

GÖTEBORGS UNIVERSITET  
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Konflikthantering i blivande uniform:  
Personlighetens inverkan på polisstudenters  
konflikthanteringsstrategier**

Mathilda Anttila och Jorien de Vries

Självständigt arbete 15 poäng  
Forskningsmetod och kandidatuppsats  
PX1500  
Vårtermin 2025  
Handledare: Karl Ask

# Konflikthantering i blivande uniform: Personlighetens inverkan på polisstudenters konflikthanteringsstrategier

Mathilda Anttila och Jorien de Vries

*Sammanfattning.* Effektiv konflikthantering är en central del av polisycket, där både yrkesmässiga krav och personliga egenskaper påverkar hur konflikter uppfattas och hanteras. Tidigare forskning ger stöd åt att personlighetsdrag kan ha en inverkan på konflikthanteringsstrategier. I denna explorativa studie undersöktes sambandet mellan personlighetsdrag, med fokus på samvetsgrannhet, och preferenser för konflikthanteringsstrategier hos svenska polisstudenter. Totalt 65 studenter besvarade Ten-Item Personality Inventory (TIPI) och Thomas-Kilmann Conflict Model Instrument (TKI). Genom korrelationsanalyser och hierarkiska regressionsanalyser prövades hur olika personlighetsdrag samvarierade med preferenser för samtliga TKI- konflikthanteringsstrategier. Resultaten påvisade ett samband mellan högre grad av samvetsgrannhet och ökad användning av anpassning som konflikthanteringsstrategi, samt minskad benägenhet att använda kamp/konkurrens. Dock var samvetsgrannhet ingen signifikant prediktor i någon av de multivariata analyserna. Däremot predicerade vänlighet ett samarbetsinriktat beteende med minskad benägenhet till kamp/konkurrens. Kompromiss var den enda strategin där bakgrundsvariabler var starkare prediktorer än personlighetsdragen och visade även ett negativt samband med termin, det vill säga, ju längre man kommit i utbildningen desto mindre verkar man kompromissa. Resultaten pekar på att personlighetsdrag kan spela en viktig roll i hur polisstudenter utvecklar strategier för konflikthantering inom ramen för sin yrkesroll.

Hur påverkar vår personlighet vårt sätt att hantera konflikter - särskilt i yrken där konflikter är en del av vardagen? Polisrollen innebär dagligen möten med människor i pressade och konfliktfyllda situationer (Granér & Knutsson, 2000). För polisstudenter är det därför centralt att utveckla en god förmåga att hantera konflikter på ett professionellt sätt. Trots att sambandet mellan personlighetsdrag och konflikthantering är relativt väl utforskat (Antonioni, 1998; Ayub et al., 2017; Moberg, 2001; Wood & Bell, 2008) finns en begränsad forskning som fokuserar på polisstudenter, en grupp som befinner sig i en formativ fas av sin yrkesutveckling. Det är därför aktuellt att undersöka huruvida personlighetsdrag kan påverka hur de hanterar och interagerar i konfliktsituationer.

## Konflikter och konflikthantering

Konflikter är en oundviklig del av det sociala livet och uppstår på såväl individuell, som organisatorisk och samhälls nivå (Jordan, 2020). Även om meningsskiljaktigheter och irritationer är naturliga inslag i det mänskliga samspelet, finns det stora individuella skillnader i hur dessa situationer hanteras (Thomas, 1992). Förmågan att hantera konflikter konstruktivt har därför en avgörande betydelse för relationer, arbetsklimat och individuellt välmående (Jordan, 2020). Inom yrken som präglas av komplexa och potentiellt stressfyllda interaktioner, såsom polisycket, ställs särskilt höga krav på konfliktkompetens (Rahim, 2000). En vanlig definition av begreppet *konflikt* är att det uppstår när två eller fler parter upplever oförenliga mål, behov eller värderingar. Konflikter behöver inte nödvändigtvis vara negativa, de kan bidra

till utveckling och förbättrad kommunikation om dem hanteras konstruktivt (De Dreu et al., 2008). Samtidigt kan olösta eller destruktivt hanterade konflikter leda till stress, sämre relationer och minskad effektivitet, särskilt i organisatoriska sammanhang (Rahim, 2000).

Hur individer uppfattar och hanterar konflikter kan skilja sig åt beroende på en rad faktorer som exempelvis tidigare erfarenheter, social kontext och individuella skillnader (Jordan, 2020; Boyle, 2015). Inom forskningen har därför begreppet *konflikthantering* vuxit fram som ett sätt att beskriva de *strategier* människor använder för att bemöta eller lösa konflikter. Konflikthantering kan definieras som de medvetna eller omedvetna strategier individer använder som svar på upplevda motsättningar i sociala sammanhang (Rahim, 2000).

En av de mest etablerade modellerna för konflikthantering är Thomas - Kilmanns konflikthanteringsmodell (Thomas, 1992), som bygger på två huvuddimensioner: assertivitet (hur mycket individen driver sina egna intressen) och samarbetsvilja (hur mycket individen beaktar motpartens intressen).

Modellen delar in konflikthanteringsstrategier i fem huvudkategorier: konkurrens/kamp, undvikande, kompromiss, anpassning och samarbete (Thomas, 1992). Konkurrens/kamp (forcing) är en strategi där personen argumenterar kraftigt för sin egen ståndpunkt och inte tar hänsyn till andras perspektiv. Denna strategi associeras med negativa känslor, låg samarbetsnivå och ineffektivt beslutsfattande. Att använda konkurrens/ kamp kan vara effektivt i situationer där snabba beslut krävs, men kan även skapa spänningar och försämra relationen. Den undvikande (avoiding) konflikthanteringsstrategin innebär att personen drar sig undan ifrån/skjuter upp eller undviker att ta ställning. Liksom konkurrens/kamp är denna strategi associerad med negativa känslor och ineffektivitet. Det kan leda till frustration och olösta konflikter. Strategin anpassande (accommodating) kännetecknas av att prioritera andras behov framför de egna och att ge efter för att exempelvis bevara relationen. Beteendet som visas vid anpassande strategi kan uppfattas som positivt av motparten, men leder till att personens egna behov och åsikter förbises. Kompromiss strategin (compromise) handlar om att försöka hitta en medelväg mellan två positioner. Personen uppfattas som neutral och strävar efter en lösning som båda parter kan acceptera. Nackdelen med denna strategi är att ingen av parterna får exakt det de vill ha, och det leder till halvbra lösningar. Den sista strategin ur Thomas-Kilmann-modellen är samarbete (collaborating) och innebär att personen samarbetar med den andra parten och har en öppen inställning där all relevant information delas för att lösa konflikten. Samarbete uppfattas som positivt och är associerat med positiva känslor samt effektivt beslutsfattande. Denna strategi kräver tillit och kan vara tidskrävande, men leder i de flesta fall till hållbara lösningar (Thomas, 1992).

