



**Arbetsbelastning och personlighet:  
En sambandsstudie om högstadielärares upplevda  
arbetsbelastning och personlighetsdrag**

**Evelina Blomqvist-Storm och Andreas Edvartsen**

**Psykologi, Uppsatsarbete 15hp**

**Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst**

**Höstterminen 2022**

**Handledare:** Linda Lundin

**Examinator:** Gunne Grankvist

## Abstrakt

**Introduktion:** Grundskollärare är ett yrke där hög upplevd arbetsbelastning är vanligt. Negativa följder kring den mentala hälsan kan uppstå hos arbetare som erfars hög arbetsbelastning. För att ta reda på varför upplevd arbetsbelastning ser olika ut hos individer formulerades ett syfte att undersöka sambandet mellan upplevd arbetsbelastning och personlighet hos högstadielärare i Sverige. Syftet precisades med frågeställningen: Hur samvarierar upplevd arbetsbelastning med personlighetsdrag hos högstadielärare i Sverige?

**Metod:** En kvantitativ enkätundersökning genomfördes där 113 högstadielärare från kommunala skolor runt om i Sverige besvarade ett frågeformulär där mätinstrumenten Quantitative Workload Inventory (QWI) och IPIP-30 användes för att bestämma deltagarnas upplevda arbetsbelastning respektive personlighetsdrag. All data analyserades i programmet IBM SPSS Statistics version 28.

**Resultat:** Ett svagt positivt samband återfanns mellan upplevd arbetsbelastning och neuroticism, välvillighet respektive samvetsgrannhet trots kontroll för bakgrundsvariabeln antal arbetstimmar i veckan. Extraversion och öppenhet hade inget signifikant samband med upplevd arbetsbelastning hos högstadielärarna i undersökningen.

**Diskussion:** Ju högre nivåer av arbetsbelastning individen upplever desto högre nivåer av personlighetsdragen neuroticism, välvillighet och/eller samvetsgrannhet har individen enligt studiens resultat, respektive ju lägre nivåer av upplevd arbetsbelastning individen erhåller desto lägre nivåer av neuroticism, välvillighet och/eller samvetsgrannhet har denne.

*Nyckelord:* Personlighet, femfaktorteorin, upplevd arbetsbelastning, QWI, högstadielärare

## Abstract

**Introduction:** Elementary school teacher is a profession where high perceived workload is frequent. Negative consequences around mental health can emerge amongst workers who experience a high workload. To find out why perceived workload appears differently among individuals a purpose was made to investigate the association between perceived workload and personality among elementary school teachers at schools in Sweden. The purpose was defined with the question: How does perceived workload covary with personality traits amongst elementary school teachers at schools in Sweden? **Methods:** A quantitative questionnaire survey was performed where 113 secondary school teachers from public schools in Sweden answered a questionnaire where the measuring instruments Quantitative Workload Inventory (QWI) and IPIP-30 were applied to decide the participants perceived workload and personality traits. The data was analyzed in the program IBM SPSS Statistics version 28. **Results:** A weak positive correlation was discovered between perceived workload and neuroticism, agreeableness, and conscientiousness despite being controlled for the background variable number of working hours per week. Extraversion and openness to experience did not show a significant correlation with perceived workload among the secondary school teachers in the study. **Discussion:** The higher levels of perceived workload the individual has, the higher levels of the personality traits neuroticism, agreeableness and/or conscientiousness the person has according to the results from this study. Also, the lower levels of perceived workload the individual has the lower levels of neuroticism, agreeableness and/or conscientiousness the person has.

*Keywords:* Personality, Five Factor Model, perceived workload, QWI, secondary teacher

Mental hälsa är ett ämne som under senare år har blivit viktigare inom psykologin (Abdel-Khalek, 2022) och som både har kunnat kopplas till arbetsbelastning (Nieuwenhuijsen m.fl., 2010; Ziaei m.fl., 2015) och personlighet (Lamers m.fl., 2012; Ozer & Benet-Martínez, 2006).

Arbetsbelastning är en av de riskfaktorer på arbetet som kan kopplas till mental ohälsa hos arbetare (Nieuwenhuijsen m.fl., 2010). Hög arbetsbelastning har i en undersökning visats vara den ledande anledningen till besvär som orsakats av arbetet. Grundskollärare har i undersökningen visats vara ett av de yrken där andelen arbetsorsakade besvär är hög. Vanliga besvär till följd av arbetet framförs av studien bland annat vara oro, ångest, depressiva symptom och, framför allt, trötthet. Till följd av de arbetsorsakade besvären var 29% av deltagarna i undersökningen frånvarande från arbetet under en tolv månadersperiod. 10% av dessa individer hade under denna period varit frånvarande från arbetet i fyra veckor eller mer (Arbetsmiljöverket, 2018). Hög arbetsbelastning förklaras vidare vara en riskfaktor som kan leda till utbrändhet. Hög arbetsbelastning kan bidra till arbetsrelaterad stress och vid långvarig stress riskerar individen att drabbas av utmattningssyndrom (Ziaei m.fl., 2015).

Däremot kan beteenden som utformats av personligheten skapa förutsättningar som kan främja den mentala hälsan och underlätta livshändelser (Ozer & Benet-Martínez, 2006) och ett flertal förslag har presenterats för att förklara relationen mellan personlighet och mental hälsa (Lamers m.fl., 2012).

Sambandet mellan arbetsbelastning och mental hälsa respektive sambandet mellan personlighet och mental hälsa har i tidigare forskning studerats separat där koppling återfunnits (Lamers m.fl., 2012; Nieuwenhuijsen m.fl., 2010; Ozer & Benet-Martínez, 2006; Ziaei m.fl., 2015). Däremot har sambandet mellan arbetsbelastning och personlighet veterligen inte undersökts i stor utsträckning och vid sökning i databaser kunde inga vetenskapliga artiklar, där sambandet mellan arbetsbelastning och personlighet hos svenska högstadielärare undersöktes, hittas.

### **Arbetsbelastning**

Begreppet arbetsbelastning har en varierad definition vilket resulterat i att en bestämd precisering saknas för termen. Enligt Spector och Jex (1998) kan arbetsbelastning representera den mängd arbete i förhållande till tempo och volym individen upplever sig ha och detta kan mätas med instrumentet Quantitative Workload Inventory, QWI (Spector & Jex, 1998). Då denna studie använt instrumentet QWI kommer innebörden av upplevd

arbetsbelastning syfta till Spector och Jex (1998) förklaring av arbetsbelastning, det vill säga den upplevda mängd arbete i förhållande till tempo och volym som individen har.

Vidare har en hög arbetsbelastning förklarats kunna leda till osäkerhet hos arbetaren kring huruvida arbetsuppgiften kommer bli genomförd inom det tidsspänn som föreligger. Osäkerheten kan bidra till känslor av både frustration, oro och ångest hos individen. Dessutom kan den omfattande mängden arbete leda till att individen känner sig förpliktad att förbise delar av sitt arbete eller sitt privatliv, detta kan följaktligen upplevas som frustrerande för arbetaren. Dock behöver inte en hög arbetsbelastning nödvändigtvis leda till bekymmer. För många upplevs brist på arbete som obehagligt och därför ökar välbefinnandet vid intensifierad sysselsättning (Spector & Jex, 1998).

Arbetsbelastning kan verka som en stressfaktor (Chiorri m.fl., 2015) men upplevas på olika sätt då individer är olika sårbara för arbetsorsakad stress (Matthews & Campbell, 2009).

