



En kvantitativ studie av förskolelärares personlighet och upplevda arbetstrivsel

Lisa Christensson

Anna Johansson

**Personalvetarprogrammet, Examensarbete 15 hp
Institutionen för individ och samhälle/Högskolan Väst
Vårterminen 2015
Handledare: Gunne Grankvist
Examinator: Linda Lundin**

En kvantitativ studie av förskolelärares personlighet och upplevda arbetstrivsel

Syftet med denna uppsats var att undersöka huruvida personlighetsdragen extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, neuroticism, öppenhet och ödmjukhet-ärlighet kunde predicera upplevd arbetstrivsel bland förskolepersonal i Västra Götalands län. Uppsatsen har en kvantitativ ansats och bygger på en tvådelad enkät, bestående av en arbetstrivseldel och ett personlighetstest. Undersökningen innefattade 54 respondenter, med en medelålder på ca fyrtio år, som alla arbetade som förskolepersonal. Studien var baserad på Herzbergs tvåfaktormodell och personlighetsteorin big five. Respondenterna valdes ut genom ett bekvämlighets urval. Resultatet av studien visade på att de starkaste korrelationerna med nöjdhet av de yttre faktorerna var neuroticism och öppenhet och att de starkaste korrelationerna för vikten av inre faktorer var neuroticism och öppenhet samt ödmjukhet-ärlighet. Även extraversion predicerade inre arbetstrivsel i form av vikten av erkännande.

Nyckelord: Personlighetsdrag, arbetstrivsel, motivation, Herzbergs tvåfaktormodell, personlighetstest, big five.

A quantitative study of preschool teachers' personality and work satisfaction

The purpose of this thesis was to examine how much of work satisfaction that can be explained from the personality traits extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness and humility-honesty in preschool teachers in Västra Götaland's County. This thesis was based on a quantitative study and used a questionnaire, first part being about work satisfaction, second being a personality test. The study was based on Herzberg's two factor model and the Big Five personality theory. The study included 54 respondents, with a mean age of forty years, all working as preschool teachers. The results of this study showed that the strongest correlations for satisfaction with external factors were neuroticism and openness and that the strongest correlations for intrinsic factors were neuroticism, openness and humility-honesty. Extroversion was also a factor that could predict work satisfaction, in the form of recognition.

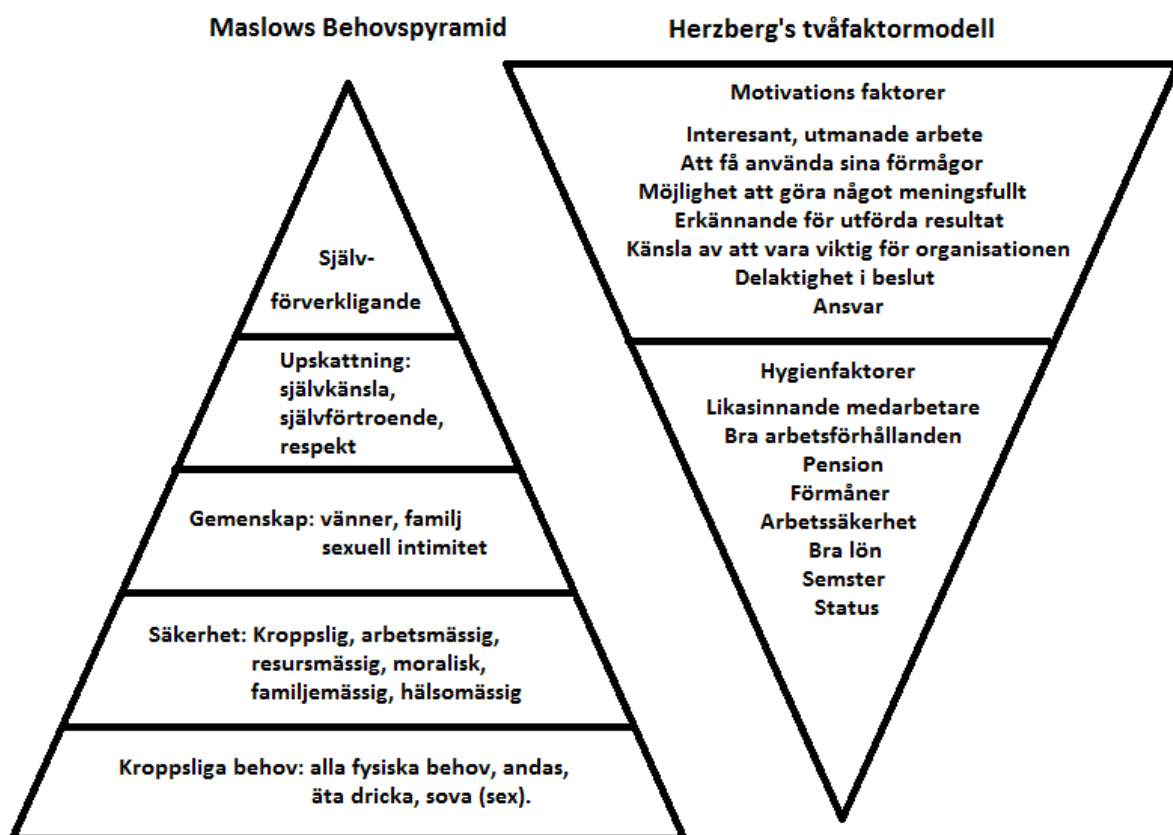
Keywords: Personality, work satisfaction, motivation, Herzberg's two factor model, personality test, big five.

Att det kan vara svårt att motivera medarbetare i en organisation är något som många chefer och ledare kan vittna om (Nicholson, 2003). Detta var något som det australienska IT företaget Atlassian hade problem med under det tidiga 2000-talet, deras lösning på problemet var något som senare skulle sprida sig runt om över världen, nämligen att de skapade ett koncept de kallade för FedEx Day (Ambientia, 2011). Namnet kom från det amerikanska logistik företaget FedEx Express, som enligt dem själva uppfann express leverans, och som är mest kända för sin *overnight delivery* (24 timmars leverans) (Fedex, 2015). Det Atlassian gjorde var att schemalägga 24 timmar där medarbetarna skulle gå från en idé till färdig produkt. Vad denna produkt skulle vara, var helt upp till gruppen som arbetade tillsammans, allt från kod, dokument till arkitekturritningar. Efter 24 timmar skulle resultaten presenteras, och en vinnande produkt röstades fram. Målet med *FedEx Day* var för Atlassian att fostra kreativitet och testa idéer, men framförallt att ha roligt och bryta den monotona arbetsdagen. Deltagandet var frivilligt och sågs som en rolig tävling bland företagets medarbetare (Ambientia, 2011). Konceptet *FedEx Day* har av Daniel H. Pink (2009) jämförts med det som kallas för *Google 20 %*, eller som det också kallas *Innovation Time Off*, ett liknande koncept som innebär att en viss procent av arbetstiden är avsatt till frivilliga och egna projekt. Ett känt exempel på resultat av *Innovation Time Off* är *Gmail*, som skapades av en anställd på Google under just dessa förhållanden (Mediratta, 2007).

