



Högskolan i Halmstad
Sektionen för Hälsa och Samhälle
Psykologiprogrammet

Global arbetstillfredsställelse

- Och dess samband med arbetsattityder, personlighetsegenskaper och
psykosocial arbetsmiljö

Psykologi C (61-90p)
HT 2012

Emelie Andersson
Pontus Harrysson
Handledare: Tomas Berggren
Examinator: Farhan Sarwar

Global job satisfaction

And the correlation with work attitudes, personality traits and psychosocial work environment¹

Emelie Andersson and Pontus Harrysson
University of Halmstad, Department of Health and Social Studies

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between global job satisfaction, personality traits, psychosocial work aspects and work attitudes of workers in an engineering industry. In addition, the aim was to enhance the understanding of what it is that contributes to global job satisfaction. 74 participants answered the questionnaire containing 53 statements relating to global job satisfaction, personality traits, work attitudes and psychosocial work environment aspects. The results showed correlation between global job satisfaction, perception of the psychosocial work environment and work attitudes job involvement, organizational commitment and job involvement. There was no correlation between the personality traits and global job satisfaction. The study identified an indirect link between personality traits extraversion and conscientiousness and global job satisfaction through the work attitudes job involvement and work commitment. The study also showed that global job satisfaction is more influenced by how individuals perceive their working conditions than the individual's personality characteristics. It was concluded that organizations should put less effort to the individual's personality and instead work continuously to improve the working conditions, as they contribute to an individual's perceived global job satisfaction.

Keywords: Global job satisfaction, work attitudes, personality traits, psychosocial work environment, work motivation.

¹Advanced course (61-90 p) paper in psychology. Autumn 2012
Supervisor: Tomas Berggren
Examinator: Farhan Sarwar

Global arbetstillfredsställelse

Och dess samband med arbetsattityder, personlighetsegenskaper och psykosocial arbetsmiljö²

Emelie Andersson och Pontus Harryson

Högskolan i Halmstad, Sektionen för Hälsa och Samhälle, Psykologi

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka samband mellan global arbetstillfredsställelse, personlighetsegenskaper, psykosociala arbetsmiljöaspekter och arbetsattityder på arbetstagare i en verkstadsindustri. Dessutom var syftet att få ökad kunskap om vad det är som bidrar till global arbetstillfredsställelse. 74 deltagare besvarade frågeformuläret innehållande 53 påståenden rörande global arbetstillfredsställelse, personlighet, arbetsattityder och psykosociala arbetsmiljöaspekter. Resultatet visade samband mellan global arbetstillfredsställelse, upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön och arbetsattityderna job involvement, organizational commitment och arbetsengagemang. Det fanns inget samband mellan personlighetsegenskaperna och global arbetstillfredsställelse. Däremot framkom ett indirekt samband mellan personlighetsegenskaperna extraversion och samvetsgrannhet och global arbetstillfredsställelse via arbetsattityderna job involvement och arbetsengagemang. Studien visade även att global arbetstillfredsställelse påverkas mer av hur individen uppfattar sina arbetsmiljöförhållanden än av individens personlighetsegenskaper.

Slutsatsen blev att organisationer bör lägga mindre fokus på individens personlighet och istället arbeta kontinuerligt med att förbättra arbetsmiljöförhållandena, då de bidrar till individens upplevda globala arbetstillfredsställelse.

Nyckelord: Global Arbetstillfredsställelse, arbetsattityder, personlighetsegenskaper, psykosocial arbetsmiljö, arbetsmotivation.

² Uppsats i psykologi, PSY C (61-90p), HT 2012

Handledare: Tomas Berggren

Examinator: Farhan Sarwar

För många människor kretsar livet kring arbetet, deras identitet är deras arbete och de tillbringar cirka en tredjedel av sin vakna tid på arbetet, dvs. en tredjedel av det vuxna livet. Arbetet har en stor betydelse för individen, då arbetet bidrar till upplevelsen av personlig självkänsla, social status och som utifrån arbetet bedömer sitt värde för samhället, familjen och sig själva (Landy & Conte, 2010; Aronsson, Hellgren, Isaksson, Johansson, Sverker & Torbiörn, 2010; Kaufmann & Kaufmann, 2010). Människan strävar ständigt efter känslan av välbefinnande oberoende av vilket sammanhang hon befinner sig i (Robbins & Judge, 2009). Det är av vikt att kartlägga vad i arbetet som får individer att må bra, då arbetet idag tagit över en större del av det privata livet. Att individer är tillfredsställda på arbetet är viktigt för organisationer då det leder till produktivitet, högre effektivitet och engagemang (Eriksson & Larsson, 2009). Arbetstillfredsställelse är utan tvekan ett av de mest studerade områdena inom organisationspsykologi, då arbetstillfredsställelse är någonting gynnsamt och positivt hos individen som söker mening och självuppfyllelse i arbetet (Jex, 2002). Vad är det då som gör att vissa individer upplever arbetstillfredsställelse och andra inte? Vad är det som gör att individen stannar på sin arbetsplats? Robbins och Judge (2009) menar att upplevd arbetstillfredsställelse är ett resultat av flera olika aspekter så som exempelvis arbetsmiljön, personligheten och organisationsstyrning.

Syftet med föreliggande studie är att undersöka global arbetstillfredsställelse, arbetsattityder, psykosocial arbetsmiljö och personlighetsegenskapernas samband med varandra. Samt att få kunskap om vad det är som bidrar till en ökad global arbetstillfredsställelse.

Attityder till arbetet

Arbetstillfredsställelse är en av de mest studerade arbetsattityderna i dagens organisationspsykologi (Landy & Conte, 2010). Majoriteten av forskare menar att individen påverkas av arbetet och att individen påverkar arbetet (ibid). Inom vetenskaplig litteratur och forskning används olika definitioner av begreppet arbetstillfredsställelse. Kaufmann och Kaufmann (2010), Spector (1997) och Robbins (2003) definierar arbetstillfredsställelse som individens känsla och upplevelse gentemot sitt arbete och de olika aspekter som rör arbetet. Arbetstillfredsställelse definieras av Landy och Conte (2010), Robbins och Judge (2009) och Johansson (2010) som en stabil känsla eller tro om något, som är specifikt riktad mot exempelvis arbetet. Arbetstillfredsställelse är en del av individens attityd och attityder beskrivs som relativt bestående negativa eller positiva grundläggande inställningar hos individen (Aronsson et al., 2010). Enligt Furnham (2008) är arbetet en stor del av individens liv och individen tenderar att ha naturligt starka attityder mot arbetet. Vidare beskrivs att attityder är funktionella och styr individens beteende. Forskare menar att attityder består av tankar (kognition), känslor (emotion) och beteendeelement (Robbins & Judge, 2009; Taylor, Peplao & Sears, 2006). Tankar består av fakta, kunskap och tro som har samlats genom tidigare erfarenheter. Emotion beskrivs som en bestående känsla mot ett specifikt stimuli, vilket kan ha ett positivt eller negativt innehåll. Beteendet beskriver hur individen reagerar gentemot någonting (ibid). Vidare beskriver Landy och Conte (2010) att arbetstillfredsställelse är ett positivt emotionellt tillstånd som uppstår utifrån individens subjektiva upplevelse av arbetssituationen. De olika aspekterna inom arbetet fyller olika behov en individ kan ha. Det kan exempelvis vara fysisk miljö, lön, arbetskamrater, chefer och arbetsuppgifter. När de behov som en individ anser viktiga är uppfyllda, kan detta leda till ökad arbetstillfredsställelse (ibid). Landy och Conte (2010), Spector (1997) och Robbins och Judge (2009) beskriver att två olika typer av arbetstillfredsställelse har studerats, *global arbetstillfredsställelse* och *specifik arbetstillfredsställelse*.

I föreliggande studie ligger fokus på den globala arbetstillfredsställelsen. Attityder till arbetet definieras som individens stabila tolkning bestående av en kognitiv del, en känslomässig del och ett beteende som är specifikt riktat mot ett objekt, i detta fall arbetet.

Global arbetstillfredsställelse

Spector (1997) förklarar att den globala arbetstillfredsställelsen vanligtvis används för att få fram en grundläggande helhetsbedömning om den allmänna inställningen till hur nöjda individer är med sitt arbete. Global arbetstillfredsställelse har i studier visat sig skifta och inte vara stabil över tid. Spagnoli, Caetano och Santos (2012) undersökte samband mellan arbetstagarnas globala arbetstillfredsställelse och olika arbetsaspekter (arbetet i sig, belöning, ledarskap och arbetsklimat) under en sjuårsperiod. Resultatet pekade på att de olika arbetsaspekterna hade samband med global arbetstillfredsställelse och sambandet med arbetsaspekterna belöning, ledarskap och arbetsklimat ökade över tid medan detta inte gällde sambandet med upplevelsen av "arbetet i sig". Över den mätta sjuårsperioden minskade sambandet mellan arbetstillfredsställelsen och arbetet i sig (ibid).

Specifik arbetstillfredsställelse

Specifik arbetstillfredsställelse handlar om attityder och tillfredsställelse hos individen och dess samband med olika aspekter i arbetet (Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh & Spector, 2009; Landy & Conte, 2010). Det kan t.ex. handla om en arbetstagares attityd till arbetsförhållanden som kommunikation eller lön (Spector, 1997). Hertzberg var bland de första att specificera vad det var i arbetet som bidrog till arbetstillfredsställelse hos individen (Kaufmann & Kaufmann, 2010; Furnham, 1992).

En undersökning gjord av Skalli, Theodossiou och Vasileiou (2008) försökte fastställa omfattningen och betydelsen av den specifika tillfredsställelsen och dess samband med den globala tillfredsställelsen. Resultatet visade att om individen var tillfredsställd med de olika specifika jobbaspekterna var det en viktig bidragande faktor till den globala arbetstillfredsställelsen. Den aspekt som alla deltagare i studien ansåg var viktigast och som bidrog till arbetstillfredsställelse, var arbetet i sig (ibid). Några år senare bekräftade Aletraris (2010) resultatet som tidigare visats av Skalli et al. (2008) att de specifika faktorerna anställningstrygghet, kontroll över arbetet och självständighet hade samband med specifik arbetstillfredsställelse som i sin tur bidrog till en ökad global arbetstillfredsställelse. Några av de aspekter i arbetet som Spector (1997) ansåg var viktiga och som hade starkast samband med arbetstillfredsställelsen visas i tabell 1.

Tabell 1

Återkommande aspekter som hade samband med arbetstillfredsställelse (Spector, 1997).

<ul style="list-style-type: none"> • Arbetet i sig • Chans till utveckling • Feedback 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetskamrater • Rättvis lön • Självbestämmande/autonomi • Utmanande arbetsuppgifter 	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation • Användning av sina färdigheter • Chefen
--	---	---

En individs globala arbetstillfredsställelse och specifika arbetstillfredsställelse kan skilja sig åt, d.v.s. att en individ kan ha en positiv inställning och ha en global arbetstillfredsställelse men kan vara mindre nöjd med de olika specifika aspekterna i arbetet (Spector, 1997).

Fortsättningsvis kommer definitionen av global arbetstillfredsställelse definieras som en känsla riktad mot den helhetsbedömning individen gör av sin arbetsituation och definitionen av specifik arbetstillfredsställelse är tillfredsställelsen till olika specifika aspekter i arbetet.

