



Arbetsstrivsel i förhållande till personlighet och sociala relationer på arbetet

Eva Bränneby

Johanna Lindborg

**Psykologi 61- 90 hp, Uppsatsarbete 15 hp
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst
Höstterminen 2014
Handledare: Gunne Grankvist
Examinator: Linda Lundin**

Arbetstrivsel i förhållande till personlighet och sociala relationer på arbetet

Syftet med studien var att undersöka om det finns samband mellan arbetstrivsel och personlighet samt arbetstrivsel och kvaliteten på sociala relationer i arbetet. För att mäta arbetstrivseln och sociala relationer på arbetet formulerades sex frågor som var avsedda att mäta i vilken grad deltagarna trivdes på arbetet och hur de trivdes i sin arbetsgrupp. För att mäta personlighet användes Ten-Item Personality Inventory som är ett personlighetstest utvecklat utifrån femfaktormodellen som innefattar fem olika personlighetsdrag. Det insamlade datamaterialet bestod av 57 besvarade enkäter från undersköterskor på tre kommunala arbetsplatser. Resultatet visade på ett signifikant positivt samband mellan arbetstrivsel och sociala relationer på arbetet. Inga signifikanta samband mellan personlighetsdrag och arbetstrivsel kunde konstateras vilket skiljer sig från tidigare forskning, men utifrån Hemphills riktlinjer erhöles intressanta samband.

Nyckelord: arbetstrivsel, personlighet, sociala relationer, arbete

Job satisfaction related to personality and social relations at work

The purpose of this study was to investigate whether job satisfaction correlates with personality and the quality of social relationships at work. To measure job satisfaction and social relationships at work, six questions were designed to measure the degree to which participants enjoyed their work and how they enjoyed their work group. To measure the personality the Ten-Item Personality Inventory was used which is a personality test developed from the Five Factor Model. The collected data consisted of 57 completed surveys from nurse assistants in three municipal workplaces. The results showed a clear positive relationship between job satisfaction and social relations at work. No significant associations between personality and job satisfaction was found which differs from previous research, but based on Hemphill's guidelines interesting relationships were found.

Key words: job satisfaction, personality, social relations, work

Jacobsen och Thorsvik (2008) definierar begreppet organisation som en mängd relationer som skapats för att bilda ett socialt system som arbetar för att uppnå ett eller flera specifika mål. Enligt Wolvén (2000) har beteendevetenskapens intresse för organisationsforskning och människors behov inom arbetslivet ökat de senaste åren. Wolvén argumenterar för att organisationer och individerna i dessa, har mycket att vinna på samspel där individernas behov, resurser och motivation lyfts fram. Vidare argumenterar Wolvén för att arbetet har stor betydelse för individen. Bland annat kan orsaken vara att arbete ger möjlighet till en aktiv fritid eller att det finns en diskurs som säger att det enda rätta är att ha ett hederligt arbete och göra rätt för sig, att ingen ska ligga samhället eller någon annan till last. Arbetet i sig kan också ha positiv betydelse för individen då det medför att denne får struktur på sin tillvaro och sina rutiner. Dessutom ger arbetet sociala kontakter med kollegor, gemensamma mål och tillhörighet med kollegorna i arbetsgruppen och en tillfredsställelse som innebär trivsel på arbetet. Wolvén menar att dessa faktorer har en positiv effekt på den enskilda individens välbefinnande och speciellt i de fall där arbetet utförs gemensamt i en organisation. Vidare anser Wolvén att det sociala samspelet och interaktionen mellan människor är den faktor som är viktigast och behöver utvecklas och tillvaratas inom en organisation.

Arbetstrivsel

Begreppen arbetstrivsel och arbetstillfredsställelse är nära besläktade och används enligt Aronsson (2012) ofta för att beskriva samma sak. Vidare beskriver Aronsson att arbetstillfredsställelse är ett mått på i vilken grad en anställd känner sig nöjd med sitt arbete, utifrån de förväntningar som den anställde har på arbetet och på den utdelning arbetet ger individen. Aronsson menar att likväl som begreppet arbetstillfredsställelse används kan begreppet arbetstrivsel beskriva en anställds grad av tillfredsställelse med sitt arbete. I vissa fall separeras de två begreppen, genom att trivsel förklaras som ett mer allmänt mått på hur nöjd en individ är med sitt arbete, medan arbetstillfredsställelse snarare förklarar tillfredsställelsen inom olika områden av arbetet, t.ex. lönen, arbetsuppgifterna, kollegorna eller chefskapet.

Locke (1969) beskriver att det forskats mycket kring arbetstrivsel, men ändå finns oklarheter i hur arbetstrivsel uppstår. Enligt Locke är arbetstrivsel resultatet av den positiva känslan som uppstår när individen uppnått de mål och värderingar som arbetsuppgiften innebär. Vidare menar Locke att arbetstrivsel påverkas av individens uppfattning om hur väl han eller hon har lyckats uppnå sitt arbetsmål och de förväntade resultaten, i förhållande till den insats som arbetet har krävt.

Arbetstrivsel definieras av Weiss (2002) som en generell attityd som individen har om sitt arbete och sin arbetssituation. Weiss diskuterar vidare att utöver den totala arbetstrivseln, kan man även trivas med delar av sitt arbete. I själva föreställningen om arbetstrivsel ingår många olika delar, till exempel kollegorna, arbetsuppgiften, chefen eller den fysiska arbetsmiljön. Individen bedömer och värderar också dessa delar var för sig.

Sociala relationer på arbetet

Sociala relationer är enligt Härenstam och Bejerot (2010) något som skapas genom interaktion mellan individer, men finns kvar även utanför mötena. Formerna av sociala relationer kan variera beroende på sammanhang, syftet med interaktionen och hur individerna värderar varandra.

Enligt Härenstam och Bejerot är sociala relationer en nödvändighet för individen, då det bland annat är genom dessa identiteten utvecklas, tillvaron får en mening och blir begriplig för individen. Vidare menar de att det är genom sociala relationer i arbetslivet som möjlighet ges att för arbetsgruppen uppnå gemensamt uppsatta mål, avsaknad av sociala relationer på arbetet innebär att individen känner sig maktlös och blir mer utlämnad då kontakt med andra är det som utvecklar kunskap i en organisation. Nära relationer är viktigt och enligt Nilsson (2005) är det en av de viktigaste aspekterna för människans tillvaro. Nilsson menar på att det meningsfulla i livet för människan bygger på relationer till andra. Relationer ger oss bland annat uppskattning, trygghet och kontakt.

