



Samband mellan specifika personlighetsdrag och inkomst

Oscar Forsman

Rebecca Heissler

**Personalvetarprogrammet, Examensarbete 15 hp
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst
Vårterminen 2019
Handledare: Petri Kajonius
Examinator: Anna Dåderman**

Samband mellan specifika personlighetsdrag och inkomst

Idag finns det endast begränsad forskning om sambanden mellan inkomstutfall och specifika personlighetsdrag, därför ville vi undersöka detta vidare. Syftet med studien var sålunda att undersöka sambanden mellan inkomstutfall och specifika personlighetsdrag inom Big Five. Uttrycket "fasett" användes i studien och avsåg specifika personlighetsdrag som tillsammans bildade bredare benämningar på olika personlighetsdrag. Personlighetsdragen delades in i fem bredare benämningar (faktorer) och 30 specifika personlighetsdrag, varav 11 lyftes fram i denna studie. Sambanden studerades på fasettnivå, samtidigt som det kontrollerades för ålder, kön och antal år i nuvarande yrket. Studien bestod av en enkät med två delar, dels med 16 självskattade frågor kring inkomst dels med 120 självskattade påståenden kring personlighet, IPIP NEO - 120. Data bearbetades med en korrelationsanalys och en multipel regressionsanalys. I studien testades fyra hypoteser, där tre av fyra kunde få stöd av resultatet ($N=131$, ålder 18–61 år, 68% kvinnor och 32% män). Anxiety (ångest), assertiveness (bestämmdhet) och achievement-striving (prestationsinriktad) var de tre fasetter som fann stöd i resultatet. Modesty (blygsamhet) fann inte stöd. Av alla fasetter så visade adventurousness (äventyrlig) ($\beta = .24, p = .02$) och achievement-striving (prestationsinriktad) ($\beta = .25, p = .01$) störst prediktiv (förutsägande) förmåga tillsammans med kontrollvariabeln ålder ($\beta = .52, p < .001$). Resultaten från studien kan vara till hjälp genom att ge en bild av personlighetens generella prediktiva förmåga för inkomst samt vikten av samspelet mellan yrkeskvalifikationer och personlighet. Kunskap om hur personlighet samvarierar med inkomst kan bidra till utveckling inom områden som rekrytering, personalvägledning och lönesättning.

Nyckelord: personlighet, inkomst, Big Five, IPIP-NEO 120

The relationship between specific personality traits and income

Today there is limited research on the relationship between specific personality traits and income. The purpose of the study was to investigate the relationship between income and specific personality traits within the Big Five. The term "facet" was used in the study referring to the 30 specific personality traits, 11 of which are highlighted in this study, which together form five broader factors. The correlations were studied at facet level, whilst controlling for age, sex and number of years in the current profession. The study consisted of a two-part questionnaire, partly with 16 self-assessed questions about income, partly with 120 self-assessed claims about personality (IPIP NEO-120). Data was processed using a correlation analysis and a multiple regression analysis. 4 hypotheses were tested, where 3 out of 4 could be supported by the result ($N = 131$, age 18-61 years, 68% women and 32% men). Anxiety, assertiveness and achievement-striving were the 3 facets that found support in the result, while Modesty did not find support. Of all facets, adventurousness ($\beta = .24, p = .02$) and achievement-striving ($\beta = .25, p = .01$) showed the greatest predictive ability along with the control variable age ($\beta = .52, p < .001$). The results from the study can be helpful by showing the predictive ability of personality on income as well as the relation between professional qualifications and personality. Knowledge about how personality correlates with income can contribute to development in areas such as recruitment, personnel development and salary settlements.

Key words: personality, income, Big Five, IPIP-NEO 120

Vi vill ta tillfället i akt och tacka vår handledare Petri Kajonius som kommit med feedback och utmanat våra tankesätt längs studiens gång. Vi vill också tacka alla deltagare som ställde upp och gjorde denna studie möjlig. Slutligen vill vi tacka alla som drog ett extra strå till stacken med vidarebefordring av enkäten.

Det finns idag en stor mängd forskning gällande samvariation mellan personlighet och olika livsutfall däribland inkomst. Forskning gällande specifika personlighetsdrag och inkomst är dock inte lika studerat. Resultat från forskning (Sutin, Costa, Miech & Eaton, 2009) visar på att vissa personlighetsdrag har en generell samvariation med inkomst, exempelvis neuroticism. Resultat visar också att olika specifika personlighetsdrag samvarierar med inkomst för olika arbetssituationer. Hur väl din personlighet stämmer överens med kvalifikationerna för ditt yrke, kan komma att spela en roll för hur din inkomst kommer bli (Denissen, Bleidorn, Hennecke, Luhmann, Orth, Specht & Zimmerman, 2018). Inkomst har för många kommit att bli en av de största motivationsfaktorerna till varför man väljer ett specifikt yrke eller en specifik arbetsroll. Det ses ofta som en återspeglning av både ett yrkes och av individens status i samhället och det är därför intressant att noggrannare undersöka vad som orsakar individuella skillnader när det kommer till just inkomst. Vi har valt att göra detta genom att undersöka hur personlighet samvarierar med inkomst då personlighet är en faktor som samvarierar med individers personliga förmågor och livsutfall (Kajonius & Carlander, 2017). Resultatet är tänkt att kunna användas som diskussionsunderlag för hur man ser på och värderar individuella skillnader på arbetsplatsen samt för att undersöka närmre hur specifika personlighetsdrag samvarierar med inkomst. I vår undersökning har vi valt att inkludera ålder, kön och antal år i nuvarande yrke som kontrollvariabler, då det är tre faktorer som kan vara av betydelse när det kommer till inkomst. Detta gör att vi med större precision kan isolera effekten av personlighet på inkomst eller i vilken grad dem samvarierar.

Personlighet

”Big Five”-teorin har inom personlighetspsykologi växt fram under de senaste årtiondena som ett allmänt accepterat ramverk för hur man kan beskriva och mäta olika personlighetskillnader mellan individer. Big Five består av fem primära personlighetsdrag – openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, neuroticism (Schmitt, Allik, McCrae & Benet-Martínez, 2007). Big Five-teorin har uppstått med hjälp av lexikala hypotesen och faktoranalyser av tidigare personlighetsmått, varpå dessa fem faktorer har varit återkommande (Goldberg, 1990; John & Srivastava, 1999). Dessa fem faktorer har visats ha en genetisk grund, visats vara relativt stabila över tid och även visats vara universella (Sutin et al., 2009). De fetmarkerade orden i Tabell 1 utgör faktorerna i Big Five och under dessa står tillhörande fasetter tillsammans med den svenska översättningen. Varje fasett är ett eget specifikt personlighetsdrag (exempelvis i vilken grad man tenderar att oroa sig över saker = anxiety) och tillsammans utgör fasetterna under neuroticism faktorn neuroticism. Fasetterna friendliness, gregariousness, assertiveness, activity-level, excitement-seeking och cheerfulness är exempelvis sina egna specifika personlighetsdrag men samtliga ingår i faktorn extraversion.

