver øvelse.

Resultatene for de tre ulike oppgavetyper ble samlet inn ved oppgavens fullføring, på tre forskjellige tidspunkt.

4.3.1 Uavhengige variabler – Personlighetstest

Personlighetstesten ble gjennomført ved hjelp av en 44-enhets spørreundersøkelse, BFI-44 (vedlegg), der respondenten blir bedt om å vurdere seg selv på en 7 punkts Likert skala. Påstandene er relatert til hver sin personlighetsdimensjon. Det er 8 påstander knyttet til ekstroversjon, 8 påstander knyttet til emosjonell stabilitet (nevrositet), 9 påstander knyttet til omgjengelighet, 9 påstander knyttet til planmessighet og 10 punkter knyttet til åpenhet. Rekkefølgen på personlighetsdimensjonene er blandet, og noen av spørsmålene er reversert. Eksempelvis er påstand 43: ‘Du oppfatter at du vanligvis blir lett distraheret’ en påstand knyttet til planmessighet, men en lav score på påstanden er relatert til en høy score på planmessighet.

Ettersom utredningen tar for seg personlighet i team har de individuelle personlighetsdimensjonene blitt utregnet på fem forskjellige måter for å kunne beskrive teamet. Gjennomsnittsnivå er den samlede sum av teammedlemmenes score delt på antall teammedlemmer og gir et godt bilde på det generelle nivået av personlighetsdimensjonen i teamet. Maksimumsverdien er den høyeste verdien av en gitt personlighetsdimensjon målt blant teammedlemmene. Minimumsverdien er den laveste verdien av en gitt personlighetsdimensjon som er målt blant teammedlemmene. Standardavviksverdien er et mål på variasjon av en gitt personlighetsdimensjon i teamet, gitt ved den gjennomsnittlige avstanden til den gjennomsnittlige verdien. Lederverdien er den observerte verdien til teamets leder, som ble utnevnt blant teamene i starten av semesteret.

4.3.2 Avhengige variabler – Teamresultater

De avhengige variablene er resultatene de forskjellige teamene oppnådde i de tre forskjellige øvelsene.

For øvelsen strandet leverte gruppene inn sitt svar, der hver artikkel var plassert etter antatt viktighet for å kunne overleve. Grøttum & Tjomsås (2015) valgte her å gi ett poeng for hver artikkel teamet hadde plassert på de fem øverste plassene som også i fasiten var blant de fem viktigste artiklene.

Jeg har valgt en annen tilnærming til å vurdere denne øvelsen.

Ettersom det ikke står noe mer spesifikt i oppgaveteksten enn “Ranger følgende gjenstander ut fra deres viktighet for å overleve. (1 er viktigst, 15 er minst viktig)” går jeg ut ifra at de både individuelt og i team gjorde en innsats for å vurdere hele lista, og ikke bare finne frem til de fem øverste. Det bør ha blitt oppfattet som en like stor del av øvelsen å kunne identifisere de minst viktige artiklene som de viktigste.

Jeg har derfor valgt å score øvelsen ved å se hvor langt hver artikkel på teamets liste var fra sin fasitplassering, og deretter summere alle disse. Deretter er denne summen reversert ved å trekke hvert team sin score fra det teamet med den høyeste (dårligste) scoren sin score pluss en. Det ga en relativ fordeling der det dårligste teamet scoret 1, og det beste teamet scoret 51.

For øvelsen papirtårn ble det målt en score på tre forskjellige måter.

Den første måten var om oppgaven var bestått eller ikke bestått og ble scoret binært. 1 for bestått, 0 for ikke bestått. Den andre måten var tårnets høyde, uavhengig om det stod eller ikke.

Den tredje måten var en kombinasjon av de to første, altså tårnets høyde der høyden ble satt til null hvis oppgaven ikke ble bestått.

Caset ble vurdert på to måter, og har blitt scoret på tre måter i utredningen.

Caset var todelt, og teamene ble vurdert på skriftlig oppgave og muntlig fremføring.

Det ble gitt en score fra 0-50 på den skriftlige delen, og en tilsvarende score på den muntlige delen. Den tredje måten jeg har vurdert casescore på er den muntlige og skriftlige scoren slått sammen.

4.3.3 Korrelasjoner og regresjonsanalyser

Studien søker å betrakte sammenhengene mellom de ulike variablene

Dette er først gjort ved å se på de korrelasjoner som foreligger mellom variablene som kan gi et bilde på hvilke sammenhenger som finnes.

Deretter benyttes hierarkiske multiple regresjonsanalyser for alle målingene av personlighet i team og de ulike resultatene, samt kontrollvariabelen kjønn.

4.4 Validitet

Det stilles krav til studier om forskjellige typer kvalitetsmål for å sikre nødvendig relevans og gyldighet.

Intern validitet

Intern validitet handler om hvor riktig utført en studie er i forhold til at man kan konkludere med kausale sammenhenger. Det er ikke nødvendigvis en korrekt slutning å si at en personlighetsdimensjon påvirker teamprestasjon selv om en regresjonsanalyse kan trekke i retning av dette. Det kan være andre uavhengige variabler som påvirker resultatet, eller det kan være faktorer knyttet til hvordan dataene har blitt samlet inn.

Denne utredningen benytter oppgaver som er kontrollert og planlagt av akademisk personell med ekspertise på team og personlighet, og data som er samlet inn av erfarne studentassistenter i kontrollerte omgivelser. Studiet må derfor antas å ha en høy grad av intern validitet når det kommer til den data som er samlet inn og gjennomføringen av det.

Det er allikevel viktig å påpeke at det kan være mange andre faktorer enn kontrollvariabelen kjønn som kan ha en påvirkning på personlighet, og dermed på teamets prestasjon. Det kunne for eksempel vært nyttig å kontrollere for etnisitet, erfaring og kognitiv evne.

Ekstern validitet

Ekstern validitet handler om i hvilken grad funnene fra utredningen er gjeldende også utenfor studiens setting. Det refereres til som generaliserbarhet, og er et kvalitetsmål som vurderer om funnene fra studien for eksempel kan antas å være gjeldende hvis lignende oppgaver ble gjennomført i team ved et universitet i et annet land. I denne utredningen er den eksterne validiteten begrenset da den er gjennomført på en relativt homogen studentmasse i kontrollerte omgivelser for at den skal klare å trekke de slutningene den er ment til. Mindre ekstern validitet er med andre ord et nødvendig kompromiss for denne utredningen.

Begrepsvaliditet

Begrepsvaliditet handler om at utredningen måler det den har til hensikt å måle, og er nødvendig for at utredningens resultater skal gi mening og være til allmenn nytte.

Denne utredningen benytter vel utprøvde og godt aksepterte spørreskjemaer og oppgaver, og begrepsvaliditeten må antas å være god.

4.5 Reliabilitet

Reliabilitet handler om en at gjenskapning av studien vil gi de samme resultatene. Det sier med andre ord noe om hvor representativ studien er. Både BFI-44, som er et velprøvd verktøy for å måle personlighet (Engvik & Føllesdal, 2005), og oppgavene strandet og papirtårn er anerkjente og vil bidra til at studien har en høy grad av reliabilitet.

Studien er utført på studenter i et bestemt kull på NHH, og bør være mulig å gjenskape på lignende studentgrupper på økonomiutdanninger, men det må kunne antas at det er en mer homogen gruppe mennesker enn det man finner ved andre institusjoner eller organisasjoner.

4.6 Etikk

All data som er benyttet i denne utredningen har vært anonymisert, og forfatteren har ikke vært i kontakt med noen av deltakerne i de aktuelle kullene. Datainnsamlingen var registrert hos Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste og godkjent der da den ble gjort.. Det er ingen andre etiske perspektiver knyttet til utredningen.

5. Resultater

Dette kapitlet vil presentere resultatene av analysene jeg har gjort. Jeg vil starte med deskriptiv statistikk, så gå gjennom korrelasjonsmatrisen, før jeg avslutter med en gjennomgang av regresjonsanalysene.

5.1 Deskriptiv statistikk

Jeg ønsker å starte resultatkapitlet med å presentere dataene jeg har brukt i utredningen gjennom deskriptiv statistikk. I utredningen er det 168 team og i tabell 1 er personlighetsdimensjonene i teamene presentert. Personlighetsdimensjonene i teamene er målt ved gjennomsnittsverdi, maksimumsverdi, minimumsverdi, variasjon ved standardavvik og lederverdi.

I tabellen er variablene som beskriver teamets personlighet i den første kolonnen, og den beskrivende statistikken for hver variabel i de påfølgende kolonnene.

Eksempelvis beskriver variabelen 'Emosjonell Stabilitet gj.snitt' gjennomsnittsverdien av emosjonell stabilitet til teamene. Minimum for den vil være gjennomsnittsverdien til det teamet med lavest score av gjennomsnittlig emosjonell stabilitet. For å beskrive fordelingen av observasjonene er det nyttig å ta for seg målene skjevhet (skewness) og kurtose (kurtosis). Et sett med observasjoner med skjevhet på ± 1 og kurtose på ± 3 er tilstrekkelig normalfordelte. Tabellen viser at kravet om normalfordelte data er tilfredsstilt ved at alle målene av personlighetsdimensjoner ligger i de ønskede intervallene for skjevhet og kurtose.

Tabell 1-Deskriptiv Statistikk

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kjønnsfordeling (1=kvinne)	168	0,00	1,00	0,42	0,26	-0,02	-0,79
Emosjonell Stabilitet gj.snitt	168	3,16	5,97	4,85	0,49	-0,08	-0,08
Emosjonell Stabilitet max.verdi	168	4,50	7,00	5,80	0,55	-0,15	-0,58
Emosjonell Stabilitet min.verdi	168	1,75	5,43	3,85	0,75	-0,28	-0,34
Emosjonell Stabilitet variasjon	168	0,12	2,13	0,89	0,40	0,44	0,20
Emosjonell Stabilitet leder	168	1,88	7,00	4,84	1,02	-0,43	-0,14
Ekstroversjon gj.snitt	168	3,63	5,72	4,68	0,46	-0,02	-0,12
Ekstroversjon max.verdi	168	4,25	6,88	5,62	0,55	-0,12	-0,26
Ekstroversjon min.verdi	168	2,00	5,29	3,67	0,68	-0,07	-0,25
Ekstroversjon variasjon	168	0,18	1,97	0,89	0,36	0,37	-0,35
Ekstroversjon leder	168	2,00	6,71	4,67	0,98	-0,33	-0,38
Omgjengelighet gj.snitt	168	3,94	6,07	5,17	0,42	-0,42	-0,11
Omgjengelighet max.verdi	168	4,78	6,89	5,89	0,42	-0,23	0,02
Omgjengelighet min.verdi	168	2,22	5,78	4,39	0,70	-0,37	-0,18
Omgjengelighet variasjon	168	0,14	1,50	0,68	0,31	0,42	-0,48
Omgjengelighet leder	168	3,33	6,63	5,16	0,71	-0,45	-0,33
Planmessighet gj.snitt	168	3,44	6,33	5,23	0,42	-0,51	1,41
Planmessighet max.verdi	168	3,78	7,00	5,97	0,50	-0,55	1,18
Planmessighet min.verdi	168	2,44	5,78	4,44	0,62	-0,29	0,07
Planmessighet variasjon	168	0,14	1,53	0,70	0,30	0,38	-0,26
Planmessighet leder	168	2,78	7,00	5,28	0,82	-0,38	0,01
Åpenhet gj.snitt	168	3,31	6,02	4,52	0,50	0,11	-0,23
Åpenhet max.verdi	168	4,11	6,89	5,45	0,63	-0,13	-0,76
Åpenhet min.verdi	168	1,89	5,60	3,59	0,66	-0,02	-0,16
Åpenhet variasjon	168	0,11	2,02	0,85	0,35	0,38	-0,18
Åpenhet leder	168	2,11	6,50	4,50	0,91	0,13	-0,29
Valid N (listwise)	168						

Korrelasjonstabellen gir et overordnet bilde over sammenhengene som eksisterer blant de ulike variablene, og kan gi et inntrykk av hvilke forhold og sammenhenger som preger datasettet. Tabell 2 viser alle korrelasjonene mellom kontrollvariabelen kjønn, oppgavescorene og alle malinger av personlighetsdimensjonene. En fullstendig korrelasjonsmatrise kan finnes under vedlegg 9.2.