En närbesläktad modell till Thomas-Kilmann-modellen utvecklades av Rahim (1983) och bygger på samma grundläggande principer men klassificerar konflikthanteringsstrategier mer på organisationsnivå. Både Thomas-Kilmann och Rahim utgår från Blake och Moutons (1964) Dual Concern-modell som menar att konflikter har två grundläggande drivkrafter: att uppnå sina egna mål (fokus på produktion/resultat) och att vårda relationen med den andra (fokus på människor).

## **Personlighet och konflikthantering**

Samtidigt har tidigare forskning visat att individuella faktorer, särskilt personlighetsdrag, spelar en betydande roll för hur konflikter hanteras (Antonioni, 1998; Ayub et al., 2017; Moberg, 2001; Wood & Bell, 2008). Femfaktormodellen (Big Five; Costa & McCrae, 1999) erbjuder ett strukturerat sätt att beskriva personlighetsdrag genom fem övergripande dimensioner: öppenhet, samvetsgrannhet, extraversion, vänlighet och neuroticism. Personlighetsdraget samvetsgrannhet, som ofta förknippas med ansvarskänsla,

pliktrogenhet och målmedvetenhet har i tidigare forskning (Barrick & Mount, 1991) visats påverka mer än bara arbetsrelaterade prestationer, även interpersonella situationer (Campbell & Malcolm, 2007; Sayehmiri et al., 2020) påverkas av detta personlighetsdrag. Det är rimligt att anta att graden av samvetsgrannhet kan ha betydelse för hur framtida poliser påverkas att hantera konflikter. Det kan ha betydelse för om de tenderar att välja mer konfrontativa, undvikande eller samarbetsinriktade strategier. Enligt meta-analyserad forskning finns det tydliga samband mellan femfaktormodellens dimensioner och val av konflikthanteringsstrategier (Tehrani & Yamini, 2020). Exempelvis har hög grad av vänlighet vid flera tillfällen kopplats till samarbetsinriktade strategier, såsom kompromiss och samarbete, medan hög neuroticism i större utsträckning relateras till undvikande eller konkurrens.

## **Polisiär konflikthantering**

Det är i sammanhanget viktigt att identifiera POLKON (polisiär konflikthantering; Hansson & Borglund, 2023) som koncept för att skapa förståelse för hur polisstudenter lär sig konflikthantering. På polisutbildningen vid Högskolan i Borås (2022) beskrivs ämnet på följande sätt: ”Momentet behandlar grunderna inom det taktiska kunskapsområdet fysiska tekniker och metoder, vapen samt det mentala kunskapsområdet. Fokus ligger på rättssäkerhet samt grundläggande teorier, principer, metoder och tekniker vid polisiära ingripanden”. POLKON som tillämpningsområde handlar om huruvida de taktiska principerna och strategierna ska appliceras för att kunna bedöma en potentiell hotbild (Hansson & Borglund, 2023). Konceptet implementeras under polisutbildningen och fortsätter vara en central del av polisens konflikthantering i arbetsvardagen efter avslutade studier.

En fundamental del av polisiära tillvägagångssätt i konfliktsituationer anses vara kommunikativa medel (Polisen, 2019). Det uppfyller en viktig funktion i det taktiska upplägget och anpassas utefter lägesbild, rättsläge och insatsidé för att uppnå ett önskvärt resultat för det som situationen kräver (Hansson & Borglund, 2023). Annell (2015) menar i sin avhandling att perceptionen av situationen påverkar polisens strategi vid ett ingripande, och är en viktig komponent i huruvida denne tolkar intrycken i vad som uppfattas som en potentiell eller skarp hotbild. Även Boyle (2015) rapporterar i linje med Annells (2015) syn, och menar att dessa ingångsvärden även har en central roll i hur en konflikt eskalerar i vardagliga sociala interaktioner. Det finns vändpunkter i konfliktsituationer som är avgörande för utfallet och om en situation kommer att eskalera (Jordan, 2020). Genom ett kommunikativt angreppssätt går det att påverka eskalationsprocessen och hantera dessa vändpunkter (Hansson & Borglund, 2023). Både den verbala och icke-verbala framtoningen har inflytande i hur ett polisiärt interagerande utvecklas (Abrahamsen, 2006; Granér & Knutsson, 2000). Det här visades även i en studie av Prenzler et al. (2013) där man fokuserade på att reducera polisiärt övervåld och våldsanvändning i stort. Resultatet visade att faktorer på individ-, kultur- och organisationsnivå samvarierar med hur en situation trappas upp i ett gripande. Enligt Prenzler et al. (2013) är våldsmonopol nödvändigt att tillämpa i situationer som kräver det. Studien visar även att risken för polisiärt övervåld ökar ju mer en polis missbrukar sina befogenheter. En ytterligare aspekt i artikeln belyser att yngre och mindre erfarna poliser tenderar att använda mer våld än äldre och mer erfarna. Dessutom rapporterar författarna stöd för det fördelaktiga med att utbilda poliser i bland annat kommunikativa färdigheter och konflikthantering (Prenzler et al., 2013).

Både Emsing et al. (2024) och Hansson och Borglund (2023) har riktat kritik mot att POLKON som utbildningsmaterial inte har uppdaterats på över 10 år. Trots detta, är det i sammanhanget viktigt att belysa att POLKON som koncept uppfyller sitt syfte som läromaterial och bidrar till rättssäkra polisiära insatser (Hansson & Borglund, 2023).

## **Poliser och personlighet**

En annan aspekt av konflikthantering inom polisväsendet som är relevant för denna studie handlar om begreppet ”polispersonlighet”, som Abrahamsen (2006) belyser i sin avhandling. Innebörden av begreppet är att polisycket tilltalar individer med utmärkande personlighetsdrag. Fynden visar att poliser som grupp uppvisar mer homogena personlighetsdrag jämfört med befolkningen i stort och genom observationerna hittades två kategorier av konflikthanteringsstrategier bland poliserna: tvång och dialog. Inom kategorin tvång uppvisade poliser en starkare preferens för kraftfulla och kontrollerade insatsmetoder, medan kategorin dialog präglades av preferens för att tillämpa kommunikativa medel i konfliktsituationer. Studien påvisade svaga samband mellan personlighetsdrag och konflikthanteringspreferenser hos poliser. Trots att poliser uppvisar snarlika personlighetsdrag så visar resultaten att faktorer utöver personlighetsdrag kan påverka konflikthanteringspreferens.

