



Institutionen för Beteendevetenskap
Empiriskt arbete, 15 poäng

D-uppsats
Vårterminen 2006

Extraversion i relation till
arbetstillfredsställelse, utbildning,
yrkesval samt utåt- eller inåtorienterat
arbete

Handledare
Ilkka Salo
Måns Holgersson

Författare
Helene Rydström

Extraversion i relation till arbetstillfredsställelse, utbildning, yrkesval samt utåt- eller inåtorienterat arbete

Helene Rydström

Syftet med denna studie var att undersöka på vilket sätt extraversion är relaterat till arbetstillfredsställelse, val av yrke med hög eller låg utbildning samt utåt- eller inåtriktat arbete. En enkätstudie genomfördes på anställda inom olika företag (N=140). Studien har delvis sina utgångspunkter i Furnhams studier av personlighet och arbetstillfredsställelse samt Hollands teori om arbetstillfredsställes relation till val av yrke. Hypotesen var att deltagarna kommer att redovisa högre arbetstillfredsställelse om de har ett arbete som överensstämmer med deras personlighet. Resultaten pekar på att individer med höga och låga extraversionspoäng redovisar högre arbetstillfredsställelse om de har ett arbete som ligger nära deras personlighet. Därmed ger studien stöd åt både Furnhams studie och Hollands teori. Hypotesen om att det fria yrkesvalet fungerar bäst för personer med högre utbildning vilket innebär att personlighets överensstämmande yrkesval är vanligare för högutbildade bekräftades inte. Individer som upplever självförverkligande, meningsfullhet och som trivs antas utföra sitt arbete väl.

Nyckelord: Arbetstillfredsställelse, extraversion, utbildning

Inledning

Arbetstillfredsställelse har betydelse för hur väl anställda trivs och upplever självförverkligande på sin arbetsplats. I denna studie undersöks förhållandet mellan vissa personlighetsdrag, utbildning, utåt- och inåtriktat arbete samt arbetstillfredsställelse. Undersökningen fokuserar personlighetsdraget extraversion. Söker sig olika individer till arbeten som passar deras personlighet bäst? Har individer med högre utbildning bättre chanser att kunna påverka sitt yrkesval som tilltalar dem ur personlighetsperspektiv? Dessa frågeställningar kan vara av intresse för organisationerna vid nyanställning. En god arbetstillfredsställelse gagnar både individen och organisationen. Om de anställda trivs och är lyckliga på sina arbeten så kan det främja ett bra utfört arbete, och det kan på sikt främja organisationernas prestation och konkurrenskraft på marknaden. Det finns dessutom ett allmänt intresse att veta vad det är som gör människor tillfredsställda på arbetet och om personlighetsfaktorer påverkar detta.

Arbetstillfredsställelse

Intresset för arbetstillfredsställelse tog sin början med forskningen för den fysiska och sociala arbetsmiljön (McGregor, 1960) och (Mayo, 1933, citerad i Drenth, Thierry & Wolff, 1998). Redan under 1920-talet fokuserade man på den fysiska arbetsmiljön; belysning, buller, ventilation, arbetsperioder och vilopausernas längd. Men från och med 1930- och 1940-talet ökade intresset för den sociala arbetsmiljön avseende t.ex. grupptillhörighet, sociala kontakter och uppskattning.

Arbetstillfredsställelse kan även beskrivas i termer av behovstillfredsställelse. Om behoven inte är uppfyllda upplevs spänning eller ojämnavikt. Det betyder att man försöker att nå jämvikt och människor agerar för att tillfredsställa sina behov. Den kanske mest kända är Maslows behovshierarki (Maslow, 1968) bestående av fem olika klasser av behov. En metod att beskriva arbetstillfredsställelse och som har sin utgångspunkt i Maslows behovsteori, är Herzberg, Mausners och Snydermans (1993) tvåfaktorteori. I slutet av 1950-talet intervjuade Herzberg ingenjörer och ekonomipersonal på olika fabriker i Pittsburghsområdet i USA (Herzberg et al., 1993). En fråga som ställdes till de anställda var ”what does the worker want from his job?” Det framkom att det är två faktorer som är avgörande för i vilken omfattning man upplever tillfredsställelse på sitt arbete: *hygien- och motivationsfaktorer*. Hygienfaktorer kallas ibland för *yttre faktorer* som påverkar arbetstillfredsställelse. Till hygienfaktorer räknas arbetsledning, arbetstrygghet, fysisk miljö, lön och förmåner, personalpolitik och relationer till medarbetare. För en grundläggande nivå av arbetstillfredsställelse krävs enligt (Herzberg et al., 1993) en tillräcklig grad av hygienfaktorer. Motivationsfaktorer kallas ibland för *inre faktorer* som påverkar arbetstillfredsställelse. Till motivationsfaktorer räknas ansvar, arbetet i sig, erkännande, framgång, personlig utveckling och prestation. Motivationsfaktorerna är sådant som kan skapa en hög grad av arbetstillfredsställelse. De är beroende av arbetet i sig och betydelsen av arbetet. Motivationsfaktorerna är relaterade till arbetstillfredsställelse framförallt genom att behovet av självförverkligande