Personlighet och inkomst

Tidigare studier har visat på samband mellan personlighet och inkomst (Sutin et al., 2009; Denissen et al., 2018). Individer som har högre nivåer av neuroticism har visats tjäna mindre pengar och förekomma i lägre nivåer av ledarpositioner ($r = -.12$ Moutafi, Furnham & Crump 2007). Individer som har högre nivåer av neuroticism som besitter en högre position inom ett företag (exempelvis VD) tenderar dessutom att tjäna mindre än individer som har lägre nivåer av neuroticism i liknande arbetsroller (Sutin et al., 2009). Moutafi et al. (2007) menar att individer med lägre nivåer av neuroticism undviker högre nivåer av ledarskap, eftersom det tillkommer större ansvar, vilket gör de mer nervösa och stressade

Tabell 1
Personlighetsfacetterna i Big Five

| Extraversion | Neuroticism | Openness to experience | Agreeableness | Conscientiousness |
|---|--|-----------------------------------|---------------------------------|---|
| Friendliness (Kamratlighet) | Anxiety (Ångest) | Imagination (Fantasi) | Trust (Tillit) | Self-efficacy (Effektivitet) |
| Gregariousness (Sällskaplig) | Anger (Ilska) | Artistic interests (Artistisk) | Morality (Moral) | Orderliness (Ordningssamhet) |
| Assertiveness (Bestämmdhet) | Depression (Depression) | Emotionality (Emotionalitet) | Altruism (Altruism) | Dutifulness (Pliktrogen) |
| Activity-level (Aktivitetsnivå) | Self-consciousness (Självmedvetenhet) | Adventurous (Äventyrlig) | Cooperation (Samarbetsvilja) | Achievement-striving (Prestationsinriktad) |
| Excitement-seeking (Spänningsökande) | Immoderation (Omåttlighet) | Intellect (Intellekt) | Modesty (Blygsamhet) | Self-discipline (Själv-disciplin) |
| Cheerfulness (Glad) | Vulnerability (Sårbarhet) | Liberalism (Liberalism) | Sympathy (Sympati) | Cautiousness (Försiktighet) |

Not. Omarbetad tabell från Johnson (2014). Svensk översättning gjord av Petri Kajonius.

Det kan även bero på att individer med högre nivå av neuroticism inte blir befordrade till högre nivåer inom företag på grund av dessa egenskaper. Individer som har högre nivåer av extraversion har visats ha lättare att avancera på arbetsplatsen men studier har visat på varierande resultat vad gäller ett samband mellan extraversion och lön (Sutin et al, 2009). Duckworth, Weir, Tsukayama och Kwok (2012) har funnit att conscientiousness har en mer generell samvariation med bland annat inkomst. De diskuterar att de skulle kunna bero på att människor med högre nivåer av conscientiousness presterar bättre i skolan vilket leder till mer välbetalda arbeten. Sutin et al (2009) har funnit liknande resultat som stödjer att conscientiousness samvarierar positivt med inkomst. Forskningsresultat relaterade till openness to experience och lön har visat på både positiva, negativa och icke-existerande samband. Agreeableness har visats korrelera negativt med lön men studier har även här visat varierande resultat (Sutin et al., 2009). Samband har även hittats mellan personlighet och yrkesstabilitet, arbetslöshet och yrkesstatus, även när man kontrollerat för IQ som är en stark prediktor för arbetsrelaterade resultat (Roberts, Kuncel, Shiner, Caspi & Goldberg, 2007). Forskningsresultat har även visat på en negativ korrelation mellan inkomst och fasetterna anxiety, depression och vulnerability som tillhör neuroticism och en positiv korrelation mellan inkomst och fasetterna competence, dutifulness, achievement striving och self-discipline som tillhör conscientiousness. Två drag inom Openness to experience, fantasy (individer som tenderar att dagdrömma ofta) och aesthetics (i vilken grad man uppskattar konst och skönhet) visade en

negativ korrelation med inkomst (Sutin et al., 2009). Utöver personlighetens generella prediktiva förmåga för inkomst så har tidigare forskning visat på att de individer som har ett yrke där personlighetskraven stämmer väl överens med ens egen personlighet tjänar bättre (Denissen et al., 2018) I övrigt finns det en begränsad mängd forskning som visar på specifikt hur fasetter korrelerar med inkomst.

Prediktor för individuella löneskillnader

Enligt Mueller och Plug (2004) så kan skillnader i färdigheter, dvs arbetsprestation, delvis förklaras av personlighet och även vara en stark prediktor för individuella löneskillnader. Med skillnader i färdigheter menas variation i den produktivitet man som individ har i ett företag. I en av de mest omfattande meta-analyserna kring personlighet och arbetsprestation så har man funnit att flera av personlighetsdragen kan relateras till prestation (Barrick & Mount, 1991). Conscientiousness och neuroticism är de drag som har visats ha störst generaliserbarhet över yrkeskategorier i förhållande till prestation, medan övriga drag varierar mer mellan yrkesgrupper och dess kvalifikationer (Barrick & Mount 1991). Övriga drag varierar mer mellan yrkesgrupper och dess kvalifikationer (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997). Extraversion har exempelvis visats korrelera med arbetsprestation i yrken som innebär större mängd av social interaktion och extraversion tillsammans med openness to experience har visats korrelera med träning eller upplärning inom ett yrke (Barrick & Mount, 1991). Individuella löneskillnader kan på så vis delvis förstås med hjälp av de personlighetsdrag som generellt korrelerar med prestation samt även genom vilka drag som är önskvärda inom specifika yrkeskategorier.