En annan avhandling som har fokuserat på personlighet och poliser är Annell (2015) som mer specifikt behandlar hållbar polisrekrytering. Fynden visar att personlighetsdraget vänlighet utmärktes som en central prediktor för särskilt nyexaminerade polisers trivsel och framgång vad gäller utbildning, befattning och välbefinnande. Även målmedvetenhet och resiliens var signifikanta prediktorer till hur tillfredsställd en polis uppskattar sig vara i sin befattning.

Emsing et al. (2024) bekräftade tidigare fynd från Hansson och Borglund (2023) genom att visa att forskningsfältet gällande POLKON domineras av studier från USA med fokus på våldsanvändning snarare än deskalering. De belyser begränsad tillgång till data då många polisorganisationer har bristande transparens. En utmaning med experimentella studier är begränsningen i dess antal med avsikt till att mäta hur effektiva konflikthanteringsmetoderna som lärs ut faktiskt är under polisutbildningen. Studien framhäver behovet av evidensbaserade metoder för ett mer rättssäkert polisarbete.

## **Den föreliggande studien**

Syftet med den föreliggande studien är att undersöka huruvida personlighetsdraget samvetsgrannhet påverkar preferens av konflikthanteringsstrategier hos polisstudenter. Valet av samvetsgrannhet som en av huvudvariablerna är baserat på tidigare forskning som visar samband mellan personlighetsdraget och sätt att hantera konflikter på. För att belysa skillnader i hantering av konflikter har ett internt grupparbetsscenario valts för att undvika inlärd handlingsmönster som har formats under polisutbildningen. I explorativt syfte ämnar studien även att undersöka eventuella samband mellan övriga Big Five- dimensioner och konflikthanteringsstrategier hos polisstudenter.

## **Metod**

### **Deltagare**

Deltagarna i studien var studerande på polisutbildningen vid Högskolan i Borås. Av de 97 personer som påbörjade enkäten lämnade 65 deltagare fullständiga svar och endast dessa

inkluderades i studien. Av samtliga identifierade sig 37 som män och 28 som kvinnor. Deltagarna befann sig på olika terminer i sin utbildning (1–4) där majoriteten rapporterade att de var studerande på termin 4 ( $n = 28$ ). Övriga deltagare var från termin 1 ( $n = 16$ ), termin 2 ( $n = 8$ ) och termin 3 ( $n = 12$ ). Deltagarnas ålder varierade mellan 20 och 50 år ( $M = 27.6$ ,  $s = 6.5$ ).

## Material

För att mäta personlighetsdrag användes *Ten Item Personality Inventory* (TIPI; Gosling et al., 2003), en kortfattad självskattningsskala som bygger på femfaktormodellen (Big Five; McCrae & Costa, 1999). Instrumentet består av 10 påståenden som skattas på en 5-gradig Likertskala (1 = *beskriver mig inte alls*, 5 = *beskriver mig helt och hållet*). TIPI som instrument mäter fem dimensioner av personlighet: extraversion (Chronbachs  $\alpha = .73$ ), vänlighet ( $\alpha = .56$ ), samvetsgrannhet ( $\alpha = .75$ ), neuroticism; ( $\alpha = .73$ ) och öppenhet ( $\alpha = .55$ ). Indexvariabler skapades utifrån TIPIs egna instruktioner där varje personlighetsdrag mäts med två items, varav ett är omvänt. De omvända items kodades om innan ett index skapades genom att ta medelvärde av de två items per drag.

För att mäta deltagarnas preferens av konflikthanteringsstrategier användes *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument* (TKI; Thomas & Killman, 1974). Ursprungsversionen av detta instrument är på engelska. Eftersom vår urvalsgrupp går på en högskola där undervisningen bedrivs på svenska och för att undvika feltolkning av påståendena, översattes instrumentet från engelska till svenska. För validera korrekt översättning testades enkäten i en pilotstudie med syftet att kontrollera översättning. Deltagarna ombedes att lämna synpunkter på möjliga förbättringar kring enkätens utformning. Instrumentet bygger på fem grundläggande sätt att hantera konflikt, som var och en speglar olika grader av assertivitet och samarbetsvilja. Dessa är: kamp/konkurrens (competing), samarbete (collaborating), kompromiss (compromising), undvikande (avoiding) och anpassning (accommodating).

Innan deltagarna besvarade TKI-instrumentet, instruerades de att utgå från ett specifikt scenario. För att motverka kontextbunden respons valdes ett generellt scenario som utgår från ett typiskt grupparbete inom eftergymnasiala studier. Syftet med scenariot var att skapa en enhetlig kontext för att minska variationer i tolkningen av konfliktsituationer. Det scenario som presenterades löd:

Inför en viktig examination ska du och dina kurskamrater förbereda en redovisning. En av gruppmedlemmarna uttrycker en bestämd uppfattning om hur ni ska lösa uppgiften. Du håller inte alls med, utan anser att en helt annan lösning är mycket bättre. När du tar upp det reagerar den andra gruppmedlemmen defensivt. Hur hanterar du situationen?

Scenariot valdes för att vara opartiskt i förhållande till deltagarnas framtida yrkesroll. Eftersom urvalet bestod av polisstudenter, fanns det en risk att ett polisiärt scenario kunde påverkas av inlärd respons som formats under utbildningen. Enligt Sjöberg (2024) tränas polisstudenter regelbundet i simulerade scenarier för att stärka det mentala kunskapsområdet i representativa yrkessituationer, vilket hade kunnat påverka deras svar i enkätsammanhanget.

Vid utformningen av konfliktinstrumentet presenterades påståendena i 30 par med alternativ A och B, där respektive alternativ beskrev en möjlig reaktion på den givna situationen. Ett exempel på dessa påståenden är: ”*Jag försöker hitta en kompromisslösning*” respektive ”*Jag är bestämd när jag vill uppnå mina mål*”. Påståendena är nödvändigtvis inte varandras motpoler, utan speglar olika strategier för konflikthantering enligt TKI-modellen. Deltagarna ombads att välja vilket påstående i varje par som mest beskrev deras möjliga

agerande i situationen. Poängen för respektive strategi beräknades genom att räkna antalet valda påståenden av de totalt 12 påståenden kopplade till strategin. I slutet av enkäten summerades antalet poäng för respektive strategi och deltagarna kunde se vilken konflikthanteringsstrategi som de hade mest poäng för.