tillfredsställs. Om hygienfaktorerna finns på arbetet men inte motivationsfaktorerna upplevs arbetsläget som neutralt.

I en studie om arbetstillfredsställelse hos kollektivanställda (Rydström, 2005) undersöktes Herzbergs antaganden om arbetstillfredsställelse varierade med hygien- respektive motivationsfaktorer. Resultatet i undersökningen visade att en hög närvaro av motivationsfaktorer och hygienfaktorer gav upphov till hög arbetstillfredsställelse. Dessa faktorer var, framför allt, arbetet i sig, ansvar, prestation, erkännande, personlig utveckling, bra arbetsmiljö, arbetsledning, arbetskamrater och lön. I en studie av Knoop (1993) visade det sig att ett flertal dimensioner påverkade arbetstillfredsställelse, däribland: lön, möjlighet till befordran, arbetsledning och medarbetare. Enligt Knoop (1993) stödjer och utvidgar dessa resultat Herzbergs teori.

Hackman och Oldhams (1976) studie av arbetsmotivation visade för att nå ett bra resultat för utfört arbete krävs det av personalen; hög inre arbetsmotivation, hög kvalitet på arbetets utförande, hög arbetstillfredsställelse samt låg frånvaro och låg personalomsättning. För att uppnå detta krävs tre psykologiska tillstånd. För det första, måste arbetet upplevas som meningsfullt, värt besväret eller viktigt, samt att arbetet kännetecknas av variation av färdigheter (skill variety), dvs. att arbetet kräver att individens förmåga och kompetens utmanas. Meningsfullhet kräver också en tydligt identifierad uppgift (task identity) och att kunna se helheten med arbetet. Dessutom krävs det att uppgiften är betydelsefull (task significance) för att man skall kunna uppleva meningsfullhet i arbetet. För det andra, krävs att individen måste känna sig personligt ansvarig för utfallet av sitt arbete. Resultatet av arbetet beror på individens egen ansträngning, initiativ och beslut av hur arbetet ska utföras. För det tredje, krävs att individen måste ha möjlighet att på ett trovärdigt sätt bedöma resultatet av sitt arbete. För att bedöma resultatet krävs återföring (feedback) genom direkt och tydlig information om effektiviteten av hans eller hennes prestation. De inre faktorerna är viktiga för personer med stort utvecklingsbehov. Individens behov av utveckling påverkar de tre psykologiska tillstånden.

Arbetstillfredsställelse och personlighet

Det är inte enbart inre och yttre faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen utan även personlighet kan ha en viss påverkan. Arbetstillfredsställelsens olika aspekter tolkas och upplevs olika beroende på personlighet. Kan det vara så att vissa är mer tillfredsställda på sitt arbete än andra på grund av sin personlighet? T.ex. upplever de med höga extraversionspoäng högre arbetstillfredsställelse än de med låga? Innan vi precisera denna frågeställning ytterligare får vi se närmare på relevanta personlighetsteorier.

Det är vanligt att beskriva personlighet t.ex. med en femfaktorteori (e. g. The Big Five) som utvecklats av flera författare bland annat Goldberg, Costa och McCrae (Wiggins & Trapnell, 1997) eller med Eysencks tre superfaktorer (Wiggins & Trapnell, 1997). Ett centralt tema i denna undersökning är att undersöka om personlighet med dimensionerna *extraversion* (de med höga extraversionspoäng) och *introversion* (de med låga extraversionspoäng) påverkar arbetstillfredsställelsen. The Big Five och dess personlighetsdrag som den redovisar kan ses som en universalteori

som återfinns oavsett vilken kultur man tillhör. Teorin är designad för att fånga personlighetsdrag som är fundamentala för en individ. The Big Five (Wiggins & Trapnell, 1997) beskriver personlighet utifrån fem dimensioner med motsatser; emotionell stabilitet - neuroticism, öppenhet för nya erfarenheter – slutenhet, extraversion – introversion, vänlighet – fientlig samt målmedvetenhet – avsaknad av inriktning.