Forskare (Saari & Judge, 2004; Robbins, 2003; Robbins & Judge, 2009) har påpekat att det finns många studier gjorda kring arbetstillfredsställelse, det finns även andra närstående

begrepp eller aspekter av arbetstillfredsställelse som är intressanta och viktiga att utforska. Förutom generell arbetstillfredsställelse har forskare urskilt bl.a. begreppen arbetsengagemang, organizational commitment och job involvement som delar ur den generella arbetstillfredsställelsen (ibid).

Författarna till denna studie har valt att undersöka begreppen arbetsengagemang, organizational commitment och job involvement för att se sambanden med global arbetstillfredsställelse. Det är även av intresse då det finns få studier kring sambanden mellan attityderna global arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang, organizational commitment och job involvement.

Organizational commitment

Kaufmann och Kaufmann (2010) påvisar att organizational commitment (organisationsengagemang) oftast definieras som arbetstagarens involverande och identifiering med organisationen. Organizational commitment handlar om en förpliktelse och ett engagemang till organisationen som innebär att individen har en stark tro på organisationens mål och arbetar för att nå dem. En individ som känner att han/hon kan identifiera sig med organisationen som han/hon arbetar i tenderar att öka sitt engagemang för organisationen. Individer har en benägenhet att vilja stanna och förbli en del av organisationen när de kan identifiera sig med organisationens mål och värderingar (ibid). Vidare beskriver Jex (2002) organizational commitment som en individs känsla av hängivenhet till organisationen. Meyer och Maltin (2010) beskriver att organizational commitment består av tre delar i en tre-komponentsmodell. Dessa är *affective commitment*, *continuance commitment* och *normative commitment*. Affective commitment innebär till vilken grad individen bryr sig om organisationen, hur individen vill bidra till organisationen och individens inställning till att stanna inom organisationen. Continuance commitment syftar till när en individ stannar i en organisation för att individen har lagt ner mycket tid och ansträngning i arbetet eller har svårighet med att skaffa ett nytt jobb. Det kan bl.a. handla om att individen inte kan få samma lön i ett annat arbete eller känner att år av erfarenhet på arbetsplatsen går förlorad, vid ett eventuellt byte av arbete. Normative commitment definieras som graden av förpliktelse individen känner inför sitt arbete. Exempelvis kan detta vara när en individ funderar på att byta arbete, men känner att den sviker organisationen då de har investerat i individen med exempelvis olika utbildningar och förmåner (ibid).

En studie av Lambert (2004) visade att organizational commitment inte hade något samband med arbetsmiljöaspekterna variation i färdighet, samt självbestämmande. Däremot visades ett indirekt samband mellan aspekterna via global arbetstillfredsställelse.

I denna studie kommer Kaufmann och Kaufmanns (2010) definition av organizational commitment användas, som en individs involverande, identifiering och engagemang gentemot organisationen.

Job involvement

Yurchisin (2007) definierar job involvement som den betydelse den nuvarande arbetssituationen har som en del av individens liv. Job involvement har definierats som individens mentala identifikation med arbetet och dess innehåll, samt individens fysiska närvaro (Rizwan, Khan & Saboor, 2011). Ökad job involvement har visats leda till högre nivåer av arbetstillfredsställelse (Rizwan et al., 2011; Paoline & Lambert, 2011). Till skillnad från arbetstillfredsställelse som är beroende av individens känslor och emotionella tillstånd, är job involvement mer kognitivt orienterad (Aronsson et al., 2010; Bowling, Beehr & Lepisto, 2006). Då job involvement anses vara mer kognitivt orienterad betraktas attityden vara mer stabil och robust över tid till skillnad från arbetstillfredsställelse. Flera författare (Cohen, 1998; Rich, 2007) påpekar att job involvement kan delas in i två aspekter, *involverad i*

aktuella arbetsuppgifter och att vara *involverad i arbetet som princip*. Involvering i aktuella uppgifter handlar om att utförandet av de aktuella arbetsuppgifterna tillfredsställer individens inre motivation och individen får på så vis behovet tillgodosett. Graden av individens involverande i arbetet som princip, betyder hur stor del arbetet har i individens liv. I en studie (Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail & Baker, 2010) visades ett signifikant samband mellan job involvement och känslomässig utmattning. De individer som hade högre grad av mental identifikation (job involvement) med arbetet var mer benägna att uppleva trötthet och känslomässig uttömdhet. I en studie gjord av Brown och Leigh (1996) fann de att en motiverande och involverande arbetsmiljö är relaterat till job involvement.

Job involvement kommer i denna studie definieras enligt Cohen (1998) och Rich (2007) som graden av den nuvarande arbetssituationens betydelse för individen och arbetets betydelse för individens liv i stort.

Arbetsengagemang

Arbetsengagemang definieras som ett positivt tillstånd som karaktäriseras av hög aktivitet, hög identifikation med arbetet och absorption (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Hög aktivitet är upplevelse av energi och mental kraft under ett arbete, viljan att prestera och uthållighet vid bemötande av svårigheter. Hög identifikation präglas av entusiasm, inspiration, stolthet och att anta utmaningar. Absorption innebär att vara koncentrerad och upptagen av sitt arbete. Vidare har forskare visat att arbetsengagemang är relativt bestående över tid (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007; Schaufeli et al., 2002). I en kvantitativ studie (Rich, 2007) undersöktes bl.a. vilka element arbetsengagemang består av. Resultatet av studien visade att arbetsengagemang består av ett fysiologiskt-, ett emotionellt- och ett kognitionselement. Fysiologiska elementet betyder nivå av fysisk energi som läggs ner i arbetet. Emotionselementet förklaras utifrån hur entusiasm, stolthet och fiendskap präglar arbetsengagemanget. Individer har begränsad kapacitet att fokusera på flera saker samtidigt, vilket kognitionselementen innebär. Vidare kom Rich (2007) fram till att arbetsattityderna, arbetsengagemang och job involvement kan antas vara två skilda begrepp som har samband med varandra. För arbetsengagemang består i högre grad av emotions- och beteendeprocesser som leder till entusiastiska och aktivt involverande individer. Däremot har job involvement inte tytt på de emotions- och beteendeprocesser, utan är mer kognitivt riktade (ibid).

En studie gjord av Crawford, LePine och Rich (2010) visade att arbetsengagemang hade ett positivt samband med välmående när arbetsuppgifterna upplevdes som utmanade. Vidare hittade de samband mellan olika arbetsmiljöförhållanden (bl.a. feedback, självbestämmande och variation i färdighet) och arbetsengagemang. Vanam (2009) undersökte arbetsengagemang och dess relation till arbetsförhållanden och personlighetsegenskaper. Resultatet av studien visade att personlighetsegenskapernas inverkan på arbetsengagemang var låg när arbetsmiljön upplevdes god. Vidare fanns ett samband mellan arbetsengagemang och personlighetsegenskapen extraversion när arbetsmiljön upplevdes dålig. Vanam (2009) menar att organisationer bör ha mer fokus på arbetstagarnas arbetsmiljöförhållanden än på att rekrytera rätt individ med "rätt personlighet".

Studie av Langelaan, Bakker, Van Doornen och Schaufeli (2006) visar att arbetsengagerade individer har förmågan att anpassa sig snabbt till olika förändringar i arbetet och har lätt för att skifta mellan olika arbetsuppgifter. Det diskuteras om arbetsengagemang är motsatsen till utbrändhet. En långtidsstudie av Hakanen och Schaufeli (2012) undersökte om utbrändhet och arbetsengagemang kunde förutsäga depression och tillfredsställelse. Studien visade att arbetsengagemang har positiva effekter på individens hälsa och välmående, samt negativt samband med depressiva symptom. Signifikant positivt samband visades mellan utbrändhet och depression. Arbetsengagemang hade signifikant positivt samband med tillfredsställelse.

En förklaring anses vara att de som är engagerade i sina arbeten är sällan utbrända och har de resurser som krävs vid negativa spiraler, för att generellt sett vara välmående. I en studie av Van Wijhe, Peeters, Schaufeli och Van den Hout (2011) visades ett samband mellan arbetsengagemang och en positiv sinnesstämning. Dessutom visade studien att en individ som är engagerad i arbetet slutar att arbeta när individen inte längre finner nöje med arbetsuppgiften. Arbetsengagemang kan även ha negativa konsekvenser för individen då det kan leda till arbetsnarkomani som visades av Van Wijhe et al. (2011) ha samband med negativa sinnesstämningar. Till skillnad från individen som är engagerad i arbetet så arbetar istället arbetsnarkomaner så länge arbete finns att utföra (ibid).

Arbetsengagemang kommer fortsättningsvis definieras utifrån definitionen av Schaufeli et al. (2002) som ett positivt tillstånd som karaktäriseras av hög aktivitet, hög identifikation med arbetet och absorption.

Arbetsmotivation

Landy och Conte (2010) betonar att arbetsmotivation är en ständig återkommande aspekt i diskussionen kring arbetstillfredsställelse. Motivationsteorierna utgår från känslan av tillfredsställelse eller känslan av missnöje som syftar på att dessa känslor leder till strävanden att höja känslan av tillfredsställelse respektive minska missnöje. Motivation förklaras av Robbins och Judge (2009) som drivkrafter inom individen som orsakar olika beteenden, vilket genererar i att en individ agerar på ett visst sätt.

Äldre motivationsteorier, t.ex. Maslows behovsteori har som utgångspunkt att vi strävar efter att tillfredsställa olika grundläggande behov (Landy & Conte, 2010; Johansson, 2010). Maslows behovsteori utgår ifrån de fyra grundbehoven: fysiologiska behov, behov av säkerhet och trygghet, behov av grupp tillhörighet och kärlek, behov av erkännande och självkänsla, som ska tillgodoses för att nå det slutliga behovet av självförverkligande (Landy & Conte, 2010; Johansson, 2010).

Till skillnad från äldre motivationsteorier som är hierarkiskt uppbyggda menar moderna motivationsteorier att en individ inte behöver uppfylla de grundläggande behoven för att känna självförverkligande och tillfredsställelse av ett uppfyllt mål (Locke, 1994). Vidare menar Locke (1994) att hur stark motivationen är, indikeras av aktivitetens *riktning*, *intensitet* och *uthållighet*. Motivationen påverkas av tankeverksamhet som handlar om målets värde, strategier för att nå målet och förväntan om att kunna nå målet (ibid).

Arbetsmotivation kommer i föreliggande studie definieras enligt Locke (1994) som drivkrafter som styr aktivitetens riktning, intensitet och uthållighet mot ett mål.

Psykosocial arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse

Begreppet *psykosocial arbetsmiljö* inkluderar de arbetets alla sociala relationer och syftar på de psykiska reaktionerna som uppstår i en social struktur. Lenneer-Axelsson och Thylefors (2005) pratar om ett ömsesidigt samspel där individen med sina handlingar påverkar sin omgivning, som i sin tur påverkar individen. Det var under slutet av 1930-talet och början av 40-talet som intresset för de sociala aspekterna i arbetet ökade. Det var inte förrän på 70-talet som begreppet psykosocial arbetsmiljö myntades och blev ett nyckelord inom arbetsmiljölagstiftningen (ibid). Eriksson och Larsson (2009) beskriver att det inom forskningen för den psykosociala arbetsmiljön finns två dominerande perspektiv: *kvalifikationsperspektivet* och *stressperspektivet*. Inom kvalifikationsperspektivet studeras arbetets krav på individen och arbetets betydelse för individens utveckling. Stressperspektivet fokuserar på de stressreaktionerna som ett arbete kan framkalla hos individen. Lenneer-Axelsson och Thylefors (2005) förklarar att begreppet och definitionen av psykosocial arbetsmiljö har utvidgats och utvecklats över tid då forskning genererat i en ökad kunskap.