Adams och Bond (2000) har i sin studie undersökt sjuksköterskors arbetstrivsel och visat att en god sammanhållning med kollegor och yrkesmässiga relationer är det som visar på starkast samband med arbetstrivsel. Studien visade att trots stress och hög arbetsbelastning i sjukvården fanns hög arbetstrivsel och Adams och Bond diskuterar att detta kan vara en följd av goda relationer i arbetet. Nilsson (2005) argumenterar för att sammanhållning i en grupp är en faktor som gynnar stresstålighet och höga prestationer, men också den allmänna tillfredsställelsen och känslan av meningsfullheten hos individen.

Arbete erbjuder människan sociala relationer utanför familjen och den närmsta kretsen. Sociala relationer beskrivs också som en av huvudfaktorerna som bidrar till arbetstrivsel och vissa grupper av arbetande individer förklarar att anledningen till att de väljer att arbeta utanför hemmet är för att tillgodose behovet av sociala relationer (Shamir & Salomon, 1985). Det har visat sig att personer som arbetar hemma och inte får det sociala behovet tillgodosett kan påverkas så negativt av detta att andra trivselfaktorer, såsom stora möjligheter till utveckling i jobbet, inte ger individen de positiva känslor som personer som arbetar i grupp får. Arbetsgruppen tycks också spela en viktig roll för individens anpassning till organisationen.

Både praktiska uppgifter och sociala informella koder i organisationen lärs in genom socialisation med arbetsgruppen, vilket ökar tryggheten och därmed trivseln i arbetet (Shamir & Salomon, 1985).

Skaalvik och Skaalvik (2011) har med sin forskning visat att det finns positiva samband mellan goda sociala relationer på jobbet och arbetstrivsel. Vidare har deras forskning visat på samband mellan positiva sociala relationer med kollegor och känslan av tillhörighet på arbetet som i sin tur har ett positivt samband med arbetstrivsel. Å andra sidan kan även övriga sociala relationer på arbetet vara viktiga. Chen (2007) visar i sin forskning gjord på lärare att sambandet mellan sociala relationer med god kvalitet i arbetsgruppen och arbetstrivsel inte är starka, utan att det kan vara övriga sociala relationer på arbetet och andra viktiga individer som är avgörande. Wolvén (2000) definierar en god arbetsgrupp som en där medlemmarna känner tillit till varandra och trygghet i arbetsgruppen. Medlemmarna behandlar därmed också varandra med respekt och stämningen är avspänd och informell, vilket gynnar goda sociala relationer.

Personlighet

Personlighet kan definieras som ett antal egenskaper som påverkar individens tankar och agerande i dennes olika livssituationer och dessa egenskaper är relativt stabila över tid (Aronsson, 2012). Enligt Cervone och Pervin (2013) är personlighet en rad olika psykologiska egenskaper som påverkar en individs beteende och dennes personliga sätt att tänka, känna och agera. Enligt Aronsson (2012) är sambandet mellan olika personlighetsdrag och för arbetet viktiga beteende olika starka. Vissa personlighetsdrag har visat sig vara mer betydande för framgång på arbetsplatsen än andra och olika arbetsplatser efterfrågar personer med olika personlighetsdrag.

I denna undersökning har femfaktormodellen använts för att beskriva och förklara personlighet. Femfaktormodellen, eller Big Five, bygger på fem stora personlighetsdrag; emotionell stabilitet (även kallat *neuroticism*), extraversion, öppenhet, vänlighet och samvetsgrannhet. Gosling (2003) beskriver femfaktormodellen som en modell bestående av fem stora personlighetsdrag där var och ett har två ytterligheter. Femfaktormodellens utgångspunkt är att dessa personlighetsdrag kan mätas och kategoriseras in i dessa fem huvudkategorier.

Personlighetsdraget *emotionell stabilitet* innefattar individens benägenhet att vara känslös, osäker, nervös, uppleva ångest och känslor av otillräcklighet. Dessa egenskaper tyder på låg emotionell stabilitet medan motsatsen innebär att individen är lugn, avslappnad, trygg och säker på sig själv. *Extraversion* som drag mäts i hur pass individen är utåtriktad,

pratsam, social, optimistisk och aktiv vilket kännetecknar en individ med höga värden för detta personlighetsdrag. Motsatsen till detta är den introverta personligheten som är sansad, reserverad, tystlåten och tillbakadragen. Personlighetsdraget *öppenhet* kännetecknas av egenskaper som nyfikenhet, kreativitet, intresse och fantasi. Dessa egenskaper tyder på hög öppenhet medan motsatsen till detta är en individ som är jordnära, formell, mindre kreativ och analytisk. *Vänlighet* är personlighetsdraget som karaktäriseras av hjälpsamhet mot andra, godtrogenhet, värme och en tendens att vilja andra människor väl och vara empatisk. Om en individ däremot har lågt på vänlighet som drag tenderar denna att vara ohjälpsam mot andra, manipulativ, misstänksam och synisk. Det femte och sista personlighetsdraget är *samvetsgrannhet* där egenskaper som disciplinerad, punktlig, ambitiös, organiserad och pålitlig ingår. Vid låg *samvetsgrannhet* är individen däremot lat, slapp, planlös, opålitlig och ovillig (Cervone & Pervin, 2013).

Carver och Connor-Smith (2010) beskriver hur de olika personlighetsdragen påverkar hur människan hanterar negativa erfarenheter beroende på vilken typ av personlighet de har. De visar på att personer med hög extraversion har en högre känslighet för- och tendens att uppleva positiva känslor. Då dessa individer har ett mer socialt och utåtriktat sätt att vara på tycks de också ha lättare att uppleva socialt stöd som en följd av detta. Personer med låg emotionell stabilitet tenderar att lätt uppleva känslor som sorg, oro och ångest i större utsträckning. Tendensen att lättare uppleva känslor som sorg och oro leder också till att dessa personer har svårare att uppleva positiva känslor, då ångest och oro stör det positiva tänkandet. De individer som har en personlighet med låg emotionell stabilitet visar sig också uttrycka mer negativa känslor och vara mindre accepterande. Vidare förklarar Carver och Connor-Smith att personer med hög samvetsgrannhet tenderar att lätt kunna reglera vad denne ska koncentrera sig på och undvika starka negativa tankar och känslor till viss del. Likt personer med hög extraversion, tycks personer med hög eller stor vänlighet, ha lätt för att skapa sig ett stort socialt nätverk vilket i sin tur ofta leder till ett stödjande socialt nätverk som kan minska de negativa känslorna.