En annan personlighetsteori som rönt stor framgång är Eysencks tre superfaktorer (Eysenck, Barrett, Wilson & Jackson, 1992). Faktorerna har upptäckts vid studier på individer i olika kulturer och anses universellt gångbara. De tre superfaktorerna är neuroticism (emotionell stabil-ostabil), psykoticism-superego och extraversion-introversion. De tre superfaktorerna består av olika dimensioner. Individer högt på neuroticismskalan (emotionellt ostabila) karaktäriseras av att de är spända, lynniga och har låg självaktning (Eysenck et al., 1992). Emotionellt stabila är lugna, pålitliga och balanserade. Neuroticism primära drag är orolig, deprimerad, skuldmedveten, låg självkänsla, spänd, irriterad, blyg, lynnig och känslig (Eysenck et al., 1992). Individer högt på psykoticismskalan karaktäriseras av att de är ensamma, okänsliga och antisociala. Psykoticism associeras med mer allvarliga former av personlighetspatologi. Psykoticism primära drag består av aggressiv, kylig, egocentrisk, opersonlig, impulsiv, antisocial, oempatisk, kreativ och hård (tough-minded) (Eysenck et al., 1992). Individer med höga poäng på extraversionsskalan är sociala, tycker om fester, har många vänner, är spontana och vill att det ska hända någonting hela tiden. Individer med låga poäng på extraversionsskalan och är tysta, inåtvända, reserverade, reflekterande och föredrar ett välordnat liv istället för ett chansartat och riskfullt liv. Faktorn extraversion består av nio primära drag; social, dominant, bestämd, uppsvallande (surgent), aktiv, livlig, sensationssökande, äventyrlig och bekymmerslös (Eysenck et al., 1992). Denna studie fokuserar på personlighetsfaktorn extraversion.

Pervin och John (2001, s. 235) skriver att de med låga extraversionspoäng är tysta runt andra människor, är reserverade, reflekterande, misstänksamma mot impulsiva beslut och föredrar ett välordnat liv. De med låga extraversionspoäng föredrar arbetsuppgifter som inte kräver att tala med för många människor.

I en studie av Judge, Heller och Mount (2002) korrelerade arbetstillfredsställelse med neuroticism, extraversion och målmedvetenhet i metaanalys av The Big Five modellen. Neuroticism korrelerade negativt och starkast med arbetstillfredsställelse. Neuroticism är den dimension som har undersökts oftast. Arbetstillfredsställelse korrelerade positivt med extraversion, vänlighet och målmedvetenhet. Enligt Judge et al. (2002) har extraversion och emotionell stabilitet (låg neuroticism) båda en glad personlighet vilket kan förklara att dessa även borde vara gladare på sina arbeten. De med höga extraversionspoäng finner personliga kontakter belönande. Hög arbetstillfredsställelse har samband med emotionell stabilitet och hög extraversion. Slutsatsen (Judge et al., 2002) var att anställda med personlighetsdragen emotionell stabilitet, extraverta (de med höga extraversionspoäng) och målmedvetenhet sannolikt borde vara gladare på arbetet eftersom de åstadkommer mer tillfredsställande resultat.