Motivation definieras enligt Nationalencyklopedin som ”sammanfattande psykologisk term för de processer som sätter i gång, upprätthåller och riktar beteende” (Nationalencyklopedin, 1986). På 1950 talet kom Frederick Herzberg ut med boken *The motivation of Work* (Basett-Jones & Lloyed, 2005). I denna bok presenterade han tvåfaktor modellen, vilket är en teori som beskriver förutsättningarna för arbetstrivsel. Modellen har av Furnham (2005) jämförts med Maslows behovsteori kring mänskliga behov (se Figur 1) där de grundläggande mänskliga behoven måste tillfredsställas innan det går att uppnå självförverkligande. Enligt Herzberg (1957 refererad i Furnham, 2005) har människan två typer av behov som bidrar till arbetstrivsel, dessa definieras i form av faktorer. Herzberg kallar dem hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Hygienfaktorerna menar Herzberg är tillräckligt för att få medarbetarna att gå till arbetet varje morgon, och utföra sina uppgifter på ett tillfredsställande sätt. Men för att utföra arbetet av lust och hjärta krävs någon eller några former av motivationsfaktorer. De faktorer som Herzberg har identifierat i sin modell (se figur 2) handlar alla om arbetstrivsel, men de som benämns som motivationsfaktorer, och till största del ligger till höger om det lodrätta sträcket, har enligt modellen en mycket högre grad av påverkan på arbetstrivsel och även motivation. De han identifierar som hygienfaktorer ligger till största delen till vänster om det lodrätta strecket. Figur 2 visar på hur alla faktorer i modellen påverkar arbetstrivseln och motivationen mer eller mindre, dock har de som han kallar motivationsfaktorer (*satisfiers*) en större positiv påverkan om de tillförs medan hygienfaktorer (*dissatisfiers*) har en större negativ påverkan om de uteblir.

Enligt Herzbergs modell leder motivationsfaktorerna till ökad arbetstrivsel och ökad motivation medan avsaknaden av hygienfaktorerna leder till bristande arbetstrivsel på arbetet. Däremot behöver inte avsaknaden av motivationsfaktorerna leda till missnöje. Med andra ord, för att medarbetare skall känna sig fullt tillfredsställda behöver de både trivas med sina kolleger och sin chef, känna att deras lön är hög nog i förhållande till det arbete de utför. Det är även viktigt att de känner sig trygga på sin arbetsplats och att förhållandena runt arbetet är goda. Om inte dessa basala förhållanden är uppfyllda är det svårt för medarbetare att uppleva arbetstrivsel,

och att därtill känna sig motiverade. Detta är i linje med Gagne och Decis (2005) resonemang om yttre- (hygien) och inre (motivation) motivation. De skiljer på inre- och yttre motivation och de argumenterar för att den inre motivationen kommer från individen själv, och hör samman med hans egenintresse för utveckling, och möjlighet att påverka sin arbetsituation. Den yttre motivationen berör arbetsförhållanden, så som relationer till kolleger och chef, samt att lönen är tillfredställande. Arbetstrivsel är ett av huvudbegreppen för studien, den definitionen som används är Lystbæks (2009) definition av arbetstrivsel. Han beskriver arbetstrivsel utifrån fyra aspekter: god fysisk och psykisk miljö, förebyggande friskvårdsarbete, kvalitet och effektivitet på arbetsplatsen samt ett utvecklande och gott arbetsklimat. Om dessa fyra uppfylls, bildas en god grund för arbetstrivsel. I denna studie används både arbetstrivsel och motivation parallellt, detta eftersom Herzbergs tvåfaktormodell menar att hygienfaktorer leder till arbetstrivsel och motivationsfaktorer till motivation.

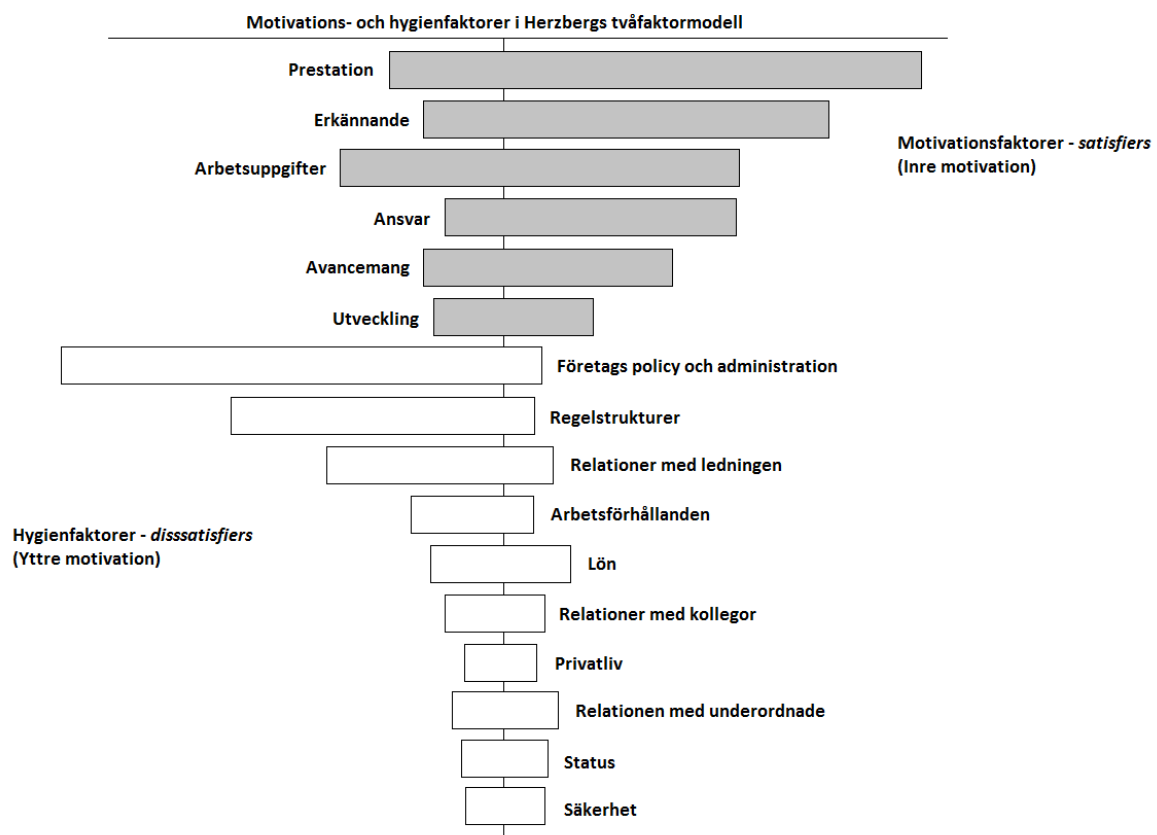


Figur 1. Maslows behovspyramid och Herzbergs tvåfaktormodell.