Val och utveckling som samvarierar med inkomst

Personlighet kan även samvariera med skillnader i preferenser som i sin tur kan ha inflytande över intressen och val av yrke. Eftersom olika typer av yrken samt olika positioner inom företag vanligtvis associeras med olika nivåer av inkomst så är personlighetens inflytande på båda val av karriär och karriärutveckling relevant i frågan om hur personlighet samvarierar med individuell inkomst. Extraversion har exempelvis visats korrelera positivt med sociala intressen, conscientiousness har visats korrelera negativt med innovation eller innovativa kulturer och positivt med resultatnriktade intressen, openness har visats korrelera positivt med artistiska intressen och agreeableness har visats korrelera positivt med team-orienterade kulturer (Mueller & Plug, 2004). I relation till karriärutveckling har tre av dragen inom Big Five - conscientiousness, extraversion och neuroticism visats ha störst inverkan. Conscientiousness visades predicera positiva korrelationer mellan både ”yttre” (lön, status) och ”inre” (arbetstillfredsställelse) framgång medan neuroticism visades predicera en negativ korrelation med yttre framgång (Judge, Higgins, Thoresen & Barrick, 2006). Personlighet kan också ha inflytande över karriärutveckling genom exempelvis motivationsfaktorer så som viljan att flytta för att ta ett nytt jobb eller viljan att arbeta övertid. En egenskap som har visat ett tydligt samband med karriärutveckling är i vilken grad man är resultatnriktad. Även faktorer som i vilken grad man har bra självförtroende eller förmåga att övervaka och utvärdera sitt beteende har visats samvariera med karriärutveckling till en viss grad (Boudreau, Boswell & Judge, 2001). Av Big Five dragen så har neuroticism visats korrelera högst med faktorer relaterade till självförtroende eller egenvärde (Judge, Erez, Bono & Thoresen, 2002). Egenskaper som kan korrelera med karriärutveckling kan variera beroende på kulturella faktorer (Boudreau et al., 2001).

Syfte och hypoteser

Syftet med studien var att studera sambanden mellan inkomstutfall och specifika personlighetsdrag inom Big Five. Tidigare forskning under kapitlet ”personlighet och inkomst” har visat att individer som är mer neurotiska har haft en lägre inkomst än andra, de har alltså funnit en negativ samvariation mellan inkomst och neuroticism (Sutin et al., 2009; Judge et al., 2006). En hypotes för denna studie är därmed att anxiety, som är en fasett inom neuroticism kommer att samvariera negativt med inkomst. Liknande resultat som för neurotiska individer har även funnits under kapitlet ”personlighet och inkomst” för individer med högre agreeableness. Sutin et al., (2009) har funnit en negativ samvariation mellan inkomst och agreeableness. Ytterligare en hypotes för studien är därför att modesty, fasett inom agreeableness kommer att samvariera negativt med inkomst. Sutin et al., (2009) har funnit att personer som är mer extroverta har lättare att avancera på sitt arbete, och vilket tenderar till en högre inkomst. Under kapitlet ”personlighet och inkomstrelaterade faktorer” har extraversion också visat samvariera med arbetsprestation (Barrick & Mount, 1991). Vår tredje hypotes är därför att assertiveness, fasett inom extraversion kommer att samvariera positivt med inkomst. Sutin et al., (2009) har även funnit en positiv samvariation mellan conscientiousness och lön, samt en positiv samvariation specifikt på achievement-striving, fasett inom conscientiousness. Judge et al., (2006) har även funnit under kapitlet ”val och utveckling som samvarierar med inkomst” att conscientiousness predicerade positivt med både inkomst och arbetstillfredsställelse. Vår slutgiltiga hypotes är därför att achievement-striving, fasett inom conscientiousness kommer att samvariera positivt med inkomst.

Metod

Undersökningsdeltagare

Enkäten riktade sig mot individer som hade arbete som sin huvudsakliga sysselsättning. Antal deltagare som statistik analyserades på var 131. Deltagarna var mellan 18–61 år ($M = 38$, $SD = 11.02$), och fördelningen var 68% kvinnor och 32% män. 61% av deltagarna hade en högskoleutbildning på 120 hp (högskolepoäng) eller mer som sin högsta utbildningsnivå. Antal år i nuvarande yrkesroll för urvalet ($M = 8.93$, $SD = 9.43$).

Procedur

Innan onlineenkät gick ut gjordes en online pilotstudie, där fem utvalda personer fick delta i enkätstudien och sedan återkomma med feedback gällande förbättringar. Fokus låg på om de förstod frågorna rätt, eller om vi behövde förtydliga och/eller ändra något. Efter deras feedback ändrade vi ordningen på frågorna i del 1 för en bättre röd tråd, och förtydligade att svaren skulle enbart lämnas i siffror. Datainsamlingen gjordes utifrån ett bekvämlighetsurval enligt snöbollsmetoden, där deltagare uppmuntrades till att rekommendera enkäten vidare till nya potentiella deltagare för att öka spridningen. Data samlades in under tre veckor 2019 ($N = 131$). Enkäten tog ca 10 min att genomföra. Vid databearbetningen upptäcktes missförstånd gällande månad eller årslön. Några informanter hade angivit månadslön istället för årslön. För att lösa detta gjordes kvalificerade gissningar. Den angivna månadslönen multiplicerades med 12 för att få fram årslön i dessa fall.

Etiska överväganden. Enkäten är baserad på forskningsetiska principer såsom informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002). I slutet på enkäten har deltagarna haft möjlighet att lämna sin email

adress för återkoppling av studie. Dessa adresser har sedan flyttats till annat konfidentiellt dokument, för att säkerställa anonymiteten och konfidentialitet i data. Enkäten har varit frivillig och fick avbrytas utan vidare förklaring samt syfte har kommunicerats via enkätens missivbrev (se appendix 2). Det framgick även i missivbrev att data som samlades in endast användes till denna studie.

Instrument

Enkäten bestod av två delar. Den första delen bestod av frågor gällande nuvarande situation och olika inkomstutfall. Denna del mättes genom 16 olika frågor/påståenden (se appendix 1). Deltagarnas nuvarande situation mättes genom frågor som "Ålder" (*öppet svar*), "Kön" (*man/kvinna/annat*), "Antal år i nuvarande yrkesroll" (*öppet svar*) och "vilken är din högsta utbildningsnivå?" (*Grundskola/ Gymnasial/ Högskoleexamen(120hp)/ Kandidatexamen(180hp)/ Magisterexamen/ Masterexamen/ Mer avancerad*). Vilken typ av orientering arbetet hade mättes genom "I vilken grad anser du att ditt yrke är relationsorienterat" och "I vilken grad anser du att ditt yrke är resultatorienterat". Dessa två påståenden besvarades med en skala 1–7 (*Väldigt lite – väldigt mycket*). Deltagarnas inkomstutfall mättes genom frågor som "Vad är din månadslön?", "Vad tjänade du förra året?", "Vad kommer du troligen tjäna nästa år?", "Hur mycket har du i andra inkomster utöver lön/månad?", "Vad anser du är en hög månadslön?", "Vad uppskattar du din skattesats till? (i%)" och "Vad betalar du i skatt per månad?". Dessa frågor gällande inkomstutfall hade ingen skala, utan var ett *öppet svar*. Enkätens första del avslutades med tre påståenden som "Uppskatta din lön jämfört med andras löner", "Uppskatta ditt yrkes yrkesstatus i jämfört med andra yrken" och "I vilken utsträckning gillar du pengar?". De första två påståenden besvarades med en skala på 1–7 (*Väldigt låg eller Lågst yrkesstatus – Väldigt hög eller Högst yrkesstatus*). De sista påståendet besvarades på en skala 1–5 (*Väldigt lite – väldigt mycket*).