I en studie om arbetssökande mellanchefer undersöktes vilka faktorer av inre och yttre faktorer som de trodde påverka arbetstillfredsställelse (Furnham, Forde och Ferrari, 1999). Studien utgick från Herzbergs tvåfaktorsteori (Herzberg et al., 1993) och Eysencks personlighetsteori (Eysenck et al., 1992). Resultaten pekade på att de med höga extraversionspoäng drogs till Herzbergs motivationsfaktorer på arbetsplatsen. De med höga extraversionspoäng värderade de inre faktorerna högre än de med låga extraversionspoäng. Arbeten med relationer till medarbetare och ledare samt till ett utvecklande arbete föredrog de med höga extraversionspoäng. De med höga extraversionspoäng drogs till inre faktorer på arbetsplatsen, detta förutsätter att de söker arbeten som karaktäriseras av dessa faktorer och upplever högre tillfredsställelse. Att få belöning, arbetsrotation och självbestämmanderätt (empowerment) motiverade de med höga extraversionspoäng. Furnham, Petrides, Jackson och Cotter (2002) redovisar två studier som undersökte vad anställda upplever som viktigt för arbetstillfredsställelse. Den första studien grundade sig i Herzbergs arbetstillfredsställelse teori och Eysencks personlighetsteori i vilken man undersökte arbetslösa som sökte arbeten inom olika områden. Det visade sig att de med höga extraversionspoäng och stabila personer var mer intresserade av faktorer som framgång och ansvar och var positivt korrelerade med motivation sammansättningen (inre faktorer). Extraversion visade sig även vara svagt positivt korrelerat med hygienfaktorerna. Detta betyder att även de yttre faktorerna är viktiga för att de med höga extraversionspoäng känner sig tillfredsställda på arbetet. Yttre faktorer som möjlighet att interagera med andra samt lön och förmåner, värderade de med höga extraversionspoäng som viktigt. Den andra studien grundade sin teori i Herzbergs och The Big Five personlighetsteori. Undersökningens deltagarna var heltidsanställda i tre olika företag som arbetade med administration och upp till övre ledarskap. Resultatet i den andra studien visade på ett mönster mellan ålder och målmedvetenhet som förutsägare av inre och yttre arbetstillfredsställelse. The Big Five förklarade ungefär 8-13 % av variansen i mätningar. Därmed ansågs att The Big Five inte var särskild kraftfull prediktor av någon av sammansättningarna. Slutsatsen av hela studien var att personlighetsdrag inte har särskilt stark påverkan vad individer tror är viktigt i sin arbetsmiljö eller av sin grad av arbetstillfredsställelse.

För att undersöka om de med låga extraversionspoängs arbetstillfredsställelse påverkas mer av hygienfaktorer än de med höga extraversionspoäng och om de med höga extraversionspoängs arbetstillfredsställelse påverkas mer av motivationsfaktorer än de med låga extraversionspoäng gjordes en undersökning av kollektivanställda (Rydström, 2005). Resultatet visade att det inte fanns några skillnader mellan de kollektivanställda med höga och låga extraversionspoängs arbetstillfredsställelse och om de påverkas av hygien- och motivationsfaktorer.

Sambandet mellan personlighetsdrag i The Big Five, samt hur och varför de påverkar så kallade arbetsvärden undersöktes i två studier av Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas och Garrod (2005). Arbetsvärden bestod av fyra faktorer: arbetsrelationer, påverkan och avancering, finansiering och arbetsförhållanden samt av självbestämmande och användning av färdigheter. Den första studien genomfördes i Storbritannien. Deltagarna kom från olika yrkesområden och de flesta hade arbetat mer än 20 år. Endast faktorn självbestämmande och användning av färdigheter bestod av enbart inre faktorer, de andra arbetsvärde faktorerna bestod både av inre och yttre

faktorer. Resultatet visade att extraversion och vänlighet var en prediktor för arbetsrelationer. De med höga extraversionspoäng värderar relationer till medarbetare som viktigt för att vara lycklig på arbetet. Extraversion och öppenhet var positivt relaterad till påverkan och befördran. Den andra studien genomfördes i Grekland. Undersökningsdeltagarna kom från olika organisationer och olika arbetspositioner. Regressionsanalyser gjordes med arbetsvärden och personlighet, ålder och kön. Resultaten pekade på att extraversion var en konsekvent positiv prediktor av tre faktorer; arbetsrelationer, påverkan och befördran, samt självbestämmande och användning av färdigheter. Vid jämförelse av de båda studierna framkom att de med höga extraversionspoäng värderade påverkan och befördran viktigare än de med låga extraversionspoäng. Arbetsvärdena stod för 5-13 % av variansen i de båda studierna. Kön och ålder hade ingen betydelse för någon av studierna. Författarna nämner att det är möjligt att personlighetsdrag inte har en relation med inre och yttre arbetsvärden.

Arbetsstillfredsställelse, personlighet och utbildning

En mängd olika frågor kan ställas om personlighet och val av utbildning och dess relation till arbetstillfredsställelse. Har utbildning någon betydelse om det finns fler med höga extraversionspoäng på ett utåtriktat yrke respektive fler med låga extraversionspoäng på ett inåtriktat yrke? Söker de med höga extraversionspoäng till utbildningar som innebär att när de börjar arbeta kommer att ha mycket kontakt med andra människor? Söker sig de med låga extraversionspoäng till utbildningar där de kommer att få arbeten där de inte har så mycket personliga kontakter med människor? Det vill säga att de som har högre utbildning har större möjlighet att välja arbete som passar till sin personlighets typ. Om utbildning har en betydelse skulle det finnas fler med höga extraversionspoäng med hög utbildning på ett arbete som är utåtriktat och kräver högre utbildning än på ett utåtriktat arbete där utbildning inte spelar så stor roll. På utåt- respektive inåtriktade arbeten där det inte krävs hög utbildning är kanske inte personlighetsdragen det som styr utan något annat (som denna undersökning inte ska ta reda på, t ex. har inte möjlighet att välja arbete).