Judge, Heller och Mount (2002) beskriver att femfaktormodellen är en användbar modell för att undersöka samband mellan personlighet och arbetstrivsel. De beskriver emotionell stabilitet som det drag som är mest studerat i relation till arbetstrivsel av alla personlighetsdragen i femfaktormodellen. Emotionell stabilitet korrelerar positivt med arbetstrivsel och är det personlighetsdrag som visar på starkast samband med arbetstrivsel. Förklaringen tros vara att personer med låg emotionell stabilitet är mindre nöjda över lag och att personer med hög emotionell stabilitet tenderar att ha en personlighet som är mer tillfreds vilket förklarar att de också är nöjda med sitt arbete i större utsträckning. Furnham och Zacherl

(1986) beskriver också emotionell stabilitet som det drag som starkast korrelerar med arbetstrivsel. De tar dock upp en alternativ förklaring till sambandet vilket innebär att sambandet likväl kan bero på att bristen på arbetstrivsel påverkar en persons mentala hälsa och på så sätt ökar individens grad av nedstämdhet, ångest och oro. Furnham, Petrides, Jackson och Cotter (2002) har i sin forskning visat att personlighetsdraget samvetsgrannhet är det drag som visat på starkast samband med arbetstrivsel till skillnad från tidigare forskning där enligt Furnham et al. extraversion och emotionell stabilitet varit de drag som haft starkast samband med arbetstrivsel. Furnham et al. belyser att urvalet kan påverka samband mellan personlighetsdragen och arbetstrivsel. Exempelvis personlighetsdraget extraversion som kan öka arbetstrivseln om arbetet innebär mycket interaktion med andra människor. Judge et al. (2002) beskriver också hur personlighetsdragen öppenhet och vänlighet tenderar att visa på svaga samband med arbetstrivsel.

Syftet med denna undersökning är att ta reda på i vilken grad arbetstrivsel korrelerar med kvaliteten på sociala relationer i arbetsgruppen och personlighetsfaktorer enligt femfaktormodellen.

Metod

Litteratur

Artikelsökning skedde via Högskolan Västs bibliotek i databaserna PsycInfo, Primo och PsycArticles. Vid ett tillfälle bokades träff med en bibliotekarie som bidrog med tips och råd om tillvägagångssätt, sökord och databaser. För varje hittad artikel som var av intresse för uppsatsen dokumenterades titel, sökord, datum, databas och antal träffar. Uppsatsens syfte och frågeställning formade vilka sökord som användes och dessa var bland andra *job satisfaction*, *personality*, *big five*, *five factor model*, *team work*, *social relation*, *colleagues relation* och *work*. Samtliga av dessa sökord söktes i befintliga artiklars inledande sammanfattning. Vid sökningar i PsycInfo och PsycArticles användes Scholarly journals och Peer reviewed som begränsningar.

Tre av artiklarna hittades genom andra artiklars referenser och dessa söktes via artikelns namn; Adams och Bond (2000) i Primo 23 december 2014, två träffar. Chen (2007) i Primo 23 december 2014, två träffar och Weiss (2002) i PsycInfo 14 december 2014, en träff. Gosling

(2003) och Hemphill (2003) erhöles av handledaren. De två artiklarna Furnham och Zacherl (1986) och Furnham et al. (2002) söktes via författarnamnet Furnham i PsycInfo 1 december 2014, 1008 träffar, begränsades med sökordet "job satisfaction", 21 träffar. Fem artiklar söktes på följande sätt; Carver och Connor-Smith (2010) i PsycInfo 15 december 2014, med sökorden "five factor", "personality" och "optimism", 22 träffar. Judge et al. (2002) i PsycInfo och PsycArticles 27 november 2014, Sökorden "job satisfaction", "big five" och "personality", 43 träffar. Locke (1969) i PsycInfo 12 december 2014, sökning på författarnamn och sökord "Job satisfaction", sexton träffar. Shamir och Salomon (1985) i PsycInfo 10 december 2014, sökord "social relation" och "work group", sex träffar. Skaalvik och Skaalvik (2011) i Psycinfo 12 december 2014, sökord "job satisfaction" och "colleagues* relation*" två träffar. Alla artiklar som använts i uppsatsen har ansetts vara relevanta för ämnet då de beskrivit och behandlat de variabler som studerats och dessutom samband och relationer mellan dessa variabler. I uppsatsen användes tolv artiklar.

Deltagare

Enkätundersökningen genomfördes bland undersköterskor i tre arbetsgrupper inom äldrevården i kommunal verksamhet. Deltagarna var totalt 57 personer i åldersspannet 19 till 63 år med en medelålder på 39 år, SD = 11,9 år, varav 56 kvinnor och en man. Antalet yrkesverksamma år ligger mellan 0,5 och 31 med ett medeltal på 9,6 år, SD = 8,6 år. Inom denna verksamhet arbetade mestadels kvinnor, varför indelningen av kön inte var relevant. De arbetsgrupper som tillfrågades valdes genom ett bekvämlighetsurval ut inom Trollhättans kommunala äldreomsorg och deltagandet påverkades av huruvida de var villiga att delta i undersökningen eller inte. Sammanlagt delades 72 enkäter ut och 57 av dessa besvarades. Svarsfrekvensen blev relativt hög och bortfallet i undersökningen var bara 20%.

Procedur

Studien inleddes med att ett informationsbrev formulerades för att kunna skickas ut via e-post till ett kommunalt äldreboende, där önskemål framfördes om att få ta deras tid i anspråk för att göra en enkätundersökning (se appendix 2). Patel och Davidson (2011) beskriver hur det är lämpligt att först skicka ut informationsbrevet med information om vem som är ansvarig och vilket syfte studien har. För att sedan ringa upp den verksamhetsansvariga för att ge ytterligare information och avtala en tid för genomförande av enkätinsamlingen.