## **Personlighet**

Personlighetsdrag menas i generell mening beskriva individuella skillnader i beteende och sätt att känna och tänka på, dessa drag tycks vara stabila (Matthews, 2018). Under de senaste decennierna har femfaktormodellen blivit en ledande modell inom personlighetspsykologi (Chiorri m.fl., 2015) och anses ge en, i princip, korrekt beskrivning av personlighetsdragens sammansättning (McCrae & John, 1992). Femfaktormodellen förklarar att individuella skillnader som finns i personligheten kan delas in i fem huvudsakliga karaktärsdrag (Chiorri m.fl., 2015).

Costa med fler (1991) preciserade de fem olika personlighetsdragen med sex tillhörande facetter vardera. Ett av dessa personlighetsdrag var neuroticism (*eng.* neuroticism) där facetterna ångest, fientlighet, depressivitet, självmedvetenhet, impulsivitet och sårbarhet identifierades som facetter (Costa m.fl., 1991). Individer med hög grad neuroticism, även benämnt som låg grad emotionell stabilitet (McCrae & John 1992), upplever i allmänhet fler negativa livshändelser än de med låg grad neuroticism (Suls & Martin, 2005). Dessutom förklaras det att neurotiska individer är mer känsliga för negativa upplevelser och negativa känslor tenderar för dessa individer att spridas från ett livsområde till ett annat (Suls & Martin, 2005). Högre grad upplevd stress har även kunnat kopplas till neuroticism (Otonari m.fl., 2012).

Vidare avgränsades personlighetsdraget extraversion (*eng.* extraversion) med facetterna värme, sällskaplighet, självsäkerhet, verksamhet, spänningssökande och positiva känslor

(Costa m.fl., 1991). I allmänhet upplever personer som har hög grad extraversion fler positiva livshändelser (Magnus m.fl., 1993). Då individer med hög grad extraversion till större del deltar i sociala situationer gynnas deras nivåer av positiva känslor (Watson m.fl., 1992). Extroverta individer förklaras eftersträva status och självständighet på arbetsplatsen (Barrick m.fl., 2013) och försöker därmed ta ansvar för arbetsuppgifter genom att själva försöka forma sin arbetsmiljö (Holman & Hughes, 2021).

Även personlighetsdraget öppenhet (*eng.* openness to experience) fastställdes och inkluderade de sex facetterna fantasi, estetisk, känslonyanser, aktiviteter, idéer och värderingar (Costa m.fl., 1991). Individer med hög grad öppenhet kan komma att uppta för många sysselsättningar på en gång menar Chiorri med fler (2015).

Dessutom definierades personlighetsdraget välvillighet (*eng.* agreeableness) med facetterna tillit, rättframhet, altruism, omtänksamhet, ödmjukhet samt empati (Costa m.fl., 1991). Individer med hög grad välvillighet framhävs sträva efter gemenskap och söker sig därför till arbete där ett beroende av varandra förekommer och där den välvilliga kan erbjuda socialt stöd till sina kollegor. Att vara hjälpsam och tillmötesgående är viktigt för den med hög grad välvillighet (Holman & Hughes, 2021). Altruism, som är en av facetterna till välvillighet, menar Costa med fler (1991) kan föreslås innebära en anmärkningsvärd självupppoffring som sträcker sig över den mer alldagliga vänligheten och omtänksamheten.

Slutligen presenterades personlighetsdraget samvetsgrannhet (*eng.* conscientiousness) med facetterna kompetens, ordningssamhet, pliktrogenhet, prestationsvilja, självdisciplin och förtänksamhet (Costa m.fl., 1991). För de med hög grad samvetsgrannhet kan motivationen att sträva efter god prestation kopplas till att de söker en känsla av duglighet och fullbordande av uppgifter. Samvetsgranna individer söker därmed i större utsträckning utmanande arbetsuppgifter för att stärka upplevelsen av slutförandet av uppgifter och för att kunna förevisa sin kompetens (Holman & Hughes, 2021).

### **Tidigare forskning**

Vid tidigare forskning kan bland annat positiva och negativa samband mellan två fenomen återfinnas. Vid ett positivt samband rör sig variablernas värden i samma riktning. Det vill säga att vid en ökning av den ena variabelns värde sker en ökning av den andra variabelns värde, därtill vid en minskning av ena variabelns värde sker även en minskning av den andra variabelns värde. Ett negativt samband indikerar däremot på att variablernas värden

rör sig i olika riktningar. Då den ena variabelns värde ökar minskar den andra variabelns värde vice versa.

Sambandet mellan upplevd arbetsbelastning och extraversion samt emotionell stabilitet undersöktes i en studie hos två grupper. Den ena gruppen var universitetsanställda, lektorer samt personal och doktorandassistenter, vid ett amerikanskt universitet och den andra gruppen var individer som utförde uppgifter via Amazon Mechanical Turk, en digital crowdsourcing plattform. Hos den första undersökningsgruppen, universitetsanställda, visades både extraversion och emotionell stabilitet ha ett statistiskt signifikant samband med upplevd arbetsbelastning. Studien presenterade att det fanns ett svagt positivt samband mellan extraversion och upplevd arbetsbelastning ( $r = .11, p < .05$ ) samt ett svagt negativt samband mellan emotionell stabilitet och upplevd arbetsbelastning ( $r = -.11, p < .05$ ). För den andra gruppen, Amazon Mechanical Turk, visade studien ett svagt negativt samband mellan emotionell stabilitet och upplevd arbetsbelastning ( $r = -.19, p < .05$ ). Inget statistiskt signifikant samband mellan extraversion och upplevd arbetsbelastning återfanns i denna grupp (Rogers & Barber, 2019)

Ytterligare undersökning kring sambandet mellan upplevd arbetsbelastning och personlighetsdrag utfördes där det i en studie undersöktes huruvida det fanns ett samband mellan upplevd arbetsbelastning och neuroticism samt upplevd arbetsbelastning och välvillighet hos svenska chefer. Studien presenterade ett svagt positivt samband mellan upplevd arbetsbelastning och neuroticism ( $r = .20, p < .05$ ). Dock var sambandet mellan upplevd arbetsbelastning och välvillighet inte statistiskt signifikant i studien (Tafvelin m.fl., 2022).

I en annan studie undersöktes sambandet mellan arbetsbelastning och personlighet hos IT samt administrativ personal på ett australienskt universitet med olika anställningsnivåer. Hos de vars anställningsnivå var låg och medelhög återfanns ett svagt positivt samband mellan arbetsbelastning och välvillighet ( $r = .13, p < .05$ ) samt arbetsbelastning och extraversion ( $r = .22, p < .01$ ). De övriga personlighetsdragen, neuroticism, öppenhet och samvetsgrannhet, hade inget statistiskt signifikant samband med arbetsbelastning i dessa grupper. Hos de individerna med högst anställning påträffades ett svagt negativt samband mellan arbetsbelastning och välvillighet ( $r = -.17, p < .05$ ) samt arbetsbelastning och öppenhet ( $r = -.24, p < .01$ ). I denna grupp återfanns inte några statistiska signifikanta samband för de övriga personlighetsdragen neuroticism, extraversion och samvetsgrannhet (Waters, 2004).