Den andra delen av enkäten bestod av en personlighetsprofilering, IPIP NEO 120 svensk version (sammanställdes av Anna Dåderman och Petri Kajonius, Högskolan Väst). Den ursprungliga versionen av detta mätinstrument (IPIP-NEO-300) består av 300 påståenden och mäter personlighetsdrag och där skalorna har uppvisat ett genomsnittligt Cronbachs alfa värde på .75 (Goldberg, 1999). Johnson (2014) har sedan utvecklat en version av enkäten med 120 påståenden (.66 primär validitet) (α .63-.88). Bäckström (2010) har gjort den svenska översättningen av IPIP-NEO-300.

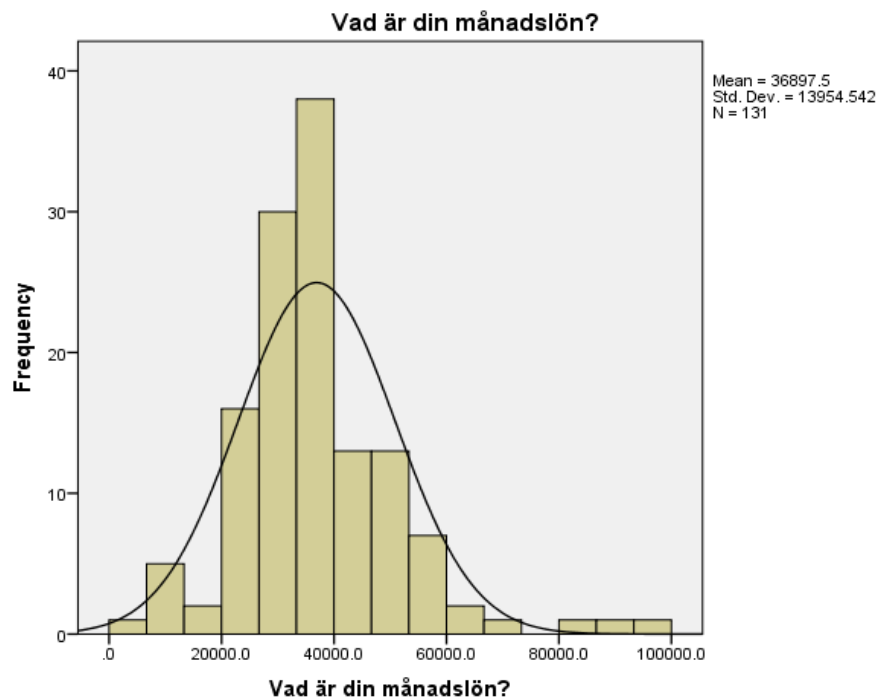
Mätningen av personlighetprofileringen bestod av 120 självskattade påståenden med en likert skala på 1–5 (*Instämmer inte alls, stämmer inte så väl, stämmer ibland/ibland inte, stämmer ganska väl, stämmer precis*). Varje fasett (se tabell 1) undersöktes genom fyra påståenden som sammanlagt blev de 120 självskattade påståenden. Exempelvis var det fyra påståenden om fasetten friendliness. Varje faktor bestod av sex fasetter, och sammanlagt fem faktorer. Detta blev totalt 120 påståenden. Mätinstrumentet bestod av påståenden som: "oroar mig över saker" (neuroticism), "har lätt för att få vänner" (extraversion), "har en livlig fantasi" (openness to experience), "litar på andra (agreeableness) och "fullföljer mina uppgifter framgångsrikt" (conscientiousness).

Statistisk analys

Samtliga värden för varje påstående var summerade inom sin fasett för att få fram ett värde för respektive fasett. I denna studie (från en icke sannolikhets population) har sedan två multipla regressionsanalyser gjorts. En korrelationsmatris med Pearson korrelations koefficient har även tagits fram för att undersöka sambanden mellan lön, kontrollvariabler (kön, ålder, antal år i

nuvarande yrkesroll) och personlighet. För personlighetsvariabler gjordes ett reliabilitetstest, Cronbachs alfa, för att säkerställa reliabiliteten (den interna konsistensen) på skalan.

Resultat



Figur 1. Figuren visar en normalfördelning över ”vad är din månadslön”. Den visar även minimi och maxvärden (3000 – 95000 SEK).

Medelvärdet för inkomst inom vårt urval var 36897.5 SEK (med en standardavvikelse på 13954.5 SEK) vilket är högre än medelvärdet för inkomst i Sverige på nationell nivå som är 33700 SEK (Statistiska centralbyrån, 2018) Medelvärdet för inkomst i vårt urval ligger alltså högre än medelvärdet för inkomst i Sverige trots att majoriteten (68%) i vårt urval var kvinnor som på nationell nivå har ett lägre medelvärde på 31700 SEK. Detta vägs sannolikt upp av att 61% av respondenterna innehar en högskoleutbildning på 120 hp som minsta utbildningsnivå vilket ökar medelvärdet för inkomst.

Fördelningen i data, gällande antal, medelvärde, standardavvikelse, skevhet och kurtosis går att återfås i tabell 2. Resultatet visar på att månadslön har en positiv skevhet (skewness) vilket innebär en skev fördelning åt höger med normalfördelningen och en hög kurtosis vilket antyder att en stor del av urvalet har en månadslön som befinner sig nära medelvärdet, men det finns även extremvärden.

Det högsta medelvärdet för ett specifikt personlighetsdrag i vårt urval var dutifulness och det lägsta var depression. Några andra värden inom vårt urval som kan vara relevant för inkomst var self-efficacy samt achievement- striving som båda var relativt höga. Ålder var den variabel som flest deltagare valde att inte ange vilket eventuellt kan skapa en missvisande bild av hur ålder samvarierar inkomst.