5.3 Regresjonsanalyser

Korrelasjonsmatrisen som ble presentert i forrige delkapittel viser relasjonen mellom to variabler. For å teste effekten av alle variablene samlet og hvilken effekt hver variabel har isolert sett har jeg benyttet multiple regresjonsanalyser. Regresjonsanalysene består av en kontrollvariabel, kjønnsfordeling, og de fem personlighetsdimensjonene i femfaktormodellen som uavhengige variabler. Resultatet av øvelsene vil være den avhengige variabelen. Hver regresjonsanalyse vil utføres i to steg. Det første steget vil det kun være kontrollvariabelen som er inkludert og i steg 2 vil de fem uavhengige variablene inkluderes sammen med kontrollvariabelen.

I analysene vil jeg se på hvordan de uavhengige variablene påvirker resultatet ved hjelp av betaverdien (β). Betaverdien forteller med hvor mye resultatet påvirkes dersom den uavhengige variabelen øker med en enhet. Jeg vil også se på forklaringsgraden til modellen (R^2) som forteller hvor mye av variasjonen i resultatene som kan forklares av modellen, og på endringen i forklaringsgrad (ΔR^2) fra steg 1 til steg 2 hvor jeg kontrollerer for kjønnsfordelingen.

Funnene fra regresjonsanalysene vil bli diskutert videre i neste kapittel.

5.3.1 Strandet

I den første øvelsen gjennomførte jeg regresjonsanalyser for gjennomsnittsmålinger, minimums- og maksimumsmålinger, standardavvik og leders score. Jeg vil presentere resultatene for regresjonsanalysene med gjennomsnittsverdier, minimumsverdier og standardavvik da disse analysene ga signifikante funn. De resterende analysene, maksimumsverdi og leders score, er presentert i 9.3.1.

Strandet - Gjennomsnittsverdier

Tabell 3 viser hvordan gjennomsnittsmålingene av de ulike personlighetsdimensjonene påvirker teamets resultat i strandetøvelsen.

Tabell 3-Regresjonsanalyse - Strandet - Gjennomsnitt

Regresjonsanalyse - Strandet - Gjennomsnittsverdier		
Kontrollvariabel	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kjønnsfordeling	-0,19 +	-0,27 *
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,20 +
Omgjengelighet		0,19 +
Planmessighet		0,02
Emosjonell Stabilitet		-0,23 *
Åpenhet		0,29 **
R ²	0,04	0,22 +
ΔR ²		0,19 **
N=84		
Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01		

I steg 1 av analysen blir kjønnsfordelingen signifikant på 10%-nivå med betaverdien -0,19. Verdien har negativt fortegn og siden verdien for mann er null og verdien for kvinne er en forteller betaverdien at jo større andel menn det er på et team, desto bedre gjør teamet det i øvelsen. I steg 2 er kontrollvariabelen signifikant på 5%-nivå og får en høyere verdi når de uavhengige variablene inkluderes.

Den største statistisk signifikante betaverdien er åpenhet. Denne variabelen er signifikant på 1%-nivå med en betaverdi på 0,29. En høy gjennomsnittlig score på åpenhet er dermed viktig for å oppnå et godt resultat i denne øvelsen. Den nest største betaverdien er emosjonell stabilitet. Variabelen er signifikant på 5%-nivå og trekker i negativ retning som viser at en høy score på

emosjonell stabilitet gir dårligere resultat i øvelsen. Ekstroversjon og omgjengelighet er signifikante på 10%-nivå og trekker i henholdsvis negativ og positiv retning.

Forklaringsgraden i modellen er på 22 % og signifikant på 10%-nivå ($R^2=0,22$, $p\leq 0,1$) i steg 2 av modellen hvor de uavhengige variablene er inkluderte. Dette betyr at 22 % av variasjonen i resultatene i denne øvelsen kan forklares av modellen som helhet. Endringen i forklaringsgraden fra steg 1 av analysen til steg 2 er signifikant på 1%-nivå og viser at personlighetsdimensjonene forklarer ytterligere 19 % ($R^2=0,19$, $p\leq 0,01$) av variasjonen i resultatet når det er kontrollert for effekten av kjønnsfordelingen i teamet.

Strandet - Minimumsverdier

Regresjonsanalysen med minimumsverdier tar for seg hvordan det laveste nivået av hver personlighetsdimensjon påvirker resultatet i den første øvelsen. Tabell 4 viser resultatene av denne analysen.

Tabell 4-Regresjonsanalyse - Strandet - Minimumsverdier

Regresjonsanalyse - Strandet - Minimumsverdier		
Kontrollvariabel	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kjønnsfordeling	-0,19 +	-0,26 *
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,00
Omgjengelighet		0,17
Planmessighet		-0,18
Emosjonell Stabilitet		-0,28 *
Åpenhet		0,09
R^2	0,04	0,17 +
ΔR^2		0,14 *

N=84

Std. Betakoeffisienter er vist + $p \leq .1$ * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$

Som i analysen med gjennomsnittsverdier er kjønnsfordelingen i teamet statistisk signifikant og påvirker resultatet ved at team med flere menn gjør det bedre i øvelsen. Emosjonell stabilitet er også signifikant og viser at når minimumsverdien blir høyere blir resultatet dårligere.

Modellen gir en forklaringsgrad på 17 % som er signifikant på 10%-nivå og endringen i forklaringsgrad fra steg 1 til steg 2 er 14 %. Personlighet sammen med kjønnsfordeling forklarer dermed 17 % av variasjonen i teamresultatene, og personlighet alene forklarer ytterligere 14 % når det er kontrollert for kjønnsfordeling.

Strandet - Standardavviksverdier

Tabell 5 viser resultatet av regresjonsanalysen utført med resultat av strandetøvelsen som avhengig variabel og variasjonsverdier i personlighetsdimensjonene gitt ved standardavviket som uavhengige variabler.

Tabell 5-Regresjonsanalyse - Strandet - Standardavviksverdier

Kontrollvariabel	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kjønnsfordeling	-0,19 +	-0,22 *
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,06
Omgjengelighet		-0,18 +
Planmessighet		0,15
Emosjonell Stabilitet		0,25 *
Åpenhet		0,10
R ²	0,04	0,15 +
ΔR ²		0,12 +

N=84

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Steg 2 av analysen viser at variasjonen i omgjengelighet i teamet er signifikant negativt relatert til teamets prestasjon i Strandet-øvelsen, mens variasjonen i emosjonell stabilitet er positivt relatert til resultatet. I tillegg er kjønnsfordelingen fremdeles signifikant negativ når variasjonen i de uavhengige variablene inkluderes.

I denne modellen er forklaringsgraden 0,15 og den er signifikant på 5%-nivå. Kjønnsfordelingen og variasjonen i personlighetsdimensjonene i teamet forklarer dermed 15 % av variasjonen i resultatene i strandetøvelsen. Endringen i forklaringsgraden er 0,12 og de uavhengige variablene forklarer dermed ytterligere 12 % når det kontrolleres for kjønnsfordeling.

5.3.2 Papirtårn

For papirtårnøvelsen ble det gjennomført regresjonsanalyser med gjennomsnittsmålinger av de uavhengige variablene, minimums- og maksimumsmålinger, og standardavvik. Ingen av modellene i analysene hadde en signifikant forklaringsgrad og ligger dermed vedlagt i kapittel 9.3.2. Det er dog verdt å nevne at emosjonell stabilitet er signifikant positivt relatert til høyden på tårnet og på om det stod, men kun på 5%-nivå i en modell med lav og ikke signifikant forklaringsgrad.

5.3.3 Case

I regresjonsanalysen av caseøvelsen tok jeg for meg totalt 15 modeller. Jeg delte caset opp i skriftlig case, muntlig case og samlet case, og satte så opp modellene med gjennomsnittsverdier, minimums- og maksimumsverdier, standardavviksverdier og leders score for personlighetsdimensjonene.

Modellene som ble signifikante var skriftlig case med gjennomsnittsverdier, skriftlig case med maksimumsverdier, skriftlig case med lederverdier og samlet case med maksimumsverdier. De resterende analysene finnes under vedlegg i 9.3.3

Skriftlig Case - Gjennomsnittsverdier

Regresjonsanalysen som er illustrert i tabell 6 under tar for seg resultatet av den skriftlige delen av caset med gjennomsnittsverdier av personlighetsdimensjonene i teamet.

Tabell 6-Regresjonsanalyse - Skriftlig Case - Gjennomsnittsverdier

Regresjonsanalyse - Skriftlig Case - Gjennomsnittsverdier			
Kontrollvariabel	Avhengig variabel - Resultat		
	Steg 1	Steg 2	
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,08	
Uavhengige variabler			
Ekstroversjon		-0,16 +	
Omgjengelighet		0,10	
Planmessighet		0,13	
Emosjonell Stabilitet		-0,10	
Åpenhet		-0,08	
R ²	0,03	0,11 *	
ΔR ²		0,07 *	
N=168			
Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01			

I første steg av analysen blir kontrollvariabelen signifikant på 10%-nivå med en verdi på 0,18. Det betyr at team med en høy andel av kvinner gjør det bedre enn team med en lav andel av kvinner.

Steg 2 av analysen viser at kjønnsfordelingen ikke lenger er signifikant når de uavhengige variablene inkluderes. Dette viser at det ikke er kjønnsfordelingen i seg selv som påvirker resultatet. Når det er kontrollert for kjønnsfordelingen blir ekstroversjon signifikant negativ med en verdi på -0,16. Team med høyere gjennomsnittsmåling på ekstroversjon får dermed dårligere resultat på det skriftlige caset.

Modellen som helhet er signifikant og forklaringsgraden i steg 2 viser at 11 % av variasjonen i resultatene på det skriftlige caset kan forklares av kontrollvariabelen og de uavhengige variablene. Endringen i forklaringsgraden forteller at personlighet forklarer ytterligere 7 % av variasjonen i resultatene på det skriftlige caset.

Skriftlig Case - Maksimumsverdier

I tabell 7 fremkommer resultatene av regresjonsanalysen med resultatet av det skriftlige caset som avhengig variabel og maksimumsverdiene av personlighetsdimensjonene som uavhengige variabler.

Tabell 7-Regresjonsanalyse - Skriftlig Case - Maksimumsverdier

Kontrollvariabel	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,13
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,06
Omgjengelighet		0,01
Planmessighet		0,17 *
Emosjonell Stabilitet		-0,14 +
Åpenhet		-0,11
R ²	0,03	0,10 *
ΔR ²		0,07 *

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Som i analysen med gjennomsnittsverdier forsvinner effekten av kjønnsfordelingen når de uavhengige variablene inkluderes og planmessighet og emosjonell stabilitet er de variablene som blir statistisk signifikante på henholdsvis 5%-nivå og 10%-nivå. Betaverdien for planmessighet forteller at jo høyere maksimumsverdien for planmessighet i teamet er desto bedre blir teamets resultat og betaverdien for emosjonell stabilitet viser at maksimumsverdien for emosjonell stabilitet er negativt relatert til teamets resultat på det skriftlige caset.

Forklaringsgraden til steg to av modellen er 0,10 som betyr at kontrollvariabelen og de uavhengige variablene kan forklare 10 % av variasjonen i resultatene i det skriftlige caset. Både forklaringsgraden og endringen i forklaringsgraden fra steg 1 til steg 2 er signifikante på 5%-nivå

og endringen i forklaringsgraden forteller at de uavhengige variablene forklarer ytterligere 7 % av variasjonen i resultatet.