Vidare utfördes en longitudinell studie av Holman och Hughes (2021) där data till undersökningen hämtades från Midlife in the United States (MIDUS) med syfte att undersöka sambandet mellan arbetsbelastning och personlighet vid tre olika tillfällen samt dess förändring över tid. Vid första mättillfället (1994-1995) upptäcktes ett svagt positivt samband mellan både arbetsbelastning och neuroticism ( $r = .18, p < .01$ ) samt mellan arbetsbelastning och öppenhet ( $r = .08, p < .05$ ). Ingen statistisk signifikans återfanns mellan arbetsbelastning och extraversion, välvillighet respektive samvetsgrannhet vid det första mättillfället. Vid det andra (2004-2006) och tredje (2013-2014) mättillfället påträffades ett statistiskt signifikant samband mellan arbetsbelastning och neuroticism. Övriga personlighetsdrag, extraversion, öppenhet, välvillighet och samvetsgrannhet var vid dessa tillfällen inte statistiskt signifikanta med arbetsbelastning. Sambandet mellan arbetsbelastning och neuroticism presenterades vid andra mättillfället som ett svagt positivt samband ( $r = .20, p < .01$ ). Likväl vid det tredje mättillfället var detta samband svagt positivt ( $r = .25, p < .01$ ) (Holman & Hughes, 2021).

Även en studie som genomfördes i Italien där anställda inom den offentliga sektorn undersöktes fick resultat som pekade på ett svagt positivt samband ( $r = .25, p < .01$ ) mellan arbetsbelastning och neuroticism (Balducci m.fl., 2011). Vidare upptäcktes ett svagt positivt samband ( $r = .20, p < .01$ ) mellan upplevd arbetsbelastning och neuroticism i en studie där amerikaner som utförde arbete via Amazon Mechanical Turk undersöktes (Smith m.fl., 2022). Neuroticism undersöktes även i en studie av Xu med fler (2021) där sambandet mellan arbetsrelaterade stressfaktorer och neuroticism studerades hos entreprenörer från tre storstäder i Kina. Studien beskriver att en arbetsrelaterad stressfaktor är arbetsbelastning. Ett svagt positivt samband ( $r = .23, p < .001$ ) presenterades (Xu m.fl., 2021). Övriga personlighetsdrag, extraversion, öppenhet, välvillighet och samvetsgrannhet studerades inte i dessa studier (Balducci m.fl., 2011; Smith m.fl., 2022; Xu m.fl., 2021).

Dessutom har sambandet mellan arbetskrav och personlighet studerats där arbetsbelastning ingår som del av arbetskrav (Maggiori m.fl., 2016). I sin studie undersökte Maggiori med fler (2016) sambandet mellan arbetskrav och personlighet hos schweiziska arbetare inom olika sektorer. Studien visade att det fanns ett svagt positivt samband mellan arbetskrav och neuroticism ( $r = .10, p < .001$ ), arbetskrav och extraversion ( $r = .07, p < .01$ ) samt arbetskrav och samvetsgrannhet ( $r = .08, p < .01$ ). Dessutom återfanns ett svagt negativt samband mellan arbetskrav och välvillighet ( $r = -.10, p < .001$ ). Sambandet mellan arbetskrav och öppenhet var däremot inte statistiskt signifikant (Maggiori m.fl., 2016).



Likaså undersökte Aalberg med fler (2019) arbetsrelaterade krav och personliga faktorer i sin studie om person- och arbetsrelaterade krav och resurser hos norska musiker. I studien kunde de visa att det fanns ett svagt positivt samband mellan arbetskrav och öppenhet ( $r = .22, p < .01$ ) samt arbetskrav och neuroticism ( $r = .16, p < .01$ ). Dessa samband var båda statistiskt signifikanta, dock visade deras studie att de övriga personlighetsdragen inte hade något statistiskt signifikant samband med arbetskrav (Aalberg m.fl., 2019)

Ytterligare genomfördes en studie i Australien som bland annat tittade på sambandet mellan arbetsöverbelastning och personlighet hos anställda vid kristna kyrkor och parakyrkliga organisationer. I studien presenterades ett svagt positivt samband mellan arbetsöverbelastning och neuroticism ( $r = .25, p < .001$ ). Det redogjordes även för ett svagt negativt samband mellan både arbetsöverbelastning och välvillighet ( $r = -.20, p < .001$ ) samt arbetsöverbelastning och samvetsgrannhet ( $r = -.24, p < .001$ ). De övriga personlighetsdragen, extraversion och öppenhet hade inget statistiskt signifikant samband med arbetsöverbelastning (Bickerton m.fl, 2015).

Vidare för att se effekten av personlighet på upplevd arbetsbelastning undersökte Chiorri med fler (2015) sambandet mellan personlighet och upplevd arbetsbelastning på italienska poliser. Under arbetsbelastning föll olika kategorier, mentala krav, tidskrävande krav, fysiska krav, ansträngning samt frustration. Högre grad av de olika kategorierna indikerade på högre arbetsbelastning. I sin studie såg Chiorri med fler (2015) att neuroticism hade ett positivt samband med upplevd frustration. Välvillighet hade positivt samband med upplevda tidskrävande krav och ett negativt samband med upplevd frustration. Samvetsgrannhet hade i studien ett negativt samband med upplevda tidskrävande krav. Öppenhet och ansträngning hade ett positivt samband medan öppenhet och mentala krav hade ett negativt samband. Extraversion hade till skillnad från de andra personlighetsdragen ingen signifikant effekt på upplevd arbetsbelastning (Chiorri m.fl. 2015).

Sammanfattningsvis går det att se att den ovan nämnda tidigare forskningens resultat pekar åt olika håll och att innebörden av arbetsbelastning är olika och uppmätt på diverse sätt, antingen som upplevd arbetsbelastning, arbetsbelastning, arbetskrav, arbetsöverbelastning, mentala krav, tidskrävande krav, fysiska krav, ansträngning eller frustration. Med något av dessa fenomen beskrivs neuroticism ha ett positivt samband i samtliga studier utom en. Övriga personlighetsdrag presenterades i majoriteten av studierna, där de undersöktes, inte ha något statistiskt signifikant samband med något av fenomenen. Dock var det få studier som visade ett positivt samband mellan extraversion och upplevd arbetsbelastning,

arbetsbelastning samt arbetskrav. Även öppenhet visades i vissa studier ha ett positivt samband med arbetsbelastning, arbetskrav samt ansträngning och ett negativt samband med mentala krav. Arbetsbelastning visades vidare ha både ett positivt samt negativt samband med välvillighet. Dessutom visades arbetskrav samt upplevda tidskrävande krav ha ett positivt samband med välvillighet medan upplevd frustration hade ett negativt samband med personlighetsdraget. Samvetsgrannhet presenterades ha ett positivt samband med arbetskrav och negativt samband med arbetsöverbelastning samt upplevda tidskrävande krav (Aalberg m.fl., 2019; Balducci m.fl., 2011; Bickerton m.fl., 2015; Chiorri m.fl., 2015; Holman & Hughes, 2021; Maggiori m.fl., 2016; Rogers & Barber, 2019; Smith m.fl., 2022; Tafvelin m.fl., 2022; Waters, 2004; Xu m.fl., 2021).