Stressforskarna Karasek och Theorell (1990) utarbetade en modell som beskriver viktiga komponenter i den psykosociala arbetsmiljön med avsikt att kunna förutsäga arbetsrelaterad stress. Modellen består av tre dimensioner: *psykiska krav*, *kontroll över arbetet* (handlingsutrymmet) och *socialt stöd* (fungerar som en positiv faktor då balansen mellan kraven och kontroll är bristfällig). Modellen betonar vikten i att ha en bra balans mellan de *psykiska kraven* och *kontrollen*, obalans kan resultera i minskad arbetstillfredsställelse och ohälsa. Det sociala stödet menar Karasek och Theorell (1990) har ett samband med arbetstillfredsställelse och låga psykologiska påfrestningar, då det sociala stödet har en buffrande och stärkande effekt på individen. Modellen har fått mycket stöd men även kritik i forskning kring psykosocial arbetsmiljö (Aronsson et al., 2010; Hintsanen, Hintsanen, Widell, Kivimäki, Raitakari, & Keltkangas-Järvinen, 2011; Ylipaavalniemi, Kivimäki, Elovainio, Virtanen, Keltkangas & Vahterab, 2005). En studie som kritiserade krav och kontrollmodellens förutsägbarhet utfördes av Beehr, Glaser, Canali och Wallwey (2011) med syfte att undersöka sambanden av krav, kontroll och psykologisk belastning. I studien ingick 115 stycken arbetstagare från ett produktionsföretag. Författarna fokuserade på åtta olika aspekter: övervaknings krav, problemlösnings krav, tidskrav, kontroll, autonomi, psykisk påfrestning, övergripande arbetsglädje och avsikten att sluta. Resultatet visade att det inte fanns några signifikanta samband mellan de åtta aspekterna (övervaknings krav, problemlösnings krav, tids krav, kontroll, autonomi, psykisk påfrestning, övergripande arbetsglädje och avsikten att sluta) med variabelerna krav, kontroll och psykologisk belastning (ibid).

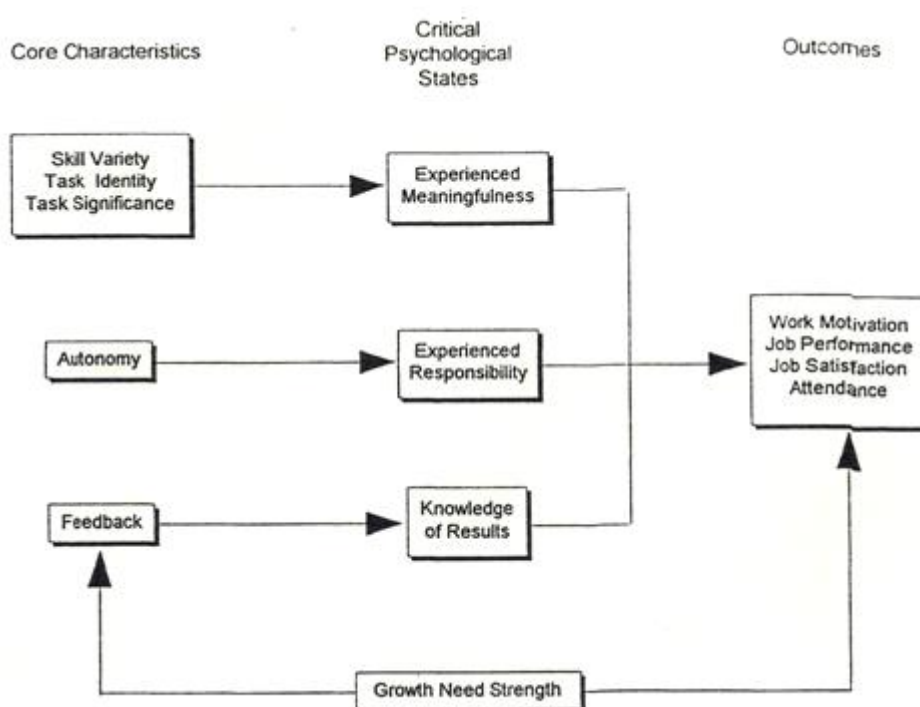
En modell som har till syfte att undersöka olika aspekter i arbetet och som enligt Spector (1997) är den mest inflyttningsrika är Hackman och Oldhams *The Job Characteristics Model* (arbetskaraktäristiska modellen), se figur 1. Hackman och Oldham (1976) utvecklade en modell som förklarar vilka arbetsaspekter som bidrar till motivation och arbetstillfredsställelse. Modellen tar hänsyn till individers olikheter och behov, för att på så sätt matcha person till arbetet, som strävar efter att göra bra ifrån sig eftersom arbetet är personligt tillfredsställande.

Enligt modellen (figur 1) är fem grundläggande förhållanden i arbetet avgörande för att skapa ett motiverande arbete. *Variation i färdigheter*, aspekten syftar till vilken grad arbetstagaren kan använda sig utav sina olika förmågor, färdigheter och kunskaper samt möjlighet till utveckling inom dem. *Uppgiftsidentitet*, aspekten avser arbetstagarens möjlighet att utföra en hel och avslutad uppgift, att få vara med i hela processen. *Uppgiftsbetydelse*, handlar om till vilken grad arbetstagaren uppfattar sitt arbete som meningsfullt och ser en större mening med det arbete hon/han utför. *Autonomi/självbestämmande* är en central aspekt i resonemanget om motivationsskapande arbeten. Det handlar om till vilken grad individen har kontroll och självständighet i arbetet då detta leder till att individen upplever att arbetsresultatet kommer utifrån hans/hennes ansträngningar. Detta leder till att individen känner ansvar för det egna arbetsresultatet. Brist på kontroll kan resultera i avvikande beteenden. *Feedback* syftar till vilken grad arbetstagaren får information ifrån kollegor och chefer om hur de upplever individens arbetsutförande, arbetsresultat och framsteg. Detta motiverar och hjälper individen att lära sig utav sina erfarenheter för att exempelvis kunna förbättra något i utförandet till nästkommande uppgift (Hackman & Oldham, 1976).

När de fem grundläggande dimensionerna (variation i färdigheter, uppgiftsidentitet, uppgiftsbetydelse, autonomi och feedback) är närvarande i individens arbete leder de till olika psykologiska tillstånd (se figur 1). De tre första dimensionerna (variation i färdigheter, uppgiftsidentitet och uppgiftsbetydelse) utgör tillsammans en känsla av *meningsfullhet* hos individen. Uppfyllda de tre första dimensionerna upplever individen att arbetet är viktigt och värt att utföra. En individ kan dock känna meningsfullhet med arbetet även om inte alla dimensionerna värderas högt. Autonomi/självbestämmande i arbetet leder till en känsla av

ansvar hos individen, att individen själv har ansvaret för det utförda och icke utförda arbetet. Feedback leder till *kunskap om det egna arbetsresultatet*, där individen blir motiverad av att få vetskap om arbetsprestationen, vilket genererar i positiva känslor vid väl utfört arbetet och negativa känslor vid mindre väl utfört arbete (Hackman & Oldham, 1976). Hackman och Oldham ansåg att när de tre psykologiska tillstånden, meningsfullhet, kunskap om arbetsresultatet och ansvar är närvarande och tillfredsställda genererar detta i en inre motivation hos individen, vilket leder till ökad arbetstillfredsställelse.

Hackman och Oldham (1976) belyste även att arbetet påverkas av en "moderator", som kallas *growth need strength*. Individer har olika förutsättningar att ta vara på de möjligheter som ett väl utformat arbete medför. Growth need strength syftar till att alla individer har olika behov av utveckling. Ett arbete med hög motivationspotential karaktäriseras av hög grad av frihet, självbestämmande och personlig utveckling, dessa möjligheter uppskattas inte av alla individer. Individen som i sitt arbete vill prestera väl, utveckla sig själv och sina förmågor har ett starkt utvecklingsbehov enligt Hackman och Oldham (1976).



Figur 1. Oldham och Hackmans arbetskaraktäristiska modell (1976, s. 256).

Den arbetskaraktäristiska modellen har genom olika studier kritiserats och ifrågasatts, men även fått stöd från många forskare. En studie gjord av Brown (2002) med syfte att undersöka sambandet mellan arbetstillfredsställelse och arbetsmotivation, samt undersöka arbetsaspekters eventuella samband med dessa gav stöd åt den arbetskaraktäristiska modellen. För att mäta graden av arbetstillfredsställelse och arbetsmotivation användes bland annat Hackman och Oldhams Job Diagnostic Survey. Resultatet i studien visade att de fem grundläggande aspekterna (*variation i färdigheter, uppgiftsidentitet, uppgiftsbetydelse, autonomi och feedback*) i den arbetskaraktäristiska modellen hade samband med deltagarnas motivation. Resultatet visade även ett samband mellan arbetstillfredsställelse och att ha sociala interaktioner med arbetskamrater. Det som deltagarna värderade i arbetet var:

arbetsmiljön, utmaning, kreativitet, ha respekt för kunskap och självbestämmande vilka alla är arbetskaraktärer i Oldham och Hackmans arbetskaraktäristiska modell (ibid).

Resultatet av Brown (2002) visade även att deltagarna med lägre arbetstillfredsställelse hade samband med lägre nivåer av arbetsmotivation.

Mirza (2005) genomförde en studie med syfte att undersöka arbetstillfredsställelse utifrån den arbetskaraktäristiska modellen. Studien gav stöd åt Hackman och Oldhams teori då alla arbetsmiljöaspekter hade samband med specifik arbetstillfredsställelse. Dock visade variation i färdigheter, uppgifts betydelse och feedback också på starka positiva samband med global arbetstillfredsställelse (ibid).

Även om den arbetskaraktäristiska modellen är mer än 30 år gammal menar många av dagens forskare att den fortfarande influerar och har en central roll i dagens forskning (Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007; Pierce, Jussila & Cummings, 2008). Hackman och Oldham (1980) utvecklade den arbetskaraktäristiska modellen med ytterligare en aspekt "*dealing with others*". De definierade den som graden av möjlighet för den anställde att interagera och samarbeta med medarbetarna. De sociala aspekterna i arbetet har visat sig i studier ha signifikanta samband med välbefinnande på arbetet och med diverse arbetsutfall som exempelvis arbetstillfredsställelse (Humphrey et al., 2007; Pierce et al., 2008). I en omfattande meta- analys gjord av Humphrey et al. (2007) undersöktes Hackman och Oldhams modell och olika tillägg som exempelvis socialt stöd. Resultatet gav stöd åt den arbetskaraktäristiska modellens fem grundläggande aspekter och dess samband med arbetstillfredsställelse, men även att de sociala aspekterna visade på likvärdiga signifikanta samband med arbetstillfredsställelse. Författarna ansåg att Hackman och Oldhams fem aspekter och de sociala aspekterna kompletterade varandra på så vis att de kunde förklara variationen i arbetstillfredsställelsen. De sociala aspekterna författarna ansåg var viktiga för individen på arbetet var; *ömsesidigt beroende, feedback från andra och socialt stöd både på och utanför arbetet* (Humphrey et al., 2007).