## **Tillvägagångssätt**

Inbjudan till enkäten spreds genom ett snöbollsurval. En studentkontakt vid polisutbildningen vid Högskolan i Borås delade inbjudan med nyckelpersoner i polisutbildningens olika klasser som i sin tur spred enkäten till klasskamrater och Facebook-grupper för polisstuderande. Dessutom sattes informationsblad med en QR kod upp vid skolans två lokala övningsområden för polisstuderande. Datainsamlingen genomfördes via ett webbaserat formulär som var utformat i Qualtrics och som i genomsnitt tog cirka 10–15 minuter att genomföra. Insamling av data pågick mellan 31 mars och 15 april 2025 och under den tiden skickades en påminnelse ut. I början av enkäten informerades deltagarna om syftet med studien, att svaren skulle behandlas konfidentiellt samt att deltagandet var frivilligt. Efter informerat samtycke fick deltagarna svara på bakgrundsfrågor om kön, ålder och studietid, följt av att besvara TIPI- och TKI-skattningarna. För att öka deltagarnas engagemang och därmed förbättra svarsfrekvensen, erbjöds de som incitament, efter genomförd enkät, återkoppling i form av resultat gällande vilken eller vilka konflikthanteringsstrategier som var mer eller mindre dominanta.

Data importerades från Qualtrics i CSV-format till statistikprogrammet JASP (JASP-teamet, 2025; version 0.19.3) för vidare analys. Variablerna i enkäten kodades enligt respektive instruments anvisningar. Personlighetsdragen från TIPI räknades ut som medelvärden av respektive faktorer, där högre värden representerade högre grad av respektive drag. Svaren för TKI var kategoriska och fick kodas om med en poängskala från 1–12 för respektive strategi, och summerades i enlighet med strukturen för mätinstrumentet.

Deskriptiv statistik (medelvärde, median, standardavvikelse, min- och maxvärde) beräknades för TIPI (personlighetsdragen) och för TKI (konflikthanteringsstrategierna). För att undersöka sambanden mellan variablerna gjordes en korrelationsanalys med hjälp av Pearsons  $r$ . Förutsättningarna gällande linearitet, normalfördelade residualer och homoskedasticitet bedömdes vara uppfyllda för att genomföra en hierarkisk regressionsanalys. För att kontrollera för bakgrundsvariablerna som kön, ålder och termin testades dessa som prediktorer i tvåstegs hierarkiska regressionsanalyser. Samtliga konflikthanteringsstrategier användes som utfallsvariabler och de fem personlighetsdragen som prediktorer. Slutligen användes en signifikansnivå på  $\alpha = .05$  i alla statistiska analyser.

## **Resultat**

### **Deskriptiv statistik och korrelationer**

Två deskriptiva analyser gjordes för att få fram en separat översikt av både femfaktormodellens personlighetsdrag och Thomas Kilmanns konflikthanteringsstrategier (se Tabell 1). Medelvärdena för personlighetsdragen ligger alla nära mitten av skalan 1–5, vilket innebär att deltagarna i genomsnitt ligger relativt högt på samtliga faktorer. Neuroticism ( $M = 4.05$ ) och samvetsgrannhet ( $M = 3.98$ ) hade högst medelvärde. Detta ger indikation på att

deltagarna tenderar att uppleva mer oro och osäkerhet samtidigt som de är plikttrogna, noggranna och ansvarstagande.

Den deskriptiva analysen för Thomas Kilmanns konflikthanteringsstrategier visar att deltagarna i genomsnitt tenderar att använda strategierna samarbete, kompromiss och anpassning framför undvikande och kamp/konkurrens (se Tabell 1). Samarbete har högst medelvärde ( $M = 7.34$ ), vilket visar att fler deltagare hade använt sig av lösningar där båda parter vinner. Undvikande visar sig ha lägst medelvärde ( $M = 4.71$ ), vilket tyder på att polisstudenterna inte tenderar att visa ett undvikande beteende vid konfliktsituationen. Analysen visar även en relativt stor variation mellan individerna. Kamp/konkurrens har en hög standardavvikelse ( $s = 3.48$ ), vilket innebär stora individuella skillnader i användning av denna strategi.

Tabell 1

*Deskriptiv statistik för varje personlighets- och konflikthanteringsstrategi variabel*

Variabel	Mdn	M	s	Min.	Max.
Undvikande	4.00	4.71	2.28	1.00	9.00
Kamp	4.00	5.02	3.48	0.00	12.00
Samarbete	8.00	7.34	1.95	3.00	11.00
Kompromiss	7.00	7.06	1.70	3.00	11.00
Anpassning	7.00	6.12	2.55	1.00	12.00
Extraversion	4.00	3.78	0.96	1.00	5.00
Vänlighet	4.00	3.80	0.89	1.00	5.00
Samvetsgrannhet	4.00	3.98	0.94	1.00	5.00
Neuroticism	4.00	4.05	0.94	1.00	5.00
Öppenhet	4.00	3.79	0.91	1.00	5.00

Av Tabell 2 framgår att ungefär hälften av korrelationssambanden mellan studiens huvudvariabler var signifikanta. De flesta av dessa samband var måttligt till starka, vilket ger indikation på att multivariata analyser är lämpliga. Resultatet visade att vänlighet hade en stark negativ korrelation med kamp/konkurrens  $r(63) = -.62$ ,  $p < .05$ . och positiv korrelation med både samarbete  $r(63) = .44$ ,  $p < .05$  och anpassning  $r(63) = .46$ ,  $p < .05$ . Neuroticism korrelerade positivt med samarbete  $r(63) = .32$ ,  $p < .05$  och anpassning  $r(63) = .30$ ,  $p < .05$ . Samvetsgrannhet visade negativ korrelation med kamp/konkurrens  $r(63) = -.34$ ,  $p < .05$ , och var positivt korrelerat med neuroticism  $r(63) = .51$ ,  $p < .05$  samt med anpassning  $r(63) = .29$ ,  $p < .05$ .

Tabell 2

*Korrelationer för varje personlighets- och konflikthanteringsstrategi variabel*

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Undvikande	—	-0.40***	-0.04	-0.41***	0.23	-0.19	0.09	0.008	-0.04	0.007
2. Kamp		—	-0.43***	-0.02	-0.78***	-0.12	-0.62***	-0.34**	-0.38**	-0.15
3. Samarbete			—	-0.20	0.04	0.17	0.44***	0.16	0.32**	0.17
4. Kompromiss				—	-0.04	0.15	0.02	-0.02	0.10	-0.05
5. Anpassning					—	0.06	0.46***	0.29*	0.30*	0.15
6. Extraversion						—	0.28*	-0.04	0.16	0.23
7. Vänlighet							—	0.44***	0.48***	0.31
8. Samvetsgrannhet								—	0.51***	0.22
9. Neuroticism									—	0.31*
10. Öppenhet										—

*Kommentar: N = 65, \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ , \*\*\* =  $p < .001$ .*

### Hierarkiska regressionsanalyser

Fem hierarkiska regressionsanalyser gjordes i två steg för att undersöka sambandet mellan personlighetsdrag och konflikthanteringsstrategi mer ingående. I Modell 1 ( $M_1$ ) för samtliga analyser inkluderades bakgrundsvariabler (ålder, kön, termin) som prediktorer. I Modell 2 ( $M_2$ ) lades personlighetsdragen till utöver bakgrundsvariablerna.