Skriftlig Case - Lederverdier

Tabell 8 viser regresjonsanalysen hvor leders nivå personlighetsdimensjonene er de uavhengige variablene.

Tabell 8-Regresjonsanalyse - Skriftlig Case - Lederverdier

Regresjonsanalyse - Skriftlig Case - Lederverdier		
Kontrollvariabel	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,15 +
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,03
Omgjengelighet		0,20 *
Planmessighet		0,07
Emosjonell Stabilitet		-0,13
Åpenhet		0,00
R ²	0,03	0,09 *
ΔR ²		0,06 +
N=168		
Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01		

I steg 2 av modellen er det fremdeles en signifikant positiv effekt av kjønnsfordelingen når leders verdier av de uavhengige variablene inkluderes. Team med flere kvinner gjør det dermed fremdeles bedre uavhengig av leders score på personlighetsdimensjonene. I modellen er også personlighetsdimensjonen omgjengelighet signifikant positiv på 5%-nivå. En leder med høy verdi av omgjengelighet er dermed positivt relatert til resultatet av det skriftlige caset.

Modellen har en forklaringsgrad på 0,09 og forklarer dermed 9 % av variasjonen i resultatene i øvelsen. Både forklaringsgraden og endringen i forklaringsgrad er statistisk signifikant og endringen i forklaringsgrad forteller at de uavhengige variablene forklarer ytterligere 6 % av variasjonen i resultatet når det er kontrollert for kjønnsfordeling.

Samlet Case - Maksimumsverdier

Analysen av resultatet av det samlede caset med maksimumsverdier av personlighetsdimensjonene som uavhengige variabler vises i tabell 9.

Tabell 9-Regresjonsanalyse - Case Samlet - Maksimumsverdier

Regresjonsanalyse - Case samlet - Maksimumsverdier		
Kontrollvariabel	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,14 +
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,09
Omgjengelighet		-0,02
Planmessighet		0,18 *
Emosjonell Stabilitet		-0,10
Åpenhet		-0,07
R ²	0,03	0,09 *
ΔR ²		0,06 +
N=168		
Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01		

Gjennom begge stegene av modellen er kjønnsfordelingen statistisk signifikant og er positivt relatert til resultatet. I tillegg er maksimumsverdien for planmessighet signifikant positiv relatert til resultatet av det samlede caset.

Forklaringsgraden av modellens steg 2 er 0,09 og signifikant på 5%-nivå, og modellen kan dermed forklare 9 % av variasjonen i resultatet. Endringen i forklaringsgrad er også signifikant og viser at de uavhengige variablene forklarer 6 % av variasjonen i resultatet.

5.4 Hypotesetesting

Jeg vil i dette delkapitlet gå gjennom hypotesene og konstatere hvorvidt jeg finner støtte for disse.

5.4.1 Emosjonell stabilitet

Hypotesen knyttet til personlighetsdimensjonen emosjonell stabilitet var som følger:

Hypotese 1

Emosjonell stabilitet er positivt relatert til teamprestasjon.

For emosjonell stabilitet forventet jeg å finne en positiv relasjon til resultatet i strandet, papirtårn og case.

Av analysene i kapittel 5.3.1 kommer det frem at det er tre modeller med en signifikant forklaringsgrad for øvelsen strandet. Både høyere gjennomsnittsverdien og minimumsverdier er negativt relatert til teamprestasjon, og gir ikke støtte for hypotesen.

Det siste funnet var at variasjon i emosjonell stabilitet er positivt relatert til prestasjon, som ikke støtter hypotesen.

Ingen av modellene i analysen av papirtårnøvelsen hadde signifikant forklaringsgrad, men i tre av modellene var emosjonell stabilitet positivt relatert til resultatet og i en av modellene var emosjonell stabilitet negativt relatert til resultatet.

I modellen med standardavviksverdier av teamets personlighetsdimensjoner som uavhengige variabler og høyden på tårnet som avhengig variabel er emosjonell stabilitet positivt relatert til resultatet.

I modellen med minimumsverdier av teamets personlighetsdimensjoner som uavhengige variabler og hvorvidt tårnet sto eller ikke som avhengig variabel er emosjonell stabilitet også positivt relatert til resultatet.

I modellen med standardavviksverdier av teamets personlighetsdimensjoner som uavhengige

variabler og høyden på tårnet der ikke bestått tårn er satt til null som avhengig variabel er emosjonell stabilitet negativt relatert til resultatet.

Det ble også funnet en negativ relasjon mellom maksimumsverdien av emosjonell stabilitet i det skriftlige caset og resultatet.

Med grunnlag i funnene i analysen må hypotesen om at emosjonell stabilitet er positivt relatert til teamprestasjon i sammenbundne oppgaver forkastes.

5.4.2 Emosjonell stabilitet

For personlighetsdimensjonen ekstroversjon var hypotesen:

Hypotese 2

Gjennomsnittlig ekstroversjon er positivt relatert til teamresultater i alle typer oppgaver.

Av analysene i delkapittel 5.3 fremkommer det at det ikke er store effekter av ekstroversjon på resultatet i de tre øvelsene. I strandetøvelsen viser modellen med gjennomsnittsverdier av personlighetsdimensjonene som uavhengige variabler at gjennomsnittlig ekstroversjon i teamet er negativt relatert til resultatet i øvelsen, og i det skriftlige caset er det også en negativ sammenheng mellom gjennomsnittlig score på ekstroversjon og resultatet. Jeg finner dermed ingen støtte for hypotese 2.

5.4.3 Åpenhet

Da det er funnet lite i tidligere forskning som knytter åpenhet til prestasjon er hypotesen knyttet til denne personlighetsdimensjonen:

Hypotese 3

Åpenhet vil ikke ha noen effekt på teamresultatene.

De fleste analysene viste at åpenhet ikke hadde noen effekt på teamenes prestasjon. Likevel var det en signifikant positiv relasjon mellom gjennomsnittlig åpenhet og resultatet i strandetøvelsen.

Selv om det kun er ett funn på åpenhet må det konkluderes med at hypotesen forkastes. Dette med bakgrunn i at modellene i papirtårn-øvelsen ikke har en signifikant forklaringsgrad og at funnene her ikke tas med. Funnet i strandet-øvelsen er i tillegg av så stor betydning at det ikke kan ignoreres.

5.4.3 Omgjengelighet

Jeg har tatt for meg to hypoteser som omhandler personlighetsdimensjonen omgjengelighet:

Hypotese 4

Gjennomsnittsnivå av omgjengelighet er ikke relatert til teamets prestasjon i sammenbundne oppgaver.

Hypotese 5

Gjennomsnittsnivå av omgjengelighet er positivt relatert til teamets prestasjon i øvrige oppgaver.

Hypotesene under omgjengelighet sier at omgjengelighet kun vil være positivt relatert til resultatet i strandetoppgaven. Regresjonsanalysene viser at gjennomsnittsverdien av omgjengelighet er positivt relatert til resultatet i strandet og at variasjonen i omgjengelighet er negativt relatert til resultatet i denne oppgaven. Funnene finner dermed støtte for hypotese 5.

Når det gjelder hypotese 4 så viser analysene at lederverdien av omgjengelighet er positivt relatert til resultatet i caseøvelsen, men det er ingen effekt av gjennomsnittsverdien av omgjengelighet i caseøvelsen. Analysene i papirtårnøvelsen gir ingen gode modeller, men viser heller ingen effekt av omgjengelighet på resultatet. Hypotese 4 kan dermed delvis beholdes for caset, men ikke for papirtårn.

5.4.3 Planmessighet

For planmessighet har jeg også valgt å ta for meg to hypoteser:

Hypotese 6

Planmessighet er positivt relatert til teamets prestasjon i Strandet-øvelsen og i caset.

Hypotese 7

Planmessighet er ikke relatert til teamets prestasjon for papirtårnøvelsen.

Jeg har valgt å skille mellom de tre øvelsene på bakgrunn av gjennomføringen av øvelsene i stedet for på bakgrunn av oppgavetype. Resultatene av analysene viser at maksimumsverdiene av planmessighet positivt relatert til resultatet i både det skriftlige caset og i caset samlet. Hypotese 6 holder dermed ikke, men vil delvis støttes for skriftlig case og for det samlede caset. Når det gjelder papirtårn gir ikke analysene noen gode modeller og hypotese 7 må dermed forkastes.

6. Diskusjon

Formålet med utredningen er å undersøke sammenhengen mellom personlighet og prestasjon i team. Resultatene av analysene ble presentert i forrige kapittel og dette kapittelet søker å gi en kontekst til disse funnene. Jeg vil ta for meg hver personlighetsdimensjon og funnene for hver øvelse.

6.1 Emosjonell stabilitet

Kapittel 2 tok for seg en rekke studier som finner at emosjonell stabilitet er positivt relatert til prestasjon. I utredningen sin finner Grøttum & Tjomsås (2015) at minimumsnivå av emosjonell stabilitet er positivt relatert til poengscore i øvelsen strandet. På bakgrunn av denne forskningen antok jeg at emosjonell stabilitet ville være positivt relatert til teamprestasjon i sammenbundne oppgaver. Denne hypotesen fant jeg ikke støtte for i min utredning, men jeg vil ta for meg de funnene som har kommet frem.

Strandetøvelsen er en øvelse som kan kategoriseres som skjønnsmessig, hvor deltakerne som regel velger mellom en atskilt eller en kompensatorisk tilnærming. Jeg hadde ingen forventning om at emosjonell stabilitet skulle ha noen effekt på denne oppgaven, men jeg fant at både gjennomsnittsverdien og minimumsverdien av emosjonell stabilitet var negativt relatert til teamresultatet, og at standardavviksverdien var positivt relatert til resultatet. Resultatet forteller at et høyere gjennomsnittsnivå av emosjonell stabilitet i teamet gir dårligere resultat i øvelsen. Det forteller også at jo høyere score den med lavest score på emosjonell stabilitet i teamet har, desto dårligere gjør teamet det i øvelsen. En stor variasjon i grad av emosjonell stabilitet er derimot positivt relatert til resultatet.

Funnet i denne øvelsen er veldig interessant. Det indikerer at mer engstelige og usikre teammedlemmer er en ressurs for teamet. Årsaken til dette kan skyldes øvelsens tema. Det er mulig å anta at et mer engstelig teammedlem kan se flere utfordringer ved overlevelsen enn et teammedlem som er mer rolig. Siden det også fremkommer at variasjonen i grad av emosjonell stabilitet er positivt relatert til resultatet betyr det likevel at teamet trenger noen som holder roen i denne øvelsen.

I papirtårnøvelsen hadde ingen av modellene signifikant forklaringsgrad. Det kan likevel være interessant å diskutere hva som ble funnet i disse analysene. Minimumsverdien av emosjonell stabilitet var positivt relatert til hvorvidt tårnet stod eller ikke og variasjonen i teammedlemmenes emosjonelle stabilitet var negativt relatert til hvorvidt tårnet sto eller ikke. Dette betyr at jo høyere score det teammedlemmet med lavest score på emosjonell stabilitet har jo bedre gjør teamet det i øvelsen når resultatet måles etter om tårnet står og at stor variasjon i teammedlemmenes emosjonelle stabilitet gir et dårligere resultat. I tillegg var variasjonen i emosjonell stabilitet positivt relatert til høyden på tårnet uavhengig av om det stod eller ikke som betyr at stor variasjon i emosjonell stabilitet var relatert til høyere tårn når kun høyden var resultatmålet.