Människors läggning kan påverka valet av aktiviteter, utbildnings miljö och yrkessituation (Ickes, Snyder och Garcia, 1997). Individer med högt behov av människoinriktning väljer oftast arbeten som socialarbetare, vård- och läraryrken. Relationen mellan personlighetsdrag och självkontroll (self-monitoring behaviour) för valet av huvudämne undersöktes av Noel, Michaels och Levas (2003). Det visade sig att marknadsförings- och ledningsinformationsstudenter föredrog arbeten där man inte behövde vara ensam, föredrog att arbeta med andra människor och värdesatte personlig kontakt. Dessa studenter föredrog yttre fara och spänning, tog risker och var äventyrliga samt tyckte om uppståndelse. Redovisningsstudenter fokuserade på intressen eller objekt och såg mänsklig kontakt som oviktig. Dessa studenter föredrog att stanna där livet var förutsägbart och säkert.

Personlighets påverkan av yrke

Val av yrke uttrycker en människas motivation, kunskap, personlighet och förmåga (Holland, 1997). Människor som har ett yrke som passar till personligheten har större möjlighet att uppleva arbetstillfredsställelse. Personligheten speglar valet av yrke

menar Holland (1997). Sociala människor väljer yrken som innebär stor social kontakt, till exempel yrken som lärare, socialarbetare eller präst. Dessa yrken kan ses som utåtriktade arbeten. Utåtriktade arbeten har arbetsuppgifter som innebär att de har mycket kontakt med andra människor. Inåtriktade arbeten har arbetsuppgifter som inte innebär så mycket kontakt med andra människor. Yrken som inte har så mycket kontakt med andra människor kan vara inom jordbruk, mekaniska, elektriska och tekniska yrken (Holland, 1997). Människor i en yrkesgrupp har ofta liknande personlighet, de reagerar i olika situationer och handskas med problem på ett liknande sätt. Holland utvecklade sex grund personlighetstyper för att beskriva individerna på arbetet och i arbetsmiljön: realistisk, utredande, konstnärlig, social, entreprenör och överenskommande. Antony (1998) gjorde en longitudinell undersökning av medicinstudenter. Enligt Antony (1998) stödjer hans undersökning Hollands teori. Personer som är sociala väljer medicinsk karriär oftare än personer som inte har denna personlighetstyp. De som avbryter sina medicinska studier gör det för att byta till en utbildning som bättre passar deras personlighet.

Det är möjligt att människor med olika personligheter söker till olika arbeten (Furnham et al., 2005). Människor öppna för nya erfarenheter skulle t.ex. söka sig till arbeten med variation, nya sorters arbeten och arbeten som innebär möjligheter till utveckling. I en studie av Eskildsen, Kristensen och Westlund (2003) undersöktes utbildningsnivåns påverkan av arbetstillfredsställelse. Resultatet visade att de högt utbildade hade låg arbetstillfredsställelse men de kunde motiveras av mer omväxlande och utmanande arbetsuppgifter.

Sammanfattningsvis är följande iakttagelser av största betydelse för den förestående studien. De med höga extraversionspoäng är utåtriktade och spenderar tid i sociala situationer mer än de med låga extraversionspoäng. Det är mer troligt att de med höga extraversionspoäng finner personliga kontakter mer belönande beroende på sin sociala förmåga (Judge et al., 1999). De med höga extraversionspoäng föredrar ett utvecklande arbete med ansvar och som innebär relationer med medarbetare och ledare (Furnham et al., 1999). De med låga extraversionspoäng är tillbakadragna runt andra människor (Pervin & John, 2001, s. 235) och föredrar arbetsuppgifter som inte kräver att tala med för många människor. Det är möjligt att individer med olika personlighetsdrag söker sig till olika arbeten (Furnham et al., 2005). Personer med höga extraversionspoäng värderar de inre faktorerna högre än de med låga extraversionspoäng men de inre faktorerna är viktiga även för de med låga extraversionspoäng (Furnham et al., 1999). De med höga extraversionspoäng motiveras av inre faktorer så som feedback och erkännande (Furnham et al., 1999). Människor vars yrke som är i samklang med personligheten har större chans att uppleva arbetstillfredsställelse (Antony, 1998).