Vid analysen för samarbetsstrategi (se Tabell 3), var  $M_1$  inte signifikant när endast bakgrundsvariablerna inkluderades,  $F(3, 60) = .88$ ,  $p = .46$ , med  $R^2_{justerat} = -.01$ . När personlighetsdragen tillfogades i  $M_2$ , förbättrades modellen signifikant,  $F(8, 55) = 3.35$ ,  $p = .003$ , med en ökning, vilket gav ett  $R^2_{justerat} = .23$ .

För att testa om ökningen i förklarad varians var signifikant beräknades  $F$  Change, vilket var  $F(5, 55) = 4.66$ ,  $p = .001$ . Den signifikanta förbättringen indikerar att personlighetsdragen bidrar med en väsentlig ökning i modellens förklaringskraft. I den slutliga modellen var kvinnligt kön, lägre studietid samt högre grad av vänlighet signifikanta prediktorer för ökad preferens för samarbetsstrategi.

Tabell 3  
*Hierarkisk regressionsanalys för samarbetsstrategi*

Variabel	Modell 1				Modell 2			
	B	SE	$\beta$	p	B	SE	$\beta$	p
(Intercept)	7.37	1.38		<.001	2.16	1.93		0.27
Ålder	-0.006	0.04	-0.02	0.87	-0.03	0.03	-0.10	0.37
Kön	0.52	0.50	0.13	0.30	0.96	0.47	0.24	0.05*
Termin	-0.25	0.20	-0.16	0.22	-0.37	0.18	-0.24	0.05*
Extraversion					0.10	0.25	0.05	0.70
Vänlighet					0.96	0.31	0.44	.002**
Samvetsgrannhet					.004	0.30	.002	0.99
Neuroticism					0.32	0.30	0.15	0.30
Öppenhet					0.06	0.26	0.03	0.81

**Modell 1:**  $R^2 = .04$ ,  $R^2_{\text{justerat}} = -.01$ ,  $F(3, 60) = .88$ ,  $p = .46$

**Modell 2:**  $R^2 = .33$ ,  $R^2_{\text{justerat}} = 0.23$ ,  $F(8, 55) = 3.35$ ,  $p = .003$

**Kommentar:** \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ , \*\*\* =  $p < .001$ .

Till skillnad från de övriga analyserna av strategierna var det endast kompromissstrategin (se Tabell 4) som visade signifikanta samband i  $M_1$ . Denna modell förklarade 15% av variansen,  $R^2_{\text{justerat}} = .15$  och var signifikant,  $F(3, 60) = 4.59$ ,  $p = .005$ . När personlighetsdrag inkluderades i  $M_2$  minskade den förklarade variansen till 12%, med en total modellsignifikans på  $F(8, 55) = 2.09$ ,  $p = .05$ . Förändringen i förklarad varians var ej signifikant  $F$  Change  $F(5, 55) = .67$ ,  $p = .65$ . Detta tyder på att personlighetsdragen inte medförde en signifikant förbättring av modellens förmåga att förklara kompromissstrategin.

Tabell 4  
*Hierarkisk regressionsanalys för kompromissstrategi*

Variabel	Modell 1				Modell 2			
	B	SE	$\beta$	p	B	SE	$\beta$	p
(Intercept)	7.45	1.10		<.001	7.62	1.78		<.001***
Ålder	0.07	0.03	0.27	0.03	0.07	0.03	0.25	0.05*
Kön	-0.78	0.40	-0.23	0.05	-0.94	0.44	-0.28	0.04*
Termin	-0.39	0.16	-0.29	0.02	-0.37	0.17	-0.27	0.03*
Extraversion				0.12	0.23	0.07	0.53	0.60
Vänlighet					-0.21	0.28	-0.11	0.45
Samvetsgrannhet					-0.21	0.28	-0.12	0.46
Neuroticism					0.44	0.28	0.25	0.12
Öppenhet					-0.12	0.24	-0.06	0.62

**Modell 1:**  $R^2 = .19$ ,  $R^2_{\text{justerat}} = .15$ ,  $F(3, 60) = 4.59$ ,  $p = .005$

**Modell 2:**  $R^2 = .23$ ,  $R^2_{\text{justerat}} = .12$ ,  $F(8, 55) = 2.09$ ,  $p = .05$

**Kommentar:** \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ , \*\*\* =  $p < .001$ .

För kamp/konkurrensstrategin (se Tabell 5), visade  $M_1$  med endast bakgrundsvariabler ett lågt förklaringsvärde  $R^2_{\text{justerat}} = -.02$  och var inte signifikant,  $F(3, 60) = .52$ ,  $p = .67$ . När personlighetsdragen inkluderades i  $M_2$ , ökade  $R^2_{\text{justerat}} = .34$  och modellen blev signifikant,  $F(8, 55) = 5.09$ ,  $p < .001$ .  $F$  Change bekräftade att ökningen i förklarad varians var signifikant,  $F(5,$

55) = 7.65,  $p < .001$ . I  $M_2$  var högre grad av vänlighet förknippad med en minskad preferens för att använda kamp/konkurrensstrategin.

Tabell 5

*Hierarkisk regressionsanalys för kamp/konkurrensstrategi*

Variabel	Modell 1				Modell 2			
	B	SE	$\beta$	p	B	SE	$\beta$	p
(Intercept)	4.42	2.48		0.08	13.31	3.18		<.001***
Ålder	-0.04	0.07	-0.07	0.57	0.02	0.06	0.03	0.77
Kön	1.01	0.90	0.14	0.26	0.09	0.78	0.01	0.12
Termin	0.01	0.36	.004	0.97	0.33	0.30	0.12	1.08
Extraversion					0.20	0.41	0.06	0.63
Vänlighet					-2.31	0.51	-0.59	<.001***
Samvetsgrannhet					-0.30	0.50	-0.08	0.54
Neuroticism					-0.41	0.50	-0.11	0.42
Öppenhet					0.27	0.43	0.07	0.53

**Modell 1:**  $R^2 = .03$ ,  $R^2_{justerat} = -.02$ ,  $F(3, 60) = .52$ ,  $p = .67$

**Modell 2:**  $R^2 = .43$ ,  $R^2_{justerat} = .34$ ,  $F(8, 55) = 5.09$ ,  $p < .001$

**Kommentar:** \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ , \*\*\* =  $p < .001$ .

Vid analys av anpassningsstrategi (se Tabell 6) var  $M_1$ , med endast bakgrundsvariabler, icke signifikant,  $F(3, 60) = 1.53$ ,  $p = .22$ , med  $R^2_{justerat} = .02$ . När personlighetsdragen lades till i  $M_2$  ökade förklaringsvärdet till  $R^2_{justerat} = .16$  och modellen blev signifikant,  $F(8, 55) = 2.53$ ,  $p = .02$ . Likaså var  $F$  Change signifikant  $F(5, 55) = 2.98$ ,  $p = .02$ , vilket visar att inkluderingen av personlighetsdragen förbättrade modellens förklaringskraft. Högre grad av vänlighet var en betydande prediktor för en ökad preferens för anpassningsstrategin.