Papirtårn-øvelsen er preget av å være en stressende øvelse med avbrytelser og endringer underveis. At team som presterer godt består av medlemmer med ganske likt nivå av emosjonell stabilitet og at det medlemmet med det laveste nivået av emosjonell stabilitet fremdeles har et høyt nivå av personlighetsdimensjonen er dermed ikke veldig overraskende. At team med stor variasjon i emosjonell stabilitet bygger høyere tårn er derimot mer uventet. Da øvelsen i utgangspunktet er en stressende øvelse kan det tenkes at teammedlemmer som lettere lar seg stresse drives til å bygge høyere uten å nødvendigvis bygge mer stabilt som kan føre til høye tårn, men tårn som kanskje ikke står.

I det skriftlige caset er maksimumsverdien av emosjonell stabilitet negativt relatert til resultatet. Dette viser at et høyt nivå av emosjonell stabilitet hos den med høyest nivå av personlighetsdimensjonen fører til dårligere resultat i øvelsen for teamet. Mennesker med høyt nivå av emosjonell stabilitet kjennetegnes blant annet av å være selvsikre, rolige, tykkhudede og entusiastiske. I et skriftlig gruppearbeid kan dermed noen som er veldig avslappet og ikke lar seg stresse gjerne ta det mer med ro i arbeidet og ikke bidra like mye som ønskelig.

6.2 Ekstroversjon

Ekstroversjon har i forskningen ofte vært positivt relatert til arbeid i grupper. Jeg formulerte derfor en hypotese om at personlighetsdimensjonen ville være positivt relatert til teamresultater i alle typer oppgaver. Etter gjennomføring av analysene måtte derimot denne hypotesen forkastes. Resultatene av strandetøvelsen viste at ekstroversjon målt ved gjennomsnittsscore var negativt relatert til teamresultatet. Team med høyt gjennomsnittsnivå av ekstroversjon ville dermed gjøre det dårligere i øvelsen.

Funnene i strandetøvelsen kan belyses ved hjelp av noe Taggar (1997) fant i sin utredning. Han skriver blant annet at mennesker med høyt nivå av ekstroversjon kan være aktive, men ufokuserte teammedlemmer, og at de ofte kan være mer opptatte av å fortelle hva de selv mener enn å lytte til andre. strandetøvelsen er en overlevelsesøvelse hvor det er rimelig å anta at enkelte teammedlemmer sitter på mer kunnskap om temaet enn andre. Dersom medlemmer med mer relevant erfaring, for eksempel gjennom stor interesse for friluftsliv eller en nylig avsluttet førstegangstjeneste, ikke kommer gjennom i diskusjonen kan teamet gå glipp av mye relevant kunnskap som kunne bedret resultatet.

I det skriftlige caset er også gjennomsnittsscoren av ekstroversjon negativt relatert til resultatet. Dette er et forholdsvis overraskende funn, men kan muligens forklares med at personer som scorer høyt på blant annet beskrives som utadvendte, pratsomme og aktive, som gjerne er mer opptatt av det sosiale i gruppearbeidet enn det faktiske skriftlige arbeidet. I en gruppe der de fleste medlemmene preges av disse fasettene kan det føre til mer prat og mindre effektivt arbeid, og dermed dårligere resultater.

6.3 Åpenhet

For dimensjonen åpenhet forventet jeg ingen effekt på teamprestasjon for noen av øvelsene. Denne hypotesen måtte forkastes på grunn av manglende forklaringsgrad av modellene i papirtårn og på grunn av at det i strandetøvelsen var en positiv relasjon mellom gjennomsnittsverdien av åpenhet og resultatet.

Personer med høy score av åpenhet kjennetegnes gjerne ved en livlig fantasi, nysgjerrighet på nye ideer og tenkemåter, og evne til å revurdere sine egne synspunkt. Strandet er en øvelse i kreativ problemløsning som beskriver et scenario som er ukjent for de fleste. Studentene blir bedt om å sette opp sin egen rangering av artiklene før de skal møtes som gruppe og komme frem til en felles liste. Evnen til å kunne sette seg inn i dette ukjente scenarioet, til å høre og forstå andres ideer og tenkemåter, og til å revurdere sin egen rangering, er dermed avgjørende for å komme frem til felles liste man kan bli enige om.

6.4 Omgjengelighet

Det er mye støtte for den positive effekten av omgjengelighet på teamresultater i tidligere forskning. I denne utredningen forventet jeg likevel at personlighetsdimensjonen ikke ville være relatert til resultatet i papirtårnøvelsen og i caset. Dette er hovedsakelig på bakgrunn av funnene til Grøttum og Tjomsås og Kramer et al. Jeg fant støtte for hypotesen om at gjennomsnittsnivået av omgjengelighet ikke var relatert til teamprestasjon i caset, men modellene for papirtårn var for dårlige til å gi en endelig konklusjon. Hypotesen om at gjennomsnittsnivået av omgjengelighet i teamet var positivt relatert til teamresultatet i strandet fant jeg støtte for.

Personer som har høy score på omgjengelighet er samarbeidsvillige, hjelpsomme og prøver å legge til rette for sosialt positive situasjoner. I strandet-øvelsen legges det opp til at teamene selv skal velge hvordan de skal løse oppgaven noe som krever god kommunikasjon og godt samarbeid innad i teamet. I mine analyser fant jeg også en negativ relasjon mellom variasjonen i score og omgjengelighet i strandetøvelsen. Det er rimelig å anta at team som består av medlemmer som er relativt like på dette trekket vil fungere bedre da det blant annet kan være mindre konflikt på grunn av ulikt nivå av samarbeidsvilje. Dette funnet, sammen med funnet om en positiv relasjon av gjennomsnittsverdien i omgjengelighet er i tråd med Peeters et al. (2006) sine funn.

I det skriftlige caset fant jeg at leders score på omgjengelighet er positivt relatert til resultatet. En leder med gode samarbeidsevner, som er fleksibel og hjelpsom vil kunne bidra til at teamet får ut sitt fulle potensiale og dermed et bedre resultat.

6.5 Planmessighet

Planmessighet har i tidligere forskning ofte vært en god prediktor på prestasjon, både på individ- og på teamnivå. Grunnet oppgavenes natur valgte jeg likevel å ta for meg to hypoteser her. Jeg forventet at planmessighet ville være positivt relatert til teamets prestasjon i strandetøvelsen og i caset, men også at dimensjonen ikke ville være relatert til resultatet i papirtårn-øvelsen.

Papirtårnøvelsen var preget av mange endringer på kort tid, og på tross av funnene til Grøttum og Tjomsås forventet jeg at et høyt nivå av planmessighet i gruppen ikke ville ha noen effekt på resultatet. Under delkapittel 5.4 konkluderte jeg på bakgrunn av funnene med at det var delvis støtte for hypotesen om at planmessighet hadde effekt på resultatet i det skriftlige og det samlede caset, men jeg måtte forkaste hypotesen om at planmessighet ikke var relatert til resultatene i papirtårn-øvelsen grunnet manglende signifikant forklaringsgrad i modellene.

I både det skriftlige caset og i caset samlet fant jeg at maksimumsverdien av planmessighet i teamet var positivt relatert til resultatet. Høye verdier av planmessighet kjennetegnes av det å være strukturert og ansvarsfull og kunne sette seg mål som man jobber mot, og et teammedlem som har høy score på dette trekket vil kunne bidra til å organisere arbeidet godt og følge opp progresjonen.

7. Konklusjon

I dette kapittelet vil jeg oppsummere funnene i utredningen, diskutere begrensninger ved utredningen og legge frem forslag til videre forskning.

7.1 Konklusjon

Formålet med utredningen var å undersøke sammenhengen mellom personlighetsdimensjonene fra femfaktormodellen og teamprestasjon. Teamene skulle sammen gjennomføre tre ulike øvelser og resultatene fra øvelsene, samt personlighetstestene teammedlemmene tok i forkant, danner grunnlaget for utredningen.

I strandetøvelsen fant jeg at gjennomsnittsnivået av emosjonell stabilitet og ekstroversjon var negativt relatert til resultatet i øvelsen og at gjennomsnittsnivået av åpenhet og omgjengelighet var positivt relatert til resultatet. Øvelsen hadde også et funn på minimumsverdi av personlighetsdimensjonene hvor minimumsverdien av emosjonell stabilitet var negativt relatert til hvordan teamet presterte. Standardavviket hadde også betydning og viste at standardavviksverdiene av emosjonell stabilitet og omgjengelighet var henholdsvis positivt og negativt relatert til teamresultatet.

Analysen av papirtårnøvelsen viste at ingen av modellene hadde signifikant forklaringsgrad. Det er likevel verdt å nevne at minimumsverdien av emosjonell stabilitet var positivt relatert til resultatet når resultatet ble målt i om tårnet stod eller ikke, og at standardavviket av emosjonell stabilitet var positivt relatert til resultatet når målet kun var høyden på tårnet, uavhengig av om det stod eller ikke. Analysene viste også at standardavviksverdien av emosjonell stabilitet var negativt relatert til om tårnet stod eller ikke.

Caset hadde i utredningen tre resultatmål; det skriftlige resultatet, det muntlige resultatet og resultatet samlet. Analysene ga ingen funn for det muntlige resultatet, men jeg fant relasjoner mellom personlighetsdimensjonene og resultatet av det skriftlige caset og av caset samlet. I analysene av resultatet av det skriftlige caset fant jeg at maksimumsverdien av emosjonell stabilitet var negativt relatert til resultatet og at maksimumsverdien av planmessighet var positivt

relatert til resultatet. Da jeg så på gjennomsnittsverdiene fant jeg at gjennomsnittsverdien av ekstroversjon var negativt relatert til resultatet av det skriftlige caset. Jeg analyserte også lederverdiene av personlighetsdimensjonene og fant at for det skriftlige caset var omgjengelighet positivt relatert til resultatet i det skriftlige caset. For caset samlet fant jeg at maksimumsverdien av planmessighet var positivt relatert til resultatet.

Denne utredningen hadde også som formål å undersøke hvorvidt funnene fra utredningen til Grøttum og Tjomsås i 2015 fremdeles gjaldt i et nytt datasett hvor dataene stammet fra to nye kull ved NHH. Da Grøttum og Tjomsås hadde Escape Room som siste øvelse, er det kun de to første øvelsene, strandet og papirtårn jeg ser på. Utredningens konklusjon viser at det ikke er noen funn fra 2015 som også gjelder i dette datasettet. De eneste personlighetstrekkene som er av statistisk signifikans i begge utredningene er gjennomsnittsverdien av ekstroversjon og minimumsverdien av emosjonell stabilitet i strandetøvelsen, men effektene peker i motsatt retning. Der jeg fant at gjennomsnittsnivået av ekstroversjon var negativt relatert til resultatet, fant Grøttum og Tjomsås at gjennomsnittsnivået av ekstroversjon var positivt relatert til resultatet. Det samme gjaldt for minimumsverdien av emosjonell stabilitet hvor jeg fant en negativ relasjon til resultatet, mens Grøttum og Tjomsås fant en positiv relasjon.

På bakgrunn av sammenligningen med Grøttum og Tjomsås må det konkluderes med at det fremdeles er stor grad av usikkerhet knyttet til personlighetstrekkenes påvirkning på teamprestasjon i ulike typer oppgaver.

7.2 Begrensninger ved utredningen

Utredningens begrensninger dreier seg både om utvalget og om gjennomførelsen av analysene. Studien som utredningen er basert på har kun tatt for seg studentteam og selv om det er to kull med studenter er det et relativt lite utvalg. Ved kun å ta for seg studentteam vil det være vanskelig å generalisere funnene utover studenter. I tillegg vil det å kun ta for seg studenter ved ett studiested, som også er et relativt lite studiested, føre til at utvalget blir mer homogent enn dersom man hadde tatt for seg en større og mer spredt studentmasse.

Når det gjelder analysene burde det vært inkludert flere kontrollvariabler, blant annet en kontroll for kognitiv evne. Kognitive evner kunne ha vært undersøkt gjennom for eksempel en IQ-test, men da dette ikke var tilgjengelig for disse kullene var det ikke mulig å inkludere variabelen.