I denna studie togs först kontakt via telefon med enhetschefer inom kommunala äldreomsorgen för att undersöka om tid och möjlighet fanns för att få hjälp med insamlandet av data till studien. Efter samtalet skickades informationsmailet ut till de som accepterat att ställa upp och i mailet uppgavs syftet med studien, ansvariga för studien och vilken tid som själva svarandet på enkäterna beräknades ta eftersom deltagarna avsatte en del av sin rast för att svara på frågorna. Enkäterna försågs med ett försättsblad med en kort presentation av ansvariga och förklaring av syftet, detta för att säkerställa att även de svarande ute på respektive enhet skulle ha tillgång till informationen om studien. Tre enheter inom den kommunala äldreomsorgen tillfrågades via telefonsamtal och alla tre tackade ja till att ställa upp.

I två av arbetsgrupperna lämnades enkäterna fyra respektive fem arbetsdagar innan insamlandet, för att fyllas i av deltagarna på arbetet under en rast. Deltagarna i den tredje arbetsgruppen besvarade enkäten på en rast vid ett besök på deltagarnas arbetsplats. Orsaken till de olika insamlingsmetoderna berodde på att hänsyn togs till enhetschefernas önskemål om tillvägagångssätt. Eftersom antalet deltagare och deras svar var viktiga för att kunna genomföra studien, togs stor hänsyn till de önskemål om tillvägagångssätt som cheferna framförde. Patel och Davidson (2011) belyser problemet med att hitta deltagare som känner sig engagerade nog för att ställa upp och avsätta tid till att svara på frågor i olika studier.

Enligt Hjerm, Lindgren och Nilsson (2014) inleds sökandet efter deltagare i en så kallad urvalsram, vilket är ett slags register över populationen som undersökningen vill generalisera sina resultat till. I denna studie var urvalsramen kommunens hemsida med arbetsplatser inom äldreomsorgen. Bryman (2011) beskriver bekvämlighetsurval som en procedur där deltagarna tillfrågas utifrån tillgänglighet, genom att exempelvis personer som finns i den fysiska närheten tillfrågas. Urvalet i denna studie gjordes som ett bekvämlighetsurval eftersom undersköterskor på närbelägna äldreboenden tillfrågades.

Etiska överväganden

Då antalet män var mycket få beslutades att variabeln kön skulle tas bort på grund av spårbarheten till deltagarna. Enkäterna delades ut med ett försättsblad som informerade deltagarna om deras anonymitet. Enligt Trost och Hultåker (2007) innebär anonymitet att ingen vet namnet på personen som besvarat en enkät eller motsvarande datainsamlingsmaterial. Insamlad data ska inte gå att spåra till en viss person. Enligt Dahmström (2011) innebär detta att en person som besvarat exempelvis en enkät inte kan förtydliga eller komplettera sitt svar i efterhand vilket medför att uppföljningar blir omöjliga vid anonyma svar. I denna studie

medföljde ett kuvert till varje deltagare där de kunde lägga sin besvarade enkät och stänga ihop. Detta för att deltagarna skulle känna att den utlovade anonymiteten kunde bevaras. Innan bearbetningen av materialet påbörjades samlades alla enkäter från deltagarna in och blandades ihop för att inte kunna spåra från vilken arbetsgrupp de besvarade enkäterna kom, eftersom syftet inte var att jämföra arbetstrivsel mellan de olika arbetsgrupperna.

Informationskravet står inom forskning för ett krav där berörda personer inom studien informeras om vad syftet med undersökningen är. Här ska framgå att deltagandet är frivilligt och att deltagarna när som helst har rätt att avbryta sin medverkan (Bryman, 2011). I enlighet med informationskravet informerades de tillfrågade enhetscheferna och deltagarna om syftet med studien, dels genom ett informationsbrev som skickades ut via mail (se appendix 2) och dels genom en muntlig presentation av arbetet hos de som besöktes under en rast i samband med besvarandet av enkäten. Samtyckeskravet är ytterligare en del i de etiska principerna inom forskning och innebär att deltagarna informeras om deltagande är frivilligt (Bryman, 2011). Detta framgick i denna studie, som nämnt ovan, i informationsbrevet som skickades ut och i de fall där muntlig presentation gavs möjlighet. Bryman förklarar också nyttjandekravet som en etisk princip inom forskning där de uppgifter och data som samlas in för undersökningens räkning endast får användas till den aktuella undersökningen, och inget annat som deltagarna inte godkänt. Nyttjandekravet har i denna undersökning har uppnåtts då de besvarade enkäter som samlats in endast använts för det som framgår i informationsbrevet och kommer att förstöras efter att uppsatsen examinerats och godkänts.

Instrument

I enkäten som användes ställdes till att börja med frågan om deltagarens kön, ålder och hur länge denne arbetat på den aktuella arbetsplatsen. Enkätens övriga frågor syftade till att mäta tre faktorer; *arbetstrivsel*, *sociala relationer på arbetet* och *personlighet*.

De frågor som avsåg att mäta arbetstrivsel, kvaliteten på sociala relationer i arbetet och personlighet mättes genom en skala av Likerttyp. Trost och Hultåker (2007) beskriver denna typ av skala som en rad svarsalternativ där deltagarna får välja i hur hög grad de instämmer med ett antal påståenden. De sex första påståendena om hur ofta deltagarna upplevde de angivna känslorna är egentillverkade (se appendix 1) och dessa besvarades genom en femgradig skala där "aldrig" var svarsalternativ 1 och "alltid" var svarsalternativ 5 på skalan. Deltagarna fick ringa in det svarsalternativ de tyckte stämde bäst in på deras egen upplevelse.

De tre första påståendena avsåg att mäta upplevelsen av den allmänna *arbetstrivseln* hos deltagarna och de tre följande frågorna avsåg att mäta upplevelsen av *sociala relationer på arbetet*. Frågorna om arbetstrivsel, behandlade huruvida deltagarna ansåg att det var roligt eller tråkigt att gå till jobbet och om de fann stort nöje i sitt arbete. Sociala relationer på arbetet behandlade frågor om trivsel, sammanhållning och stöd i arbetsgruppen.

De tio sista frågorna togs från en etablerad enkät som mäter personlighetsdrag enligt femfaktormodellen. Femfaktormodellen är ett väl etablerat instrument och flera olika versioner har utvecklats för att mäta personlighet. Den största och mest omfattande versionen har 240 frågor som tar cirka 45 minuter att besvara. I många studier finns inte tid eller utrymme för deltagare att besvara ett så omfattande frågeformulär, vilket medfört att kortare versioner har utvecklats (Gosling, 2003). För att begränsa enkätens omfattning och öka chansen för större deltagande användes i denna undersökning en kortare version av femfaktormodellen; Ten-Item Personality Inventory (TIPI) (se appendix 1) hämtad ur Gosling (2003). Den består av tio påståenden kring personliga egenskaper där deltagarna, även i denna del, ombads ringa in det svarsalternativ som de tyckte passade bäst in på hur de upplevde sig vara. Svarsalternativen består av en 7-gradig skala där första graden ”håller absolut INTE med” är det lägsta svarsalternativet och sjunde graden ”håller med helt och hållet” är det högsta.