### **Syfte och frågeställning**

Syftet med studien är att undersöka sambandet mellan upplevd arbetsbelastning och personlighet hos högstadielärare i Sverige. Det har tidigare visats att både arbetsbelastning och personlighetsdragen i femfaktormodellen har kunnat kopplas till mental hälsa. Dock har kopplingen mellan upplevd arbetsbelastning och personlighetsdragen veterligen studerats i en liten utsträckning. Dessutom kunde ingen tidigare forskning om sambandet mellan arbetsbelastning och personlighet återfinnas hos högstadielärare i svenska skolor eller högstadielärare i allmänhet. Utifrån studiens syfte formulerades frågeställningen:

- *Hur samvarierar upplevd arbetsbelastning med personlighetsdrag hos högstadielärare i Sverige?*

### **Metod**

#### **Undersökningsdeltagare**

Deltagarna för enkätundersökningen var 113 högstadielärare anställda på olika kommunala högstadieskolor runt om i Sverige. Av dessa var 27.4% män ( $n = 31$ ), 71.7% kvinnor ( $n = 81$ ) och 0.9% annat ( $n = 1$ ). Av de 113 högstadielärarna var det 107 respondenter som uppgav fullständiga svar där ålder, arbetsår samt arbetstimmar besvarades med ett nummer och inte ett tidsspänn. Medelåldern för deltagarna var 45.99 år ( $SD = 10.41$ ). Vidare uppgick medelvärdet för antal år som deltagarna arbetat som lärare till 9.65 år ( $SD = 9.42$ ) och antalet arbetstimmar i veckan uppgick för deltagarna till i snitt 41.13 timmar ( $SD = 8.90$ ).

#### **Studiens design**

Sambandsstudien är utformad som en kvantitativ tvärsnittsstudien där relationen mellan upplevd arbetsbelastning och personlighetsdrag hos högstadielärare har undersökts med hjälp av två enkäter. Den första enkäten mätte deltagarnas personlighetsdrag utifrån femfaktorteorin och den andra mätte deltagarnas upplevda arbetsbelastning. Ett bekvämlighetsurval gjordes för att få tag på respondenter.

### **Procedur**

360 mejl skickades ut till rektorer på kommunala högstadieskolor runt om i Sverige varav 79 rektorer svarade. Av dessa var det 48 som erbjöd sig att skicka ut enkäten till anställda högstadielärare på skolan. Till de 48 rektorerna skickades en länk till ett Googleformulär ut som sedan kunde vidarebefordras till högstadielärarna. De som följde länken möttes av ett missivbrev (se Appendix 1) där det bland annat framgick att deltagandet i studien var helt frivilligt. De som valde att delta gick sedan vidare i formuläret och fick besvara fyra bakgrundsfrågor (kön, ålder, arbetsår samt arbetstimmar per vecka). Detta följdes av frågor om personlighet (IPIP-30) samt deltagarnas upplevda arbetsbelastning (QWI). Godkännande av deltagande skedde då formuläret skickades in.

### **Instrument/Material**

För att mäta den upplevda mängden arbete i avseende till dess omfattning och tempo kan testet QWI, göras där upplevd arbetsbelastning mäts i siffror (Spector & Jex, 1998). QWI har fem frågor som mäter upplevd arbetsbelastning (McDonald's omega = .86 vid studiens reliabilitetsanalys). Deltagarna fick ange sina svar på en femgradig skala med svarsalternativen: 1 (Mer sällan än en gång i månaden eller aldrig), 2 (En eller två gånger i månaden), 3 (En eller två gånger i veckan), 4 (En eller två gånger om dagen) eller 5 (Flera gånger om dagen). Se Appendix 2 för alla frågor.

Undersökningar av personlighet har till stor del förlitat sig på enkäter där de fem faktorerna mätts (McCrae & John, 1992). I denna studie användes IPIP-30 för att mäta deltagarnas personlighet. IPIP-30 är ett förkortat test av det större testet IPIP-NEO-120, som översattes till svenska initialt av Bäckström (2020). En analys av IPIP-120 gjordes på ett slumpmässigt urval av 1930 svenskar samt 25000 amerikaner och genom att urskilja de mest informativa frågorna från IPIP-120 kunde IPIP-30 konstrueras (Goldberg, 1999).

IPIP-30 har 30 frågor som mäter de olika personlighetsdragen i femfaktormodellen. Personlighetsdragen mättes med sex frågor vardera: neuroticism (McDonald's omega = .84 vid studiens reliabilitetsanalys), extraversion (McDonald's omega = .77 vid studiens

reliabilitetsanalys), öppenhet (McDonald's omega = .74 vid studiens reliabilitetsanalys), välvillighet (McDonald's omega = .71 vid studiens reliabilitetsanalys), samvetsgrannhet (McDonald's omega = .62 vid studiens reliabilitetsanalys). Deltagarna fick besvara frågorna på en femgradig skala: 1 (Stämmer inte alls/så gott som aldrig), 2 (Stämmer inte så väl/inte ofta), 3 (stämmer ibland, ibland inte), 4 (Stämmer ganska väl/ganska ofta) eller 5 (Stämmer mycket väl/så gott som alltid). För alla frågor, se Appendix 3. Innan analysen genomfördes, vändes svarsskalorna på berörda frågor där svarskalan skulle vändas enligt mall, högsta värdet blev lägsta värdet och vice versa (se Appendix 3 för att se vilka frågor som svarsskalan vändes på).

### **Tillvägagångssätt i analys**

IBM SPSS Statistics version 28 användes för att genomföra samtliga analyser i denna studie. Efter att all data hade samlats in och svarsskalorna hade vänts för berörda frågor från IPIP-30, genomfördes en reliabilitetsanalys för samtliga variabler (arbetsbelastning, neuroticism, extraversion, öppenhet, välvillighet samt samvetsgrannhet). Reliabilitetsvärdet McDonald's omega var det som kontrollerades då varje variabel var mätt med två eller fler frågor. Efter att reliabilitetsanalysen hade genomförts slogs samtliga frågor, för upplevd arbetsbelastning samt samtliga frågor för ett personlighetsdrag, ihop till en variabel.

Vidare genomfördes en analys för att få fram studiens deskriptiva statistik. Studiens deskriptiva data presenteras i tabell 1 med följande variabler:  $M$  = medelvärde,  $SD$  = standardavvikelse,  $S$  = skevhet,  $K$  = toppighet,  $Min$  = minimumvärde,  $Max$  = maximumvärde.

Därefter gjordes en bivariat korrelationsanalys där den beroende variabeln (upplevd arbetsbelastning), de oberoende variablerna (neuroticism, extraversion, öppenhet, välvillighet och samvetsgrannhet) samt bakgrundsvariablerna (kön, ålder, arbetsår och arbetstimmar) användes. Analystekniken som användes var Pearsons korrelationsanalys. Dessutom genomfördes även bootstrap med 5000 iterationer. För att tolka  $r$ -värdet från korrelationsanalysen användes riktlinjerna från Cohen (1992) där  $r = .10 - .29$  presenteras vara ett svagt samband,  $r = .30 - .49$  ett medelstarkt samband och  $r > .50$  ett starkt samband.

Avslutningsvis genomfördes en multipel linjär regressionsanalys med samtliga variabler som hade ett signifikant samband med upplevd arbetsbelastning i korrelationsanalysen. Även i regressionsanalysen användes bootstrap med 5000 iterationer.

### **Etiska övervägande**

Ett missivbrev (se Appendix 1) skickades ut i samband med enkätformuläret där informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjande kravet uppfylldes.

Missivbrevet framförde att deltagandet var frivilligt och kunde avbrytas närsomhelst innan svaren skickats in, vid inskickande av svar godkände respondenten sitt deltagande och kunde därmed inte återkalla sitt svar. Enkätformuläret skapades på så sätt att svaren inte kunde kopplas till respondenten utan enbart en tidsstämpel då svar på enkäten skickades in.

Deltagarna fick dessutom vetskap om att studien vid godkännande skulle publiceras i Diva-portalen med fri tillgång att läsa studien.

## **Resultat**

Studiens deskriptiva statistik redovisas i tabell 1. Respektive variabel och bakgrundsvariabel presenteras i tabellen med tillhörande medelvärde, standardavvikelse, skevhet, toppighet samt minimum- och maximumvärde.