Tabell 3 visar på korrelationerna mellan Big Five fasetter samt kontrollvariabler och inkomst. De fasetter som är inkluderade är dels de som ingick i våra hypoteser (markerade i grått) samt även de fasetter som visade på ett statistiskt signifikant samband med inkomst.

Tabell 2
Studiens personlighetsvariabler och Cronbachs alfa (α .)

| Variabel | N | | M | SD | Skewness | Kurtosis | α | M_{iic} |
|--------------------------------|-------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| | Valid | Missing | | | | | | |
| Vad är din månadslön? | 131 | 0 | 36897.50 | 13954.54 | 1.11 | 3.25 | | |
| Antal år i nuvarande yrkesroll | 130 | 1 | 8.93 | 9.43 | 1.35 | 0.92 | | |
| Ålder | 113 | 18 | 37.98 | 11.02 | 0.18 | -1.13 | | |
| Kön | 131 | 0 | 1.69 | 0.48 | -0.64 | -1.04 | | |
| Friendliness | 128 | 3 | 15.28 | 2.87 | -0.31 | -0.68 | .74 | .42 |
| Gregariousness | 128 | 3 | 12.86 | 3.48 | 0.10 | -0.60 | .71 | .37 |
| Assertiveness | 129 | 2 | 14.67 | 2.83 | -0.40 | 0.56 | .76 | .45 |
| Activity-level | 128 | 3 | 11.88 | 2.97 | -0.05 | 0.11 | .67 | .33 |
| Excitement-seeking | 129 | 2 | 11.74 | 3.10 | -0.17 | -0.28 | .62 | .29 |
| Cheerfulness | 129 | 2 | 15.12 | 2.78 | -0.31 | -0.06 | .74 | .42 |
| Anxiety | 128 | 3 | 10.36 | 3.80 | 0.22 | -0.76 | .80 | .50 |
| Anger | 128 | 3 | 9.81 | 4.26 | 0.48 | -0.73 | .91 | .73 |
| Depression | 129 | 2 | 8.58 | 3.44 | 0.66 | -0.08 | .85 | .59 |
| Self-consciousness | 127 | 4 | 9.73 | 2.78 | 0.18 | -0.11 | .53 | .23 |
| Immoderation | 126 | 5 | 11.36 | 2.52 | 0.18 | -0.05 | .43 | .15 |
| Vulnerability | 128 | 3 | 9.02 | 2.68 | 0.54 | -0.18 | .57 | .25 |
| Imagination | 128 | 3 | 11.84 | 3.41 | 0.11 | -0.88 | .78 | .46 |
| Artistic interests | 129 | 2 | 11.87 | 3.75 | -0.01 | -0.84 | .71 | .38 |
| Emotionality | 129 | 2 | 15.28 | 2.91 | -0.58 | 0.52 | .69 | .35 |
| Adventurousness | 128 | 3 | 12.36 | 3.19 | 0.05 | -0.28 | .81 | .51 |
| Intellect | 128 | 3 | 14.25 | 3.53 | -0.28 | -0.30 | .67 | .33 |
| Liberalism | 127 | 4 | 10.30 | 3.67 | 0.54 | -0.39 | .59 | .24 |
| Trust | 128 | 3 | 14.15 | 3.00 | -0.29 | -0.55 | .82 | .53 |
| Morality | 127 | 4 | 16.28 | 2.67 | -0.74 | 0.28 | .68 | .34 |
| Altruism | 128 | 3 | 16.40 | 2.48 | -0.79 | 0.73 | .67 | .34 |
| Cooperation | 127 | 4 | 15.90 | 2.55 | -0.61 | 0.00 | .53 | .26 |
| Modesty | 127 | 4 | 13.61 | 3.46 | -0.16 | -0.43 | .78 | .46 |
| Sympathy | 126 | 5 | 15.56 | 2.94 | -0.64 | -0.14 | .72 | .39 |
| Self-efficacy | 129 | 2 | 16.02 | 2.33 | -0.45 | 0.83 | .76 | .45 |
| Orderliness | 128 | 3 | 14.81 | 4.01 | -0.47 | -0.87 | .86 | .60 |
| Dutifulness | 125 | 6 | 17.38 | 2.17 | -1.02 | 1.20 | .71 | .41 |
| Achievement-striving | 127 | 4 | 16.61 | 2.42 | -0.53 | -0.10 | .64 | .32 |
| Self-discipline | 129 | 2 | 14.37 | 2.89 | -0.44 | 1.14 | .68 | .35 |
| Cautiousness | 128 | 3 | 13.35 | 3.08 | -0.26 | -0.03 | .75 | .46 |

Not. Minimum och maximum värde för: månadslön 3000 – 95000, antal år i nuvarande yrkesroll 0 – 35, ålder 18–61, personlighetsfasetter 4 – 20. Kön var kodat, man : 1, Kvinna : 2 och annat: 3. En symmetrisk normalfördelning har skewness (skevhet) 0. Normalfördelningen har en kurtosis (toppighet) på 3. Alfavärdet, den interna reliabiliteten bör vara $>.60$ (Johnson, 2014). M_{iic} värdet bör vara över $.20$ för anses vara acceptabelt (Piedmont 2014). De fetmarkerade fasetterna ingår i hypoteserna.

Tabell 3

Korrelationsmatris på de studerade variabler

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|----|--------------------------------|--------|--------|-------|------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | Vad är din månadslön? | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Ålder | .47** | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Kön | -.11 | .08 | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Antal år i nuvarande yrkesroll | .24** | .70** | -.09 | | | | | | | | | | | |
| 5 | Assertiveness | .22* | .08 | .04 | .02 | | | | | | | | | | |
| 6 | Anxiety | -.20* | -.27** | .10 | -.11 | -.29** | | | | | | | | | |
| 7 | Modesty | -.01 | .24* | .16 | .18* | -.31** | .14 | | | | | | | | |
| 8 | Achievement-striving | .34** | .32** | .08 | .21* | .35** | -.17 | -.18* | | | | | | | |
| 9 | Activity-level | .19* | -.06 | -.05 | -.06 | .39** | .25** | -.22* | .28** | | | | | | |
| 10 | Self-consciousness | -.18* | -.18 | .04 | -.11 | -.33** | .46** | .17 | -.29** | -.21* | | | | | |
| 11 | Vulnerability | -.29** | -.23* | .25** | -.10 | -.43** | .70** | .17 | -.22* | -.31** | .41** | | | | |
| 12 | Adventurousness | .36** | .14 | .02 | .01 | .36** | -.36** | -.03 | .21* | .49** | -.27** | -.36** | | | |
| 13 | Self-discipline | .20* | .24* | .17 | .21* | .51** | -.39** | -.09 | .48** | .36** | -.37** | -.40** | .26** | | |
| 14 | Trust | .18* | .21* | .03 | .05 | -.10 | -.25** | .11 | .07 | .02 | -.18* | -.04 | .17* | .07 | |
| 15 | Depression | -.19* | -.24* | .04 | -.09 | -.28** | .59** | .32** | -.27** | -.24** | .39** | .54** | -.28** | -.45** | -.27** |