Problemformulering

Syftet med denna studie är att undersöka på vilket sätt personlighet, avseende extraversion är relaterade till arbetstillfredsställelse. Undersökningen syftar även till att ta reda på om personligheten har betydelse för vilket yrke med hög eller låg utbildning och inåt- eller utåtriktat arbete man väljer.

Författaren ville testa om resultatet som framkom i studierna av Furnham et al. (1999, 2002) och Holland (1997) gick att replikera inom ramen för de urvalsgrupper som undersöktes i denna studie, dvs.: företagsanställda med högre utbildning och butiksanställda med lägre utbildning.

Att: Individer med höga respektive låga extraversionspoäng kommer att redovisa högre arbetstillfredsställelse om de har ett arbete som ligger nära deras personlighet.

Att: Det fria yrkesvalet fungerar bäst för personer med högre utbildning vilket innebär att personlighets överensstämmande yrkesval är vanligare för högutbildade.

Dessutom kommer följande forskningsfrågor att undersökas: (1) Finns det skillnader i arbetstillfredsställelse för olika yrkesgrupper?; (2) I vilken grad predicerar personlighet samt inre och yttre faktorer upplevd arbetstillfredsställelse?; (3) Skiljer sig de med höga extraversionspoäng och de med låga extraversionspoäng sig åt avseende utbildning?; (4) Finns det någon skillnad i arbetstillfredsställelse mellan den som har högskoleutbildning och den som endast har grund- och gymnasieskola?

Metod

Undersökningsdeltagare

Det var totalt 140 deltagare som ingick i studien, 64 män och 76 kvinnor. Urvalet av organisationer styrdes av vilka organisationer som fanns i författarens hembygd med omnejd i södra Sverige. Deltagarna var personer anställda inom dagligvaruhandel där personalen arbetade som kassörskor, affärsbiträden eller som avdelnings/kvällschefer och tre privata företag där de anställda arbetade inom försäljning, marknadsföring, systemutveckling, programmering, IT, FoU eller som projekt/teamledare. Deltagarna hade grundskola, gymnasieutbildning eller högskola/universitets utbildning som högsta utbildningsnivå. I butikerna var de flesta undersökningsdeltagarna kvinnor, 46 stycken, endast 15 stycken män deltog. Bland de undersökta företagen var de flesta undersökta män, 49 stycken och 30 stycken var kvinnor.

Tabell 1. Tabellen visar fördelningen över ålder för de olika branscherna.

	25 år eller yngre	26-35 år	36-45 år	46-55 år	55 år eller äldre
Butik	20	20	11	5	5
Företag	1	17	27	21	13
Totalt	21	37	38	26	18

Material

Datansamlingen grundade sig på en enkät där deltagarna fick skatta ett antal olika frågeställningar om sin personlighet och sin arbetstillfredsställelse (se Appendix 1). Enkäten bestod av 59 påståenden. De första 14 påståendena var bakgrundsfrågor bestående av frågor om kön, ålder, typ av anställning, anställningsgrad, år inom yrket,

år hos arbetsgivaren, utbildningsnivå, arbetsrotation, yrkestitel, arbetsuppgift som undersökningsdeltagaren trivs bäst med, lycklig på arbetet och hur mycket personlig kontakt man har genom sitt arbete. Antalet svarsalternativ var olika beroende på frågans karaktär. För att mäta personlighet användes en Svensk version av Extraversion skalan från EPQ-R (Eysenck, Eysenck och Barrett, 1985). Skalan innehöll 23 items varav 20 påståenden var positivt och tre påståenden var negativt riktade (se Appendix 1). Svarsalternativen var ja eller nej. Arbetstillfredsställelse samt inre och yttre faktorer mättes med en Svensk översättning av Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (Kristensen, Hannerz, Hogh och Borg, 2005). Denna undersökning studerar enbart två inre faktorer och en yttre faktors påverkan på arbetstillfredsställelse. De inre och yttre faktorerna har valts ut med utgång från Herzbergs teori ovan och med de skalor i COPSOQ som överrensstämmer med teorierna. I COPSOQ användes skala 20 för att mäta arbetstillfredsställelse, skala 6, inflytande på arbetsplatsen och skala 16, feedback för att mäta inre faktorer samt skala 18, känsla av tillhörighet, för att mäta yttre faktorer. Svarsalternativen till arbetstillfredsställelse bestod av fem alternativ: mycket tillfredsställd, tillfredsställd, inte tillfredsställd, mycket otillfredsställd och irrelevant. Svarsalternativen till de inre och yttre faktorerna bestod av olika alternativ men alla innehöll fem svarsalternativ: i mycket stor utsträckning, i stor utsträckning, i någon utsträckning, i liten utsträckning och i mycket liten utsträckning samt alltid, ofta, ibland, sällan och aldrig/nästan aldrig. Inflytande på arbetsplatsen relaterar till det Herzberg kallar arbetet i sig som är en inre faktor. Feedback relaterar till det Herzberg kallar erkännande och som även den är en inre faktor. Känsla av tillhörighet relaterar till det Herzberg kallar för relationer till medarbetare och som är en yttre faktor.