Nigel och Geoffrey (2005) förklarar tvåfaktormodellen genom att beskriva motivationsfaktorerna som motiverare och hygienfaktorerna som förflyttare. Deras tolkning av hygienfaktorerna är att de bidrar till att saker och ting blir gjorda. Det vill säga att organisationen överlever, och drivs framåt om den tillgodoser sina medarbetare med tillfredställande hygienfaktorer. Men det är genom motivationsfaktorerna som den kan uppnå en högre prestanda, och för att skapa verkligt motiverade medarbetare krävs att motivationen kommer från medarbetarna själva (Nigel & Geoffrey).

Studien är centrerad kring yttre- och inre faktorer, för syftet av denna studie menas med detta, det som Herzberg (1957 refererad i Furnham, 2005) benämner som hygienfaktorer (yttre) och motivationsfaktorer (inre). Vidare i studien är detta vad som avses när yttre- och inre faktorer nämns.

Mitchell (1982) argumenterar för att andra faktorer som ökar motivationen är feedback och målsättningar, särskilt om målen är specifika och har en svårighetsgrad som är anpassat till individen. För att feedback skall vara motiverande, och bidra med prestationsförbättringar menar Mitchell att den skall komma i direkt anknytning till beteendet. Enligt Mitchell skapas den starkaste motivationen om det finns specifika, individuella målsättningar samt att det utdelas belöningar som är individuellt anpassade till medarbetarens beteende. Det är också viktigt enligt Mitchell att medarbetaren blir behandlad rättvist och jämställt.



Figur 2. Faktorer i Herzbergs tvåfaktormodell som leder till tillfredsställelse eller otillfredsställelse, ju längre stapel desto mer påverkar faktorn.

Pink (2009) menar att de materiella belöningarna motiverar mindre än att använda sig av koncept som *FedEx Day* och *Innovation Time Off*. Detta för att den inre motivationen, alltså motivation som bygger på den egna individens behov av utveckling och möjlighet att påverka, kan uppfattas som viktigare för motivation än yttre, såsom lön och status (Frey & Jegen, 2001).

Det som gjorde *FedEx Day* och *Innovation Time Off* till så framgångsrika koncept var enligt Pink (2009) just att de tillät en viss frihet i arbetet, och att de stimulerar just de inre faktorer som Herzberg har pekat ut som viktigast för motivation. Daniel H. Pink menar i sitt TED talk (TED talk är en inspelad föreläsning från organisationen TED) från 2009 att ju högre

lönen och belöningarna blir, desto sämre riskerar arbetsprestationen att bli. Kreativitet och delaktighet är istället vad som ökar produktivitet (Pink, 2009).

Personlighet är något som har intresserat forskare under alla tider, men vad är personlighet? Det finns många personlighetsteorier, och även flera olika paradigmer som centrerar sig kring olika perspektiv för att utreda vad personlighet egentligen är. Alla har samma mål; att utreda hur personlighet, situationer och beteende samverkar. Detta för att få svar på hur människor tänker, känner, och agerar på skilda sätt beroende på olikheter i sin personlighet (Funder, 2001; Sibley et al. 2011). Beroende på paradigmet, ger forskningen olika svar på vad personlighet egentligen är, denna studie kommer att röra sig inom *trait*-paradigmet (på svenska; egenskap-paradigmet) och femfaktorteorin. Femfaktorteorin bygger på arbete från flera forskare; Fiske, 1949; Tupes & Christal, 1961; Norman, 1963; McCrae & Costa, 1987 (Lindstam, 2015). Teorin bygger på empiriska resultat som visar att personlighet är vad som skiljer en individ från en annan, och att personlighet inte är kultur- eller situationsberoende samt att personligheten är relativt bestående över tid. De fem personlighetsfaktorerna; extraversion (E), vänlighet; *agreeableness* (A), samvetsgrannhet; *conscientiousness* (C), neuroticism (N), öppenhet; *openness* (O) som behandlas inom femfaktorteorin ger enligt Funder (2001) delvis förklaring till varför en individ agerar på ett visst sätt i en viss situation och att individen agerar ungefär likadant i en annan liknande situation. Det finns stort intresse i att lyckas finna de rätta verktygen för att på bästa sätt predicera hur en viss person skulle reagera i en given situation, inte minst när det handlar om rekrytering. Många företag använder i dag olika personlighetstest för att öka träffsäkerheten när de skall rekrytera (Kahlke & Schmidt, 2002). Ett välkänt och välbeprövat personlighetstest som bygger på femfaktorteorin är NEO-PI, framtaget av McCrae & Costa. NEO-PI kallas också för big five, eller OCEAN.

Testet benämns ofta som OCEAN, efter initialbokstäverna i de engelska orden för dessa fem egenskaper. Testet är ett självskattningstest som tar fram graden av de olika personlighetsfaktorerna som beskrivs nedan (Furnham, 2005).

- Öppenhet, *openness* (O) – personer som värdesätter konst, känslor, äventyr, ovanliga idéer, fantasi, nyfikenhet, och skiftande aktiviteter.
- Samvetsgrannhet, *conscientiousness* (C) – personer som har en benägenhet att vara självdisciplinerade, agerar pliktstroget, är målinriktade; den samvetsgranna planerar snarare än att agera spontant.
- Extraversion (E) - personer med mycket energi, de har positiva känslor, utstrålar självsäkerhet, har en tendens att söka stimulans, de har humor, och är ofta pratsamma, samt att de trivs i andras sällskap.
- Vänlighet, *agreeableness* (A) – personer som har en tendens att vara förstående, pålitliga, sympatiska, uppskattande, och samarbetsvilliga snarare än misstänksamma, de är sällan fientligt inställda mot andra.
- Neuroticism (N) – personer som har en tendens att lätt kunna uppleva obehagliga känslor som till exempel; ilska, oro, ångest, depression, eller sårbarhet; tillstånd av hög neuroticism kan innebära emotionell instabilitet hos personen.