Utformningen av Ten-Item Personality Inventory (TIPI) bygger på femfaktormodellens teori om de fem stora personlighetsdragen där varje enskilt personlighetsdrag mäts utifrån två frågor.

Reliabilitet

Bryman (2011) förklarar reliabilitet som ett mått på hur pålitliga mätningarna i en studie är och är en form av kvalitetskontroll. Reliabilitet mäter delvis hur stabilt ett resultat är vilket betyder att ett resultat skulle bli lika om undersökningen gjordes två gånger. Även Hjerm et al. (2014) definierar reliabilitet som kvaliteten på den mätning som gjorts.

Tabell 1

Medelvärden (M), Standardavvikelse (SD) samt Cronbachs alfa (α)

Variabel	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>α</i>
Arbetstrivsel (AT)	4.2	.52	.67
Sociala relationer på arbetet (SR)	4.3	.53	.77

Cronbachs alfa (α) för de tio frågorna om personlighet räknades inte ut då dessa frågor är hämtade ur ett befintligt och väl beprövat test, Ten-Item Personality Inventory (TIPI) (Gosling, 2003).

Validitet

Patel och Davidson (2011) beskriver innehållsvaliditet som att innehållet i instrumentet är väl analyserats och mäter det som undersökningens syfte är att mäta. Att Ten-Item Personality Inventory användes för att mäta personlighetsfaktorerna i denna studie ger innehållsvaliditet, dels för att avsikten var att mäta just personlighetsdrag enligt femfaktormodellen och dels för att den befintliga enkäten är ett väl etablerat och beprövat test för att mäta personlighet.

Vidare förklarar Patel och Davidson att innehållsvaliditet kan stärkas genom att en person, kunnig inom problemområdet, granskar mätinstrumentet för att än mer öka sannolikheten att det mäter det som det avser att mäta. Också Bryman (2011) påpekar vikten av att ett instrument verkligen mäter det begrepp som forskaren har för avsikt att mäta och även här nämns rådet att be en inom området kunnig person att bedöma instrumentet för att uppnå validitet. De sex första frågorna i denna studie är egentillverkade i samråd med handledare.

Statistisk analys

Deltagarnas enkätsvar matades in i SPSS. Som nämnt tidigare under *Instrument* mättes varje personlighetsdrag i frågorna 7-16. En analys av reliabiliteten genomfördes där Cronbachs alfa räknades ut. Vid reliabilitetsanalysen visade det sig att fråga två möjligtvis inte mätte samma sak som de andra och ett för lågt Cronbachs alfa värde erhöles. När fråga två togs bort, som var en av tre som mätte arbetstrivsel, erhöles ett bättre värde på Cronbachs alfa. I tabell 1 visas Cronbachs alfa-värdet för fråga 1 och 3, där fråga 2 uteslutits. Fråga 2 uteslöts sedan i analyserna eftersom den kraftigt drog ner Cronbachs alfa-värdet. De frågor som avsåg att mäta samma variabel grupperades; fråga 1 och 3 mätte *arbetstrivsel*. Fråga 4-6 mätte *sociala relationer i arbetet*. Påståendena om personlighet grupperades in två och två och bildade grupperna Personlighetsdrag extraversion, Personlighetsdrag vänlighet, Personlighetsdrag samvetsgrannhet, Personlighetsdrag emotionell stabilitet och Personlighetsdrag öppenhet. Två korrelationsanalyser utfördes och sambandet mellan de olika variablerna räknades ut, samt

en regressionsanalys för att kunna förutsäga arbetstrivsel utifrån sociala relationer på arbetet och personlighet (se tabell 2 och 3).

Hemphill (2003) beskriver Cohens riktlinjer för tolkning av styrka inom sambandsanalyser som de mest etablerade inom beteendevetenskapen. Hemphill argumenterar för att det sällan inom psykologin hittas mycket starka samband vilket medfört att han har tagit fram ett alternativt sätt att tolka styrkan på korrelationer. I sin studie visar Hemphill att en tredjedel av sambandsvärden ligger från 0 till .20 vilket kan anses vara ett svagare samband. En tredjedel ligger mellan .20 och .30 vilket kan anses vara ett medelstarkt samband och en tredjedel ligger från .30 och uppåt vilket kan anses vara ett starkare samband. Dessa kallas *lower third*, *middle third* och *upper third*. I denna studie har dels statistiskt signifikanta samband ansetts intressanta, men också de samband som enligt Hemphills riktlinjer har ett medelstarkt eller starkt samband, alltså på över .20.

Resultat

Då syftet med studien var att undersöka dels samband mellan arbetstrivsel och kvaliteten av sociala relationer på arbetet, och dels samband mellan arbetstrivsel och personlighet redovisas här de samband som analysen visat. Korrelationsanalysen visar på ett signifikant positivt samband mellan arbetstrivsel (AT) och sociala relationer på arbetet (SR) som framgår av tabell 2. Analysen visade på att ingen av personlighetsdragen hade ett statistiskt signifikant samband med AT. Personlighetsdragen extraversion (PE), samvetsgrannhet (PC), emotionell stabilitet (PES) och öppenhet (POE) visade på positiva samband med arbetstrivsel. Personlighetsdraget vänlighet (PA) visade på ett negativt samband med arbetstrivsel. Då variablerna PE, PC och POE inte var normalfördelade gjordes både Pearson korrelationsanalys och en Spearman's rho korrelationsanalys, för att undersöka om resultaten skilde sig (se tabell 2). Resultatet i Spearman's rho-kolumnen visar på att personlighetsdraget PE enligt Hemphills riktlinjer hade ett medelstarkt positivt samband med arbetstrivsel. Personlighetsdragen PC, PES och POE har enligt Hemphills riktlinjer ett lågt, men positivt samband med arbetstrivsel (se tabell 2).