## Tabell 1

Deskriptiv tabell med redovisning av studiens deskriptiva data

---

Variabel	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>S</i>	<i>K</i>	<i>Min-Max</i>
Arbetsbelastning	17.75	4.65	-.40	-.46	5-25
Neuroticism	12.60	4.53	.34	-.81	6-23
Extraversion	21.85	4.29	-.06	-.61	12-30
Öppenhet	22.15	4.44	-.41	-.26	10-30
Välvillighet	25.61	3.52	-.90	.41	14-30
Samvetsgrannhet	24.97	3.08	-.41	.13	16-30
Kön	.73	.46	-.80	-.63	0-2
Ålder	45.99	10.41	.02	-.61	22-67
Arbetsår	9.65	9.42	1.30	1.27	0-43
Arbetstimmar	41.13	8.90	-2.39	6.60	2-50

---

*Notering:*  $N = 107$ ,  $M$  = medelvärde,  $SD$  = standardavvikelse,  $S$  = skevhet,  $K$  = toppighet,  $Min$  = minimumvärde,  $Max$  = maximumvärde. Kön (0 = Man, 1 = Kvinna, 2 = Annat).

---

Medelvärdet för upplevd arbetsbelastning presenteras i tabellen vara  $17.75 \pm 4.65$ . För personlighetsdragen uppges medelvärdet uppgå till  $12.60 \pm 4.53$  för neuroticism,  $21.85 \pm 4.29$  för extraversion,  $22.15 \pm 4.44$  för öppenhet,  $25.61 \pm 3.52$  för välvillighet samt  $24.97 \pm 3.08$  för samvetsgrannhet.

### Korrelationsanalys

I tabell 2 presenteras korrelationskoefficienterna för upplevd arbetsbelastning, personlighetsdragen (neuroticism, extraversion, öppenhet, välvillighet, samvetsgrannhet) samt bakgrundsvariablerna.

**Tabell 2**

Korrelationstabell med korrelationsanalys och bootstrap konfidensintervall med 5000 iterationer inom parentes

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Arbetsbelastning	(.86)									
	---									
2. Neuroticism	.20*	(.84)								
	(.01; .39)	---								
3. Extraversion	-.00	-.35**	(.77)							
	(-.20; .20)	(-.51; -.17)	---							
4. Öppenhet	-.05	.07	-.03	(.74)						
	(-.25; .17)	(-.15; .28)	(-.24; .17)	---						
5. Vällighet	.31**	.06	.07	.40**	(.71)					
	(.11; .51)	(-.15; .24)	(-.14; .28)	(.22; .57)	---					
6. Samvetsgrannhet	.19*	-.29**	.18	.00	.17	(.62)				
	(-.00; .37)	(-.46; -.09)	(-.02; .37)	(-.20; .22)	(-.02; .36)	---				
7. Kön	.10	.25**	-.00	.00	.19*	.05	---			
	(-.09; .29)	(.06; .42)	(-.19; .18)	(-.18; .19)	(.00; .38)	(-.11; .22)	---			
8. Ålder	.02	-.15	.14	.01	.03	.04	-.05	---		
	(-.18; .21)	(-.36; .08)	(-.03; .31)	(-.18; .19)	(-.15; .22)	(-.15; .22)	(-.23; .13)	---		
9. Arbetsår	.06	-.02	.06	-.22*	-.05	.07	-.07	.49**	---	
	(-.15; .25)	(-.20; .16)	(-.14; .25)	(-.40; -.06)	(-.23; .12)	(-.13; .25)	(-.28; .14)	(.33; .62)	---	
10. Arbetsstimmar	.31**	-.23*	.15	-.09	.10	.19	-.09	-.00	-.05	---
	(.05; .51)	(-.39; -.06)	(-.01; .30)	(-.24; .07)	(-.05; .27)	(-.04; .38)	(-.23; .08)	(-.24; .23)	(-.25; .14)	---

Notering:  $N = 107$ , \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ . Värden inom parentes under korrelationskoefficienten visar 95% bootstrap konfidensintervall. Kön (0 = Man, 1 = Kvinna, 2 = Annat). Parentes i diagonalen för upplevd arbetsbelastning och personlighetsdragen (neuroticism, extraversion, öppenhet, vällighet, samvetsgrannhet) visar reliabilitetsmåten McDonalds omega.

Korrelationen mellan upplevd arbetsbelastning och neuroticism presenteras i tabell 2 vara enligt Cohen (1992) ett svagt positivt samband ( $r = .20, p < .05$ ). Vidare går det att utläsa ur tabell 2 att välvillighet enligt Cohen (1992) har ett medelstarkt positivt samband med upplevd arbetsbelastning ( $r = .31, p < .01$ ). Sambandet mellan samvetsgrannhet och upplevd arbetsbelastning presenteras enligt Cohen (1992) vara ett svagt positivt samband ( $r = .19, p < .05$ ).

### **Multipel linjär regressionsanalys**

Den multipla regressionsanalysen visar att sambandet mellan upplevd arbetsbelastning och neuroticism kvarstår under kontroll för bakgrundsvariabeln antal arbetstimmar i veckan. Även sambandet mellan upplevd arbetsbelastning och välvillighet kvarstår under kontroll för bakgrundsvariabeln antal arbetstimmar i veckan i den multipla regressionsanalysen. Resultatet av den multipla regressionsanalysen visar dessutom att sambandet mellan upplevd arbetsbelastning och samvetsgrannhet finns kvar vid kontroll för bakgrundsvariabeln antal arbetstimmar i veckan.



### Tabell 3

Regressionstabell med multipel linjär regressionsanalys för upplevd arbetsbelastning och dess relation till personlighetsdragen neuroticism, välvillighet och samvetsgrannhet samt bakgrundsvariabeln antal arbetstimmar i veckan

---

Variabel	$\beta$	<i>LCL</i>	<i>UCL</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Intercept	-8.04	-15.99	1.70		-1.74	.08
Neuroticism	.32	.12	.50	.31	3.43	.00
Välvillighet	.31	.03	.59	.23	2.68	.03
Samvetsgrannhet	.27	.02	.50	.18	1.96	.03
Arbetstimmar	.17	.04	.30	.33	3.70	.00

Justerat  $R^2 = 24.2\%$

---

*Notering:*  $\beta$  = ostandardiserad regressionskoefficient, *LCL* = nedre konfidensintervall, *UCL* = övre konfidensintervall. *Beta* = standardiserad regressionskoefficient, *t* = t-värde, *p* = p-värde

---

För att beräkna hur många procent varje variabel förklarar av deltagarnas upplevda arbetsbelastning i modellen tas *Beta*-värdet för variabeln i kvadrat och multipliceras därefter med 100. Resultatet av dessa beräkningar visar att neuroticism förklarar 9.61% av deltagarnas upplevda arbetsbelastning, att välvillighet förklarar 5.29% av deltagarnas upplevda arbetsbelastning och att samvetsgrannhet förklarar 3.24% av deltagarnas upplevda arbetsbelastning. Detta innebär att 81.86% av deltagarnas upplevda arbetsbelastning kan förklaras av andra faktorer eller bero på brus i data.