I föreliggande studie definieras psykosocial arbetsmiljö som samspelet mellan individen och den omgivning hon befinner sig i utifrån Hackman och Oldhams arbetskaraktäristiska modell, med tillägget *dealing with others* som vi valt att benämna som socialt stöd som visat sig ha ett signifikant samband med individens arbetstillfredsställelse.

Personlighet och arbetstillfredsställelse

Att studera människors personlighet har länge intresserat forskare, viljan är stark att finna olika orsaker och faktorer som kan förklara hur människor fungerar socialt och psykiskt. Det är de individuella skillnaderna och likheterna i beteenden som studerats, för att hitta mönster som kan hjälpa till att beskriva en individ (Costa & McCrae, 1999). Inom organisationspsykologin har denna forskning alltid haft en central plats. Kan vi mäta personligheten för att se hur väl individen kommer trivas med ett visst arbete eller hur väl lämpad en person är? Vilka personliga egenskaper kategoriserar människor med kompetens för olika arbeten? Det är bara några få exempel på frågor som forskare inom organisationspsykologin försöker besvara med hjälp av personlighetspsykologin (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Robbins och Judge (2009) menar att individens personlighet är en av faktorerna som påverkar arbetstillfredsställelsen. Adrian Furnham är en av de mest inflyttningsrika forskare inom organisationspsykologin, han betonar vikten i att studera de individuella skillnaderna och personligheten. Furnham (1992) menar att de individuella skillnaderna i personligheten kan förutsäga flertalet arbetsrelaterade beteenden så som sjukfrånvaro, olyckor och arbetstillfredsställelse. Det är därför av intresse att i föreliggande studie undersöka personlighetsegenskapernas samband med global arbetstillfredsställelse.

Hugo Münsterberg intresserade sig för hur ett och samma stimuli kan upplevas olika beroende på våra individuella skillnader (Kaufmann & Kaufmann, 2010; Landy & Conte,

2010). En individs personlighet är komplex och det finns otaliga definitioner på begreppet personlighet. Dagens forskare inom personlighetspsykologi beskriver personligheten som olika bestående karaktäristiska mönster och kännetecken som individen har vad det gäller känslor, tankar och beteenden (Furnham, 1992; Costa & McCrae, 1999).

Studier som undersökt sambandet mellan personlighet och arbetstillfredsställelse har ofta haft olika fokus och undersökt olika saker. Studierna har bland annat studerat olika länder, olika kön och olika yrkesgrupper samt att urval och deltagarantalet har varit av stor varians vilket innebär att det är svårt att urskilja hur stor inverkan personlighetsegenskaperna har för individens upplevda arbetstillfredsställelse (Bruk-Lee et al., 2009; Judge et al., 2002; Barrick & Mount, 1991). Det finns många variabler i arbetet som hypotetiskt skulle kunna påverka individen arbetstillfredsställelse.

Enligt Barrick och Mount (1991) är dagens forskare relativt överens om att det finns fem grundläggande personlighetsegenskaper: extraversion, samvetsgrannhet, vänlighet, öppenhet och neuroticism. Under 1980-talet utarbetade Costa och McCrae en modell utifrån de fem egenskaperna, som kommit att kallas femfaktorsmodellen (Bertelsen, 2006/2007). Femfaktorsmodellens egenskaper anses inom individen vara stabila över tid d.v.s. att en person bibehåller samma personlighetsprofil som karaktäriserats av de fem faktorerna över en lång tid. Enligt modellen kan personligheten beskrivas utifrån de fem olika personlighetsdimensioner som i sin tur har 6 stycken olika underliggande personlighetsdrag, där individer ligger på olika nivåer på de fem dimensionsskalorna i modellen (Barrick & Mount, 1991; Costa & McCrae, 1992a).

Extraversion avser omfattningen och intensiteten av en persons mellanmännsliga intresse. Individer med höga värden på denna dimension beskrivs som utåtriktade, sociala, aktiva, optimistiska och upplever ofta positiva emotionella tillstånd. Låga värden i extraversion kännetecknar individer som är reserverade, lugna, inåtvända, tillbakadragna och som har färre sociala relationer, denna motsats till extraversion kallas introvert (Barrick & Mount, 1991; Costa & McCrae, 1992a). *Samvetsgrannhet* innebär individens grad av tålmodighet och motivation i målinriktat beteende. Individer med höga värden av samvetsgrannhet beskrivs ofta som självdisciplinerade, hårt arbetande, målorienterade, pålitliga och pliktrogna. Individen med låga värden av samvetsgrannhet karaktäriseras som oambitiösa, oorganiserade, opålitliga och lata (Barrick & Mount, 1991; Costa & McCrae, 1992a). *Vänlighet* består av individens strävan efter goda och välbalanserade relationer med omgivningen. Individen med höga värden av vänlighet beskrivs ofta som charmig, sympatisk, förlåtande, samarbetsvillig och hjälpsam. Personer med låga värden i vänlighet karaktäriseras som fientliga, egoistiska, hämndlystna och konfliktorienterade (Barrick & Mount, 1991; Costa & McCrae, 1992a). *Öppenhet* innebär till vilken grad en individ söker efter omväxling, är öppen för nya erfarenheter, intryck och viljan att utforska det okända. Individer med höga värden inom öppenhet beskrivs som fantasifulla, nyfikna, originella och otraditionella. Personer med låga värden kategoriseras som konservativa, jordnära och med snävare intressen (Barrick & Mount, 1991; Costa & McCrae, 1992a). Dimensionen *Neuroticism* mäter den emotionella stabiliteten. Individer med höga värden av neuroticism uppfattas ofta som osäkra, ledsna, oroliga, nervösa, har svårigheter med att hantera stressiga situationer och har generellt en negativ inställning. Låga värden i faktorn kategoriserar personer som är lugna, avslappnade, emotionellt stabila och trygga i sig själva (Barrick & Mount, 1991; Costa & McCrae, 1992a).

En meta-analys gjord av Judge, Heller och Mount (2002) där 135 olika studier ingick visade att egenskaperna i femfaktorsmodellen hade samband med arbetstillfredsställelse. Resultatet visade att extraversion, samvetsgrannhet och neuroticism hade de högsta sambanden med arbetstillfredsställelse. Låga värden i neuroticism, således individer med emotionell stabilitet och individer med höga värden i extraversion visades ha starka samband med arbetstillfredsställelse. De menar att emotionell stabilitet (låg neuroticism) och

extraversion är grundpelare till den ”glada personligheten”. Faktorerna hos extroverta och emotionellt stabila individer är de som bidrar till att en individ är glad och nöjd med livet menar Judge et al. (2002), vilket är detsamma som leder till att en individ är nöjd och glad i arbetet.

Judge, Heller och klinger (2008) och Barrick och Mount (1991) fann signifikanta samband mellan extraversion, samvetsgrannhet, neuroticism och arbetstillfredsställelse. Barrick och Mount (1991) ansåg att de utifrån studien kunde dra slutsatsen att samvetsgrannhet är viktigt inom alla yrken och är en egenskap som leder till bra arbetsprestation och arbetsframgång. Bruk-Lee et al. (2009) bekräftar tidigare studier genom att deras resultat visade att extraversion, samvetsgrannhet och neuroticism hade de högsta signifikanta sambanden med arbetstillfredsställelse.

Utifrån de tidigare nämnda forskningsresultaten (Judge et al., 2008; Barrick & Mount, 1991; Bruk-Lee et al., 2009) kommer författarna till denna studie endast fokusera på tre personlighetsegenskaper ur femfaktorsmodellen, *extraversion*, *samvetsgrannhet* och *neuroticism*. Då dessa tre egenskaper har visats i flertalet studier ha starka korrelationsvärden med arbetstillfredsställelse.

Syfte

Syftet med föreliggande studie är att få kunskap om den upplevda psykosociala arbetsmiljön respektive personliga egenskaper har samband med global arbetstillfredsställelse, dessutom vilken av de aspekterna som har det största sambandet med global arbetstillfredsställelse.

Syftet är även att få ökad kunskap om vad det är som bidrar till de utvalda arbetstagarnas globala arbetstillfredsställelse.

Frågeställningar

- Finns det samband mellan aspekterna global arbetstillfredsställelse, den psykosociala arbetsmiljön och individens personlighetsegenskaper?
- Vilken av faktorerna personlighetsegenskaper och psykosocial arbetsmiljö, har störst samband med global arbetstillfredsställelse?
- Har arbetsattityderna job involvement, arbetsengagemang och organizational commitment samband med individens personlighetsegenskaper, global arbetstillfredsställelse och den psykosociala arbetsmiljön?

Metod

Deltagare

I undersökningen ingår 106 arbetstagare inom verkstadsindustrin från ett mellanstort företag i södra Sverige. Antalet som deltog i studien var 74 st. (N=74), där med konstateras ett bortfall på 30 %, bl.a. p.g.a. sjukfrånvaro och ofullständigt ifyllda enkäter. Deltagarnas ålder varierar, 28,4% var mellan 20-40 år och 71,6% var 40 år eller äldre. Deltagarna arbetar i skift, 78,4% arbetar dag (06.00- 14.00) samt kväll (14.00- 22.00) och 21,6% arbetar natt (22.00- 06.00). Arbetstagarna arbetar i skift varannan vecka dag och varannan kväll, medan de som arbetar natt jobbar endast natt. I samråd med organisationen bestämdes urvalsgruppen och blev därmed ett bekvämlighetsurval och även ett tillgänglighetsurval. I organisationen är majoriteten av arbetstagarna män och därför uteslöts frågan om kön för att minimera risken för att individers enskilda svar skulle kunna identifieras. Deltagarnas anställningstid varierar, 18,9% av deltagarna har arbetat 0-5 år, 14,9% av deltagarna har arbetat 6-10 år, 12,2% av deltagarna har arbetat 11-15 år, 5,4 % antalet deltagarna har arbetat 16-20 år, 21,6% antalet deltagarna har arbetat 21-25 år och 27 % av deltagarna har arbetat mer än 25 år inom organisationen.

Material

Denna kvantitativa undersökning bygger på en enkät med 53 påståenden som har skapats utifrån frågeformulären QPS Nordic (Dallner, Lindström, Elo, Skogstad, Gamberale, Hottinen, Knardahl & Ørhede, 2000), personalbarometer (2005) och Spector (1997), frågor utifrån en förkortad version av Costa och McCraes (1992b) NEO Personality Inventory, samt egenkomponerade frågor inspirerade av tidigare nämnda frågeformulär. Frågeformuläret inleds med en kort presentation om studiens syfte och olika etiska förhållningssätt. Därefter följer tre demografiska frågor rörande ålder, anställningstid och skift. Frågeformuläret är indelat i två avsnitt varav ”upplevelse av arbetet” som mäter arbetstillfredsställelse och den psykosociala arbetsmiljön, respektive ”allmänna personliga förhållningssätt” som mäter de personliga egenskaperna. I frågeformuläret användes tre olika 5-gradiga lickert skalor. Ett av svarsalternativen bestod av ”stämmer precis”, ”stämmer till stor del”, ”stämmer till viss del”, ”stämmer till liten del” och ”stämmer inte alls”. Den andra svarsvarianten är ”mycket ofta/alltid”, ”ganska ofta”, ”ibland”, ”ganska sällan” samt ”mycket sällan/aldrig”. I den tredje skalan användes svarsalternativen ”instämmer helt och hållet”, ”instämmer”, ”varken eller”, ”instämmer inte” och ”instämmer inte alls”. I de tre olika svarsskalorna används ’1’ som ett lägsta värde och ’5’ är det högsta värdet.