Tabell 2

Korrelationsanalyser av variablerna Arbetstrivsel, Sociala relationer på arbetet och personlighetsfaktorer. Både Pearson korrelationsanalys och Spearman's rho korrelationsanalys har använts.

Variabler	Arbetstrivsel (AT) Pearson	Arbetstrivsel (AT) Spearman's rho
Arbetstrivsel (AT)		
Sociala relationer på arbetet (SR)	.40**	.35**
Personlighet (PE) Extraversion	.16	.24
Personlighet (PA) Vänlighet	-.26	-.25
Personlighet (PC) Samvetsgrannhet	.11	.19
Personlighet (PES) Emotionell stabilitet	.19	.17
Personlighet (POE) Öppenhet	.17	.14

*Not. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$*

En multipel regressionsanalys gjordes mellan samtliga variabler i studien. Eftersom syftet var att undersöka om arbetstrivsel kunde prediceras av goda sociala relationer i arbetet och personlighetsdragen sattes arbetstrivsel som beroendevariabel och sociala relationer samt personlighetsdragen som oberoendevariabler. Trots att variablerna PE, PC och POE inte var normalfördelade gjordes en multipel regressionsanalys för att se om de övriga normalfördelade oberoende variablerna kunde predicera arbetstrivsel. Ingen av oberoende variablerna visade på att det statistiskt signifikant går att predicera AT utifrån dessa. Dock visade oberoende variablerna SR och PE på ett positivt linjärt samband med beroende variabeln AT. Oberoende variabeln PA visade på ett negativt samband med beroende variabeln AT (se tabell 3).

Tabell 3

Resultatet på den multipla regressionsanalysen, där arbetstrivsel var den beroende variabeln.

Beroende variabel	Justerat R2	F (df)	Modell	Beta
Arbetstrivsel (AT)	.12	2.23 (6)	Sociala relationer på arbetet (SR)	.27
			Personlighet (PE) Extraversion	.20
			Personlighet (PA) Vänlighet	-.22
			Personlighet (PC) Samvetsgrannhet	-.03
			Personlighet (PES) Emotionell stabilitet	.08
			Personlighet (POE) Öppenhet	-.13

Not. Standardiserade Beta koefficienten presenteras och signifikansnivån för de olika oberoende variablerna i förhållande till beroende variabeln. * $p < .05$, ** $p < .01$.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka om det fanns något samband mellan arbetstrivsel och kvaliteten på sociala relationer på arbetet samt arbetstrivsel och personlighet. Enligt den korrelationsanalys som gjordes i den här studien fanns det ett statistiskt signifikant positivt samband mellan arbetstrivsel och sociala relationer på arbetet. Detta resultat är i enlighet med vad bland andra Skaalvik och Skaalvik (2011) tidigare visat på i sin forskning som funnit samband som pekat på vikten av goda sociala relationer på arbetsplatsen. Adams och Bond (2000) har i sin forskning likaså visat på att det finns positiva samband mellan arbetstrivsel och sociala relationer. Det signifikanta sambandet skulle kunna betyda att goda sociala relationer på arbetet ökar arbetstrivseln, att ju bättre sociala relationer en person har på arbetet, desto högre blir arbetstrivseln. Som Shamir och Salomon (1985) beskriver så ger goda sociala relationer på arbetet individen trygghet och därmed ökad arbetstrivsel. Vidare beskriver Skaalvik och Skaalvik att positiva sociala relationer ökar känslan av tillhörighet på arbetet. Även Nilsson (2005) uttrycker att nära sociala relationer har en positiv inverkan på arbetstrivsel då individen får uppskattning, trygghet och kontakt. Resultatet på korrelationsanalysen visade att det inte fanns några statistiskt signifikanta samband mellan personlighetsdragen och arbetstrivsel, vilket

var oväntat eftersom tidigare forskning visar på bland annat att personlighetsdragen emotionell stabilitet och samvetsgrannhet tenderar att korrelera starkt med arbetstrivsel (Furnham & Zacherl, 1986; Furnham et al. 2002). Enligt Furnham och Zacherl (1986) är emotionell stabilitet också det personlighetsdrag som starkast korrelerar med arbetstrivsel. Denna studie visade inte på några intressanta samband mellan arbetstrivsel och emotionell stabilitet respektive samvetsgrannhet, då båda var svaga. En förklaring till detta resultat skulle kunna vara att samtliga deltagare är emotionellt stabila i hög grad. Detta skulle i sin tur kunna bero på att en viss personlighetstyp söker sig till yrken som passar med individens personlighet. Enligt Furnham et al. (2002) kan det aktuella urvalet påverka vilka samband som hittas, då vissa personligheter trivs på särskilda arbetsplatser.

En annan möjlig förklaring till de oväntat svaga samband som upptäcktes är instrumentets utformning. Enligt Bryman (2011) kan ett mätinstrument med låg kvalitet sänka reliabiliteten och därmed minska tillförlitligheten i ett resultat. Detta är en potentiell förklaring till att förväntade samband inte kunde konstateras. Frågorna, eller vissa frågor, kan ha upplevts förvirrande. Cronbachs alfa för arbetstrivsel ökade från $\alpha=.38$ till $\alpha=.67$ efter att fråga två, som var en omvänd fråga, uteslutits. Detta kan indikera att frågan var otydligt formulerad eller att deltagarna missuppfattade frågan. Den del i enkäten som avsåg att mäta personlighet, innehöll ord som kan ha uppfattats som svårbegripliga. Vid genomgång av datamaterialet upptäcktes flera ofullständigt besvarade enkäter vilket leder till reflektionen att tydligare instruktioner nog skulle ha bifogats. För att säkerställa instrumentet kunde en pilotstudie med fördel ha utförts. Enligt Bryman (2011) är inte en pilotstudie nödvändig vid användandet av beprövade enkäter då reliabilitet och validitet i instrumentet redan är bedömt. I övrigt rekommenderas en pilotstudie för att upptäcka eventuella brister i instrumentet i tid. Orsaken till att ingen pilotstudie genomfördes i denna studie var både tidsbrist, svårigheten att finna deltagare som ville avsätta tid för att hjälpa till med en uppsats på C-nivå och att en etablerat enkät utgjorde en del av instrumentet.