Procedur

Kontakt knöts med flera olika privata företag i södra Sverige och med en dagligvarukedja med flera butiker i södra Sverige. Första kontakten var via e-post eller telefonsamtal. De som fick e-post först följdes upp med telefonsamtal några dagar senare. Författaren informerade kontaktpersonerna på de olika organisationerna om studiens syfte och om att det var frivilligt att delta. Enkäten delades ut till kassörskor, butiksbiträden, avdelningschefer och kvällschefer inom dagligvarukedjan. På företagen delades enkäten ut till säljare, säljassistent, marknadsförare, programmerare, systemutvecklare samt de som arbetar med forskning och utveckling. Svarskuvert med enkäten i lämnades i en enkätvarslåda på två ställen, där man bett om att få göra på detta sätt. På de fyra andra ställena delades enkäten ut via gruppchefer eller internpost och lades efter ifyllandet i ett svarskuvert och lämnades sedan till författarens kontaktperson på företaget eller i butiken. För att nå så många anställda som möjligt fick företagen och butikerna ungefär en till en och en halv vecka på sig att dela ut, fylla i och lämna in enkäten. Enkäten hämtades av författaren på de olika företagen och butikerna. Totalt delades 240 enkäter ut. 140 enkäter besvarades. Till företagen delades 110 enkäter ut och 79 svar kom in. Det delades ut 130 enkäter till butikerna och 61 enkäter inkom. Deltagarandelen var 72 % hos företagen och hos butikerna var det 47 %.

Databearbetning

Innan de statistiska analyserna utfördes gjordes en databearbetning. I denna databearbetning vändes skalan på vissa personlighetspåståenden, de negativa (påstående 19, 30 och 33) så de skulle mäta samma sak som övriga personlighetspåståenden. Även påståendet (14) som mätte undersökningsdeltagarnas personliga kontakt med andra människor vändes för att mäta samma sak som de övriga personliga kontaktpåståendena.

R e s u l t a t

Högre utbildning är vanligast bland företagsanställda som har flest högskole- eller universitetsutbildade i sin personal. I butikerna är lägre utbildning som grundskola och gymnasieskola vanligast (se tabell 2).

Tabell 2. Tabellen visar procentuell fördelning av utbildning för undersökningsdeltagarna.

	Grundskola	Gymnasieskola	Yrkeshögskola	Högskola/universitet
Butik	13,1 %	72,1 %	4,9 %	9,8 %
Företag	1,3 %	30,4 %	5,1 %	63,3 %
Totalt	6,4 %	48,6 %	5 %	40 %

Av undersökningsdeltagarna var 86,4 % tillsvidareanställda och 5,7 % var långtidsvikarie. 4,3 % var timvikarie och 2,9 % hade någon annan anställningsform (ex visstidsanställning). I företagen var heltid den arbetstid som var vanligast förekommande. Det var mer vanligt i butikerna med deltidsarbeten.