7.3 Forslag til videre forskning

Utredningens konklusjon er at det fremdeles er usikkerhet knyttet til relasjonene mellom personlighet og prestasjon i team. Likevel er det både i denne utredningen og i tidligere forskning funnet mye på området. Dette indikerer at det er en sammenheng mellom personlighetstrekk og prestasjon i team.

Videre vil det være interessant å undersøke hvordan ulike kombinasjoner av personlighetstrekk påvirker prestasjon i team. Denne typen forskning vil kunne bidra til å identifisere den beste teamsammensetningen gitt personene man har til rådighet, eller den ideelle leder for en gitt oppgave eller for et team med gitte personlighetstrekk, noe som vil kunne skape gode forutsetninger for god prestasjon.

8. Kilder

- Baker, D. P., & Salas, E. (1997). *Principles and measuring teamwork: A summary and look toward the future*. In M. T. Brannick, E. Salas, & C. Mahwah, NJ, US: Erlbaum.
- Barrick, M. R., Neubert, M. J., Mount, M. K., Stewart L. G. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83, 377–391. Hentet fra <http://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.377>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*(9), 9-30. Hentet fra <http://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Barrick, M.R., Mount, M.K. & Strauss, J.P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test for the mediating effect of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 78, 715-722.
- Barry, B., & Stewart, G. L. (1997). Composition, process, and performance in self-managed groups: The role of personality. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 62-78. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.1.62>
- Bell, S. T. (2007). Deep-level composition variables as predictors of team performance: a meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 92(3), 595-615. Hentet fra <http://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.595>

- Bunderson, J. S., & Sutcliffe, K. M. (2002). Comparing alternative conceptualizations of functional diversity on management teams: Process and performance effects. *Academy of Management Journal*, 45, 875– 893.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-290. doi:doi:10.1016/S0149-2063(97)90034-9
- Devine, D. J. (2002). A Review and Integration of Classification Systems Relevant to. *Group Dynamics*, 6(4), 291-310. doi:DOI: 10.1037//1089-2699.6.4.291
- Devine, D. J., & Philips, J. L. (2001). Do smarter teams do better? A meta-analysis of cognitive ability and team performance. *Small Group Research*, 32, 507-532.
- Devine, D. J., Clayton, L. D., Philips, J. L., Dunford, B. B., & Melner, S. B. (1999). Teams in Organizations. *Small Group Research*, 30, 678-711. doi:doi: 10.1177/104649649903000602
- Gurven, M., von Rueden, C., Massenkoff, M., Kaplan, H., Lero Vie, M. (2013) How Universal Is the Big Five? Testing the Five-Factor Model of Personality Variation Among Forager–Farmers in the Bolivian Amazon
American Psychology Association. 2013, Vol 104. (2). p 354-370.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440. Hentet fra <http://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221>
- Dunn, W.S., Mount, M.K., Barrick, M.R. & Ones, D.S. (1995). Relative importance of personality and general mental ability in managers' judgements of applicant qualifications. *Journal of Applied Psychology*, 80, 500-509.

- Engvik, H., & Føllesdal, H. (2005). "Big Five" på norsk. *Tidsskrift for Norsk Psykologiforening*, 42(2), 128-129. Hentet fra http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=288770&a=3
- Guzzo, R. A., & Dickson, M. W. (1996). Teams in Organizations: Recent Research on Performance and Effectiveness. *Annual Review of Psychology*, 47, 307-338. doi:DOI: 10.1146/annurev.psych.47.1.307
- Graziano, W. G., Hair, E. C., & Finch, J. F. (1997). Competitiveness mediated the link between personality and group performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1394–1408.
- Halfhill, T., Nielsen, T. M., Sundstrom, E., & Weilbaecher, A. (2005). Group Personality Composition and Performance in Military Service Teams. *Military Psychology*, 17(1), 41-54. doi:http://dx.doi.org/10.1207/s15327876mp1701_4
- Hollenbeck, J. R., DeRue, S. D., & Guzzo, R. (2004). Bridging the gap between I/O research and HR practice: Improving team composition, team training, and team task design. *Human Resource Management*, 43(4), 353-366.
- Hörmann, H. & Maschke, P. (1996). On the relation between personality and job performance of airline pilots. *The International Journal of Aviation Psychology*, 6, 171-178.
- Judge, T.A., Higgins, C.A., Thoresen, C.J. & Barrick, M.R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621-652.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i Organisasjon og Ledelse* (5 utg). Bergen: Fagbokforlaget.

- Kichuk, S. L., & Wiesner, W. H. (1997). The big five personality factors and team performance: implications for selecting successful product design teams. *Journal of Engineering and Technology Management*, 14(3), 195-221. doi:doi:10.1016/S0923-4748(97)00010-6
- Kramer, A., Bhawe, D. P., & Johnson, T. D. (2014). Personality and group performance: The importance of personality composition and work tasks. *Personality and Individual Differences*, 132-137. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2013.10.019
- Kurtzberg, T. R., & Amabile, T. M. (2001). From Guilford to Creative Synergy: Opening the Black Box of Team-Level Creativity. *Creativity Research Journal*, 13(3-4), 285-294. doi:http://dx.doi.org/10.1207/S15326934CRJ1334_06
- Laustsen, E. (2016, November 6). Disse egenskapene vil næringslivet ha nå. *Dagens Næringsliv*. Hentet November 11, 2016 fra <http://www.dn.no/talent/2016/11/06/1755/Karriere/disse-egenskapene-vil-naeringslivet-ha-na>
- LePine, J. A., Hollenback, J. R., Ilgen, D. R., & Hedlund, J. (1997). Effects of individual differences on the performance of hierarchical decision-making teams: Much more than g. *Journal of Applied Psychology*, 803-811. doi:http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.803
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1990). Progress in small group research. *Annual Review of Psychology*, 41, 585-634. doi:10.1146/annurev.ps.41.020190.003101
- Malt, U. (2018, Mai 15). Personlighet. *Store Norske Leksikon*. Hentet Mai, 15 fra <https://snl.no/personlighet>
- Mathieu, J., Maynard, T. M., Rapp, T., Gilson, L. (2008). Team Effectiveness 1997-2007: A Review of Recent Advancements and a Glimpse Into the Future. *Journal of Management*, 34 (3). 410-476. <https://doi.org/10.1177/0149206308316061>

- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A Temporally Based Framework and Taxonomy of Team Processes. *Academy of Management Review*, 26(2), 356-376.
doi:10.5465/AMR.2001.4845785
- Neuman, G. A., & Wright, J. (1999). Team effectiveness: beyond skills and cognitive ability. *The Journal of Applied Psychology*, 43(3), 376-389. doi:<http://doi.org/10.1037/0021-9010.84.3.376>
- Peeters, M. A., Rutte, C. G., van Tuijl, H. F., & Reymen, I. M. (2008). Designing in Teams: Does Personality Matter? *Small Group Research*, 39(4), 438-467.
doi:10.1177/1046496408319810
- Peeters, M. A., van Tuijl, H. F., Rutte, C. G., & Reymen, I. M. (2006). Personality and team performance: a meta-analysis. *European Journal of Personality*, 377-396.
doi:<http://doi.org/10.1002/per.588>
- Rothmann S., Coetzer E. P. (2003) The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29 (1), 68-74
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). Research methods for business students (5 utg). Essex: Pearson Education.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Steiner, I. D. (1972). Group Process and Productivity. New York: Academic Press.

- Stevens M.J., Champion M. A. (1994) The Knowledge, Skill, and Ability Requirements for Teamwork: Implications for Human Resource Management. *Journal of Management*, 20(2) 503-530. <https://doi.org/10.1177/014920639402000210>
- Sutton, A. (2015). *Work Psychology in Action*. New York: Palgrave Macmillian.
- Taggar, S. (1997). Personality, Cognitive Ability and Behaviour: The Antecedents of Effective Autonomous Work Teams. *Doctorate*, McMaster University.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44(4), 703-742.
doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00696.x
- Thompson, L. (2014). *Making The Team* (4. utg.). Essex: Pearson Education.
- Webber, S. S., & Donahue, L. M. (2001). Impact of highly and less job-related diversity on work group cohesion and performance: A metaanalysis. *Journal of Management*, 27, 141–162

9. Vedlegg

9.1 Regresjonsanalyser

9.1.1 Strandet

Vedlegg Regresjonsanalyse 1

Regresjonsanalyse - Strandet - Gjennomsnittsverdier

Kontrollvariabel	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kjønnsfordeling	-0,19 +	-0,27 *
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,20 +
Omgjengelighet		0,19 +
Planmessighet		0,02
Emosjonell Stabilitet		-0,23 *
Åpenhet		0,29 **
R ²	0,04	0,22 +
ΔR ²		0,19 **

N=84

Std. Betakoeffisienter er vist + $p \leq .1$ * $p \leq .05$ ** $p \leq .01$

Vedlegg Regresjonsanalyse 2

Regresjonsanalyse - Strandet - Minimumsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	-0,19 +	-0,26 *
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,00
Omgjengelighet		0,17
Planmessighet		-0,18
Emosjonell Stabilitet		-0,28 *
Åpenhet		0,09
R ²	0,04	0,17 +
ΔR ²		0,14 *

N=84

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 3

Regresjonsanalyse - Strandet - Standardavviksverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	-0,19 +	-0,22 *
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,06
Omgjengelighet		-0,18 +
Planmessighet		0,15
Emosjonell Stabilitet		0,25 *
Åpenhet		0,10
R ²	0,04	0,15 +
ΔR ²		0,12 +

N=84

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 4

Regresjonsanalyse - Strandet - Maksimumsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	-0,19 +	-0,19
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,14
Omgjengelighet		0,06
Planmessighet		0,05
Emosjonell Stabilitet		-0,02
Åpenhet		0,19 +
R ²	0,04	0,09 +
ΔR ²		0,06

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 5

Regresjonsanalyse - Strandet - Lederverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	-0,19 +	-0,21 +
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,10
Omgjengelighet		0,03
Planmessighet		0,00
Emosjonell Stabilitet		-0,14
Åpenhet		0,06
R ²	0,04	0,07 +
ΔR ²		0,04

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

9.1.2 Papirtårn

Vedlegg Regresjonsanalyse 6

Regresjonsanalyse - Papirtårn Bestått - Gjennomsnitt

Kontrollvariabel	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kjønnsfordeling	0,00	-0,01
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,10
Omgjengelighet		0,04
Planmessighet		0,06
Emosjonell Stabilitet		0,08
Åpenhet		-0,08
R ²	0,00	0,04
ΔR ²		0,04

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 7

Regresjonsanalyse - Papirtårn Bestått - Maksimum

Kontrollvariabel	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kjønnsfordeling	0,00	-0,06
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,09
Omgjengelighet		0,06
Planmessighet		0,15
Emosjonell Stabilitet		-0,05
Åpenhet		-0,06
R ²	0,00	0,04
ΔR ²		0,04

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 8

Regresjonsanalyse - Papirtårn Bestått - Minimum

Kontrollvariabel	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kjønnsfordeling	0,00	0,04
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,02
Omgjengelighet		0,00
Planmessighet		-0,01
Emosjonell Stabilitet		0,18 +
Åpenhet		-0,05
R ²	0,00	0,04
ΔR ²		0,04

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 9

Regresjonsanalyse - Papirtårn Bestått - Standardavvik

Kontrollvariabel	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kjønnsfordeling	0,00	0,00
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,03
Omgjengelighet		0,04
Planmessighet		0,11
Emosjonell Stabilitet		-0,18 *
Åpenhet		0,03
R ²	0,00	0,04
ΔR ²		0,04

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 10

Regresjonsanalyse - Papirtårn Høyde - Gjennomsnitt

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	-0,05	-0,04
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,02
Omgjengelighet		-0,01
Planmessighet		-0,07
Emosjonell Stabilitet		0,01
Åpenhet		-0,04
R ²	0,00	0,01
ΔR ²		0,01