Ytterligare en förklaring till att inga statistiskt signifikanta samband visade sig i resultatet kan vara deltagarnas situation och omgivning vid besvarandet. Trots att kuvert medskickades för att öka anonymiteten kan det faktum att enkäterna besvarades på arbetsplatsen ha bidragit till att koncentrationen för att noggrant läsa frågorna minskat. Även det faktum att arbetskamrater befunnit sig i närheten, i samma rum eller vid samma bord, kan ha påverkat hur ärliga deltagarna varit. För vidare forskning kan liknande undersökningar och besvarande av enkäter eventuellt behöva göras under andra former än i denna studie, för att öka sannolikheten att få trovärdiga svar av deltagarna. Orsaken till att denna studies svarsform skedde under

kafferaster på arbetsplatserna, var för att minimera tidsbortfall för deltagarna och därmed få tillgång till deras medverkan.

Stickprovets storlek på 57 deltagare, kan vara ytterligare en orsak till att sambanden mellan arbetstrivsel och personlighet inte kunde upptäckas då ett så litet urval gett en låg statistisk power. Att ha en för låg statistisk power kan göra att samband som borde ha upptäckts och faktiskt finns mellan variablerna i studien, inte upptäcks beroende på att stickprovet är för litet. Sambanden är alltså inte signifikanta beroende på att risken är för stor att slumpen avgjort resultatet (Howitt & Cramer, 2011). På grund av studiens tidsbegränsning och resurser är stickprovet mindre än vad som är önskvärt för att få hög statistisk power och kunna generalisera till populationen. Ett större stickprov skulle möjligtvis gett fler signifikanta samband som styrkt tidigare forskning och teorier. En viss svårighet med att få tillgång till arbetsgrupper och deltagare för att samla in data bidrog till stickprovets begränsade storlek. För att kunna genomföra c-uppsatsen fanns ett beroende av att få deltagare till undersökning och detta kan avspeglar sig både i tillvägagångssätt i insamlandet av enkäter samt antalet frågor i enkäten. För att få tillgång till deltagarnas svar behövdes en kort enkät som inte tog upp för mycket av deltagarnas tid. Beroendet av deltagarnas svar och hjälpsamhet avgjorde studiens omfattning.

Enligt de riktlinjer som Hemphill (2003) tagit fram kan även svagare samband anses vara intressanta inom beteendevetenskapen. Utifrån Hemphills riktlinjer finns då i den här studien flera samband som kan uppmärksammas både i korrelationsanalyserna och regressionsanalysen. Som konstaterats tidigare i denna studie har personlighetsdraget extraversion enligt Hemphills riktlinjer ett medelstarkt positivt samband med arbetstrivsel och utan att kunna uttala sig om direkta orsaken så kan ett konstaterande göras att en extrovert person har en tendens att trivas på arbetet. Personlighetsdragen samvetsgrannhet och emotionell stabilitet har enligt Hemphills riktlinjer ett lågt, men positivt samband med arbetstrivsel, vilket stämmer överens med det resultat Furnham och Zacherl (1986) och Furnham et al. (2002) tagit fram. I denna studies resultat hade även personlighetsdraget öppenhet ett lågt positivt samband med arbetstrivsel, vilket stämmer överens med hur Judge et al. (2002) beskriver att personlighetsdraget tenderar att visa på svagt samband med arbetstrivsel.

Enligt regressionsanalysens resultat i tabell 3 så finns inget signifikant statistiskt samband som visar att det går att predicera arbetstrivsel utifrån oberoende variablerna. Men enligt Hemphills (2003) riktlinjer kan konstateras att goda sociala relationer på arbetet kan predicera arbetstrivsel då sambandet blir medelstarkt. Precis som i korrelationsanalysen visar personlighetsdraget vänlighet i regressionsanalysen att arbetstrivsel kan prediceras utifrån sjunkande vänlighet. Dessa två variabler visade enligt Hemphills riktlinjer på ett medelstarkt

negativt samband. Personlighetsdraget emotionell stabilitet har i den här regressionsanalysen ett så svagt samband att det inte går att förutsäga arbetstrivsel, trots att tidigare studier visat på starka samband mellan dessa två variabler.

Resultatet i de båda visar ett negativt samband mellan vänlighet och arbetstrivsel och detta är också det starkaste samband denna studie kunnat visa på. Detta var oväntat, dels för att Furnham och Zacherl (1986) uttrycker att emotionell stabilitet är det drag som starkast korrelerar med arbetstrivsel och Furnham et al. (2002) uttrycker detsamma gällande samvetsgrannhet. Och dels för att det kan förväntas ha en positiv riktning då Carver och Connor-Smith (2010) beskriver att personer med hög vänlighet har lättare för att skapa goda sociala relationer, vilket har visat sig främja arbetstrivseln. Judge et al. (2002) beskriver visserligen att detta drag inte tenderar att ha ett starkt samband med arbetstrivsel, men dessa tenderar ändå att ha ett positivt samband.

För vidare forskning hade det varit intressant att undersöka styrka och riktning på sambandet mellan personlighetsdraget vänlighet och arbetstrivsel ytterligare, för att se om detta negativa samband går att återfinna i fler studier. Det hade också varit intressant att undersöka samband mellan övriga personlighetsdrag och sociala relationer på arbetet. Då Carver och Connor-Smith (2010) beskriver att individer med hög extraversion också har lättare än andra att skapa sig ett socialt nätverk borde kanske dessa individer visa sig ha högre arbetstrivsel om bättre sociala relationer på arbetet ökar arbetstrivsel.

Referenser

- Adams, A., & Bond, S. (2000). Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal Of Advanced Nursing*, 32(3), 536-543. doi:10.1046/j.1365-2648.2000.01513.x
- Aronsson, G. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: individ och organisation i samspel*. (1. utg.) Stockholm: Natur & Kultur.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679-704. doi:http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352
- Cervone, D. & Pervin, L.A. (2013). *Personality psychology*. (12. international student ed.) Hoboken: John Wiley & Sons.
- Chen, W. (2007). The Structure of Secondary School Teacher Job Satisfaction and Its Relationship with Attrition and Work Enthusiasm. *Chinese Education & Society*, 40(5), 17-31. doi:10.2753/CED 1061-1932400503
- Dahmström, K. (2011). *Från datainsamling till rapport: att göra en statistisk undersökning*. (5. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Furnham, A., & Zacherl, M. (1986). Personality and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 7(4), 453-459. Retrieved from <http://ezproxy.server.hv.se/login?url=http://search.proquest.com/docview/617314948?accountid=14825>
- Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1325-1342. doi:http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00016-8
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B., Jr. (2003). A very brief measure of the big-five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504-528. doi:http://dx.doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1
- Hemphill, J. F. (2003). Interpreting the magnitudes of correlation coefficients. *American Psychologist*, 58(1), 78-79. doi:http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.58.1.78
- Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson, M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (2., [utök. och uppdaterade] uppl.) Malmö: Gleerup.
- Howitt, D. & Cramer, D. (2011). *Introduction to statistics in psychology*. (5th ed.) Harlow, England: Pearson.