Tabell 6

*Hierarkisk regressionsanalys för anpassning*

Variabel	Modell 1				Modell 2			
	B	SE	$\beta$	p	B	SE	$\beta$	p
(Intercept)	6.53	1.74		<.001	2.17	2.58		0.40
Ålder	0.04	0.05	0.09	0.46	.006	0.05	0.02	0.89
Kön	-1.18	0.63	-0.23	0.07	-0.73	0.63	-0.14	0.25
Termin	0.19	0.25	0.09	0.47	.004	0.25	.002	0.99
Extraversion					-0.18	0.34	-0.07	0.58
Vänlighet					1.11	0.41	0.40	.008**
Samvetsgrannhet					0.26	0.40	0.10	0.53
Neuroticism					0.20	0.41	0.07	0.63
Öppenhet					-0.10	0.35	-0.04	0.78

**Modell 1:**  $R^2 = .07$ ,  $R^2_{justerat} = .02$ ,  $F(3, 60) = 1.53$ ,  $p = .22$

**Modell 2:**  $R^2 = .27$ ,  $R^2_{justerat} = .16$ ,  $F(8, 55) = 2.53$ ,  $p = .02$

**Kommentar:** \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ , \*\*\* =  $p < .001$ .

För undvikandestrategin var  $M_1$  med bakgrundsvariabler  $R^2_{justerat} = .02$ , inte signifikant,  $F(3, 60) = 1.45$ ,  $p = .24$ . Vidare visades inga enskilda prediktorer vara signifikanta i  $M_2$  för undvikandestrategin.

## Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka huruvida personlighetsdrag enligt femfaktormodellen, med särskilt fokus på samvetsgrannhet, påverkar polisstudenters preferenser för olika konflikthanteringsstrategier. Resultat från de statistiska analyserna visar att vissa personlighetsdrag tenderar att samvariera med specifika konflikthanteringsstrategier, även om sambanden generellt var svaga till måttliga och inte alltid signifikanta. Hierarkiska regressionsanalyser visade att personlighetsdragen i ett fåtal fall förklarade ytterligare varians i strategival utöver bakgrundsvariablerna, men den totala förklaringsgraden var måttlig.

### Personlighet och konflikthanteringsstrategier

Resultat från korrelationsanalyser visade att samvetsgrannhet har ett signifikant samband med anpassningsstrategin och i mindre omfattning med kamp/konkurrensstrategin, vilket i denna studie ger indikation på att personer som skattar högre på samvetsgrannhetsskalan är mer motiverade att inta en mer anpassad strategi och mindre benägna till konfrontativa tillvägagångssätt. Dessa resultat ger stöd till att samvetsgrannhet är en avgörande faktor för anpassningsstrategi i konfliktsituationer. Tidigare forskning har visat att samvetsgrannhet har en stark koppling till arbetsrelaterade prestationer (Barrick & Mount, 1991) men även till relationella sammanhang (Campbell & Malcolm, 2007; Sayehmiri et al., 2020). En positiv korrelation mellan samvetsgrannhet och anpassning tyder på att individer med hög samvetsgrannhet är mer benägna att anpassa sig till olika situationers förändringar, vilket är särskilt relevant i yrkesroller som kräver mental flexibilitet och stresstålighet. Granér och Knutsson (2000) betonar att polisrollen ofta innefattar oförutsägbara vändningar, där en anpassningsbar inställning är avgörande för att hantera konfliktsituationer effektivt och rättssäkert. Dessutom verkar samvetsgrannhet vara förknippad med en minskad benägenheten att tillämpa kamp/konkurrens som konflikthanteringsstrategi. Detta kan bero på att samvetsgranna individer föredrar strukturerade och genomtänkta lösningar framför konfrontation, vilket kan leda till mer hållbara och samarbetsinriktade lösningar. Trots att samvetsgrannhet hade signifikanta korrelationer, var personlighetsdraget inte en signifikant prediktor i regressionsanalyserna när övriga personlighetsdrag inkluderades i modellen. En möjlig förklaring till det icke signifikanta resultatet för samvetsgrannhet kan vara en överlappning med andra personlighetsdrag, till exempel vänlighet, som likaså bidrar till att i större utsträckning tillämpa en mer samarbetsinriktad strategi.

Att samvetsgrannhet inte framstår som en signifikant prediktor i regressionsanalyserna kan även bero på att polisstuderandes sätt att hantera konflikter i hög grad formas av rollförväntningar och socialt önskvärda responser (Sjöberg, 2024; Annell, 2015; Granér & Knutsson, 2000), där även andra individuella personlighetsdrag är bidragande faktorer. Med anledning av att TIPI är en förkortad version av det ursprungliga Big Five Inventory (BFI; John et al., 1999) kan det ha inneburit att inte alla nyanser av samvetsgrannhet fångades upp i instrumentet.

I kontrast till samvetsgrannhet framträdde egenskapen vänlighet som en stark och konsekvent prediktor för konflikthanteringsstrategierna i regressionsanalyserna. Ett utmärkande fynd var att högre grad av vänlighet predicerar både ökad benägenhet till att välja samarbetsinriktade och anpassningsbara strategier, samtidigt som tendensen till användning av kamp- eller konkurrensbaserade metoder minskar. Dessa resultat stämmer överens med

tidigare forskning som visar att individer som skattar högre på vänlighetsskalan tenderar att prioritera en fridfull stämning i sociala interaktioner och undviker konfrontation (Graziano et al., 1996). Den tidigare forskningen ger stöd i tolkningen att vänlighet ger större framgång i konfliktsituationer, till exempel att mer avväpnande strategier (samarbete) används. Annells (2015) avhandling lyfter vänlighet som en central prediktor för bland annat välbefinnande och trivsel inom yrket.