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 11

Regresjonsanalyse - Papirtårn Høyde - Maksimum

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	-0,05	0,00
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,05
Omgjengelighet		-0,02
Planmessighet		-0,12
Emosjonell Stabilitet		0,14
Åpenhet		-0,04
R ²	0,00	0,03
ΔR ²		0,03

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 12

Regresjonsanalyse - Papirtårn Høyde - Minimum

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	-0,05	-0,08
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,12
Omgjengelighet		-0,01
Planmessighet		-0,01
Emosjonell Stabilitet		-0,11
Åpenhet		-0,04
R ²	0,00	0,02
ΔR ²		0,02

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 13

Regresjonsanalyse - Papirtårn Høyde - Standardavvik

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	-0,05	-0,03
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,13
Omgjengelighet		0,00
Planmessighet		-0,10
Emosjonell Stabilitet		0,16 +
Åpenhet		-0,02
R ²	0,00	0,04
ΔR ²		0,04

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 14

Regresjonsanalyse - Papirtårn - Gjennomsnittverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,00	0,01
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,11
Omgjengelighet		0,08
Planmessighet		0,01
Emosjonell Stabilitet		0,11
Åpenhet		-0,04
R ²	0,00	0,04
ΔR ²		0,04

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 15

Regresjonsanalyse - Papirtårn - Maksimumsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,00	-0,04
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,06
Omgjengelighet		0,09
Planmessighet		0,10
Emosjonell Stabilitet		0,02
Åpenhet		-0,02
R ²	0,00	0,03
ΔR ²		0,03

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 16

Regresjonsanalyse - Papirtårn - Minimumsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,00	0,04
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,10
Omgjengelighet		0,01
Planmessighet		-0,05
Emosjonell Stabilitet		0,13
Åpenhet		-0,04
R ²	0,00	0,03
ΔR ²		0,03

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 17

Regresjonsanalyse - Papirtårn - Standardavvik

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,00	0,01
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,05
Omgjengelighet		0,05
Planmessighet		0,11
Emosjonell Stabilitet		-0,12
Åpenhet		0,03
R ²	0,00	0,03
ΔR ²		0,03

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

9.1.3 Case

Vedlegg Regresjonsanalyse 18

Regresjonsanalyse - Case Muntlig - Gjennomsnittsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,12	0,08
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,02
Omgjengelighet		0,05
Planmessighet		0,09
Emosjonell Stabilitet		-0,07
Åpenhet		0,06
R ²	0,01	0,03
ΔR ²		0,02

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 19

Regresjonsanalyse - Case Muntlig - Maksimumsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,12	0,11
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,09
Omgjengelighet		-0,05
Planmessighet		0,13 +
Emosjonell Stabilitet		-0,03
Åpenhet		-0,01
R ²	0,01	0,04
ΔR ²		0,03

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 20

Regresjonsanalyse - Case Muntlig - Minimumsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,12	0,09
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,02
Omgjengelighet		0,13
Planmessighet		0,08
Emosjonell Stabilitet		-0,06
Åpenhet		0,09
R ²	0,01	0,05
ΔR ²		0,03

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 21

Regresjonsanalyse - Case Muntlig - Standardavviksverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,12	0,11
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,09
Omgjengelighet		-0,14 +
Planmessighet		0,06
Emosjonell Stabilitet		0,04
Åpenhet		-0,08
R ²	0,01	0,05
ΔR ²		0,03

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 22

Regresjonsanalyse - Case Muntlig - Lederverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,12	0,10
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,04
Omgjengelighet		0,10
Planmessighet		-0,04
Emosjonell Stabilitet		-0,02
Åpenhet		-0,02
R ²	0,01	0,02
ΔR ²		0,01

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 23

Regresjonsanalyse - Skriftlig Case - Gjennomsnittsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,08
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,16 +
Omgjengelighet		0,10
Planmessighet		0,13
Emosjonell Stabilitet		-0,10
Åpenhet		-0,08
R ²	0,03	0,11 *
ΔR ²		0,07 *

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 24

Regresjonsanalyse - Skriftlig Case - Maksimumsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,13
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,06
Omgjengelighet		0,01
Planmessighet		0,17 *
Emosjonell Stabilitet		-0,14 +
Åpenhet		-0,11
R ²	0,03	0,10 *
ΔR ²		0,07 *

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 25

Regresjonsanalyse - Case Skriftlig - Minimumsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,15 +
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,16 +
Omgjengelighet		0,09
Planmessighet		0,10
Emosjonell Stabilitet		-0,01
Åpenhet		0,01
R ²	0,03	0,07 *
ΔR ²		0,04

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 26

Regresjonsanalyse - Case Skriftlig - Standardavviksverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,19 *
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,10
Omgjengelighet		-0,06
Planmessighet		0,10
Emosjonell Stabilitet		-0,06
Åpenhet		-0,09
R ²	0,03	0,06 *
ΔR ²		0,03

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 27

Regresjonsanalyse - Skriftlig Case - Lederverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,15 +
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,03
Omgjengelighet		0,20 *
Planmessighet		0,07
Emosjonell Stabilitet		-0,13
Åpenhet		0,00
R ²	0,03	0,09 *
ΔR ²		0,06 +

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 28

Regresjonsanalyse - Case samlet - Gjennomsnittsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,09
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,11
Omgjengelighet		0,09
Planmessighet		0,13
Emosjonell Stabilitet		-0,10
Åpenhet		-0,01
R ²	0,03	0,08 *
ΔR ²		0,05

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 29

Regresjonsanalyse - Case samlet - Maksimumsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,14 +
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,09
Omgjengelighet		-0,02
Planmessighet		0,18 *
Emosjonell Stabilitet		-0,10
Åpenhet		-0,07
R ²	0,03	0,09 *
ΔR ²		0,06 +

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 30

Regresjonsanalyse - Case samlet - Minimumsverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,14 +
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		-0,08
Omgjengelighet		0,13
Planmessighet		0,10
Emosjonell Stabilitet		-0,04
Åpenhet		0,06
R ²	0,03	0,07 *
ΔR ²		0,04

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Vedlegg Regresjonsanalyse 31

Regresjonsanalyse - Case samlet - Standardavviksverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,17 *
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,00
Omgjengelighet		-0,13
Planmessighet		0,09
Emosjonell Stabilitet		-0,01
Åpenhet		-0,10
R ²	0,03	0,06 *
ΔR ²		0,03

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

Regresjonsanalyse - Case samlet - Lederverdier

	Avhengig variabel - Resultat	
	Steg 1	Steg 2
Kontrollvariabel		
Kjønnsfordeling	0,18 *	0,15 +
Uavhengige variabler		
Ekstroversjon		0,04
Omgjengelighet		0,18 *
Planmessighet		0,01
Emosjonell Stabilitet		-0,09
Åpenhet		-0,02
R ²	0,03	0,07 *
ΔR ²		0,04

N=168

Std. Betakoeffisienter er vist + p ≤ .1 * p ≤ .05 ** p ≤ .01

9.2 Korrelasjonsmatrise

Vedlegg Korrelasjonsmatrise 1

Korrelasjonsmatrise: Alle variabler																																
Kontrollvariabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1 Kjønsfordeling (1=kvinne)	1																															
Ahengige variabler - Resultat																																
2 Papiråm høyde i cm	0.02	1																														
3 Papiråm stød =1, fall=0	-0.03	-.347**	1																													
4 Papiråm høyde hvis det stod	0.01	0.10	.870**	1																												
5 L/Differanse ill borti/Reversert	-.188*	-0.05	-0.11	-0.11	1																											
6 Munnlig casescore 0-50	0.12	-0.04	0.00	-0.02	-0.01	1																										
7 Skriftlig casescore 0-50	.181**	-0.12	0.02	-0.08	0.07	.413**	1																									
8 Total casescore 0-100	.176*	-0.09	0.01	-0.06	0.03	.856**	.825**	1																								
Gjennomsnittsværdier																																
9 Ekstroversjon	-0.06	0.02	.124*	.147*	-.186*	-0.02	-.181**	-.115*	1																							
10 Omgjengelighet	.281**	-0.04	0.07	0.10	0.07	0.09	.144*	.137*	0.09	1																						
11 Planmessighet	0.10	-0.07	0.10	0.06	-0.04	0.100+	.146*	.145*	.164*	.251**	1																					
12 Emosjonell Stabilitet	-.341**	0.03	.122*	.148*	-.188*	-0.102+	-.177*	-.164*	.318*	0.04	0.00	1																				
13 Åpenhet	-.233**	-0.01	-0.08	-0.04	.280*	0.01	-.158*	-0.08	.186**	-0.10	-.159*	0.04	1																			
Maksimumsværdier																																
14 Ekstroversjon	-0.03	-0.04	0.10	0.09	-0.11	-.105*	-0.09	-.119*	.678**	.149*	0.05	.267**	0.03	1																		
15 Omgjengelighet	.163*	-0.04	0.10	.131*	0.01	-0.03	0.01	-0.01	.151*	.671**	.202**	.129*	0.03	.203**	1																	
16 Planmessighet	0.04	-.110*	.159*	.132*	0.04	.125*	.169*	.174*	0.08	0.10	.731**	-0.05	-0.08	0.06	.155*	1																
17 Emosjonell Stabilitet	-.228**	.107*	0.01	0.07	0.03	-0.08	-.186**	-.156*	.200**	0.05	-0.01	.603**	0.09	.222**	.206**	0.04	1															
18 Åpenhet	-0.11	-0.03	-0.06	-0.01	.200*	-0.04	-.145*	-.105*	.182**	-0.11	-0.10	0.07	.722**	0.09	0.02	0.00	0.12	1														
Minimumsværdier																																
19 Ekstroversjon	-0.06	0.08	0.08	0.124*	-0.09	0.03	-.147*	-0.07	.722**	0.01	.233**	.239**	.128*	.166*	0.06	0.12	0.08	0.13	1													
20 Omgjengelighet	.203**	-0.02	0.00	0.01	0.08	.152*	.135*	.171*	0.04	.841**	.181**	0.01	-0.12	0.07	.314*	0.05	-0.07	-.171*	-0.01	1												
21 Planmessighet	0.07	0.04	0.02	0.24	-.189*	.469*	0.49	.384*	.190*	.219*	.785**	0.00	-.140*	0.19	.128*	.289**	0.03	-.152*	.249**	.202**	1											
22 Emosjonell Stabilitet	-.259**	-0.05	.177*	.148*	-.231*	-0.08	-0.09	-0.10	.255**	-0.03	0.01	.760**	0.03	.147*	0.01	-0.10	.147*	0.05	.266**	-0.01	0.09	1										
23 Åpenhet	-.226**	0.00	-0.07	-0.05	.157*	0.06	-0.05	0.01	.135*	-0.11	-0.11	-0.02	.738**	-0.01	-0.01	-0.07	0.02	.231**	0.11	-0.09	-0.03	-0.04	1									
Standardavviksværdier																																
24 Ekstroversjon	0.03	-.112*	0.01	-0.06	-0.01	-0.07	.108*	0.02	-.184**	0.10	-.164*	-0.05	-.133*	.512**	0.08	-0.07	0.05	-0.11	-.722**	0.07	-.144*	-0.12	-0.12	1								
25 Omgjengelighet	-0.12	-0.02	0.07	0.08	-0.10	-.148*	-0.08	-.139*	0.03	-.457**	-0.05	0.05	0.12	0.05	.253**	0.03	.154*	.144*	0.05	-.815**	-0.09	0.02	0.07	0.00	1							
26 Planmessighet	-0.03	-0.08	0.08	0.10	0.17	0.02	.080*	0.06	-.136*	-.144*	-.171*	-0.11	0.04	-0.01	-.469*	0.04	0.12	-.147*	-.155*	-0.76**	-.129*	-0.04	0.11	.142*	1							
27 Emosjonell Stabilitet	0.04	.116*	-.157*	-0.10	.226*	0.03	-0.02	0.01	-.135*	0.05	-0.01	-.302**	0.01	-0.02	0.12	0.09	.463**	-0.02	-.186*	-0.04	-0.09	-.775**	0.07	.143*	0.11	0.12	1					
28 Åpenhet	0.10	-0.04	0.05	0.05	0.06	-0.07	-0.05	-0.08	0.01	-0.01	-0.02	0.05	-0.05	0.05	-0.01	0.02	0.03	.563**	0.01	-0.06	-0.09	0.08	-.641**	0.02	0.05	0.12	-0.09	1				
Lederværdier																																
29 Ekstroversjon	0.05																															
30 Omgjengelighet	0.06																															
31 Planmessighet	-0.10																															
32 Emosjonell Stabilitet	-.172*																															
33 Åpenhet	-0.02																															

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

+ Correlation is significant at the 0.1 level (1-tailed).