Påståenden med omvända svarsalternativ ur avsnittet ”upplevelse av arbetet” är 1,11,16,18,31,34,35,38. De omvända svarsalternativen på avsnittet ”allmänna personliga förhållningssätt” är 2,4,7,9,11,13,15.

Påståenden 15,16,25,37 är tagna ur personalbarometer (2005). Ur QPS Nordic (Dallner et al., 2000) är följande påståenden tagna 3,10,14,18,26,29,30,31,33. Av Spector (1997) är påståenden 1,4,5,6,8,17,19,24,38 tagna. De sista 15 påståenden berör personliga egenskaperna neuroticism (15,3,6,9,12), extraversion (1,4,7,10,13), samt samvetsgrannhet (2,5,8,11,14) och är direkt tagna utifrån Costa och McCraes NEO Personality Inventory (Costa & McCrae, 1992b). Egna påståenden som är inspirerade och framtagna utifrån QPS Nordic (Dallner et al., 2000) och personalbarometer (2005) är 2,7,9,11,12,13,20,21,22,23,27,28,32,34,35,36.

Påståendena är grupperade utifrån aspekter. Påståendena inom respektive grupp adderades för att få ett sammanfattningsvärde för gruppen. *Variation i färdigheter* består av påståendena 12,22,30,35,38. *Uppgiftsidentitet* innehåller påståendena 1,13,23,31. *Uppgiftsbetydelse* berör påståendena 2,14,24,36. *Autonomi/självbestämmande* innehåller påståendena 3,15,25,32. *Feedback* berör påståendena 4,16,37. *Socialt stöd* berör påståendena 5,17,18,26,33. *Arbetstillfredsställelse* innehåller påståendena 6,7,19. *Job involvement* berör påståendena 8,20,27. *Arbetsengagemang* innehåller påståendena 9,21,28. *Organizational commitment* berör påståendena 10,11,29,34. Se frågeformuläret i bilaga 1.

De sex aspekterna i den psykosociala arbetsmiljön undersöktes enskilt och summerades även som en egen variabel för att kunna mäta en generell uppfattning och kunna se samband mellan de psykosociala arbetsförhållandena, den globala arbetstillfredsställelsen, attityderna och personlighetsegenskaperna.

Ett Cronbach's alpha test har genomförts för att kontrollera frågornas reliabilitet dvs. om frågorna i en variabel mäter samma sak. Ett värde på över 0,70 anses vara god då det indikerar på en hög reliabilitet.

Tabell 2

Visar värden i Cronbach's alpha testet, N= antal frågor i respektive variabel.

	Cronbach's alpha	N
1. Psykosocial arbetsmiljö	0,77	25
2. Global arbetstillfredsställelse	0,80	3
3. Job involvement	0,62	3
4. Arbetsengagemang	0,71	3
5. Organizational commitment	0,28	4

Procedur

Via mail kontaktades den utvalda organisationens personalansvariga, med förfrågan om ett samarbete. Organisationen visade intresse för att genomföra en arbetspsykologisk undersökning bland personalen. Tillsammans med personalansvariga inom organisationen diskuterades det fram intressanta aspekter att mäta. Innan enkätundersökningen genomfördes en pilotstudie, där 4 personer fick genomföra formuläret. Syfte med pilotstudien var att kontrollera frågorna och påståendenas tydlighet, för att se så att inte enkäten var svår att förstå och hur lång tid den tog att besvara. Efter genomförandet av pilotstudien togs ett påstående bort då det var en upprepning, samt korrigerades några språkliga fel och svåra formuleringar. Innan enkätundersökningen ägde rum fick deltagarna skriftlig information om studiens syfte, om författarna och när själva studien skulle äga rum. Enkätundersökningen ägde rum onsdagen den 21 november 2012. Enkäterna delades ut personligen till deltagarna. Då deltagarna arbetade skift besvarades enkäterna vid två separata tillfällen under samma dag. Vid genomförandet av enkäterna fanns två separata rum till förfogande för deltagarna, men de flesta valde att genomföra enkäten vid respektive arbetsstation. Observatörer fanns på plats för att besvara på eventuella frågor och funderingar om undersökningen. Deltagarna lade frågeformuläret i en förseglad låda när de var färdiga, för att deltagarna skulle känna sig trygga med att svaren blev konfidentiella.

Etik

Deltagarna blev i samband med enkätundersökningen informerade om syftet med undersökningen och vilka villkor som gällde. Deltagarna informerades om att undersökningen var frivillig och att svaren skulle behandlas konfidentiellt. Därmed får ingen reda på vad någon annan specifik individ har svarat. Ingen personlig information, som kan kopplas ihop med en individ kommer att behandlas under studiens gång. När uppsatsen redovisas, presenteras inga individuella resultat och de resultat som nämns är konfidentiella. Det gäller presentation på Högskolan i Halmstad, samt inom organisationen som undersökningen berör.

Analys

Statistiska analyser genomfördes av enkätsvaren med hjälp av SPSS 20. Studien är en korrelationsstudie, för att undersöka samband mellan undersökningens olika variabler. Beroendevariabeln är arbetstillfredsställelse för att se eventuella samband med variablerna personlighetsegenskaper, den psykosociala arbetsmiljön och arbetsattityderna (job involvement, arbetsengagemang och organizational commitment). Pearsons korrelationskoefficient (r) användes för att mäta variablernas samvariation, d.v.s. hur starka sambanden var mellan de utvalda variablerna (Borg & Westerlund, 2006). I denna korrelationsstudie valdes det kritiska signifikantvärdet 0,05, d.v.s. att det endast är 5 % risk att det observerade sambandet beror på slumpen.

För att se skillnader och likheter mellan variablerna användes aritmetiska medelvärdet (medelvärde) som är det mesta använda i större populationer (Borg & Westerlund, 2006). I studien användes standardavvikelse som är ett mått på spridningen i de olika värdena i populationen, för att se hur deltagarna avviker ifrån medelvärdet. Cronbachs alpha test användes för att kontrollera att påståendena i samma variabel mätte samma sak.

Resultat

Den globala arbetstillfredsställelsens samband med individens personlighetsegenskaper, arbetsattityderna och den psykosociala arbetsmiljön.

Tabell 3 visar korrelationerna mellan de olika undersökta variablerna. Ingen av de tre personlighetsvariablerna visade något signifikant samband med global arbetstillfredsställelse.

Arbetsstillfredsställelse har däremot ett starkt signifikant samband med den psykosociala arbetsmiljön. Desto högre värden i variabeln psykosocial arbetsmiljö desto högre värden i variabeln global arbetsstillfredsställelse.

Alla tre personlighetsegenskaper har signifikanta samband med den psykosociala arbetsmiljön. Neuroticism har en negativ korrelation med den psykosociala arbetsmiljön; ju högre värde individen har i neuroticism desto mer ökar individens misstrivsel med den psykosociala arbetsmiljön.

Personlighetsegenskapen extraversion korrelerar signifikant positivt med den psykosociala arbetsmiljön. Ju högre värden i variabeln extraversion ju högre värden i den psykosociala arbetsmiljö variabeln.

Personlighetsegenskapen samvetsgrannhet har det starkaste signifikanta korrelationsvärdet med den psykosociala arbetsmiljön. Ju högre värden en individ har i personlighetsegenskapen samvetsgrannhet desto mer tillfredsställd är individen med den psykosociala arbetsmiljön.

Tabell 3

Sambanden mellan global arbetsstillfredsställelse, personlighetsegenskaper och de sammanlagda aspekterna av psykosocial arbetsmiljö. (n=74).

	AT	PSA	N	E	S
1. Arbetsstillfredsställelse (AT)	-				
2. Psykosocial arbetsmiljö (PSA)	,656**	-			
3. Neuroticism (N)	-,089	-,374**	-		
4. Extraversion (E)	,185	,263*	-,395**	-	
5. Samvetsgrannhet (S)	,199	,479**	-,363**	,220	-

*p<0,05, **p<0,001

Tabell 4 visar de olika korrelationerna mellan samtliga psykosociala arbetsmiljöaspekter och de tre personlighetsegenskaperna neuroticism, extraversion och samvetsgrannhet, samt korrelationen med arbetsstillfredsställelse och de olika psykosociala arbetsmiljöaspekterna.

Aspekterna uppgiftsbetydelse och variation i färdigheter är aspekterna i den psykosociala arbetsmiljön som har starkast signifikanta korrelationer med den globala arbetsstillfredsställelsen. Aspekterna socialt stöd, uppgiftsidentitet och självbestämmande har även de starka korrelationer med arbetsstillfredsställelse. Feedback är den psykosociala arbetsmiljöaspekt som inte uppvisar några signifikanta korrelationer med den globala arbetsstillfredsställelsen.

De olika personlighetsegenskaperna korrelerar olika starkt med respektive psykosocial arbetsmiljöaspekt. Neuroticism korrelerar signifikant negativt med psykosociala arbetsmiljöaspekterna variation i färdighet och uppgiftsidentitet.

Vad det gäller personlighetsegenskapen extraversion finns en positiv signifikant korrelation med de psykosociala arbetsmiljöaspekterna, variation i färdighet och uppgiftsbetydelse. Den personlighetsegenskap som har visat sig ha flest korrelationer med de psykosociala arbetsmiljöaspekterna i studien är samvetsgrannhet. Personlighetsegenskapen samvetsgrannhet korrelerar signifikant positivt med uppgiftsbetydelse, självbestämmande, variation i färdigheter och uppgiftsidentitet. Starkaste korrelationen med samvetsgrannhet har aspekten uppgiftsbetydelse. Ingen av de tre personlighetsegenskaperna uppvisade några signifikanta korrelationer med den psykosociala arbetsmiljöaspekten feedback.

Tabell 4

Sambanden mellan global arbetstillfredsställelse, personlighetsegenskaper, aspekterna i den psykosociala arbetsmiljö och den sammanlagda psykosociala arbetsmiljön. (n=74).

(N= neuroticism, E= extraversion, S= samvetsgrannhet, AT= global arbetstillfredsställelse)

	AT	N	E	S
1. Psykosociala arbetsmiljön	,656**	-	-	-
2. Variation i färdigheter	,565**	-,320**	,332**	,331**
3. Uppgiftsidentitet	,389**	-,360**	,107	,256*
4. Uppgiftsbetydelse	,584**	-,204	,294*	,418**
5. Självbestämmande	,343**	-,219	,068	,382**
6. Feedback	,277	-,010	,142	,197
7. Socialt stöd	,401**	-,219	,144	,213

*p<0,05, **p<0.001

Resultaten i tabell 3 visade att det inte fanns några signifikanta korrelationer mellan global arbetstillfredsställelse och de tre personlighetsegenskaperna. Däremot visar resultatet i tabell 5 signifikanta positiva korrelationer mellan personlighetsegenskaperna extraversion och samvetsgrannhet med arbetstillfredsställesens komponenter job involvement och arbetsengagemang. De högsta positiva korrelationsvärdena har personlighetsegenskaperna extraversion och samvetsgrannhet med attityden job involvement. De tre arbetsattityderna korrelerar signifikant med den globala arbetstillfredsställelsen. Det betyder att högre värden av attityderna job involvement, arbetsengagemang eller organizational commitment leder till högre nivåer av global arbetstillfredsställelse. Starkast korrelation med global arbetstillfredsställelse har job involvement och arbetsengagemang följt av organizational commitment.