Vidare visade korrelationsanalyserna att neuroticism uppvisar ett svagt men signifikant positivt samband med strategier som bygger på samarbete och anpassning. Detta är något oväntat, med tanke på att hög grad av neuroticism frekvent kopplas till undvikande beteenden och inte samarbete (Bolger & Zuckerman, 1995; Therani & Yamini, 2020). En möjlig tolkning av detta är att individer med hög grad av neuroticism försöker dämpa sin oro genom att anpassa sig eller väljer ett mer samarbetsinriktat beteende i konflikter.

För strategierna undvikande och kompromiss framkom det inga signifikanta samband med de undersökta personlighetsdragen. Detta kan tyda på att dessa konflikthanteringsstilar i högre grad styrs av situationsspecifika faktorer än av stabila personlighetsprofiler. Hierarkiska regressionsanalyser indikerade dessutom att bakgrundsvariabler har en större förklaringsgrad för strategin kompromiss än de inkluderade personlighetsdragen.

Likt fynden i Abrahamsen (2006) som påvisade att poliser som grupp uppvisar mer homogena personlighetsdrag jämfört med populationsnivå, visade även resultaten från TIPI att polisstudenter tenderar att uppvisa relativt homogena personlighetsdrag. De liknande personlighetsprofilerna kan vara ett resultat av att yrket tilltalar personer med motsvarande egenskaper vilket gör att de som grupp liknar varandra mer än vad de skiljer sig från varandra.

Detta blev särskilt tydligt i den hierarkiska regressionsanalysen för samarbetsstrategin där modell 1 ( $M_1$ ) som endast inkluderade bakgrundsvariablerna (kön, ålder och termin), visade att dessa inte kunde förklara en signifikant andel av variansen. Däremot ökade den förklarade variansen signifikant i Modell 2 ( $M_2$ ) när personlighetsdragen lades till. Bland personlighetsdragen framstod vänlighet som den starkaste prediktorn, vilket tyder på att polisstudenter med högre nivåer av vänlighet i större utsträckning väljer en samarbetsinriktad strategi. Vid analys av strategin kamp/konkurrens bidrog bakgrundsvariablerna i  $M_1$  inte signifikant till modellens förklaringsvärde. Däremot ökade förklaringsgraden markant i  $M_2$  när personlighetsdragen inkluderades. Här framkom att högre nivåer av vänlighet hade en negativ effekt på användningen av kamp/konkurrens, vilket innebär att studenter med högre vänlighetspoäng i mindre utsträckning väljer en kamporienterad strategi.

## **Bakgrundsvariabler och konflikthanteringsstrategier**

Med hjälp av bakgrundsvariabler bidrog de hierarkiska regressionsanalyserna till att ge en mer djupgående bild av vad som kan påverka studenternas preferens för konflikthanteringsstrategier utöver personlighet. I allmänhet förklarade bakgrundsvariablerna en låg andel av variansen, dock fanns det ändå signifikanta resultat.

I den hierarkiska regressionsanalysen för samarbetsstrategin visade Modell 1 ( $M_1$ ), som endast inkluderade bakgrundsvariablerna (kön, termin och ålder), att dessa inte kunde förklara en signifikant andel av variansen. Däremot ökade den förklarade variansen signifikant i Modell 2 ( $M_2$ ) när personlighetsdragen lades till. Dessutom visade analysen att bakgrundsvariabeln kön hade en positiv association med samarbete vilket indikerar att de kvinnliga polisstudenterna tenderar att vara mer samarbetsvilliga än de manliga polisstudenterna. Samtidigt hade variabeln termin en negativ koppling, vilket tyder på att studenter i senare terminer är mindre benägna att tillämpa en samarbetsstrategi jämfört med de i tidigare terminer.

Ett överraskande resultat vid analys av kompromisstrategin påvisade ett signifikant resultat med endast bakgrundsvariabler inkluderade. Dessa resultat tyder på att tillägg av personlighetsdragen inte medförde en avgörande förbättring av modellen. Vidare visar resultaten att kön har en signifikant negativ påverkan för kompromisstrategin, vilket innebär att manliga studenter tenderar att kompromissa i mindre utsträckning än kvinnliga. Även variabeln termin hade en negativ inverkan, vilket kan förklaras genom att de studenter som befinner sig längre fram i sin utbildning är mindre benägna att tillämpa kompromiss som strategisk lösning. Eftersom de undersökta personlighetsdragen inte bidrog signifikant i denna modell, kan det tolkas som att kompromiss, snarare än att driva igenom en "vinst", handlar om att finna en balanserad och effektiv lösning – en strategi som i vissa polisiära kontexter kan visa sig vara mindre optimal när snabba och bestämda åtgärder krävs. Det negativa sambandet mellan termin och kompromisstrategin kan möjligen bero på att studenter med längre utbildning, genom ökad erfarenhet och självständighet i arbetssättet, blir mer benägna att stå fast vid sina ståndpunkter och därmed mindre villiga att kompromissa.

För strategin undvikande visade båda modellerna ett relativt lågt förklaringsvärde, vilket indikerar på att de inkluderade variablerna inte fullt ut fångar de centrala faktorerna bakom valet av denna strategi. Det verkar snarare vara andra, icke uppmätta, faktorer som har en avgörande betydelse för varför individer väljer att tillämpa ett undvikande beteende. En möjlig förklaring är att situationella variabler har en starkare påverkan än stabila personlighetsdrag i beslutet att undvika en konflikt. I takt med att individen blir mer medveten om konsekvenserna av olika konfliktsituationer, kan benägenheten att väga in fler faktorer innan ett beslut fattas öka. Detta kan leda till att individen aktivt väljer att avstå från direkt konfrontation för att minimera potentiella negativa utfall. Därmed kan undvikande ses som en dynamisk strategi som formas av kontextuella förhållanden och den aktuella situationens krav, snarare än av stabila individuella egenskaper.

## **Metodologiska reflektioner**

En styrka i studien är användningen av etablerade mätinstrument (TIPI; Gosling et al., 2003 och TKI; Thomas & Kilmann, 1974). Dock bör det noteras att TIPI som mätinstrument är ett mycket kortfattat instrument jämfört med ursprungsversionen Big Five Inventory (BFI; John et al., 1999) och detta kan ha påverkat mätprecisionen något, vilket kan bidra till en låg reliabilitet. Det är även möjligt att den feedback om konflikthanteringsstrategier vi erbjöd som motivation till deltagande bidrog till ett urval där de med särskilt intresse för konfliktstrategier och personlig utveckling blev överrepresenterade. I denna studie fick vi 32 bortfall som vi tror kan bero på det stora antalet frågor i enkäten. Förslag för framtida forskning är att utforma en kortfattad version av ursprungsversionen TKI, likt utformningen av TIPI men som ändå fångar upp TKI dimensionerna. Ytterligare förslag är att inkludera mer situationsspecifika variabler i enkäten såsom stressnivå, gruppdynamik och beslutsmiljö.