I det personlighetstest som använts i den aktuella studien, finns förutom femfaktormodellens personlighetsdrag även ödmjukhet-ärlighet, *humility-honesty* (H-H) som mätbar faktor. Denna sjätte faktor föreslogs av Ashton och Lee (2007, 2009) och de kallade denna "Big six" modell för HEXACO. Ashton och Lee beskriver personlighetsdraget ödmjukhet-ärlighet med personer som värdesätter rättvisa, ärlighet, rättighet och har låga nivåer av narcissism.

Furnham, Eracleous och Chamorro-Premuzic (2009) utförde en studie där de undersökte samband mellan personlighetsdrag och arbetsmotivation samt arbetstrivsel. De utförde sina studier på 202 arbetare med olika yrkesroller. Arbetarna fick fylla i enkäter där de självskattade både sin personlighet, och sin arbetsmotivation. De använde sig av personlighetstestet *big five* och studerade sambanden mellan dessa personlighetsfaktorer och Herzbergs tvåfaktormodell. Den starkaste prediktion som Furnham, Eracleous och Chamorro-Premuzic fann för arbetstrivsel, och gott arbetsresultat var personlighetsdraget samvetsgrannhet. De menade att detta kan bero på att dessa människor generellt är benägna att vara mera effektiva i sitt arbete, vilket resulterar i att de får mera positiv feedback från sin omgivning. Furnham, Eracleous och Chamorro-Premuzic diskuterar att den högre grad av positiv feedback som de samvetsgranna medarbetarna erhåller, är vad som i sin tur leder till en ökad arbetstrivsel. Även Dudley, Orvis, Lebiecki, och Cortina (2006) fann att samvetsgrannhet har en stark koppling till arbetsmotivation. De menar att samvetsgranna medarbetare naturligt förhåller sig till arbetsrelaterade inslag, såsom planering, hålla sig till rutiner samt att vara fokuserad på sina arbetsuppgifter. De menar vidare i linje med Furnham, Eracleous och Chamorro-Premuzic (2009) att detta påverkar arbetsprestationen positivt, genom det positiva beteendet, feedbacken genererar i. Furnham, Eracleous och Chamorro-Premuzic fann också att de extroverta tenderar att motiveras mera av inre faktorer. De motiveras exempelvis av möjligheten att nätverka med andra i sin yrkesroll, och deras motivation ökar om de har möjlighet att få extra förmåner i sitt arbete. De introverta (de som har låg extraversion enligt femfaktorteorin) motiveras i högre utsträckning utav vad Herzberg kallar hygienfaktorer. De såg även att ålder spelar roll, de fann att äldre >45 år, är mera motiverade än vad de lite yngre arbetarna är.

Judge, Heller och Mount (2002) genomförde en metastudie som sammanställde sambanden mellan personlighetsdragen i *big five*, och arbetstrivsel. De fann att den starkaste prediktionen för arbetstrivsel var lågt resultat för neuroticism. De menar att neurotiska människor lättare förknippar upplevelser med negativa känslor, och att de på grund av det också tenderar att uppleva lägre arbetstrivsel. Personlighetsdraget samvetsgrannhet och arbetstrivsel hade enligt Judge, Heller och Mount också betydelsefulla positiva korrelationer. Deras resultat visade i linje med Furnham, Eracleous och Chamorro-Premuzic (2009) att samvetsgranna individer generellt har ett stort arbetsengagemang, och de tenderar att erhålla belöningar för sitt arbete, som i sin tur leder till ökad trivsel på arbetsplatsen. Vidare fann Judge, Heller och Mount även att extraversion har starka samband med arbetstrivsel. Detta eftersom extroverta individer, tillskillnad från neurotiska individer, har benägenhet att uppleva positiva känslor från sina upplevelser, och tenderar därför att uppleva arbetstrivsel i högre utsträckning. Personlighetsdraget vänlighet visade sig ha mindre starka samband (Judge, Heller & Mount). Vilket överraskade, eftersom vänlighet enligt McCrae och Costa (1991) är relaterat till lycka. Men Judge, Heller och Mount menar att; bara för att vänliga människor har lätt för att skapa relationer, och i högre utsträckning upplever livstillfredsställelse, behöver de inte vara lyckligare

på sin arbetsplats. En individ med höga mått av vänlighet mår bra av gemytlig gemenskap, och en arbetsplats garanterar inte positiv gemenskap menar Judge, Heller och Mount.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie var att undersöka i vilken grad arbetstrivsel kunde förklaras av personlighetsdrag. Dessutom avsåg studien att undersöka hur graden av nöjdhet med de yttre faktorerna och hur vikten av de inre faktorerna kan prediceras av personlighet hos respondenterna. Studien studerade sambanden mellan arbetstrivsel och de sex personlighetsdragen människan i olika grad besitter; extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, neuroticism, öppenhet och ödmjukhet-ärlighet (Costa & McCrae, 2001 refererad i Furnham, 2005; Ashton & Lee, 2007).

Frågeställningarna som förelåg studien var:

- (A) Hur kan personlighetsdragen extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, neuroticism, öppenhet och ödmjukhet-ärlighet predicera nöjdhet med yttre faktorer: lön, arbetsförhållanden, arbetsrelationer, hos förskolepersonal.
- (B) Hur kan personlighetsdragen predicera vikten av inre faktorer: erkännande, ansvar, avancemang, hos förskolepersonal.

Metod

Respondenter

I denna studie deltog 54 respondenter, de hade en medelålder på 40,18 år, med ett åldersspann mellan 19-65. Av de 54 respondenterna var 49 kvinnor medan 5 valde att inte svara på frågan om kön. Alla arbetade inom förskolans verksamhet i Västra Götalands region, 8 förskolor medverkade. Deras utbildningsgrad var skiftande, vissa hade akademisk utbildning med titel förskolelärare, andra hade gymnasial utbildning med titel barnskötare. Det fanns också respondenter som inte hade någon adekvat utbildning inom yrket, men som ändå arbetade inom förskolans verksamhet. I studien gjordes inte någon skillnad på utbildningsgrad hos respondenterna.

Procedur

Genom kända kontakter lämnades enkäterna ut på förskolor, och förskolepersonalen fick ungefär åtta dagar på sig att fylla i enkäten. 70 enkäter lämnades ut, och 54 enkäter samlades in, vilket gav en svarsfrekvens på 77 %. Insamlandet tog två veckor då utlämnandet av enkäten inte gjordes på varje förskola vid samma tidpunkt. Urvalet gjordes genom kända kontakter och urvalet kan bäst beskrivas som ett bekvämlighetsurval, de som fanns tillgängliga blev tillfrågade.