9.3 Vedlegg Øvelser

9.3.1 Strandet

KRASJLANDING I ØRKENEN

Formål:

Vise at flere hjerner tenker bedre enn en alene, dvs. synergi og teamlæring. Øvelsen egner seg til oppstart på en teamsamling, eller kan fungere som en aktivitet for å skape aktivitet og energi. Viktig at den ikke brukes for å kåre en vinner. I stedet bør man vektlegge viktigheten av prosessen, altså at team får til en bedre løsning enn individer.

Tidsramme:

Total 45-100 min

5-10 min briefing

40 min øvelsestid (10 min individuelt – 30 min i teamet)

5-10 min for gjennomgang på tavlen av hvert team

20 min debrief og diskusjon

10 min oppsummering av læringspoeng

Gjennomføring:

Sett rammen ved at du som instruktør forteller om situasjonen og oppgaven.

Hver enkelt deltaker skal deretter individuelt prioritere hvilke ting som er viktigst for å overleve etter et flykrasj i Sonora-ørkenen. Del ut **individuelt oppgaveark**.

Sett deretter deltakerne i gruppene på fire personer. Del deretter ut **gruppesvarark**.

Gi fasitsvaret, og be deltakerne beregne poengsummen på sin individuelle besvarelse og gruppebesvarelsen. Fokuser på hva som har gitt det riktige resultatet: Er dette

enkeltindividene eller er det gruppetenkningen? Som regel vil du kunne oppsummere med at flere hjerner tenker bedre enn en. (Teamlæring).

OVERLEVELSESPROBLEM: INDIVIDUELL OPPGAVE

Situasjonen:

Det er midt i august, klokken er ca. 1000 om formiddagen, og du har nettopp crash-landet i Sonora-ørkenen i det sør-vestlige USA. Begge pilotene er døde, og det lille tomotors flyet er fullstendig utbrent. Bare rammen er tilbake. Ingen andre er skadet.

Piloten fikk ikke formidlet flyets eksakte posisjon til noen før krasjet. Det er imidlertid antydning at dere var 11 mil sør-vest for en gruveby som er antatt nærmeste bosted, og ca. 10 mil ute av kurs i forhold til flight-plan.

Området er heller flatt og med unntak av noen spredte kaktuser er det meget goldt. Siste værmelding antydning at temperaturen denne dagen ville komme opp i 43° C som betyr at temperaturen på bakken kan bli 55° C. Dere er kledd i lette klær – kortermede skjorter, bukser, sokker og lave sko. Alle har lommestørkle. Til sammen inneholdt lommene deres kr. 15 i småpenger, kr. 510,- i sedler, en pakke sigaretter og en kulepenn. Dere må nå bestemme dere for hvordan dere skal samarbeide for å overleve i ørkenen ved å takle klimaet og terrenget, få tak i hjelp, og forhåpentligvis komme dere ut i live.

Før flyet begynte å brenne klarte din gruppe å berge de 15 artiklene som er listet opp på neste side. Din oppgave er å prioritere disse artiklene i henhold til deres viktighet for din overlevelse. Start med 1 (den mest viktige) til 15 (den minst viktige).

Du kan anta:

- Teamet har bestemt seg for å holde sammen
- Alle artiklene er i god stand

Noen retningslinjer for å oppnå konsensus:

- Unngå å argumentere for å få frem din egen individuelle bedømming. Forsøk å være logisk.
 - Unngå å endre oppfatning bare for at dere skal bli enige og for å unngå konflikt.
- Støtt kun løsninger som du i alle fall delvis kan være enig i.

- Unngå "konfliktreducerende" teknikker som majoritetsavstemming osv.
- Se på ulikhet i oppfatning som en hjelp i stedet for en hindring når dere skal beslutte.

INDIVIDUELL OPPGAVE

Ranger følgende gjenstander ut fra deres viktighet for å overleve. (1 er viktigst, 15 er minst viktig).

_____ Lommelykt (4 batterier)

_____ Lommekniv

_____ Kart for flygere over området

_____ Plastikkregnkappe (stor str.)

_____ Magnetisk kompass

_____ Førstehjelpspakke med gasbind

_____ 45 caliber pistol (ladet)

_____ Fallskjerm (rød og hvit)

_____ Flaske med salttabletter (1000 stk.)

_____ 1 liter vann pr. person

_____ Bok: Spiselige ørkendyr

_____ 1 par solbriller pr. person

_____ 2 liter vodka 40°

_____ 1 frakk pr. person

_____ Ett lommespeil

GRUPPE-OPPGAVE

Etter at alle har fylt ut oppgaven individuelt deles det inn i grupper som svarer på følgende oppgave.

Ranger følgende gjenstander ut fra deres viktighet for å overleve. (1 er viktigst, 15 er minst viktig).

- _____ Lommelykt (4 batterier)
- _____ Lommekniv
- _____ Kart for flygere over området
- _____ Plastikkregnkappe (stor str.)
- _____ Magnetisk kompass
- _____ Førstehjelpspakke med gasbind
- _____ 45 caliber pistol (ladet)
- _____ Fallskjerm (rød og hvit)
- _____ Flaske med saltabletter (1000 stk.)
- _____ 1 liter vann pr. person
- _____ Bok: Spiselige ørkendyr
- _____ 1 par solbriller pr. person
- _____ 2 liter vodka 40°
- _____ 1 frakk pr. person
- _____ Ett lommespeil

FASIT

Etter at gruppene har gitt sine svar, går prosesslederen gjennom følgende fasit:

Erfaringene for å overleve i en slik situasjon tilsier en strategi for å overleve på stedet, og oppnå/ sikre kontakt med letemannskaper. Rangeringen er gjort av overlevelseseksperter på slike klimatiske strøk.

1. Lommespeil (for å gi signaler til fly/ letemannskaper)
2. 1 frakk pr. person (mot kulde på nattetid)
3. 1 liter vann pr. person (nødvendig for å overleve over en periode)
4. Lommelykt med 4 batterier (gi signaler i mørke)
5. Fallskjerm – rød/ hvit (brettes ut for å signalisere)
6. Lommekniv
7. Plastikkregnkappe (samle eventuelt vann)
8. 45 kaliber pistol (ladet)
9. 1 par solbriller pr. person
10. Førstehjelpspakke med gasbind
11. Magnetisk kompass
12. Kart for flygere over området
13. Bok: Spiselige ørkendyr
14. 2 liter 40° Vodka
15. Flaske salttabletter (1000 stk.)

Spørsmål til debrief

Endret noen mening etter at dere hadde gruppediskusjonen?

Hvem synes at gruppens plan er best, og hvem synes egen plan er best?

Hvordan kom dere frem til beslutningene?

Hvordan lyttet dere til hverandres argumenter (hørte ferdig, kommenterte underveis, fikk alle si like mye)?

Hva har dere lært om det å jobbe i grupper?

Hvem hadde mest innflytelse på hvilke beslutninger som ble tatt, og hvorfor?

Hvordan håndterte dere uenigheter?

Hvilken atferd var med på å hjelpe/hindre gruppen i nå beslutninger?

Hvor tilfreds var hver person med beslutningen (hver person kan godt rate på en skala fra 1 til 10, og deretter finner en et gjennomsnitt for hver gruppe)

Hvordan ville du gjennomført oppgaven hvis du skulle gjort det igjen?

Hvilke situasjoner/oppgaver er lik denne på arbeid/hjemme/skole?

Læringspoeng

Fordeler med teamarbeid: Team tar bedre beslutninger enn individer når de skal jobbe mot en løsning (konvergerende vs. divergerende tenkning).

Kommunikasjon: Hvordan får man frem all informasjon? Hvilken type kommunikasjon (overtalende, aktiv lytting osv.)

Beslutninger: Hvordan bli enige om hva som skal stå hvor på listen? Flertall vs. konsensus. Spille på det rasjonelle eller kreative?

Ledelse: Bør man ha noen til å koordinere informasjonsutvekslingen, eller klarer man det uten ledelse? Hvilke type ledelse? Få frem alle synspunkt, velge beslutningsregel.

9.3.2 Papirtårn

Vedlegg 2 – Øvelse 2 - Papirtårn

Papirtårn

Materialer:

- Kartong
- 25 stk. A4 ark
- 25 stk. pappkopper
- 20 sugerør
- 1 taperull
- 1 saks
- Instruksjoner:

Oppgaven går ut på å bygge et tårn av materialene dere har fått utdelt. Tårnet skal kunne bære en kopp med vann uten at noen støtter tårnet. Følgende regler gjelder:

1. Dere skal velge en teamleder som skal lede teamet gjennom øvelsen.
2. Dere har 1 time på å planlegge og bygge tårnet.
3. Det er ikke lov å støtte tårnet på noen måte ved hjelp av møbler, vegger el. Tårnet må kunne stå fritt og skal bygges på gulvet.
4. Det er ikke tillatt å sjekke om tårnet klarer å holde en kopp med vann underveis i øvelsen.
5. Vannet skal helles i koppen etter at koppen er satt på toppen av tårnet, og den skal kunne stå i 10 sekunder.

Det høyeste tårnet vinner!

Instruksjon:

Denne øvelsen brukes i teamutvikling i Statoil. Så studentene kan gjerne se for seg at de jobber for Statoil i denne øvelsen. Følgende instruksjon blir gitt: I den neste timen skal dere bygge et så høyt tårn som mulig med materialet dere har fått utdelt. Tårnet må kunne bære et glass med vann i 10 sekunder uten at noen får lov til å holde i tårnet. Vannet må helles i mens koppen står på tårnet. Det høyeste tårnet som klarer oppgaven med å holde glasset med vann, vinner konkurransen. Tårnet må stå fritt uten støtte fra møbler eller annet. Det er heller ikke lov til å prøve ut underveis om tårnet klarer å holde en kopp med vann. Dere skal utnevne en teamleder, og teamlederen skal lede teamet gjennom øvelsen.

Sett så i gang øvelsen. Klar ferdig gå, nå har dere 60 min på dere.

Dere sier ikke noe om at det vil bli avbrytelser underveis.

Etter 10 min: Tar dere til side det mest aktive medlemmet i 10 minutter – “Pappa/Mamma-perm”. Disse må forlate rommet

Etter 30 min: Statoil lanserer Leading for Performance 2014: Gratulerer, alle ledere i dette rommet er blitt utnevnt til nye lederstillinger.

Tilordne alle lagledere til nye lag - Roter alle ledere mellom gruppene. De må lede sitt nye lag. Finn ut hvordan dere best roterer. Alle går opp/ned et nivå, fra team 1 til 2 osv...

Etter 45 min: Ta ut teamlederne på gangen og si at de som har bestilt dette tårnet har funnet ut at det må være mer robust enn de tidligere hadde tenkt. Tårnet må derfor kunne bære 3 og ikke bare 1 kopp med vann. De får så beskjed om å gå inn og formidle dette til teamet, og at de i har 5 min på å planlegge hva de nå skal gjøre. De har ikke lov å arbeide på tårnet i disse 5 min. Dette må dere passe på. Etter det er gått 5 min, sier dere at de kan begynne å bygge igjen.