Not. $N = 131$. * $p < .05$; ** $p < .001$. Enbart korrelationskoefficienter som har signifikant samband med lön presenteras. De fetmarkerade fasetterna ingår i hypoteserna.

Övriga fasetter i Big Five visade alltså inte på något statistiskt signifikant samband med inkomst i denna studie. Av de fasetter som ingick i våra hypoteser så korrelerade achievement-striving starkast positivt med inkomst. Även assertiveness och anxiety visade på statistiskt signifikanta positiva respektive negativa korrelationer med inkomst medan modesty inte visade på någon samvariation med inkomst. Av de fasetter som inte ingick i våra hypoteser men som korrelerade med inkomst så var samvariationen mellan adventurousness och inkomst starkast. Vulnerability, depression, och self-consciousness korrelerade negativt med inkomst medan trust, self-discipline och activity-level korrelerade positivt med inkomst. Fyra av sex facetter inom primärdraget neuroticism visade således på en negativ korrelation med inkomst. Av våra kontrollvariabler så korrelerade ålder högst med inkomst. För att säkerställa våra resultat gjorde vi en modell där vi kontrollerade för effekten av ålder, kön, antal år i yrket. Resultatet påvisas i tabell 4 genom två linjära regressioner ("Enter" valdes som metod) där den första inkluderade alla facetter som ingick i vår hypotes och den andra alla facetter som visade på en statistiskt signifikant korrelation med inkomst. Resultatet påvisas i tabell 4 genom två linjära regressioner ("Enter" valdes som metod) där den första inkluderade alla facetter som ingick i vår hypotes och den andra alla facetter som visade på en statistiskt signifikant korrelation med inkomst.

Tabell 4
Resultat från de två multipla regressionsanalyserna

| Beroende variabel | Justerat R2 | F (df) | Modell | Beta |
|-------------------|-------------|-------------|--------------------------------|-------|
| Modell 1 | | | | |
| Månadslön | .27 | 6.65 (7)** | Ålder | .51** |
| | | | Kön | -.08 |
| | | | Antal år i nuvarande yrkesroll | -.19 |
| | | | Assertiveness | .09 |
| | | | Anxiety | -.02 |
| | | | Modesty | .00 |
| | | | Achievementstriving | .25* |
| Modell 2 | | | | |
| Månadslön | .26 | 4.76 (10)** | Ålder | .52** |
| | | | Kön | -.07 |
| | | | Antal år i nuvarande yrkesroll | -.15 |
| | | | Activity level | .00 |
| | | | Self consciousness | .06 |
| | | | Vulnerability | -.16 |
| | | | Adventurousness | .24* |
| | | | Trust | .02 |
| | | | Depression | .10 |
| Self discipline | .09 | | | |

Not. Standardiserade beta koefficienter presenteras samt signifikansnivå * $p < .05$; ** $p < .001$

Båda regressionerna innehöll också kontrollvariablerna ålder, kön och antal år i nuvarande yrkesroll. Genom att göra en multipel regressionsanalys med dessa variabler kan vi utöver korrelationsvärden även få reda på beta-värden vilket gör att vi kan se varje variabls

enskilda *prediktiva förmåga* gentemot inkomst samt justerat R^2 som visar hur mycket av variationen i inkomst som kan förklaras av de två olika modellerna (se tabell 4).

Den första modellen (tabell 4) innehåller de fasetter som ingick i frågeställningarna samt kontrollvariabler och den andra modellen innehåller de fasetter som visade på en statistiskt signifikant korrelation med inkomst samt kontrollvariabler. De fasetter som visar på en statistiskt signifikant prediktiv förmåga för inkomst är achievement-striving och adventurousness som båda visade positiva samband. Ålder visar även på en statistiskt signifikant positiv prediktiv förmåga för inkomst. Den förklarade variansen av inkomst för båda modellerna i sin helhet (justerat R^2) visade på positiva korrelationer men är inte statistiskt signifikanta. Kontrollvariabeln ”antal år i nuvarande yrkesroll” visar på ett negativt β – värde vilket skulle betyda att du tjänar mer ju färre antal år du har befunnit dig i din nuvarande yrkesroll. Värdet är dock inte statistiskt signifikant. De variabler som både visar på en samvariation med inkomst samt en prediktiv förmåga är ålder, achievement-striving och adventurousness.

Diskussion

Syftet med den föreliggande studien var att studera sambanden mellan inkomstutfall och specifika personlighetsdrag inom Big Five. Våra resultat gav stöd till att personlighet samvarierar med månadslön, även efter vi kontrollerat för kön, ålder och antal år i yrket. Specifikt gav resultatet stöd för tre av våra fyra hypoteser. Våra resultat visade på positivt samband mellan månadslön och ”assertiveness”, positivt samband mellan månadslön och ”achievement-striving”, och negativt samband mellan månadslön och ”anxiety”. Hypotesen gällande sambandet mellan modesty och månadslön kunde inte få stöd av resultatet. I andra studier (Sutin et al., 2009) har de funnit ett svagt negativt samband mellan modesty och månadslön. En anledning till att vi funnit olika resultat kan bero på olika urval och dess storlek. Utöver detta visade även resultatet att achievement-striving samt adventurousness både samvarierar positivt och förklarar en del av månadslön. Fasetterna är också statistisk signifikant i samtliga resultat. I vårt resultat visade inte någon av de andra fasetterna statistisk signifikans gentemot lön, när vi kontrollerade för ålder, kön och antal år i yrket. Det kan bero på ett begränsat urval.

Det stämmer väl överens med tidigare forskning (Sutin et al., 2009) att olika fasetter i neuroticism, så som anxiety och depression, visar negativa korrelationer med inkomst. Det kan som tidigare nämnt vara en konsekvens av att individer med högre nivå av neuroticism tenderar att inneha färre positioner som chefer eller i ledningar.