### Diskussion

Syftet med studien var att undersöka sambandet mellan upplevd arbetsbelastning och personlighet hos högstadielärare i Sverige. I undersökningen visades det att upplevd arbetsbelastning har ett positivt samband med personlighetsdragen neuroticism, välvillighet

och samvetsgrannhet. Detta innebär att ju högre nivåer av arbetsbelastning individen upplever desto högre nivåer av personlighetsdraget har individen, respektive ju lägre nivåer av arbetsbelastning individen upplever desto lägre nivåer av personlighetsdraget har personen. Värdena rör sig därmed i samma riktning. Övriga personlighetsdrag, extraversion och öppenhet, var i undersökningen inte signifikanta med upplevd arbetsbelastning hos högstadielärarna.

### **Upplevd arbetsbelastning och personlighetsdrag**

Resultaten i undersökningen visade att ett positivt samband mellan upplevd arbetsbelastning och neuroticism, vilket enligt McCrae och John (1992) även kan benämnas som låg emotionell stabilitet, kvarstod under kontroll för bakgrundsvariabeln antal arbetstimmar i veckan. Detta står i enlighet med den tidigare forskningen (Aalberg m.fl., 2019; Balducci m.fl., 2011; Bickerton m.fl., 2015; Chiorri m.fl. 2015; Holman och Hughes, 2021; Maggiori m.fl., 2016; Rogers & Barber, 2019; Smith m.fl., 2022; Tafvelin m.fl., 2022; Xu m.fl., 2021) utom Waters (2004) vars resultat inte visade på ett signifikant samband mellan arbetsbelastning och neuroticism. Det positiva sambandet kan förstås genom att neurotiska individer presenteras vara mer känsliga för negativa upplevelser och upplever i allmänhet fler negativa livshändelser än andra (Suls & Martin, 2005). Då arbetsbelastning kan verka som en stressfaktor (Chiorri m.fl., 2015) och individer är olika sårbara för stress (Matthews & Campbell, 2009), kan det tänkas att neurotiska individer upplever högre grad arbetsbelastning. Detta då det tidigare visats på samband mellan neuroticism och upplevd stress (Otonari m.fl., 2012).

Vidare att tolka ur resultaten återfanns ett positivt samband mellan upplevd arbetsbelastning och välvillighet trots kontroll för bakgrundsvariabeln antal arbetstimmar i veckan. Detta går emot den tidigare forskningen (Aalberg m.fl., 2019; Holman & Huges, 2021; Tafvelin m.fl., 2022) som inte fann ett signifikant samband samt (Bickerton m.fl., 2015; Chiorri m.fl., 2015; Maggiori m.fl., 2016; Waters, 2014) som fann ett negativt samband. Resultatet är emellertid delvis i enighet med resultat från Chiorri med fler (2015) vars resultat pekade på ett positivt samband mellan välvillighet och upplevda tidskrävande krav samt Waters (2014) vars resultat pekade på ett positivt samband mellan välvillighet och arbetsbelastning hos två av tre undersökningsgrupper. Studiens resultat kan stärkas av resonemanget att individer med hög grad välvillighet i större omfattning är självpoffande vilket kan öka den upplevda arbetsbelastningen. Då den välvilliga arbetaren söker arbete där det är möjligt att erbjuda socialt stöd till andra är det tänkbart att individen dras till hög

arbetsbelastning då detta kan framkalla situationer som kräver hjälp av andra (Holman & Hughes, 2021).

Dessutom påträffades ett positivt samband mellan upplevd arbetsbelastning och samvetsgrannhet trots kontroll för bakgrundsvariabeln antal arbetstimmar i veckan. Detta motsäger den tidigare forskningen som inte fann ett statistiskt signifikant samband mellan arbetsbelastning och samvetsgrannhet (Aalberg m.fl., 2019; Holman & Hughes, 2021; Waters, 2014) samt den forskning som fann ett negativt samband (Bickerton m.fl., 2015; Chiorri m.fl., 2015). Sambandet står dock i enlighet med resultat från Maggiori med fler (2016). Då den samvetsgranna arbetaren i större utsträckning vill fullborda sina uppgifter och söker en känsla av duglighet kan denne söka sig till utmanande uppgifter. Detta kan, med större sannolikhet, leda till att individen skapar en högre arbetsbelastning för sig själv (Holman & Hughes, 2021), vilket kan motivera varför deltagare i denna studie visade på positivt samband mellan upplevd arbetsbelastning och samvetsgrannhet.

Fortsättningsvis visade resultatet att inget statistiskt signifikant samband mellan upplevd arbetsbelastning och extraversion förelåg. Resultatet går i linje med delar av den tidigare forskningen (Aalberg m.fl., 2019; Bickerton m.fl., 2015; Chiorri m.fl., 2015; Holman & Hughes 2021; Rogers & Barber, 2019; Waters, 2014) men överensstämmer inte till fullo med resultat från Rogers och Barber (2019) samt Waters (2014) som fann ett svagt positivt samband mellan arbetsbelastning och extraversion hos delar av undersökningsgrupperna. Även Maggiori med fler (2016) fann ett svagt positivt samband mellan extraversion och arbetskrav. Resultatet är inte helt oväntat då det överensstämde med drygt hälften av resultaten från den tidigare forskningen. Dock skulle det kunna tänkas att extraversion skulle ha haft ett negativt samband med upplevd arbetsbelastning. Detta då individer med hög grad extraversion i allmänhet upplever fler positiva livshändelser (Magnus m.fl., 1993) och har fler positiva känslor (Costa m.fl., 1991). Även att vara med andra gynnar den extrovertas positiva känslor (Watson m.fl., 1992) och det kan tänkas att högstadielärare till stor del är omgivna av andra människor. Dock kan extraversion även kopplas till ett positivt samband med hög upplevd arbetsbelastning. Detta kan motiveras med att arbetaren med hög grad extraversion försöker ta ansvar för arbetsuppgifter (Holman & Hughes, 2021) och eftersträvar status och självständighet på arbetsplatsen (Barrick m.fl., 2013) vilket kan leda till att individen samlar på sig mycket arbete själv som vidare kan skapa hög upplevd arbetsbelastning. För många upplevs, som tidigare nämnts, brist på arbete som något obehagligt och därför ökar välbefinnandet vid intensifierad sysselsättning (Spector & Jex, 1998). Den extroverta

arbetaren som upplever hög arbetsbelastning kan med detta resonemang se hög arbetsbelastning som något bra.

Slutligen indikerade undersökningens resultat på att det inte fanns något statistiskt signifikant samband mellan upplevd arbetsbelastning och öppenhet. Bickerton med fler (2015), Maggiori med fler (2016), två grupper från studien av Waters (2014) samt två mättillfällen hos Holman och Hughes (2021) erhöll samma resultat. Detta går emot det statistiskt signifikanta samband som återfanns hos delar av den tidigare forskningen (Aalberg m.fl., 2019; Chiorri m.fl., 2015; Holman & Hughes, 2021; Waters, 2014). Holman och Hughes (2021) fann ett svagt positivt samband mellan arbetsbelastning och öppenhet vid det första av tre mättillfällen. Sambandet var vid mättillfälle två och tre inte statistiskt signifikant (Holman & Hughes, 2021). Waters (2014) presenterade ett svagt negativt samband mellan arbetsbelastning och öppenhet hos en av undersökningsgrupperna. Aalberg med fler (2019) undersökte sambandet mellan arbetsrelaterade krav och personlighet och fann ett svagt positivt samband mellan arbetsrelaterade krav och öppenhet och Chiorri med fler (2015) fann ett positivt samband mellan ansträngning och öppenhet men ett negativt samband mellan mentala krav och öppenhet. Motivering till varför vissa fick ett positivt samband mellan arbetsbelastning och öppenhet skulle kunna refereras till Chiorri med fler (2015) som menar att individer med hög grad öppenhet tenderar att uppta många sysselsättningar på en gång. Vid tidsbrist kan detta skapa exponering för hög upplevd arbetsbelastning (Chiorri m.fl., 2015).