Instrument

Enkäten bestod av två delar, den första delen bestod av frågor kring arbetstrivsel, den tog upp vad Gagne och Deci (2005) beskriver som inre- och yttre faktorer. Detta arbetstrivseltest är ursprungligt Amerikanskt och kallades *Questionnaire on Employer Motivation* (Jahagirdar, 1999), frågeformuläret handlade om anställdas arbetstrivsel. För syftet av denna studie översattes frågorna till svenska. Exempel på hur en fråga kunde vara formulerad var ” Jag är tillfredsställd med det ansvar och den roll jag har på mitt arbete”. För att svara på frågan fick respondenten kryssa i en skala på 1-5, där 1 var ”jag håller inte med alls” och 5 var ”jag håller med helt”. Totalt bestod enkätens arbetstrivsel-del av 13 frågor.

Den andra delen av enkäten handlade om personlighet. Personlighetstestet som föreligger denna studie är utvecklat i New Zeeland av Sibley et al. (2011). Testet var baserat på femfaktormodell testet Mini-IPIP (utvecklat av Donnellan, Fredrick, Oswald & Lucas, 2006) men med den modifikationen att ett sjätte personlighetsdrag var tillagt (ödmjukhet-ärlighet). Testet är en kortversion av ett Big-six test och Sibley et al. har validerat testet utförligt genom studier på Nya Zeeland (2011). I denna studie användes Mini-IPIP6 testet i svensk översättning av Anna Dåderman. Exempel på hur en fråga kunde vara formulerad var: ”Pratar med många olika människor på fester”. För att svara på påståendet kryssade respondenten även här i en skala, detta test var graderat från 1-7. Där 1 var ”stämmer inte alls” och 7 var ”stämmer in helt”. Totalt bestod denna andra del av enkäten av 24 frågor.

De data som erhöles från arbetstrivselenkäten analyserades med hjälp av Cronbach's alpha och Pearsons korrelation. De slogs samman med hjälp av medelvärde för att skapa 6 variabler där tre representerade yttre faktorer, och tre inre faktorer. De yttre faktorerna som behandlades var lön, arbetsförhållanden (AF) och arbetsrelationer (AR). Lön innefattade här såväl lön som pensionsförmåner och sjukförmåner. Nästa faktor var arbetsförhållande, och med det syftar studien till raster, möjligheten att ta pauser under dagen, trygghet, arbetsmiljö samt stöd. Vidare läggs fokus på relationen till kollegor och chef, denna faktor fick en Cronbach's alpha på .33, vilket indikerar att de två frågor som bildade variabeln inte mätte samma sak på ett tillfredställande sätt, studien innefattar variabeln eftersom den visar på signifikant korrelation med personlighet. De yttre faktorerna mättes i nöjdhet, hur nöjda var respondenterna med dessa faktorer på sin arbetsplats. Ett högt värde visade på hög grad av nöjdhet och ett lågt värde visade på låg grad av nöjdhet.

De inre faktorer som behandlades i denna studie var framförallt erkännande (EK), och då främst i form av erkännande från chefer och ledning. Detta innebar för studiens syfte framförallt feedback och uppmärksamhet. Dessutom behandlade studien ansvar (AN) och möjlighet till avancemang (AV). De inre faktorerna mättes i form av hur viktiga de var för respondenternas arbetstrivsel. Ett högt värde visade på att respondenterna ansåg att de var viktiga, och ett lågt värde visade på att de ansågs som oviktiga för arbetstrivseln.

Frågorna från mini IPIP6 testet sammanställdes enligt instruktioner som medföljde testet till variabler för öppenhet (O), samvetsgrannhet (C), extraversion (E), vänlighet (A), neuroticism (N), ödmjukhet-ärlighet (H-H). För mer information om hur detta gjordes se Sibley et al. (2011).

Etiska övervägande

Etiska överväganden för denna studie berör information, samtycke, nyttjande och konfidentialitet efter riktlinjer från vetenskapsrådet (2010). Respondenterna informerades skriftligt i samband med enkäten angående; sin rätt att när som helst kunna avbryta sitt deltagande, att deltagandet var helt frivilligt samt att uppgifterna skulle hållas konfidentiella. Det finns ingen dokumentation om vilka förskolor som valts ut för att genomföra denna studie, och de enda personuppgifterna som behandlades i studien är; ålder och kön. Respondenterna informerades även om att de själva hade rätt att bestämma över sin medverkan och att den insamlade data endast skulle användas för denna studies syfte.

Resultat

Resultatet inleds med beskrivande statistik över de beroende respektive oberoende variablerna för studien. Efter det presenteras korrelationskoefficienter mellan studiens variabler. Därefter presenteras regressionsanalyser av de beroende faktorerna, lön, arbetsförhållanden (AF), arbetsrelationer (AR), erkännande (EK), ansvar (AN) och avancemang (AV).

Tabell 1. Beskrivande statistik av beroende variabler. Medelvärde (M), standardavvikelser (SD), Cronbachs alpha (α) samt skevhet.

Variabel	M	SD	α	Skevhet
Lön	2.44	0.79	.66	0.83
Arbetsförhållande	3.45	0.73	.63	-3.44
Relationer	3.66	0.78	.33	1.21
Erkännande	3.44	1.08	*	-1.23
Ansvar	3.68	0.87	*	1.77
Avancemang	2.60	1.03	*	0.31
Ålder	40.18	11.75	*	0.39

* Eftersom dessa variabler endast består av 1 fråga kan inte Cronbach's alpha beräknas.

Tabell 2. Beskrivande statistik av oberoende variabler. Medelvärde (M), standardavvikelser (SD), Cronbachs alpha (α) samt skevhet

Variabel	M	SD	α	Skevhet
Extraversion	4.58	1.12	.66	0.85
Vänlighet	6.16	0.69	.58	-2.23
Samvetsgrannhet	5.72	1.03	.69	-2.72
Neuroticism	3.21	1.07	.62	-0.95
Öppenhet	5.49	0.92	.56	-0.83
Ödmjukhet-ärlighet	5.07	1.39	.71	-2.13

Tabell 3 Bivariata korrelationer mellan studiens variabler.