Detta skulle betyda att personlighet till vis del förklarar vilken lön medarbetarna får. Individer som är bestämda, äventyrliga och prestationsinriktade får i större utsträckning en högre lön. Individer som istället är mer ångestfyllda och sårbara får i större utsträckning en lägre lön. Utöver personlighetsdrag var även ålder en variabel som till stor del förklarade lön. Detta är väldigt intressant och kan tolkas som att ålder många gånger spelar större roll än kompetens. I många fall kan ålder vara förenat med erfarenhet, som kan vara åtråvärt. Men ålder är inte alltid lika med erfarenhet. Betyder detta att unga individer med en högre nivå av neuroticism får en lägre lön än vad deras äldre kollegor med högre nivå av extraversion och äventyrlighet får? Ja, enligt vår data. Samtidigt som detta resultat kan kännas orättvist så upplevs det ändå trovärdigt. Det är såhär en del av Sveriges arbetsmarknad ser ut.

De positiva korrelationerna mellan inkomst och fasetter inom extraversion, så som assertiveness och activity-level, stämmer också väl överens med tidigare forskning (Sutin et al., 2009) och kan eventuellt förklaras av det motsatta från neuroticism, det vill säga att

individer med ett högt värde inom dessa drag tenderar att enklare kunna avancera sin karriär och därmed även sin inkomst. Eftersom conscientiousness är den faktor inom Big Five som har visats ha starkast samvariation överlag på arbetsprestation (Barrick & Mount, 1991) och viss samvariation med karriär och arbetstillfredsställelse (Sutin et al., 2009) så var det något anmärkningsvärt att endast två av fem fasetter inom faktorn (achievement-striving och self-discipline) visade på en nämnvärd korrelation.

Ett av de mest anmärkningsvärda resultaten i vår studie, då vi inte funnit något tidigare stöd för en sådan korrelation, var den positiva korrelationen mellan inkomst och adventurousness. Resultatet kan eventuellt få stöd i teorin från att motivationsfaktorer som att kunna tänka sig att flytta för att ta ett nytt arbete (Boudreau et al., 2001) eller viljan att testa och lära sig nya saker har en samvariation med karriärsutveckling och inkomst. Ett resultat som inte bekräftade vår hypotes var den negativa korrelationen mellan modesty och inkomst där vi tänkte att oförmåga att ta plats och lyfta sina egna prestationer kan samvariera negativt med inkomst. Det är dock tänkbart att vulnerability som visade på en negativ korrelation med inkomst kan förklaras av liknande orsak. Övriga fasetter vars korrelation med inkomst stämmer väl överens med tidigare forskning var achievement-striving och self-discipline som båda var positiva och som båda tillhör faktorn conscientiousness och som utifrån teorin eventuellt kan förklaras genom en ökad vilja att exempelvis arbeta övertid eller genom en tendens att vara resultatintad (Boudreau et al., 2001). En variabel som visade på både en hög positiv korrelation med inkomst var ålder. En möjlig förklaring till detta är att ålder vanligtvis förknippas med erfarenhet och kunskap.

Vissa fasetter i vår studie (tabell 2) hade eventuellt ett lågt α -värde då Johnson (2014) menar att .60 oftast används som ett riktmärke för acceptabel reliabilitet. Vår studie hade endast fyra påståenden per fasett, vilket Johnson (2014) också menar har betydelse för vilket värde som är acceptabelt. Lägre α -värden kan göra att reliabiliteten kan ifrågasättas, samtidigt var majoriteten av våra α -värden på den nivå som Johnson menar är acceptabel eller över. Den fasett som hade lägst α - och M_{iic} -värde var immoderation (tabell 2). Reliabiliteten för fasetten är bristfällig och bör ifrågasättas. Genom en reliabilitetanalys för immoderation kan vi se att påståendet "Ger sällan fritt utlopp för mina behov" sänker reliabiliteten avsevärt. Ifall påståendet tas bort ökar α -värdet för fasetten till .66 och M_{iic} -värdet till .39. En förklaring till de låga α -värdet för immoderation kan eventuellt härledas till att påståendet är svårtolkat. Påståendet har dels en negation (sällan) samt innehåller ordet "behov" som kan vara tvetydigt och därmed uppfattas olika.

Metodbrister och andra begränsningar

En uppenbar metodbrist som upptäcktes under databearbetningen var missförstånd gällande månads eller årslön. I ett antal fall hade informanter svarat i månadslön när det efterfrågades årslön. Detta skulle kunna ha inverkan på validiteten gällande kontrollvariabeln årslön.

Begränsningar med denna studie kan vara urvalet och dess storlek. Ur ett kostnads- och tidseffektivitetperspektiv valdes det att göra ett bekvämlighetsurval. En annan begränsning kan även vara dess geografiska plats. Studien är gjord i Sverige och kan därför vara begränsad till Sverige i viss mån. Eftersom urvalet endast är från Sverige kan detta eventuellt även bero på kulturella faktorer, en tolkning vi gör är att man inom vårt urval exempelvis värderar ålder högt vid lönesättning och detta kan se annorlunda ut i andra länder. Ytterligare en begränsning i studien kan vara att det endast var korrelationerna (tabell 3) som visade på statistik signifikans. I regressionsanalyserna var det endast ålder, adventurousness och achievement-striving som var statistisk signifikanta vilket gör att den prediktiva förmåga i övriga fall inte går att fastställa.

Avslutning

Resultatet i studien visar att flertal fasetter inom Big Five har ett statistiskt signifikant samband med månadslön. Specifikt visar fasetter inom neuroticism, conscientiousness och extraversion ett samband med inkomst, vilket stämmer väl överens med tidigare forskning (Sutin et al., 2009). Denna studie kan hjälpa chefer och andra personer som arbetar med personal att öka sin medvetenhet om hur personlighet samvarierar med lön samt ge en ökad förståelse kring personlighet i exempelvis lönesättning. Studien ger även en ökad förståelse för hur specifika fasetter inom Big Five samvarierar med inkomst, då tidigare forskning varit mer inriktad på primärfaktoerna. Resultaten från studien kan vara till hjälp genom att ge en bild av personlighetens generella prediktiva förmåga för inkomst samt vikten av samspelet mellan yrkeskvalifikationer och personlighet. Kunskap om hur personlighet formar våra individuella förmågor kan bidra till utveckling inom områden som rekrytering, personalvägledning och lönesättning.