Ingen studie från den tidigare forskningen, som tidigare presenterats i denna studie, har undersökt sambandet mellan arbetsbelastning och personlighet hos högstadielärare. Detta kan motivera skillnader i resultaten. Dessutom har olika mätinstrument använts för att mäta arbetsbelastning och definitionen av begreppet har varierat i studierna. Det går därför inte att avgöra om exakt samma fenomen har mätts.

## **Mental hälsa**

Mental hälsa har blivit alltmer viktigt inom psykologin (Abdel-Khalek, 2022) och som tidigare presenterats har både arbetsbelastning (Nieuwenhuijsen m.fl., 2010; Spector & Jex, 1998; Ziaei m.fl., 2015) och personlighet (Lamers m.fl., 2012; Ozer & Benet-Martínez, 2006) kunnat kopplats till detta. Hög grad arbetsbelastning har av Nieuwenhuijsen med fler (2010) presenterats vara en riskfaktor för arbetare då den mentala hälsan riskerar att drabbas av negativa konsekvenser. Vidare har hög arbetsbelastning förklarats kunna leda till utbrändhet och stress vilket således kan leda till utmattningssyndrom för den drabbade (Ziaei m.fl.,

2015). Då hög arbetsbelastning kan leda till osäkerhet hos arbetaren kan känslor av frustration och ångest framträda hos individen (Spector & Jex, 1998). Grundskollärare har i en studie visats vara ett av de yrken där andelen anställda som drabbas av arbetsorsakade besvär är hög och arbetsbelastning är den ledande anledningen till besvär orsakat av arbetet. Trötthet och andra mentala besvär i form av bland annat depressiva symptom och ångest är vanligt förekommande svårigheter som uppstår av arbetet och som kan leda till frånvaro från arbetet (Arbetsmiljöverket, 2018).

### **Slutsatser**

I denna studie har det visats att upplevd arbetsbelastning samvarierar med neuroticism, välvillighet samt samvetsgrannhet. Individer med höga nivåer av neuroticism, välvillighet och/eller samvetsgrannhet i undersökningen upplevde därmed högre grad arbetsbelastning. Därtill, ju lägre nivåer av neuroticism, välvillighet och/eller samvetsgrannhet deltagarna i studien hade desto lägre grad arbetsbelastning upplevde de. De tre personlighetsdragen neuroticism, välvillighet och samvetsgrannhet har därmed i denna studie visats vara av särskilt stort intresse gällande deltagarnas upplevda arbetsbelastning.

### **Studiens begränsningar**

Vid reliabilitetsanalys i SPSS var analysen av samvetsgrannhet .62. McDonald's omega för samvetsgrannhet kunnat komma upp till .69 om fråga 6 för samvetsgrannhet (C6 i appendix 3) hade tagits bort. Frågan togs inte bort då IPIP-30 är ett etablerat instrument och frågor därmed inte kan uteslutas.

Då studiens deltagare erhöles via ett bekvämlighetsurval går det inte att generalisera resultaten till en större population. Resultaten begränsas till att enbart kunna beskriva studiens deltagare. Ett slumpmässigt urval hade ökat generaliserbarheten, dock är åldersspannet i denna studie brett, 22-67 (M = 45.99), vilket skulle gynna en allmän slutsats.

### **Avslutning**

81.86% av deltagarnas upplevda arbetsbelastning förklaras enligt denna studie bero på annat än personlighetsdragen neuroticism, välvillighet och samvetsgrannhet, detta kan vara brus i data eller bero på andra faktorer. Det går att spekulera kring vilka andra orsaker som skulle kunna skapa upplevd arbetsbelastning hos individer och det kan tänkas vara relevant att undersöka då hög arbetsbelastning i flera undersökningar visat koppling till mental ohälsa (Nieuwenhuijsen m.fl., 2010; Spector & Jex, 1998; Ziaei m.fl., 2015). Ett av de yrkena med hög arbetsbelastning har visat sig vara grundskollärare (Arbetsmiljöverket, 2018) och denna

grupp kan därför vara särskilt viktig att beakta gällande studier kring arbetsbelastning och mental hälsa.

Undersökningen visade att deltagarnas upplevda arbetsbelastning delvis kan förklaras med hjälp av de, enligt Matthews (2018), stabila personlighetsdragen från femfaktorteorin. Neuroticism, välvillighet och samvetsgrannhet har av resultaten presenterats vara särskilt betydelsefulla gällande respondenternas upplevda arbetsbelastning. Fyndet tyder på att det finns samband mellan upplevd arbetsbelastning och personlighetsdrag hos högstadielärare och vidare forskning kan lyfta trovärdigheten i resultaten som presenterats. Detta kan anses viktigt för att se vilka personlighetsdrag som löper störst risk att drabbas av hög arbetsbelastning hos högstadielärare.

## Referenser

- Aalberg, A. L., Saksvik-Lehouillier, I., & Vaag, J. R. (2019). Demands and resources associated with mental health among Norwegian professional musicians. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 63(1), 39–47.  
<https://doi.org/10.3233/WOR-192906>
- Abdel-Khalek, A. M. (2022). The development and validation of the mental wellness and illness scale (mwis) and its relation to the big-five personality factors. *Mental Health, Religion & Culture*. <http://doi.org/10.1080/13674676.2021.2009786>
- Arbetsmiljöverket. (2018). *Arbetsorsakade besvär 2018* (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:3). [https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2018/arbetsorsakade\\_besvar\\_2018\\_rapport.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2018/arbetsorsakade_besvar_2018_rapport.pdf)
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2011). Workplace bullying and its relation with work characteristics, personality, and post-traumatic stress symptoms: An integrated model. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 24(5), 499–513.  
<https://doi.org/10.1080/10615806.2011.555533>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *The Academy of Management Review*, 38(1), 132–153. <http://doi.org/10.5465/amr.2010.0479>
- Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., & Griffin, B. (2015). Incremental validity of spiritual resources in the job demands-resources model. *Psychology of Religion and Spirituality*, 7(2), 162–172. <https://doi.org/10.1037/rel0000012>
- Bäckström, M. (2010). *IPIP-NEO manual*. Lund, Sverige: Lunds Universitet, institutionen för Psykologi.
- Chiorri, C., Garbarino, S., Bracco, F., & Magnavita, N. (2015). Personality traits moderate the effect of workload sources on perceived workload in flying column police officers. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01835>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Costa Jr, P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12(9), 887–898. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(91\)90177-D](https://doi.org/10.1016/0191-8869(91)90177-D)

- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. I I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Red.), *Personality psychology in Europe* (7. uppl., s. 7–28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Holman, D. J., & Hughes, D. J. (2021). Transactions between Big-5 personality traits and job characteristics across 20 years. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 762–788. <https://doi.org/10.1111/joop.12332>
- Lamers, S. M. A., Westerhof, G. J., Kovács, V., & Bohlmeijer, E. T. (2012). Differential relationships in the association of the Big Five personality traits with positive mental health and psychopathology. *Journal of Research in Personality*, 46(5), 517–524. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.05.012>
- Maggiori, C., Johnston, C. S., & Rossier, J. (2016). Contribution of personality, job strain, and occupational self-efficacy to job satisfaction in different occupational contexts. *Journal of Career Development*, 43(3), 244–259. <https://doi.org/10.1177/0894845315597474>
- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., & Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(5), 1046–1053. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.5.1046>
- Matthews, G. (2018). Cognitive-adaptive trait theory: A shift in perspective on personality. *Journal of Personality*, 86(1), 69–82. <http://doi.org/10.1111/jopy.12319>
- Matthews, G., & Campbell, S. E. (2009). Sustained performance under overload: personality and individual differences in stress and coping. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 10(5), 417–442. <http://doi.org/10.1080/14639220903106395>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D., & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occupational Medicine*, 60(40), 277–286. <http://doi.org/10.1093/occmed/kqq081>
- Otonari, J., Nagano, J., Morita, M., Budhathoki, S., Tashiro, N., Toyomura, K., Kono, S., Imai, K., Ohnaka, K., & Takayanagi, R. (2012). Neuroticism and extraversion