Variabel	Lön	AF	AR	EK	AN	AV	E	A	C	N	O	H-H
Lön	1											
AF	.57**	1										
AR	.50**	.69**	1									
EK	.46**	.64**	.60**	1								
AN	.32*	.24	.23	.03	1							
AV	.38**	.40**	.30*	.38**	.11	1						
E	-.05	.04	.01	.23	-.02	.11	1					
A	-.04	.03	.13	-.04	-.04	.14	.26	1				
C	-.15	-.07	-.03	-.30*	.30*	.04	-.17	.19	1			
N	.08	.36**	.32*	.39**	-.19	.29*	-.06	-.12	-.25	1		
O	-.07	-.29	-.09	-.17	-.02	.06	.40**	.42**	.21	.27*	1	
H-H	-.17	-.10	.07	-.24	.03	-.11	-.23	.00	.24	-.05	-.01	1

** Korrelation med signifikans på 0.01 nivå (2-tailed).

* Korrelation med signifikans på 0,05 nivå (2-tailed).

För att tolka korrelationerna användes Hemphills skala (2003) där <.20 är svagt, .20 till .30 är medelstarkt och >.30 är starkt samband. Vidare tolkades i första hand korrelationerna som det viktigaste för studiens resultat och i andra hand signifikans.

Resultaten visade på starka korrelationer enligt Hemphills definition när det gäller sambanden mellan samvetsgrannhet och erkännande, med en negativ korrelation. Samvetsgrannhet och ansvar korrelerande starkt positivt. Vidare fanns starka samband mellan neuroticism och arbetsförhållanden samt arbetsrelationer och erkännande, med positiva korrelationer. Det fanns även medelstarka positiva samband mellan extraversion och erkännande samt neuroticism och avancemang. Ödmjukhet-ärlighet och erkännande hade en negativ medelstark korrelation. Öppenhet och arbetsförhållanden hade en medelstark negativ korrelation.

Tabell 4. Regressionskoefficienter som visar på hur personlighet predicerar nöjdheten med lön och förmåner.

	Ostandardiserade Koefficienter	Standardiserade koefficienter	p-värde
	B	Beta	
E	-.08	-.11	.52
A	.02	.02	.92
C	-.09	.12	.45
N	.03	.04	.80
O	.00	.00	.99
H-H	-.10	-.12	.27
Ålder	-.03	-.48	.01

Regressionsanalysen av lön och personlighetsdrag gav en adjusted R square på .10. Analysen visade på att ålder statistiskt signifikant kunde predicera nöjdheten med lön och förmåner.

Tabell 5. Regressionskoefficienter som visar på hur personlighet predicerar nöjdhet med arbetsförhållanden.

	Ostandardiserade Koefficienter B	Standardiserade koefficienter Beta	p-värde
E	.08	.12	.45
A	.12	.12	.43
C	.05	.07	.63
N	.22	.33	.03
O	-.18	-.23	.16
H-H	-.04	-.08	.60
Ålder	-.02	-.23	.16

Regressionsanalysen av Arbetsförhållande och personlighetsdragen gav en adjusted R Square på .11. Analysen visade på att neuroticism statistiskt signifikant kunde predicera nöjdheten med arbetsförhållanden.

Tabell 6. Regressionskoefficienter som visar på hur personlighet predicerar nöjdhet med arbetsrelationer.

	Ostandardiserade Koefficienter B	Standardiserade koefficienter Beta	p-värde
E	.03	.05	.78
A	.21	.19	.22
C	.02	.03	.86
N	.24	.32	.03
O	-.09	-.10	.54
H-H	.05	.09	.53
Ålder	-.02	-.32	.06

Regressionsanalysen av arbetsrelationer och personlighetsdrag gav en adjusted R square på .10. Analysen visade på att ålder och neuroticism statistiskt signifikant kunde predicera nöjdheten med arbetsrelationer.

Tabell 7. Regressionskoefficienter som visar på hur personlighet predicerar vikten av erkännande från chefen för att uppleva arbetstrivsel.

	Ostandardiserade Koefficienter B	Standardiserade koefficienter Beta	p-värde
E	.32	.33	.03
A	-.10	-.06	.65
C	-.13	-.12	.38
N	.29	.29	.04
O	-.13	-.10	.50
H-H	.01	.01	.95
Ålder	-.03	-.32	.03

Regressionsanalysen av erkännande och personlighetsdrag gav en adjusted R square på .28. Analysen visade på att neuroticism och ålder statistiskt signifikant kunde predicera vikten av erkännande från chef hos respondenterna

Tabell 8. Regressionskoefficienter som visar på hur personlighet predicerar vikten av ansvar för att uppleva arbetstrivsel.

	Ostandardiserade Koefficienter B	Standardiserade koefficienter Beta	p-värde
E	.10	.13	.47
A	-.10	-.08	.65
C	.25	.28	.09
N	-.19	-.23	.16
O	-.15	-.15	.41
H-H	-.02	-.03	.89
Ålder	-.01	-.10	.59

Regressionsanalysen av ansvar och personlighetsdragen gav ett adjusted R square värde på -.01.

Tabell 9. Regressionskoefficienter som visar på hur personlighet predicerar vikten av möjligheten till avancemang för att uppleva arbetstrivsel.

	Ostandardiserade Koefficienter B	Standardiserade koefficienter Beta	p-värde
E	.16	.17	.32
A	.12	.08	.69
C	.17	.17	.26
N	.29	.31	.05
O	-.05	-.04	.82
H-H	-.07	-.08	.60
Ålder	-.02	-.24	.15

Regressionsanalysen av avancemang och personlighetsdrag gav ett adjusted R square värde på .08. Analysen visade på att neuroticism statistiskt signifikant kunde predicera vikten av möjlighet till avancemang hos respondenterna.

Diskussion

Syftet med undersökningen var att undersöka om personlighetsdragen extraversion (E), vänlighet (A), samvetsgrannhet (C), neuroticism (N), öppenhet (O) och ödmjukhet-ärlighet (H-H) kunde predicera arbetstrivsel hos förskolepersonal. Först diskuteras de yttre faktorerna, lön, arbetsförhållanden och arbetsrelationer. Efter det kommer de inre faktorerna att diskuteras, erkännande, ansvar och avancemang.

Lön, arbetsförhållanden och arbetsrelationer

Det starkaste sambandet mellan yttre faktorer och personlighet som studien uppvisade var i relation till neuroticism. N visade på signifikans till både arbetsrelation och arbetsförhållanden i starka positiva korrelationer. Att ett högre värde på neuroticism predicerar en högre grad nöjdhet med arbetsförhållanden och arbetsrelationer skiljer från Judge, Heller och Mounts

(2002) resultat. De har i sin studie funnit negativa samband mellan neuroticism och upplevd arbetstrivsel. Denna aktuella studie visar på att en högre grad av neuroticism kan predicera en högre upplevd nöjdhet med arbetsförhållanden (AF) och arbetsrelationer (AR). Sambandet mellan lön och neuroticism var svagt positivt och saknade signifikans, detta kan bero på att både AF och AR visade på ett högre medelvärde än lön. AF och AR skattas alltså högre av respondenterna än lön. Vad som framkommer här är att denna studie visar på positiva samband medan tidigare studier visar på negativa samband. Respondenterna för denna studie hade alltså en högre grad av upplevd nöjdhet med de yttre faktorerna AF och AR, ju högre neuroticism de hade. Att en högre grad av neuroticism kan predicera en hög grad av nöjdhet med AR och AF kan bero på att individer med hög neuroticism tenderar att uppleva mer obehagskänslor och osäkerhet (Furnham, 2005). Det kan vara så att de som uppvisar en högre neuroticism under rätt förutsättningar, vid hög samhörighet och kollegialt stöd, känner sig mer nöjda med AR och AF. Samtidigt är N den personlighetsfaktor som visade på lägst medelvärde, det verkar alltså som att förskolepersonal har ett relativt lågt mått av neuroticism.