Sammanfattningsvis utifrån våra resultat kan vi visa på att personlighet i viss mån samvarierar med inkomst samt att ålder, adventurousness och achievement-striving visar viss prediktiv förmåga för inkomst.

Referenser

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1–26.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., & Judge, T. A. (2001). Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. *Journal of vocational behavior, 58*(1), 53–81.
- Bäckström, M. (2010). *IPIP-NEO manual*. Lund, Sverige: Lunds universitet, Institutionen för Psykologi. Unpublished manuscript.
- Denissen, J. J. A., Bleidorn, W., Hennecke, M., Luhmann, M., Orth, U., Specht, J., & Zimmermann, J. (2018). Uncovering the Power of Personality to Shape Income. *Psychological Science, 29*(1), 3–13. doi: 10.1177/0956797617724435
- Duckworth, A. L., Weir, D. R., Tsukayama, E., & Kwok, D. (2012). Who does well in life? Conscientious adults excel in both objective and subjective success. *Frontiers in psychology, 3* (356), 1 -8. Doi: 10.3389/fpsyg.2012.00356
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.). *Personality Psychology in Europe, 7*, 7–28. Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology, 59*(6), 1216-1229. Doi: 10.1037/0022-3514.59.6.1216
- 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* (pp. 102-138). New York, NY, US: Guilford Press.
- Johnson, J. A. (2014) Measuring thirty facets of the Five Factor Model with a 120-item public domain inventory: Development of the IPIP-NEO-120. *Journal of Research in Personality 51*, 78-89. DOI: 10.1016/j.jrp.2014.05.003

- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of personality and social psychology*, 83(3), 693-710
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (2006). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621–652.
- Kajonius, P. J., & Carlander, A. (2017). Who gets ahead in life? Personality traits and childhood background in economic success. *Journal of Economic Psychology*, 59, 164-170. Doi: 10.1016/j.joep.2017.03.004
- Moutafi, J., Furnham, A., & Crump, J. (2007). Is Managerial Level Related to Personality? *British Journal of Management*, 18(3), 272–280. doi:10.1111/j.1467-8551.2007.00511.x
- Mueller, G., & Plug, E. (2004) Estimating the effect of personality on Male-Female earnings. IZA DP No. 1254. <http://ftp.iza.org/dp1254.pdf>
- Piedmont, R. L. (2014). Inter-item Correlations. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, 3303–3304. doi:10.1007/978-94-007-0753-5_1493
- Roberts, B. W., Kuncel, N. R., Shiner, R., Caspi, A., & Goldberg, L. R. (2007). The power of personality: The comparative validity of personality traits, socioeconomic status, and cognitive ability for predicting important life outcomes. *Perspectives on Psychological science*, 2(4), 313-345.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 30-43. Doi: 10.1037/0021-9010.82.1.30
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., & Benet-Martínez, V. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(2), 173–212.
- Statistiska centralbyrån. (2018). *Medellöner I Sverige*. Hämtad 2019-04-23 från: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/medelloner-i-sverige/>
- Sutin, A. R., Costa, P. T., Miech, R., & Eaton, W. W. (2009). Personality and career success: Concurrent and longitudinal relations. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 23(2), 71-84.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Ålder

Kön

Man/Kvinna/Annat

Antal år i nuvarande yrkesroll

Vilken är din högsta utbildningsnivå?

Grundskola/Gymnasial/Högskoleexamen(120hp)/Kandidatexamen(180hp)/Magisterexamen/
Masterexamen/Mer avancerad

I vilken grad anser du att ditt yrke är relationsorienterat?

1(väldigt lite)/2/3/4/5/6/7 (väldigt mycket)

I vilken grad anser du att ditt yrke är resultatorienterat?

1(väldigt lite)/2/3/4/5/6/7 (väldigt mycket)

Vad är din månadslön?

Vad tjänade du förra året?

Vad kommer du troligen att tjäna nästa år?

Hur mycket har du i andra inkomster utöver lön/månad?

Vad anser du är en hög månadslön?

Vad uppskattar du din skattesats till? (i %)

Vad betalar du i skatt per månad?

Uppskatta din lön jämfört med andras löner

1 (väldigt låg)/2/3/4/5/6/7 (väldigt hög)

Uppskatta ditt yrkes yrkesstatus i jämfört med andra yrken

1 (Lägst yrkesstatus)/2/3/4/5/6/7 (Högst yrkesstatus)

I vilken utsträckning gillar du pengar?

1 (väldigt lite)/2/3/4/5 (väldigt mycket)

Välkommen!

Vi är två studenter som läser personalvetarprogrammet och ska nu skriva vår kandidatexamen. Vi tycker människor är intressanta och speciellt människors personlighet. Vi skulle därför vilja studera olika personlighetsprofiler samt olika inkomstutfall. Med hjälp av denna enkät kommer vi främst att studera personlighetsprofiler. Detta är en av de första studierna som försöker hitta psykologiska mekanismer kring olika inkomstutfall. Vill du vara en del av det och hjälpa oss med att eventuellt hitta "new findings" skulle vi vara mycket tacksamma!

Undersökningen tar ca 10 min och kommer bestå av två huvuddelar. Den första delen består av en enkät med hur din nuvarande situation ser ut och i den andra delen kommer du att få skatta olika påståenden. I den andra delen vill vi uppmuntra till att svara så spontant och ärligt som möjligt utan vidare fundering. Skulle det vara en fråga där du känner dig osäker på svaret kan du istället välja att lämna ett blankt svar.

Denna enkät riktar sig främst mot individer som har arbete som sin huvudsakliga sysselsättning. Undersökningen är frivillig och du är helt anonym. Du har rätt att avbryta undersökningen när du vill utan vidare orsak. All data behandlas konfidentiellt och kommer bara användas till denna studie. Du kommer inte få någon omedelbar feedback på denna enkät, men om du tycker att andra delen var intressant kommer det finnas en länk till ett liknande test där du får omedelbar feedback.

Om du har några frågor kring undersökningen alternativt vill ta del av resultatet kontakta oss:

Rebecca.heisler@student.hv.se
Oscar.forsman@student.hv.se

Som tack för din medverkan kan du vara med i en utlottning om 2 biobiljetter. För att vara med i lottdragning lämna er mailadress i slutet på denna enkät. (Observera att din mailadress endast kommer användas i syfte med lottdragning).

Högskolan Väst
Institutionen för individ och samhälle
461 86 Trollhättan
Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99
www.hv.se