Tabell 5

Sambanden mellan personlighetsegenskaperna, de tre olika arbetsattityderna och global arbetstillfredsställelse. (n=74). (N= neuroticism, E= extraversion, S= samvetsgrannhet, AT= global arbetstillfredsställelse).

	N	E	S	AT
1. Job involvement	-,231	,322**	,369**	,769**
2. Arbetsengagemang	-,165	,319**	,336**	,780**
3. Organizational commitment	-,133	,050	,209	,496**

*p<0,05, **p<0.001

Tabell 6 visar korrelationerna mellan samtliga psykosociala arbetsmiljöaspekter och de tre arbetsattityderna job involvement, arbetsengagemang och organizational commitment. Arbetsengagemang är den attityd som korrelerar signifikant positivt med samtliga psykosociala arbetsmiljöaspekter. De starkaste korrelationerna med arbetsengagemang har uppgiftsbetydelse, uppgiftsidentitet och variation i färdigheter.

Attityden job involvement korrelerar signifikant positivt med samtliga psykosociala arbetsmiljöaspekter utom aspekten feedback. Uppgiftsbetydelse, variation i färdigheter och uppgiftsidentitet är de psykosociala arbetsmiljöaspekter som har de starkaste korrelationerna till job involvement. Korrelationen mellan job involvement och uppgiftsbetydelse är den starkaste av samtliga korrelationer mellan de tre attityderna och alla psykosociala arbetsmiljö aspekterna.

Organizational commitment uppvisar signifikanta positiva korrelationer med samtliga psykosociala arbetsmiljöaspekter förutom feedback. Variation i färdigheter är den aspekt som har den starkaste korrelationen till organizational commitment och är även den attityd som har de svagaste korrelationerna med samtliga psykosociala arbetsmiljöaspekter.

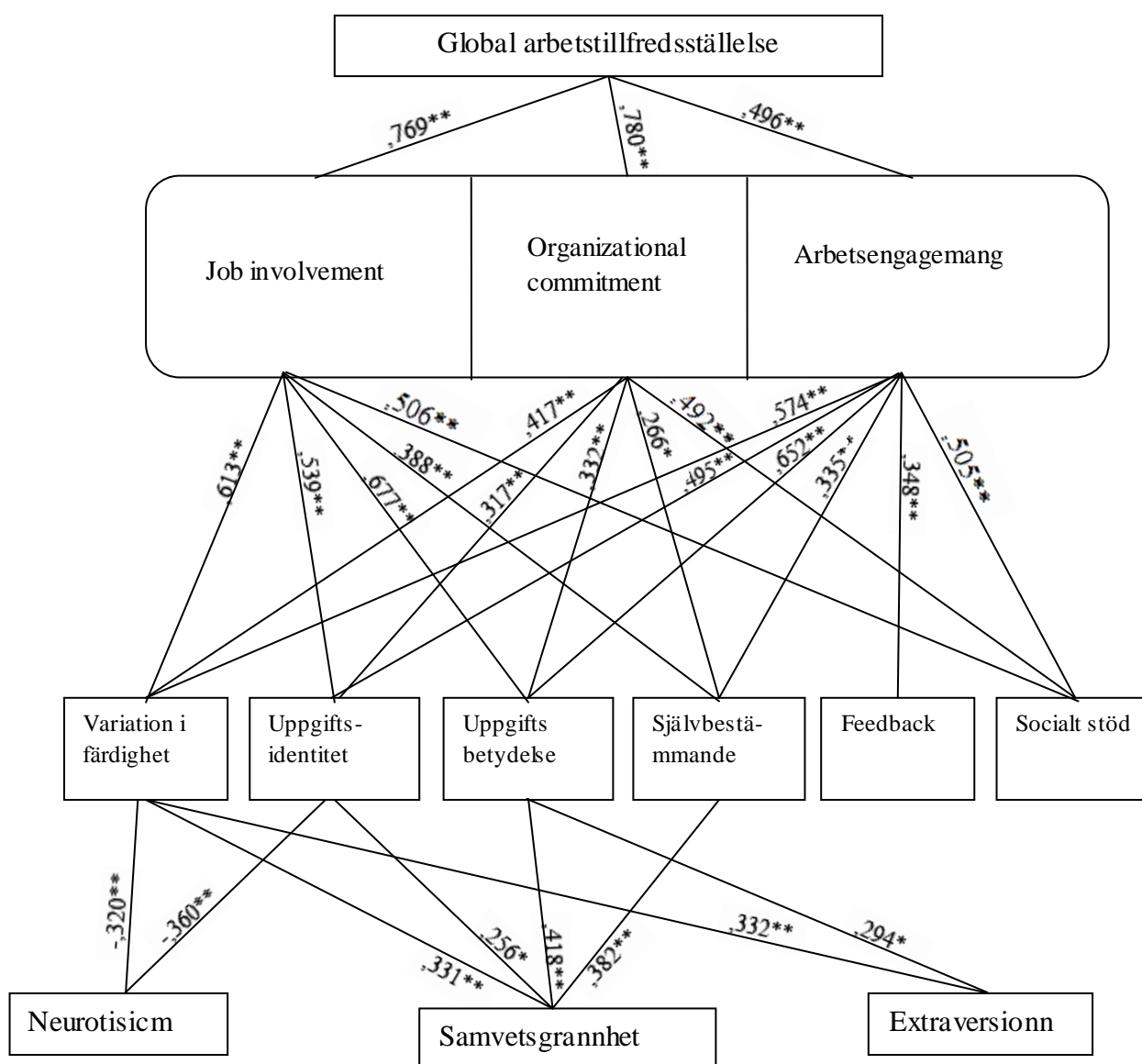
Tabell 6

Sambanden mellan de psykosociala arbetsmiljöaspekterna och de tre arbetsattityderna. (n=74).
(J=job involvment, A= arbetsengagemang, O=organizational commitment).

	J	A	O
1. Variation i färdigheter	,613**	,574**	,417**
2. Uppgiftsidentitet	,539**	,495**	,317**
3. Uppgiftsbetydelse	,677**	,652**	,332**
4. Självbestämmande	,388**	,335**	,266*
5. Feedback	,199	,348**	,107
6. Socialt stöd	,506**	,505**	,492**

*p<0,05, **p<0.001

Resultatmodellen



*p<0,05, **p<0.001

Figur 2. Resultatmodellen ovan visar det indirekta sambandet mellan personlighetsegenskaperna och global arbetsstillfredsställelse. Denna modell är av uppsatsförfattarna egenkomponerad för att visa på alla de komplexa sambanden som resultatet visat.

Diskussion

Syftet med föreliggande studie var att få kunskap om den upplevda psykosociala arbetsmiljön respektive personliga egenskaper har samband med global arbetstillfredsställelse, dessutom vilken av de aspekterna som har det största sambandet med global arbetstillfredsställelse. Syftet var även att få ökad kunskap om vad det är som bidrar till de utvalda arbetstagarnas globala arbetstillfredsställelse.

Resultatet visade positiva samband mellan den upplevda psykosociala arbetsmiljön och global arbetstillfredsställelse. De aspekter i den psykosociala arbetsmiljön utifrån Hackman och Oldhams (1976) arbetskaraktäristiska modell som i studien hade samband med global arbetstillfredsställelse var variation i färdighet, uppgiftsbetydelse, uppgiftsidentitet, självbestämmande och socialt stöd. Resultatet går i linje med Hackman och Oldhams (1976) teori som beskriver olika arbetsaspekters relation till arbetstillfredsställelse och motivation. Däremot visade resultatet inga direkta signifikanta samband mellan global arbetstillfredsställelse och de tre personlighetsegenskaperna neuroticism, extraversion och samvetsgrannhet. Resultatet av denna studie strider i detta avseende mot vad tidigare forskning visat (Judge et al., 2008; Barrick & Mount, 1991; Bruk-Lee et al., 2009). Personlighetsegenskaperna samvetsgrannhet och extraversion visade dock positiva signifikanta samband med upplevd psykosocial arbetsmiljö, medan neuroticism visade signifikant negativt samband. Det negativa sambandet betyder att ju högre grad av neuroticism, desto mindre upplevd tillfredsställelse av den psykosociala miljön. Ingen av de tre personlighetsegenskaperna hade samband med arbetsmiljöaspekten feedback. Det positiva sambandet mellan personlighetsegenskaperna och arbetsmiljöaspekterna kan stödjas av flertalet forskare (Lenneer-Axelsson & Thylefors, 2005; Landy & Conte, 2010) som påvisar ett ömsesidigt samspel, där individen påverkas av arbetet och arbetet påverkas av individen. Personlighetsegenskaperna och global arbetstillfredsställelsens icke signifikanta samband skulle kunna tyda på ett indirekt samband mellan variablerna. Personlighetsegenskaperna kan påverka global arbetstillfredsställelse genom sambandet med den upplevda psykosociala arbetsmiljön, vilket kan ses i figur 2.

Hur individen uppfattar sin globala arbetstillfredsställelse är enligt resultatet mer beroende av hur de uppfattar sina arbetsmiljöförhållanden än betydelsen av individens personlighetsegenskaper. Det starka sambandet mellan global arbetstillfredsställelse och psykosociala arbetsmiljöaspekter skulle kunna bero på att arbetstillfredsställelse beskrivs som individens känsla och upplevelse av olika arbetsmiljöaspekter (Kaufmann & Kaufmann, 2010; Spector, 1997; Robbins, 2003). Flera studier stärker detta samband (Brown, 2002; Humphrey et al., 2007). En studie gjord av Mirza (2005) visade att arbetsmiljöaspekter utifrån Hackman och Oldhams teori (1976) hade samband med global arbetstillfredsställelse. Vidare menar Vanam (2009) att organisationer bör ha mer fokus på arbetstagarnas arbetsmiljöförhållanden än på att rekrytera rätt individ med "rätt personlighet" då dessa har en större inverkan på arbetstillfredsställelse.

Resultatmodellen (se figur 2) visar att global arbetstillfredsställelse hade starka positiva samband med de olika arbetsattityderna job involvement, arbetsengagemang och organizational commitment. Det skulle kunna innebära att global arbetstillfredsställelse består av eller är en sammanfattning av de tre arbetsattityderna. Att personlighetsegenskaperna inte hade något direkt samband med global arbetstillfredsställelse är intressant, då personlighetsegenskaperna extraversion och samvetsgrannhet hade samband med arbetsattityderna job involvement och arbetsengagemang. Spector (1997) beskriver global arbetstillfredsställelse som individens grundläggande helhetsbedömning och inställning till arbetet. Attityder beskrivs som relativt bestående, negativa eller positiva grundläggande inställningar hos individen (Aronsson et al., 2010). Det kan antas att individens helhetsbedömning och inställning till arbetet utformas av individens arbetsattityd, som i denna

studie hade starkt samband med global arbetstillfredsställelse. Begreppen global arbetstillfredsställelse och arbetsattityder kan även antas särskiljas och förklaras som två skilda begrepp. Arbetstillfredsställelse förklaras av Landy och Conte (2010) som ett föränderligt emotionellt tillstånd och arbetsattityderna är enligt Aronsson et al. (2010) mer kognitivt orienterade och mer bestående över tid. Resultatet visar på att de är två olika begrepp, då attityderna job involvement och arbetsengagemang hade samband med personlighetsegenskaperna extraversion och samvetsgrannhet, medan det inte fanns något samband mellan personlighetsegenskaper och global arbetstillfredsställelse.