- Härenstam, A. & Bejerot, E. (red.) (2010). *Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. (1. uppl.) Malmö: Gleerups utbildning.
- Jacobsen, D.I. & Thorsvik, J. (2008). *Hur moderna organisationer fungerar*. (3., [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530-541. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309-336. Retrieved from <http://ezproxy.server.hv.se/login?url=http://search.proquest.com/docview/615632992?accountid=14825>
- Nilsson, B. (2005). *Samspel i grupp*. Lund: Studentlitteratur.
- Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (4., [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Shamir, B., & Salomon, I. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *The Academy of Management Review*, 10(3), 455-464. Retrieved from <http://ezproxy.server.hv.se/login?url=http://search.proquest.com/docview/617111472?accountid=14825>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Trost, J. & Hultåker, O. (2007). *Enkätboken*. (3., [rev. och utök.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Wolvén, L. (2000). *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer: om ledarskap, organisering, kultur och kompetens*. Lund: Studentlitteratur.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194. doi:[http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00045-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1)

Hej!

Vi är två studenter, Johanna och Eva som läser psykologi på Högskolan Väst och vi skriver nu på vårt examensarbete om arbetstrivsel. För att kunna genomföra vårt arbete behöver vi få svar på ett antal frågor och det är här som vi behöver hjälp av dig och dina kollegor. Svaren kommer enbart att användas till examensarbetet och du kan vara anonym. Deltagandet är frivilligt och du har rätt att när som helst avbryta din medverkan utan att behöva motivera varför.

Alla svar är viktiga och bidrar till resultatet på arbetet.

Tack på förhand för Din medverkan.

/Johanna och Eva

johanna.lindborg.2@student.hv.se

eva.branneby@student.hv.se

Kön: Kvinna _____ Man _____ Ålder: _____
 Antal år som du har arbetat på den här arbetsplatsen: _____

Ringa in dina svar:

	Aldrig	sällan	ibland	ofta	alltid
1. Jag tycker det är roligt att gå till jobbet	1	2	3	4	5
2. Det känns motigt att gå till jobbet	1	2	3	4	5
3. Jag finner stort nöje i mitt arbete	1	2	3	4	5
4. Jag trivs i min arbetsgrupp	1	2	3	4	5
5. Det är god sammanhållning i min arbetsgrupp	1	2	3	4	5
6. Mina arbetsgrupp ställer upp för mig	1	2	3	4	5

Nedan finns ett antal personlighetsdrag beskrivna som kanske, eller kanske inte, gäller för hurdan Du är. Var snäll och ringa in en siffra vid varje påstående som beskriver i vilken grad du håller med, eller inte håller med, om påståendet.

	Håller absolut INTE med	Håller inte med	Håller inte riktigt med	Varken håller med eller inte håller med	Håller delvis med	Håller med i ganska hög grad	Håller med helt och hållet
Jag uppfattar mig själv som:							
1. Utåtriktad, Entusiastisk	1	2	3	4	5	6	7
2. Kritisk, Diskussionslysten	1	2	3	4	5	6	7
3. Pålitlig, Självdisciplinerad	1	2	3	4	5	6	7
4. Ängslig, Blir lätt upprörd	1	2	3	4	5	6	7
5. Öppen för nya erfarenheter, En sammansatt och komplex person	1	2	3	4	5	6	7
6. Reserverad, Tystlåten	1	2	3	4	5	6	7
7. Sympatisk, Varm	1	2	3	4	5	6	7
8. Oorganiserad, Slarvig	1	2	3	4	5	6	7
9. Lugn, Känslomässigt stabil	1	2	3	4	5	6	7
10. Konventionell, Inte speciellt kreativ	1	2	3	4	5	6	7

Hej!



Vi, Eva och Johanna, läser psykologi på c-nivå på Högskolan Väst, Trollhättan. Vi ska nu göra vårt examensarbete som handlar om hur man ser på sitt arbete.

Vi skulle därför vilja be dig och din personal svara på några frågor angående hur ni ser på ert arbete. Vi skulle vilja besöka er och lämna ut enkäter personligen vid ett lämpligt tillfälle, helst så snart som möjligt. Enkäterna kommer ta cirka 10 minuter att fylla i. Svaren kommer enbart att användas till examensarbetet och är helt anonyma. Deltagandet är självfallet frivilligt och Du/Ni har rätt att när som helst avbryta Er medverkan utan att behöva motivera.

Om Ni är beredda att medverka kontakta oss på telefon eller e-mail före den 20/11 så gör vi upp om en tid för ett besök. Hoppas att vi ses snart. Er medverkan är viktig för vårt arbete.

Tack på förhand!

**Med Vänliga Hälsningar
Eva Bränneby och Johanna Lindborg**

eva.branneby@student.hv.se

Telefonnummer

johanna.lindborg.2@student.hv.se

Telefonnummer

Har du frågor eller funderingar kan du även kontakta vår handledare på e-mail:

Gunne Grankvist

gunne.grankvist@hv.se

Arbetsfördelning

Arbetet med uppsatsen har nästintill genomgående gjorts tillsammans på Högskolan Väst. När uppsatskursen startade gjordes tillsammans en planering som skulle ge en översikt över vilka slutdatum som fanns och hur lång tid som fanns till förfogande för respektive del i uppsatsarbetet. Sökande efter lämpliga frågenkäter, gjordes tillsammans i de databaser som finns tillgängliga via skolan. Insamlandet av data gjordes av båda två, på det ena stället delade vi upp oss och gick till olika avdelningar. Arbetet med att söka lämplig teori och läsandet av artiklar har gjorts både enskilt och tillsammans. Skrivandet har gjorts både gemensamt och parallellt, vid varsin dator, samtidigt som vi har diskuterat med varandra. Resultat av analysen och slutdiskussion har diskuterats och skrivits av båda två, vid våra träffar på högskolan. Den gemensamma uppfattningen är att båda två har gjort lika mycket av arbetet och att vi båda är insatta i lika hög grad.

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