Denna studie visade på en medelstark negativ korrelation mellan arbetsförhållande och personlighetsdraget öppenhet. Det verkar som att respondenterna upplever en minskad nöjdhet med arbetsförhållandena ju högre de rankas på skalan av öppenhet. Öppenhet visade på ett högt medelvärde, vilket kan tolkas som att förskolelärare upplever en låg nöjdhet med sina arbetsförhållanden.

Erkännande, ansvar och avancemang

Resultaten för studien visade på starkast korrelation mellan erkännande och neuroticism, korrelationen var positiv. Detta indikerar att respondenterna upplevde att deras chef värdesätter det de gör. Att erkännande hade en positiv korrelation med neuroticism visar att de mera neurotiska upplever sig mera erkända av sin chef. Judge, Heller och Mount (2002) fann i sin studie att låg grad av neuroticism predicerar arbetstrivsel. De menar att neurotiska människor lättare förknippar upplevelser med negativa känslor, och att de på grund av det också tenderar att uppleva lägre arbetstrivsel. Eventuellt är det så att de mera neurotiska tenderar att ta till sig all form av feedback, i högre grad än de som har låg grad av neuroticism. Att bli erkänd för vad du presterar i ditt arbete är till stor del förenat med positiv feedback. Eftersom erkännande har en positiv vinklig är det svårt i denna studie att urskilja i fall negativa upplevelser korrelerar med neuroticism. Däremot kan det antas att de mera neurotiska tenderar att vara mera mottagliga för all sorts feedback.

Avancemang och neuroticism påvisades medelstarka positiva korrelationer, vilket tyder på att ju högre grad av neuroticism, desto mera upplevde respondenterna att de hade möjlighet att avancera inom organisationen. Neuroticism var den personlighetsfaktor som visade på lägsta medelvärde utan att skevheten indikerade att det skulle ha varit felaktigt att använda sig av parametriska test, även Cronbach's alpha visade på att frågorna mätte samma saker.

Även erkännande och samvetsgrannhet uppvisade starka korrelationer. Men då istället med negativa samband, vilket visade att de med högre grad av samvetsgrannhet upplever sig mindre erkända av sin chef. Detta skiljer sig från Furnham, Eracleous och Chamorro-Premuzic (2009); Dudley, Orvis, Lebiecki, och Cortina (2006) resultat som visade på positiva samband mellan samvetsgrannhet och arbetstrivsel. De diskuterar att detta kan bero på de med hög

samvetsgrannhet har en benägenhet att utföra gott arbete, och att detta i sin tur leder till att de får mera positiv feedback från sin omgivning, vilket skulle kunna vara vad som genererar högre grad av trivsel. Det negativa samband som uppvisades i denna studie talar för att de med hög grad av samvetsgrannhet upplever sig mindre erkända av sin chef, än vad respondenterna med låg grad av samvetsgrannhet gjorde. Samvetsgrannhet var den personlighetsfaktor som uppvisade näst högst medelvärde för studien, vilket indikerar att respondenterna för studien generellt sett var mycket samvetsgranna. Furnham, Eracleous och Chamorro-Premuzic; Dudley (2009); Orvis, Lebiecki, och Cortina (2006) menar att samvetsgranna erhåller mera feedback. Kanske är det så att de också behöver mera feedback för att känna sig erkända. Eftersom denna studie behandlade respondenter med hög grad av samvetsgrannhet kan det vara så att de generellt inte är tillfredsställda med det mått av erkännande de fått från sin chef.

Den tredje starkaste korrelation, som uppvisade signifikans, förekom mellan ansvar och samvetsgrannhet. Detta var en positiv korrelation vilket antyder att de mera samvetsgranna upplever sig tillfredsställda med det ansvar de har i sitt arbete. Att arbeta som förskolepersonal innebär att ta hand om samhällets barn, vilket i sig är ett enormt stort ansvar. Enligt Furnham, Eracleous och Chamorro-Premuzic (2009); Dudley, Orvis, Lebiecki, och Cortina (2006) utför de samvetsgranna generellt ett gott arbete. Eftersom arbetet som förskolepersonal i sig innebär ett stort ansvar kan det vara så att de samvetsgranna ser arbetet med barnen som tillfredställande vad det gäller grad av ansvar.

Begränsningar

Det fanns en del begränsningar som eventuellt kan ha påverkat resultatet. Att urvalet har varit så begränsat, med endast 54 respondenter. Det smala urvalet bidrog även till att det blev svårt att generalisera resultatet över en större population. Studien hade endast kvinnliga respondenter vilket kanske kan ha påverkat resultatet, om studien hade haft ett större manligt deltagande kunde möjligtvis studien fått annorlunda resultat. En tredje begränsning som kan ha påverkat är det geografiska urvalet, alla förskolor befinner sig inom en relativt liten geografisk krets. Det är mycket möjligt att en större spridning kunde ha gett ett annorlunda resultat.

Det finns en del kritik riktad mot de teorier som använts av studien. Detta kan förklara en del av varför studien fått svaga resultat. En mängd kritik har riktats mot Herzbergs tvåfaktormodell, bland annat att den inte tar hänsyn till individuella egenskaper, att individer inte är begränsade till en typ av motivation och att olika livssituationer kan vara beroende av olika faktorer för att skapa motivation i arbetslivet (Story, Hart, Stasson & Mahoney, 2009; Shaffer, 2008; Mitchell, 1982). En annan kritik som riktas mot Herzberg är att alla undersökningar som han gjorde med teorin var baserade på så kallade tjänstemän och är inte den typiska arbetarklasstyrkan. Detta blir relevant för denna studie då det inte är tjänstemän som undersökts. Det är även så att i försök att återskapa Hertzbergs resultat har det visat sig att både hygien och motivationsfaktorer kan leda till såväl arbetstillfredsställelse som missnöje (Furnham, 2005). Funder (2001) kritiserar big five, han menar att det finns för lite empiri som talar för att de fem personlighetsdragen verkligen är oberoende av varandra. Han kritiserar samtidigt sättet att mäta de olika personlighetsdragen, eftersom de enligt hans mening är frågor som alla, förutom neuroticism, är socialt önskvärda. Socialt önskvärda frågor gör att människor tenderar att överskatta sina värden i syfte att framstå som bättre människor. Funder menar att

testning av personlighetsdrag genom självskattning därför har låg validitet, och av det skälet inte preciserar personlighet i den grad som det utger sig för. Dessutom motsäger sig Funder, att personlighet skulle kunna vara möjligt att kartlägga med endast fem faktorer. Han menar att människan är mera komplex än så.