Arbetsattityderna job involvement, arbetsengagemang och organizational commitment hade även starka samband med den upplevda psykosociala arbetsmiljön, som visas i resultatmodellen (se figur 2). Arbetsattityden arbetsengagemang hade signifikanta positiva korrelationer med samtliga arbetsmiljöaspekter. Job involvement och organizational commitment hade positivt signifikant samband med samtliga arbetsmiljöförhållande förutom feedback. Enligt Hackman och Oldhams (1976) arbetskaraktäristiska modell så uppfattar individen sitt arbete som meningsfullt om de tre aspekterna variation i färdighet, uppgiftsbetydelse och uppgiftsidentitet är tillfredställda. En studie av Brown och Leigh (1996) visade att en motiverande och involverande arbetsmiljö är relaterat till job involvement. Vidare visade Crawford et al. (2010) att arbetsattityden arbetsengagemang hade samband med arbetsmiljöaspekterna variation i färdighet, självbestämmande och feedback. Dessa studier har påvisat samband mellan arbetsattityder och olika förhållanden i den psykosociala arbetsmiljön. Denna studies resultat går i linje med vad tidigare studier (Brown & Leigh, 1996; Crawford et al., 2010) visat då de enskilda arbetsattityderna hade starka positiva samband med den upplevda psykosociala arbetsmiljön, vilket kan relateras till Hackman och Oldhams (1976) diskussion om att den psykosociala arbetsmiljön kan leda till upplevd meningsfullhet.

Arbetsmiljöaspekten socialt stöd och samtliga arbetsattityder visade positiva samband med global arbetstillfredsställelse (se figur 2). Detta är intressant då flera studier (Karasek & Theorell, 1990; Humphrey et al., 2007; Pierce et al., 2008) har påpekat att det sociala stödet är viktigt för arbetstagaren och har ett starkt samband med global arbetstillfredsställelse. Dessutom har flera studier (Schaufeli et al., 2002; Griffin, 2009) visat att arbetsattityderna job involvement och arbetsengagemang hade samband med individens välmående.

Det indirekta sambandet mellan personlighetsegenskaperna (samvetsgrannhet och extraversion) och global arbetstillfredsställelse, kan även förklaras av personlighetsegenskapernas samband med arbetsattityderna job involvement och arbetsengagemang, som i sin tur hade samband med global arbetstillfredsställelse. Sambandet skulle kunna bero på personlighetsegenskapernas karaktärsdrag. Vad det gäller de individer med hög grad av extraversion beskriver flera studier (Costa & McCrae, 1992a; Barrick & Mount, 1991) de som aktiva, optimistiska och positiva. Det kan liknas med och förklara sambandet med arbetsengagemang, då arbetsattityden beskrivs av Van Wijnhe et al. (2011) som en positiv sinnesstämning. Resonemanget stärks av Vanam (2009) som visade i en studie att hög grad av extraversion hade samband med arbetsengagemang. Sambandet mellan arbetsattityden job involvement och personlighetsegenskapen samvetsgrannhet kan förklaras bl.a. av att samvetsgranna individer kännetecknas som pålitliga, pliktrogna och lägger ner energi i det de gör (Costa & McCrae, 1992a; Barrick & Mount, 1991). Dessutom präglas en individ med högre grad av job involvement enligt Rizwan et al. (2011) av att de har en stark mental identifikation med arbetet och är involverade i arbetet de utför. Dessa resonemang (Costa & McCrae, 1992a; Barrick & Mount, 1991; Rizwan et al., 2011) skulle kunna förklara denna studies samband mellan arbetsattityden job involvement och personlighetsegenskapen samvetsgrannhet. Vad det gäller personlighetsegenskapen neuroticism visade inte egenskapen på något indirekt samband till global arbetstillfredsställelse via arbetsattityderna. Däremot

visade neuroticism ett indirekt negativt samband med global arbetstillfredsställelse genom sambandet med arbetsmiljöaspekten variation i färdighet som i sin tur hade samband med samtliga arbetsattityder (se figur 2).

Att personlighetsegenskaperna inte har samband med global arbetstillfredsställelse skulle kunna bero på att de är två komplexa begrepp i förhållande till varandra. Då enligt Costa och McCrae (1992a) karaktäriseras inte en individ endast utav en egenskap, utan ligger på olika nivåer i de olika personlighetsegenskaperna som enligt femfaktorsmodellen ingår i alla människors personlighetsstruktur. Landy och Conte (2010) och Spagnoli et al. (2012) beskriver global arbetstillfredsställelse som individens subjektiva upplevelse av arbetssituationen och anses vara mer föränderlig över tid. Attityderna beskrivs som funktionella och styr individens beteende (Furnham, 2008), de är även mer bestående och varaktiga enligt Aronsson et al. (2010). Personlighetsegenskaper kan inte förväntas korrelera med något som är föränderligt, men däremot med attityderna då dessa precis som personlighetsegenskaperna är mer bestående.

Studiens begränsningar

Studiens resultat går inte att generalisera över andra arbetstagare inom verkstadsindustrin utan resultatet kan generera i ökad kunskap som kan användas i framtida forskning, vilket var studiens syfte. Deltagarantalet kan ha påverkat resultatet, då det fanns bortfall på ca 30 % i undersökningen på grund av icke närvarande arbetstagare bl.a. på grund av sjukdom. Ett ökat deltagarantal skulle kunna ha ökat svarsvariationen och lett till flera och starkare signifikanta resultat. En annan begränsning var att frågorna rörande variabeln feedback visade sig i ett Cronbach's alpha test (-0,72) ha låg reliabilitet, vilket beror på att inte alla frågor berörde aspekten feedback. Detta har påverkat resultatet och skulle kunna förklara några av de icke signifikanta sambanden. Ytterligare en begränsning var att deltagarna fick möjlighet att besvara frågeformuläret vid sin arbetsstation, vilket minskade undersökningens standardisering. Det kan ha lett till att deltagarna störs av arbetsmiljön eller har diskuterat frågorna/påståendena med andra deltagare. Om de inte hade fått den möjligheten, fanns risken att majoriteten av deltagarna inte hade kunnat lämna sin arbetsstation för att delta i undersökningen.

Slutsatser

Föreliggande studie går emot tidigare forskningsresultat då det inte fanns något samband mellan personlighetsegenskaperna neuroticism, extraversion, samvetsgrannhet och global arbetstillfredsställelse. Resultatet tyder på ett unikt indirekt samband mellan personlighetsegenskaperna extraversion, samvetsgrannhet och global arbetstillfredsställelse. Det indirekta sambandet uppkommer genom arbetsattityderna job involvement och arbetsengagemang, samt genom den psykosociala arbetsmiljön som samtliga har samband med personlighetsegenskaperna extraversion och samvetsgrannhet. Resultatet om de indirekta sambanden i denna studie är av uppsatsförfattarna inte känt sedan tidigare och de kan anses vara viktiga och skulle kunna förklara global arbetstillfredsställes relation till arbetsattityderna.

De psykosociala arbetsmiljöfaktorernas starka samband med global arbetstillfredsställelse är viktiga att beakta och värna om. Då resultatet visar att individens upplevda globala arbetstillfredsställelse är mer beroende av den psykosociala arbetsmiljön än av individens personlighetsegenskaper, vilket stöds av tidigare forskning (Vanam, 2009). Detta tyder på att organisationer bör lägga mindre fokus på individens personlighet och istället arbeta kontinuerligt med att förbättra de olika arbetsmiljöförhållandena som individen ständigt utsätts för och integrerar med. Då en förbättring av den psykosociala arbetsmiljön är fördelaktig för arbetstagaren och bidrar till global arbetstillfredsställelse för individen

Framtida forskning

Resultatet om det starka sambandet mellan arbetsattityderna och global arbetstillfredsställelse leder till frågan "kan arbetstillfredsställelse vara en moderator för hur stark en arbetsattityd kan bli? Det vill säga om den globala arbetstillfredsställelse har en påverkan och är avgörande för hur stark och bestående de tre arbetsattityderna blir för individen. Författarna till föreliggande studie anser att detta är intressant och viktigt att i framtiden forska vidare kring om sambanden mellan de två faktorerna. Då tidigare studier (Saari & Judge, 2004; Robbins, 2003; Robbins & Judge, 2009) tagit upp att arbetsattityder är viktiga aspekter att studera för förståelsen för deras inverkan på individens arbetstillfredsställelse.

Det skulle även vara av intresse att i framtida forskning fördjupa kunskapen kring de olika arbetsattitydernas påverkan på de olika personlighetsegenskaperna och personlighetsegenskapernas påverkan på arbetsattityderna. Med syfte att undersöka om man kan hitta generella samband mellan de olika arbetsattityderna och personlighetsegenskaperna. Det vill säga att en viss typ av personlighetsegenskap karaktäriseras av en viss arbetsattityd, likaväl som att en arbetsattityd kan karaktäriseras av en personlighetsegenskap.

Referenser

- Aletraris, L. (2010). How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human relations*, 63(8), 1129–1155.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber AB.
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverker, M., & Torbiörn, I. (2010). *Arbets- & organisationspsykologi – individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Beehr, T. A., Glaser, K. M., Canali, K. G., & Wallwey, D. A. (2001). Back to basics: Reexamination of Demand Control Theory of occupational stress. *Work & stress*, 15(2), 115-130.
- Bertelsen, P. (2007) *Personlighetspsykologi: En översikt*. (I. Lindelöf, övers.). Lund: Studentlitteratur. (Originalarbete publicerat, 2006).
- Borg, E., & Westerlund, J. (2006). *Statistik för beteendevetare*. Stockholm: Liber AB
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., & Lepisto, L. R. (2006). Beyond job satisfaction: A five-year prospective analysis of the dispositional approach to work attitudes. *Journal of Vocational Behaviour*, 69, 315-330.
- Brace, N., Kemp, R., & Snelgar, R. (2012). *SPSS- for psychologists (5:e uppl.)*. Houndmills: Palgrave macmillan.
- Brown, M. M. (2002). An exploratory study of job satisfaction and work motivation of a select group of information technology consultants in the Delaware Valley. *ProQuest Information & Learning*, 6, 471.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance*, 22, 156-189.
- Cohen, A. (1998). An examination of the relationship between work commitment and work outcomes among hospital nurses. *Scandinavian Journal of Management*, 14(1-2), 1-17.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992a). Four ways five factors are basic. *Personality and individual differences*, 13(6), 653-665.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1992b). *Revised NEO personality inventory & NEO five-factor inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T. Jr., & McCrae, R. R. (1999). A Five-factor theory of personality. I L. A. Pervin & O. P. John (red.), *Handbook of personality: Theory and Research* (2:a uppl.) (s.139-153). New York: Guilford Press.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Örhede, E. (2000). *Användarmanual för QPS Nordic: Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*, Arbetslivsrapport nr 2000:19, Nordiska Ministerrådet: Köpenhamn.
- Eriksson, B., & Larsson, P. (2009). Våra arbetsmiljöer. I T. Berglund & S. Schedin, (red.), *Arbetslivet*. (s.135-160) Lund: Studentlitteratur AB.