Konkurranse: [5 min.]

La så teamene sjekke en etter en om tårnet holder tre kopper med vann. De må helle vannet oppi koppene på toppen av tårnet og la de stå i minst 10 sekunder. Teamet som har det høyeste tårnet vinner.

Debriefing av øvelsen

1. Alle debriefer først innad i teamet ca. 10 min. Få de til å trekke frem hva de gjorde bra og hva de kunne gjort bedre, og la de også diskutere hvordan de taklet endringer.
2. I plenum: La det vinnende teamet få fortelle kort hva de gjorde
3. Hvordan taklet dere endringene som ble introdusert (ta ut et medlem/bytte teamleder/
4. Samarbeidsklima – Ble alle hørt, og fikk dere til at alle delte sine ideer?
5. Kreativitet – hvordan fikk dere frem ideer?
6. Disponering av tid – hvem?
7. Strategi for å vinne – enige om det? fra en kopp til tre kopper)

Læringspoeng

Kommunikasjon: viktig at alle får komme med sine ideer, ha struktur på kommunikasjon

Ledelse: Viktig med leder som har et overordnet blikk og ansvar, hvilken lederstil fungerer best her. Støttende/instruerende?

Endringsfokus: Viktig å tenke over hvordan man skal ta inn et nytt teamleder og inkludere han/henne, og hvordan man takler endringer (stress).

Beslutninger: hvordan ta beslutning for hvilket tårn/ide man skal gå for

Motivasjon: hvordan skal man få alle til å bidra?

9.3.2 Case

SOL1/020 Psykologi og ledelse - våren 2016

Case 1 - Miles

Dere skal velge en av oppgavene:

Til info: Dere står fritt til å velge faglitteratur som dekker temaene, selv om de ikke beskrives direkte i pensum. Beskriv forutsetninger dere tar og avgrensninger dere gjør.

1a)

Beskriv *kort* bakgrunnen for at Miles ønsker å beholde ansatte over tid. Velg et teorigrunnlag som kan forklare hvordan bedrifter kan beholde ansatte over tid (se spesielt kap. 3 og 4), og beskriv teorigrunnlaget i korte trekk. Drøft så hvordan Miles forsøker å beholde sine ansatte, i lys av valgt teori.

1b)

Beskriv kort Tom Georg Olsens ledelsesfilosofi. Velg et teorigrunnlag som kan belyse hans filosofi, og beskriv teorigrunnlaget i korte trekk. Drøft hvorvidt teorigrunnlaget er dekkende for å beskrive denne filosofien. Drøft så potensielle muligheter og/eller utfordringer ved denne typen ledelse knyttet til omstillingsevne i Miles.

1c)

Beskriv kort hva Tom Georg Olsen mener om motivasjon. Velg et teorigrunnlag som kan belyse hans perspektiv, og beskriv teorigrunnlaget i korte trekk. Drøft så i lys av valgt teori fordeler og eventuelle ulemper med denne formen for motivasjon i Miles. Drøft deretter potensielle fordeler og/eller utfordringer med denne formen for motivasjon knyttet til fremtidig vekst i Miles (vekst: en betydelig økning i antall ansatte og nye geografiske avdelinger).

Formkrav:

Maks 2000 ord, skrifttype Times New Roman, skriftstørrelse 12, linjeavstand 1,5, referansestil APA6. Sidetall i bunntekst og kursteamnummer i topptekst.

Forsiden skal inneholde kurskode (SOL1 eller SOL020), hvilken caseoppgave dere har valgt (1a, 1b eller 1c), kursteamnummer og navn på alle i gruppen, totalt antall ord (eksklusive forside, figurer/tabeller og referanseliste).

Informasjon om Miles:

Hjemmesiden til Miles:

<http://miles.no/>

Kåret to ganger til Norges beste arbeidsplass:

<http://res.cloudinary.com/miles-no/image/upload/v1414074799/articles/images/j4caqc0zlk4gb1cua9k.pdf>

Suksess uten budsjett:

[http://res.cloudinary.com/miles-no/image/upload/v1403248316/Suksess uten budsjett tgbebb.pdf](http://res.cloudinary.com/miles-no/image/upload/v1403248316/Suksess_uten_budsjett_tgbebb.pdf)

Bedriften vokser med varme:

[http://res.cloudinary.com/miles-no/image/upload/v1400074121/Stavanger aftenblad Bedriften vokser med varme d6p65i](http://res.cloudinary.com/miles-no/image/upload/v1400074121/Stavanger_aftenblad_Bedriften_vokser_med_varme_d6p65i)

Opp for konsulentmygg:

[http://res.cloudinary.com/miles-no/image/upload/v1401458746/2012-02-27 Finansavisen - Opp for konsulentmygg phnrsb.pdf](http://res.cloudinary.com/miles-no/image/upload/v1401458746/2012-02-27_Finansavisen_-_Opp_for_konsulentmygg_phnrsb.pdf)

Nyhetssak på NRK:

<http://tv.nrk.no/serie/distriktsnyheter-vestlandsrevyen/DKHO99010412/04-01-2012#t=12m14s>

Fett år for konsulentselskap:

[http://res.cloudinary.com/miles-no/image/upload/v1401464920/2011-03-21 Finansavisen Fett ar for konsulentselskap hyvd6t](http://res.cloudinary.com/miles-no/image/upload/v1401464920/2011-03-21_Finansavisen_Fett_ar_for_konsulentselskap_hyvd6t)

SOL1/020 Psykologi og ledelse - våren 2016

Case 2 – Bookkeeper

Dere skal velge én av oppgavene:

Dere står fritt til å velge faglitteratur som dekker temaene, selv om de ikke beskrives direkte i pensum. Beskriv forutsetninger dere tar og avgrensninger dere gjør.

2a)

Beskriv kort bakgrunnen for at ledelsen i Bookkeeper planlegger å endre organiseringen ved lokalkontorene. Velg et teorigrunnlag som er egnet til å belyse utfordringer ved å gjennomføre denne omorganiseringen. Med bakgrunn i valgt teori, drøft mulige utfordringer Bookkeeper kan møte i forbindelse med omorganiseringen. Diskuter så ved hjelp av valgt teori hvordan Bookkeeper kan gå frem for å møte disse utfordringene.

2b)

Beskriv kort Eivind Norebøs rolle som øverste leder for Bookkeepers kontorer, samt noen utvalgte utfordringer knyttet til rollen. Velg en ledelsesteori som er egnet til å belyse utfordringene. Med bakgrunn i beskrevet teori, diskuter hvordan Eivind Norebø kan møte disse utfordringene.

2c)

Beskriv kort hvilke endringer regnskapsbransjen står overfor, og hvordan dette vil kunne påvirke regnskapskontorene. Velg et teorigrunnlag som kan belyse ansattes motivasjon i møte med en endringsprosess. Drøft så hvordan regnskapskontorer generelt kan motivere sine ansatte til å møte utviklingen som skjer i regnskapsbransjen.

Formkrav:

Skriftlig besvarelse:

Word-format. Maks 2000 ord (ca. 1800-2000), skrifttype Times New Roman, skriftstørrelse 12, linjeavstand 1,5. Referansestil APA6. Sidetall i bunn tekst og kursteamnummer i topptekst.

Forsiden skal inneholde kurskode (SOL1 eller SOL020), hvilken caseoppgave dere har valgt (2a, 2b eller 2c), kursteamnummer og navn på alle i teamet, totalt antall ord (eksklusive forside, figurer/tabeller og referanseliste).

Presentasjon:

PowerPoint-format. Første slide merket med kursteamnummer og navn på alle i teamet.

9.4 Vedlegg Personlighetstest

Nedenfor finner du en rekke påstander som passer mer eller mindre godt for ulike mennesker. Ved siden av hvert utsagn er det en skala fra 1 til 7 som du skal bruke for å markere hvor godt påstanden passer for deg. Passer påstanden helt, skal du markere dette ved å ringe rundt feltet med 7-tallet. Passer ikke påstanden i det hele tatt, markerer du det ved å ringe rundt 1-tallet.

For eksempel:

Passer ikke

Passer helt

Er en omgjengelig person..... 1 2 3 4 5 6 7

Vær vennlig å svar på *alle* spørsmålene. Din oppgave er å ringe rundt det tallet som passer best for hvordan **du oppfatter at du vanligvis er**. Det er ingen riktige eller gale svar. Det riktige svaret er det du mener passer best. Ikke tenk for mye på hver oppgave, men marker det som synes umiddelbart riktig.

Passer ikke

Passer helt

1 Er pratsom.....	1	2	3	4	5	6	7
2 Har en tendens til å finne feil ved andre.....	1	2	3	4	5	6	7
3 Gjør en grundig jobb.....	1	2	3	4	5	6	7
4 Er deprimert, nedstemt.....	1	2	3	4	5	6	7
5 Er original, kommer med nye ideer.....	1	2	3	4	5	6	7
6 Er reservert.....	1	2	3	4	5	6	7
7 Er hjelpsom og uegoistisk overfor andre.....	1	2	3	4	5	6	7
8 Kan være uforsiktig.....	1	2	3	4	5	6	7
9 Er avslappet, takler stress godt.....	1	2	3	4	5	6	7
10 Er nysgjerrig på mange ting.....	1	2	3	4	5	6	7
11 Er full av energi.....	1	2	3	4	5	6	7
12 Er en kranglefant.....	1	2	3	4	5	6	7
13 Er pålitelig i arbeidet mitt.....	1	2	3	4	5	6	7
14 Kan være anspent.....	1	2	3	4	5	6	7
15 Er skarpsindig, tenker dypt.....	1	2	3	4	5	6	7
16 Skaper mye entusiasme.....	1	2	3	4	5	6	7
17 Er tilgivende av natur.....	1	2	3	4	5	6	7
18 Har en tendens til å være ustrukturert.....	1	2	3	4	5	6	7
19 Bekymrer meg mye.....	1	2	3	4	5	6	7
20 Har livlig fantasi.....	1	2	3	4	5	6	7

	Passer ikke				Passer helt		
21 Har en tendens til å være stillferdig.....	1	2	3	4	5	6	7
22 Er tillitsfull.....	1	2	3	4	5	6	7
23 Har en tendens til å være lat.....	1	2	3	4	5	6	7
24 Er følelsesmessig stabil.....	1	2	3	4	5	6	7
25 Er oppfinnsom.....	1	2	3	4	5	6	7
26 Er selvhevdende.....	1	2	3	4	5	6	7
27 Kan være kald og fjern.....	1	2	3	4	5	6	7
28 Står på til oppgavene er gjennomført.....	1	2	3	4	5	6	7
29 Kan være humørsyk.....	1	2	3	4	5	6	7
30 Setter pris på skjønnhet og kunst.....	1	2	3	4	5	6	7
31 Kan være sjenert og hemmet.....	1	2	3	4	5	6	7
32 Er hensynsfull og vennlig overfor de fleste.....	1	2	3	4	5	6	7
33 Gjør ting effektivt.....	1	2	3	4	5	6	7
34 Beholder roen i spente situasjoner.....	1	2	3	4	5	6	7
35 Foretrekker rutinearbeid.....	1	2	3	4	5	6	7
36 Er utadvendt og sosial.....	1	2	3	4	5	6	7
37 Kan noen ganger være uhøflig.....	1	2	3	4	5	6	7
38 Legger planer og gjennomfører dem.....	1	2	3	4	5	6	7
39 Blir lett nervøs.....	1	2	3	4	5	6	7
40 Liker å tenke, leke med ideer.....	1	2	3	4	5	6	7
41 Har få kunstneriske interesser.....	1	2	3	4	5	6	7
42 Liker å samarbeide.....	1	2	3	4	5	6	7
43 Blir lett distraheret.....	1	2	3	4	5	6	7
44 Har kunnskaper om kunst, musikk eller litteratur.....	1	2	3	4	5	6	7