- personality traits, health behaviours, and subjective well-being: The Fukuoka Study (Japan). *Quality of Life Research: An International Journal of Quality of Life Aspects of Treatment, Care & Rehabilitation*, 21(10), 1847–1855. <http://doi.org/10.1007/s11136-011-0098-y>
- Ozer, D. J., & Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57, 401–421. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190127>
- Rogers, A. P., & Barber, L. K. (2019). Workplace intrusions and employee strain: The interactive effects of extraversion and emotional stability. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 32(3), 312–328. <https://doi.org/10.1080/10615806.2019.1596671>
- Smith, C. E., Wayne, J. H., Matthews, R. A., Lance, C. E., Griggs, T. L., & Pattie, M. W. (2022). Stability and change in levels of work–family conflict: A multi-study, longitudinal investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(1), 1–35. <https://doi.org/10.1111/joop.12372>
- Spector, P. E., Jex, S. M. (1998). Development of four self-reported measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356–367. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Suls, J., & Martin, R. (2005). The daily life of the garden-variety neurotic: Reactivity, stressor exposure, mood spillover, and maladaptive coping. *Journal of Personality*, 73(6), 1485–1510. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00356.x>
- Tafvelin, S., Lundmark, R., Thiele Schwarz, U., & Stenling, A. (2022). Why do leaders engage in destructive behaviours? The role of leaders' working environment and stress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12413>
- Waters, L. (2004). Protégé-mentor agreement about the provision of psychosocial support: The mentoring relationship, personality, and workload. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 519–532. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.004>

Watson, D., Clark, L. A., McIntyre, C. W., & Hamaker, S. (1992). Affect, personality, and social activity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(6), 1011–1025.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.63.6.1011>

Xu, F., Kellermanns, F. W., & Jin, L. (2021). Between- and within-person consequences of daily entrepreneurial stressors on discrete emotions in entrepreneurs: The moderating role of personality. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 38(3), 568–580. <https://doi.org/10.1002/smi.3118>

Ziaei, M., Yarmohammadi, H., Moradi, M., & Khandan, M. (2015). Level of workload and its relationship with job burnout among administrative staff. *International journal of occupational hygiene*, 7(2), 53–60.

<https://ijoh.tums.ac.ir/index.php/ijoh/article/view/130>

## Appendix 1

### Personlighet och arbetsbelastning

Hej!

Vi är två studenter från Högskolan Väst som läser kursen Psykologi 61-90. Som del av vår utbildning ska vi skriva ett slutgiltigt examensarbete på kandidatnivå. Syftet med vårt examensarbete är att undersöka om personlighet samvarierar med upplevd arbetsbelastning.

Med förhoppning om att få en djupare förståelse kring sambandet mellan personlighet och grad av upplevd arbetsbelastning kommer en enkät skickas ut för att samla in data. Enkäten förväntas ta mellan 5-10 minuter att genomföra och deltagandet är frivilligt och du som påbörjat enkäten kan närsomhelst avbryta din medverkan. Då du lämnat in enkäten samtycker du till deltagande i studien. Dina svar kommer inte kunna raderas i efterhand om du väljer att medverka då det inte går att spåra upp dig med svaren som du har lämnat in, du kommer med andra ord inte kunna avbryta ditt deltagande efter att du skickat in dina svar. All data kommer behandlas konfidentiellt, ingen obehörig kommer få tillgång till dina svar och all data kommer raderas efter att den har bearbetats. Svaren kommer enbart användas till denna studie.

När arbetet har blivit godkänt kommer det att publiceras i databasen DiVA med fri tillgång att läsa arbetet.

Insamling av data sker fram till 4 december 2022.

Din medverkan är uppskattad!

Vid funderingar, kontakta:

**Studenter**

Andreas Edvartsen

aned0029@student.hv.se

**Handledare:**

Linda Lundin

linda.lundin@hv.se

Evelina Blomqvist-Storm

evbl0004@student.hv.se

## Appendix 2

### Quantitative Workload Inventory (QWI)

Samtliga frågor svaras på en femgradigskala: 1 (Mer sällan än en gång i månaden eller aldrig), 2 (En eller två gånger i månaden), 3 (En eller två gånger i veckan), 4 (En eller två gånger om dagen) eller 5 (Flera gånger om dagen).

Testets frågor är:

- Hur ofta kräver ditt arbete att du ska arbeta väldigt snabbt?
- Hur ofta krävs det att du ska arbeta mycket hårt på ditt arbete?
- Hur ofta har du ont om tid för att hinna få saker gjorda på ditt arbete?
- Hur ofta är det väldigt mycket att göra på ditt arbete?
- Hur ofta behöver du arbeta mer än vad du egentligen klarar av att göra på ett bra sätt?

## Appendix 3

### **IPIP-30 Personlighetskala**

Samtliga frågor svaras på en femgradigskala: 1 (Stämmer inte alls/så gott som aldrig), 2 (Stämmer inte så väl/inte ofta), 3 (stämmer ibland, ibland inte), 4 (Stämmer ganska väl/ganska ofta) eller 5 (Stämmer mycket väl/så gott som alltid).

Frågorna med (R) bredvid sig ska svarsskalan vändas innan analyser genomförs, så lägsta värdet blir högsta och vice versa.

#### **Neuroticism (Neuroticism):**

N1: Blir lätt stressad

N2: Känner ofta oro

N3: Tycker ibland att det är svårt att hantera saker

N4: Blir lätt panikslagen

N5: Känner mig ofta nere

N6: Fruktar det värsta

#### **Extraversion (Extraversion):**

E1: Känner mig bekväm tillsammans med andra

E2: Har lätt för att få vänner

E3: Undviker människor (R)

E4: Pratar med en massa olika människor under en fest

E5: Gör en massa roliga saker

E6: Gillar inte ställen där det är fullt av folk (R)

#### **Öppenhet (Openness to experience):**

O1: Tror på betydelsen av konst

O2: Ser skönhet i sådant som andra inte märker

O3: Har stark fantasi

O4: Undviker filosofiska diskussioner (R)

O5: Har svårt att förstå abstrakta teorier (R)

O6: Gillar inte att gå på museum (R)

**Väl villighet (Agreeableness):**

A1: Blir berörd av andra

A2: Är likgiltig inför andras känslor (R)

A3: Använder andra för mina egna behov (R)

A4: Ger inte tid till andra (R)

A5: Är ointresserad av andra människors problem (R)

A6: Känner sympati med de som har det sämre än jag själv

**Samvetsgrannhet (Conscientiousness):**

C1: Slösar bort min tid (R)

C2: Genomför mina planer

C3: Arbetar hårt

C4: Fullföljer alltid mina uppgifter

C5: Vet hur man får saker gjorda

C6: Gör bara så mycket som jag måste (R)