- Furnham, A. (1992). *Personality at work: The role of individual differences in the workplace*. New York: Routledge.
- Furnham, A. (2008). *Personality and intelligence at work- Exploring and explaining individual differences at work*. New York: Routledge.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and the Burnout of Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. New York: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424.
- Hintsanen, M., Hintsala, T., Widell, A., Kivimäki, M., Raitakari, O. T., & Keltkangas-Järvinen, L. (2011). Negative emotionality, activity, and sociability temperaments predicting long-term job strain and effort-reward imbalance: A 15-year prospective follow-up study. *Journal of Psychosomatic Research*, 71, 90-96.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology- A scientist practitioner approach*. New York: John Wiley & sons, Inc.
- Johansson, G. Arbetspsykologi. I P. Hwang, I. Lundberg, J. Rönnerberg, & A-C. Smedler (red.) (2010), *Vår tids psykologi* (s. 483-506). Stockholm: Natur och kultur.
- Judge, T. A., Heller, D., & Klinger, R. (2008). The dispositional sources of job satisfaction: a comparative test. *Applied Psychology: an international review*, 57(3), 361-372.
- 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.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2010). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Lambert, E. G. (2004). The impact of job characteristics on correctional staff members. *The prison journal*, 84(2), 208-227.
- Landy, F. J., & Conte, J. N. (2010). *Work in the 21st century- An introduction to industrial and organizational Psychology*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Lenneer-Axelsson, B., & Thylefors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och kultur.
- Locke, E. A. (1994). Work motivation. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 3, 709-713.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.

- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 323–337.
- Mirza, S. (2005). Job satisfaction among research and development scientists: The relationship of leadership and job characteristics. *ProQuest Information & Learning, 66*(6a), 2292.
- Paoline, E. A. III., & Lambert, E. G. (2011). Exploring Potential Consequences of Job Involvement Among Jail Staff. *Criminal Justice Policy Review, 23*(2), 231–253.
- Personalbarometern (2005). Opublicerat manuskript Högskolan i Halmstad. Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2008). Psychological ownership within the job design context: revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 477–496.
- Rich, B. L. (2007). Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 67*(8), 3066.
- Rizwan, M., Khan, D. J., & Saboor, F. (2011). Relationship of Job involvement with Employee Performance: Moderating role of Attitude. *European Journal of Business and Management, 3*(8), 77-85.
- Robbins, S. P. (2003). *Essential of Organizational Behavior* (8:e uppl.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13:e uppl.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management, 43*(4), 395-407.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92.
- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008). Jobs as Lancaster goods: Facets of job and overall job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics, 37*, 1906–1920.
- Spagnoli, P., Caetano, A., & Santos, S. C. (2012). Satisfaction with job aspects: Do patterns change over time? *Journal of business research, 65*, 609-616.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction- application, assessment, causes and consequences*. Kalifornien: Sage Publications, Inc.
- Taylor, S. E., Peplao, L. A., & Sears, D. O. (2006). *Social psychology* (12:e uppl.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Vanam, S., (2009). Job engagement : examining the relationship with situational and personal factors. *Master's Theses*. Paper 3349.
- Van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., & Van den Hout, M. (2011). Understanding workaholism and work engagement: the role of mood and stop rules. *Career Development International, 16*(3), 254-270.
- Ylipaavalniemi, J., Kivima, M., Elovainio, M., Virtanen, M., Keltikangas, L., & Vahterab, J. (2005). Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models. *Social Science & Medicine. 61*, 111–122.
- Yurchisin, J. L. (2007) The relationship among salesperson appearance, employee-organization identification, job involvement, and job performance in the context of an apparel retail store. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, 67*(8-A), 3073

Bilaga:

Vi är två studenter Emelie & Pontus som läser Psykologi med inriktning arbete, på Högskolan i Halmstad. Vi skriver just nu vår C-uppsats i arbetspsykologi som kommer att handla om **arbetstrivsel och allmänna personliga förhållningssätt** utifrån olika aspekter. Det är den här enkäten som ligger till grund för vårt arbete och som genomförs i samarbete av Företaget X AB.

Under första delen av enkäten kommer du att besvara frågor om vad som är viktigt för att du ska trivas på arbetet. Den andra delen består av frågor som beskriver allmänna personliga egenskaper.

Undersökningen är anonym

Deltagandet i enkätundersökningen är frivilligt och svaren kommer att hanteras konfidentiellt, vilket betyder att ingen kommer att få reda på vad du har svarat. Enkätsvaren kommer att behandlas statistiskt. Endast gruppresultat kommer att presenteras vilket innebär att enskilda personers svar inte kommer kunna identifieras. Resultatet presenteras för Högskolan i Halmstad, samt för Företaget X AB. Du kan därmed känna dig trygg med att svara ärligt på frågorna.

Allmän instruktion

Du kryssar i det svarsalternativ som du tycker passar bäst in på dig och utifrån din upplevda arbetssituation. Du kryssar i det svarsalternativ som känns bäst och det finns inga fel/rätta svar, det är viktigt att du svarar så ärligt som möjligt.

Tack på förhand!

1. Ålder

20-40 år 40år eller äldre

2 Hur länge har du arbetet på företaget X AB?

0-5 år 6-10 år 11-15 år 16-20 år 21-25 år mer än 25 år

3 Vilket skift arbetar du?

Dag (6.00-14.00) Kväll (14.00-22.00) Natt (22.00-06.00)

Upplevelse av arbetet

1. Beskrivningen av mina arbetsuppgifter är bristfälliga

Stämmer precis Stämmer till stor del Stämmer till viss del Stämmer till liten del Stämmer inte alls

2. Jag ser själv resultat av min arbetsinsats

Stämmer precis Stämmer till stor del Stämmer till viss del Stämmer till liten del Stämmer inte alls

3. Jag kan själv bestämma när jag tar rast
 Mycket ofta/alltid *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*
4. De som utför ett bra arbete har en rättvis chans till utvecklingsmöjligheter
 Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*
5. Kommunikationen inom företaget X AB är god/bra
 Mycket ofta/alltid *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*
6. Jag gillar mina arbetsuppgifter
 Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*
7. Jag trivs med mitt arbete i stort
 Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*
8. Mina arbetsuppgifter engagerar mig
 Mycket ofta/alltid *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*
9. Jag känner en stark tillfredsställelse över ett väl utfört arbete
 Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*
10. Företaget X AB inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa
 Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*
11. Jag skulle söka nytt jobb om jag kunde få minst den lön jag har idag
 Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*
12. Jag upplever en stor variation i mina arbetsuppgifter
 Mycket ofta/alltid *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*
13. Jag förstår hur mitt arbete bidrar till den färdiga slutprodukten
 Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*
14. Jag upplever att mina arbetsuppgifter är meningsfulla
 Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*
15. Jag känner mig delaktig i beslut som berör min arbetsgrupp
 Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*
16. Jag känner inte att mitt arbete uppskattas

Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del*
Stämmer inte alls

17. Jag uppskattar mina arbetskamrater

Mycket ofta/alltid *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*

18. Jag har lagt märke till störande konflikter mellan mina arbetskamrater

Mycket ofta/alltid *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*

19. Jag är stolt över det jag utför i mitt arbete

Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del*
Stämmer inte alls

20. I mitt utförande av arbetsuppgifter ger jag allt för att få ett så bra resultat som möjligt

Mycket ofta/alltid *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*

21. Jag är stolt över att arbeta på företaget X AB

Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del*
Stämmer inte alls

22. Jag har möjlighet att använda mina kompetenser i arbetet

Mycket ofta/alltid *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*

23. Mitt arbete ger mig möjlighet att avsluta de arbetsuppgifter som jag påbörjat

Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del*
Stämmer inte alls

24. Mitt arbete är betydelsefullt för organisationen

Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del*
Stämmer inte alls

25. Jag känner att jag kan påverka diskussioner och beslut i min arbetsgrupp

Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del*
Stämmer inte alls

26. Om jag behöver får jag stöd och hjälp med mitt arbete från mina arbetskamrater

Mycket ofta/alltid *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*

27. Jag värderar mina arbetsuppgifter högt

Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del*
Stämmer inte alls

28. Jag är engagerad i mitt arbete

Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del*
Stämmer inte alls

29. Jag berättar för mina vänner att företaget X AB är ett mycket bra ställe att arbeta på

Stämmer precis *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del*
Stämmer inte alls

30. Mina kunskaper och färdigheter är till nytta i mitt arbete

- Stämmer precis* *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*

31. Mitt arbete är enformigt

- Stämmer precis* *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*

32. Jag kan själv påverka hur mina arbetsuppgifter ska utföras

- Mycket ofta/alltid* *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*

33. Mina arbetskamrater är villiga att lyssna på mina problem, som rör mitt arbete

- Mycket ofta/alltid* *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*

34. Jag känner en plikt att arbeta på företaget X AB, för de utbildningar och förmåner jag får

- Stämmer precis* *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*

35. Jag har en ojämn arbetsbelastning

- Mycket ofta/alltid* *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*

36. Det jag utför i mitt arbete påverkar i sin tur mina medarbetare

- Stämmer precis* *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*

37. Min närmsta chef ger mig nödvändig återkoppling för att jag ska veta att jag gör ett bra jobb

- Mycket ofta/alltid* *Ganska ofta* *Ibland* *Ganska sällan* *Mycket sällan/aldrig*

38. Ibland känner jag att mitt arbete är meningslöst

- Stämmer precis* *Stämmer till stor del* *Stämmer till viss del* *Stämmer till liten del* *Stämmer inte alls*

Allmänna personliga förhållningssätt

1. Jag tycker om att ha mycket folk omkring mig

- Instämmer helt och hållet* *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

2. Jag är inte särskilt metodisk

- Instämmer helt och hållet* *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

3. Ibland känner jag mig totalt värdelös

- Instämmer helt och hållet* *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

4. Jag föredrar vanligen att göra saker på egen hand

Instämmer helt och hållet *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

5. När jag åtar mig något kan man alltid räkna med att jag fullföljer det

Instämmer helt och hållet *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

6. Jag blir oftast förargad på det sätt som folk behandlar mig

Instämmer helt och hållet *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

7. Jag är inte en munter optimist

Instämmer helt och hållet *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

8. Jag är en produktiv person som alltid får jobbet klart

Instämmer helt och hållet *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

9. Jag är sällan ledsen eller deprimerad

Instämmer helt och hållet *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

10. Jag är en mycket aktiv person

Instämmer helt och hållet *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

11. Det känns som jag aldrig kan få ordning på saker och ting

Instämmer helt och hållet *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

12. Jag känner mig ofta hjälplös och vill att någon annan ska lösa mina problem

Instämmer helt och hållet *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

13. Jag anser mig inte vara ledsamt lagd

Instämmer helt och hållet *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

14. Jag arbetar hårt för att uppnå mina mål

Instämmer helt och hållet *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

15. Jag är inte en person som går runt och oroar mig

Instämmer helt och hållet *Instämmer* *varken eller* *Instämmer inte* *Instämmer inte alls*

Tack för din medverkan!

//Emelie & Pontus.