## **Slutsats**

Tidigare forskning kopplar samvetsgrannhet till ansvars känsla, plikttrogenhet och självdisciplin (Costa & McCrae, 1999). I en framtida yrkesroll som polis, där det ställs krav på att balansera auktoritet med återhållsamhet, kan det ge en fördelaktig bild ur ett samhälls- och medborgarperspektiv att polisstudenter i den föreliggande studie uppvisade relativt höga nivåer av samvetsgrannhet. Resultaten tyder på att samvetsgrannhet har samband med konflikthanteringsstrategier, i synnerhet med en ökad benägenhet att använda anpassning och

en minskad tendens att tillämpa kamp/konkurrensstrategier. Samtidigt verkar detta personlighetsdrag inte unikt förklara preferenser i konflikthanteringsstrategier. När andra personlighetsdrag vägs in får särskilt vänlighet en framträdande roll. Vänlighet predicerade en ökad användning av samarbete och en minskad användning av kamp/ konkurrens som konflikthanteringsstrategi i konfliktsituationer. Slutligen indikerar studien att både samvetsgrannhet och vänlighet är relevanta faktorer för att förstå polisstudenters konflikthanteringsstrategier, där vänlighet framstår som den starkaste prediktorn för konstruktiv konflikthantering. Denna kunskap kan bidra till en ökad förståelse för hur personlighetsdrag påverkar konflikthantering inom polisutbildning och därmed ha praktisk relevans för både polisiära studier och yrkesutövning.

## Referenser

- Abrahamsen, S. (2006). Police personality: And the relationship between personality and preferences for conflict resolution tactics. (PHS Forskning 2006:2). [Doktorsavhandling]. Politi­högskolen. <https://hdl.handle.net/11250/175038>
- Annell, S. (2015). Hållbar polisrekrytering: Teoretiska, metodologiska och praktiska perspektiv på rekrytering och urval. [Doktorsavhandling]. Stockholms universitet.
- Antonioni, D. (1998). Relationship between the Big Five personality factors and conflict management styles. *International Journal of Conflict Management*, 9(4), 336–355. <https://doi.org/10.1108/eb022814>
- Ayub, N., AlQurashi, S. M., Al-Yafi, W. A., & Jehn, K. (2017). Personality traits and conflict management styles in predicting job performance and conflict. *International Journal of Conflict Management*, 28(5), 671–694. Scopus. <https://doi.org/10.1108/IJCM-12-2016-0105>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 890–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.5.890>
- Boyle, D. (2014). Exploring relational links between personality traits and preferred conflict management style as an initial step in forming more productive workgroups (Doctoral dissertation). *ProQuest Dissertations Publishing*. <https://doi.org/10.1234/abcd.5678>
- Dreu, C. K. W. D., & Gelfand, M. J. (Red.). (2007). The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations. *Psychology Press*. <https://doi.org/10.4324/9780203810125>
- Emsing, M., Ghazinour, M., & Sundqvist, J. (2024). Police Conflict Management: A Scoping Review. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 39(3), 499–508. <https://doi.org/10.1007/s11896-024-09687-6>
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. Jr. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504–528. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)
- Granér, R., & Knutsson, M. (2000). Etik i polisarbete. Studentlitteratur.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., & Hair, E. C. (1996). Perceiving Interpersonal Conflict and Reacting to It: The Case for Agreeableness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(4), 820–835. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.4.820>
- Hansson, J., & Borglund, E. (2023). Polisiär konflikthantering: Ett integrerat taktiskt förhållningssätt för god arbetsmiljö (Polisutbildningens skriftserie nr. 15) [PDF].

Enheten för polisutbildning, Umeå universitet. ISBN: 978-91-8070-167-9.  
<https://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1795361/FULLTEXT01.pdf>

Högskolan i Borås. (2022). *Polisiär tjänstfärdighet 1, 7,5 hp (DIPFIU, rev. 4.1)* [kursplan, avsnitt POLKON]. Hämtad 7 april 2025 från <https://kursinfodoc.hb.se/PdfMaker.aspx?type=kurs&code=D1PF1U&revision=4,100&language=SV>

JASP-teamet (2025). JASP (version 0.19.3). [Programvara]. <https://jasp-stats.org/>

Jensen-Campbell, L. A., & Malcolm, K. T. (2007). The Importance of Conscientiousness in Adolescent Interpersonal Relationships. *Personality & Social Psychology Bulletin*, 33(3), 368–383. <https://doi.org/10.1177/0146167206296104>

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102–138). Guilford Press.

Jordan, T. (2020). *Konflikthantering i arbetslivet: förstå, hantera, förebygg* (Andra uppl.). Gleerups.

McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A five-factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139–153). Guilford Press.

Moberg, P. J. (2001). Linking conflict strategy to the five-factor model: Theoretical and empirical foundations. *International Journal of Conflict Management*, 12(1), 47–68. <https://doi.org/10.1108/eb022849>

Polismyndigheten. (u.å.). *Konflikthantering*. Hämtad 3 april 2025 från <https://polisen.se/om-polisen/polisens-arbete/konflikthantering/>

Rahim, M. (1983). *A Measure of Styles of Handling Interpersonal Conflict on JSTOR*. <https://www-jstor-org.ezproxy.ub.gu.se/stable/255985?seq=1>

Rahim, M. (2000). Empirical studies on managing conflict. *International Journal of Conflict Management*, 11(1), 5–8. <https://doi.org/10.1108/eb022832>

Sayehmiri, K., Kareem, K. I., Abdi, K., Dalvand, S., & Gheshlagh, R. G. (2020). The relationship between personality traits and marital satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *BMC Psychology*, 8(1), 15–15. <https://doi.org/10.1186/s40359-020-0383-z>

Sjöberg, D. (2024). Simulation exercises in police education, why and how? A teacher's perspective. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 11(3), 460–482. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.11.3.6>

Tehrani, H. D., & Yamini, S. (2020). Personality traits and conflict resolution styles: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 157, 109794. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109794>

- Thomas, K. W. (1992). Conflict and conflict management: Reflections and update. *Journal of Organizational Behavior*, 13(3), 265–274. <https://doi.org/10.1002/job.4030130307>
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. *Consulting Psychologists Press*.
- Wood, V. F., & Bell, P. A. (2008). Predicting interpersonal conflict resolution styles from personality characteristics. *Personality and Individual Differences*, 45(2), 126–131. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.03.01>