Trots denna kritik föreligger båda dessa teorier den genomförda studien, detta eftersom de anses vara vedertagna teorier som används på flera håll. Det har även i denna studie uppvisats flera resultat med signifikans och tillräckligt starka korrelationer för att uttrycka samband mellan personlighet och arbetstrivsel.

Avslutning

Resultaten av studiens medelvärden visar på att den faktor som respondenterna anser vara viktigast för arbetstrivsel är tillfredställelsen av mått av ansvar, tätt följt av arbetsrelationer, både till chef och till kollegor. Dessa två uppvisar högst medelvärde medan lön visar på lägst. Detta kan dock bero på formuleringarna av frågorna då enkäten efterfrågat nöjdhet med lön/relationer och tillfredställelsen av ansvar. Att lön har fått ett lågt medelvärde visar på att respondenterna inte är nöjda med de materiella belöningar som i dagsläget erbjuds.

Då denna studie har delat in variablerna i inre och yttre faktorer, kan det vara så att de tre variabler som bildar yttre faktorer inte alls bidrar till arbetstrivsel. Detta eftersom Herzbergs tvåfaktormodell (Furnham, 2005) visar på att de yttre faktorerna är nödvändiga för arbetstrivsel men endast genom att de skall finnas, det är egentligen de inre faktorerna som bidrar till att faktiskt öka arbetstrivseln.

För framtida forskning skulle det vara intressant att utföra studien kring andra yrkesgrupper, kanske fokusera på en manligt dominerad yrkesgrupp. Vidare skulle det vara intressant att undersöka hur förskolepersonal från storstäder upplever sin arbetstrivsel då denna studie mestadels använder sig av förskolor på landsbygd eller i småstad.

Referenser

- Ambientia. (2011, Augusti 12). *FedEx Day- What's it all about?* [Blogg post]. Hämtad från <https://blog.ambientia.fi/2011/08/12/fedex-day-whats-it-all-about/>
- Ashton, M.C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, *11*, 150-166
- Ashton, M.C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, *91*, 340-345.
- Bassett-Jones, N. & Lloyed, G. C. (2005). Does Herzberg's motivation theory have staying power? *Journal of Management Development*, *24*, 929-943.
- Donnellan, M.B., Frederick, L., Oswald, B.M.B., & Lucas, R.E. (2006). The MiniIPIP scales : Tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological Assessment*, *18*, 192-203.
- Dudley, N. M., Orvis, K. A., Lebiecki, J. E., & Cortina, J. M. (2006). A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: examining the intercorrelations and incremental validity of narrow traits. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 40-57.

- FedEx (2015). *Företagsinformation*. [Hemsida] hämtad från <http://www.fedex.com/se/about/company-info/index.html>
- Frey, B.S. & Jegen, R. (2001) Motivation Crowding Theory. *Journal of Economic Surveys*, 15, 589-611.
- Funder, D.C. (2001). Personality. *Department of Psychology, University of California*, 52, 197-221.
- Furnham, A., Eracleous, A. & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 765-779.
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work: the individual in the organization*. (2. ed.) New York, NY: Psychology Press.
- Gagne, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Hemphill, J. F. (2003). Interpreting the Magnitudes of Correlation Coefficients. *American Psychologist*, 58, 78-80.
- Jahagirdar, S (1999). *Questionnaire on Employee Motivation* [Dokument] Hämtad från <http://www.scribd.com/doc/78993218/Questionnaire-on-Employee-Motivation#scribd>
- 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, 530-541.
- Kahlke, E., & Schmidt, V. (2002). *Arbetsanalys och personbedömning: att öka träffsäkerheten vid urval och rekrytering*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindstam, S. (2015). Personlighetstest [artikel] hämtad från http://www.psykologiskatest.se/?page_id=2
- Lystbæk, C.T. (2009). Trivsel på arbejdspladsen. Hvad betyder det? En begrebslig og etisk afklaring. [Dokument] Hämtad från http://pure.au.dk/portal/files/40223946/Lystb_k_Trivsel_p_arbejdspladsen_en_begrebslig_og_etisk_afklaring.pdf
- McCrae, R.R., & Costa, P. T., Jr. (1991). Adding liebe und arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227-232.
- Mediratta, B. (2007, Oktober 21). The google way: Give engineers room. *The New York Times*. Hämtad från http://www.nytimes.com/2007/10/21/jobs/21pre.html?_r=0
- Mitchell, T.R. (1982). Motivation new Directions for theory, research and practice. *The Academy of Management Review*, 7, 80-88
- Nationalencyklopedin. (1986) *Motivation*.
- Nicholson, N. (2003). How to motivate your problem people. *Harvard Business review*. 81, 56-65.
- Nigel, B.J., & Geoffrey, C.L. (2005). Does Hertzberg's motivation theory have staying power? *Journal of management development*. 24, 929.
- Pink, D. [TED]. (2009, Augusti 25) *Dan Pink: The puzzle of motivation*. [Video fil] Hämtad från <https://www.youtube.com/watch?v=rrkrvAUbU9Y>
- Sibley, C.G., Luyten, N., Purnomo M., Mobberley, L.W., Wootton, M.D., Hammond, N.S., ... West-Newman, T. (2011). The Mini-IPIP6: Validation and extension of a short measure of the Big-Six factors of personality in New Zealand. *New Zealand Journal of Psychology*, 40, 142-159.
- Story, P.A., Hart, J.W., Stasson, M.F., & Mahoney, J.M. (2009) Using a two-factor theory of achievement motivation to examine performance-based outcomes and self-regulatory processes. *Personality and Individual Differences*, 46, 391-395.
- Vetenskapsrådet. (2010). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad från <http://www.codex.vr.se/texta/HSFR.pdf>

Högskolan Väst

Institutionen för individ och samhälle

461 86 Trollhättan

Tel 0520-22 30 00 Fax 0520-22 30 99

www.hv.se