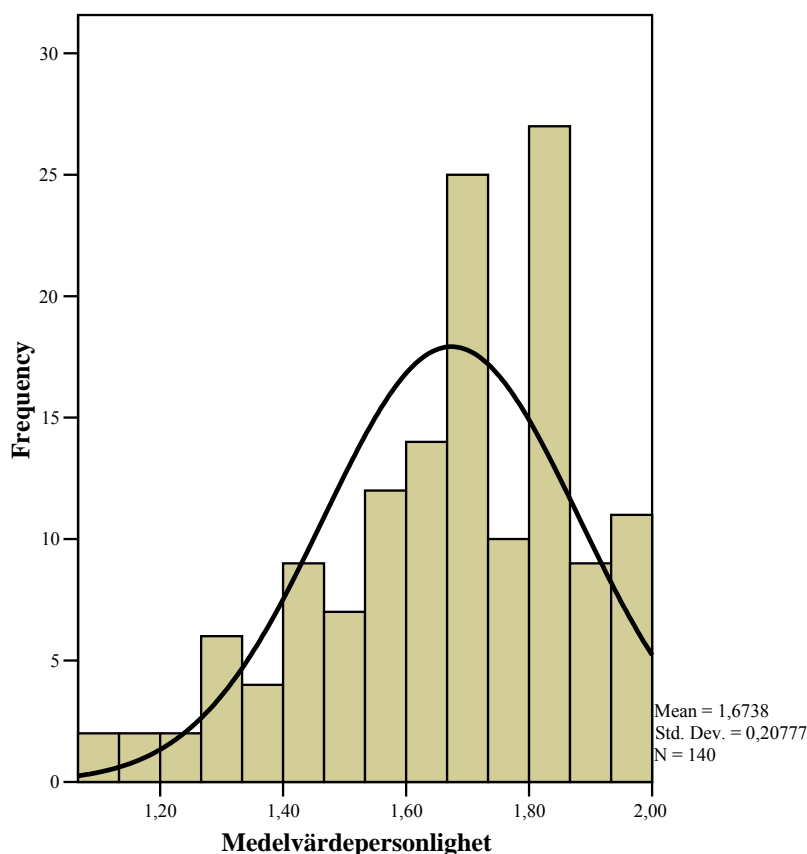
För att se om påståendena var reliabla genomfördes en reliabilitets test med Cronbach's alpha (se tabell 3). Inre faktorn, feedback, fick låg reliabilitet. Detta beror på att det var endast två påstående i denna skala. Även den ursprungliga COPSOQ hade en låg reliabilitet på denna skala (0,64).

Tabell 3. Tabellen visar variabel med varje tillhörande påståenden samt cronbach's alpha för denna studie samt original för COPSOQ, Long-questionnaire och EPQ-R. M=män, K=Kvinnor.

Variabel	Enkätfrågor	α , denna studie	α , COPSOQ, EPQ-R
Personlighet	15-37	0,85	M=0,90 K=0,85
Arbetsstillfredsställelse	38-44	0,78	0,84
Yttre faktor			
känsla av tillhörighet	47,52,58	0,73	0,80
Inre faktorer			
feedback	49,54	0,64	0,64
inflytande på arbetsplatsen	45,46,48,50,51,53,55, 56,57,59	0,87	0,83

Föranalyser

För att se om det fanns några *outliers* och om resultaten var normalfördelade slogs de olika resultaten från de i skalorna ingående påståendena (items) ihop till medelvärdesskalor för deltagarnas skattning av personlighet, arbetsstillfredsställelse, personlig kontakt på arbetet, inflytande på arbetsplatsen, feedback och känsla av tillhörighet enligt modellen i Pallant (2001). Skattningarna på skalan för extraversion visade sig vara något skev åt höger, vilket innebär att deltagarna gav skattningar som i genomsnitt låg över skalans medelpunkt (högre extraversion och arbetsstillfredsställelse än skalans medelpunkt, se figur 1). Vid normalfördelningskontroll av arbetsstillfredsställelse framkom att fråga nr 39, ”Hur tillfredsställd är Du med Dina arbetskamrater?”, var den fråga som var mest skev. Medelvärdet på denna fråga, $M=4,43$, var högre än de andra frågorna om arbetsstillfredsställelse, där medelvärdet låg mellan 3,73 och 4,08. Det fanns några *outliers* i feedback, och medelvärdepersonlighet. Dessa ansågs inte påverka medelvärdet i stort på grund av att det 5 % trimmade medelvärdets skillnad från medelvärdet endast var 0,01 i båda fallen. Tre stycken enkäter hade blivit feltryckta på tryckeriet, vilket innebar att sista sidan i enkäten saknades. Därför finns det *missing values* i inre och yttre faktorer som påverkar arbetsstillfredsställelsen. I personlighetsdelen av enkäten fanns flera frågor som de undersökta inte har svarat på eller som de har kryssat flera svarsalternativ på. Flest *missing values* hade frågan ”Tycker andra att Du är mycket livlig?”. 7,1 % av deltagarna hade inte svarat på denna fråga. I bakgrundsfrågorna var det flera som inte fyllt i sin titel varför det inte gick att ta reda på inom vilket yrkesområde dessa arbetade. Det fanns de inom företagen som kallade sig projekt eller teamledare och dessa kom att bilda en egen grupp eftersom det var omöjligt att ta reda på vilken yrkesgrupp de egentligen tillhörde.



Figur 1. Histogram över medelvärdepersonlighets skala.

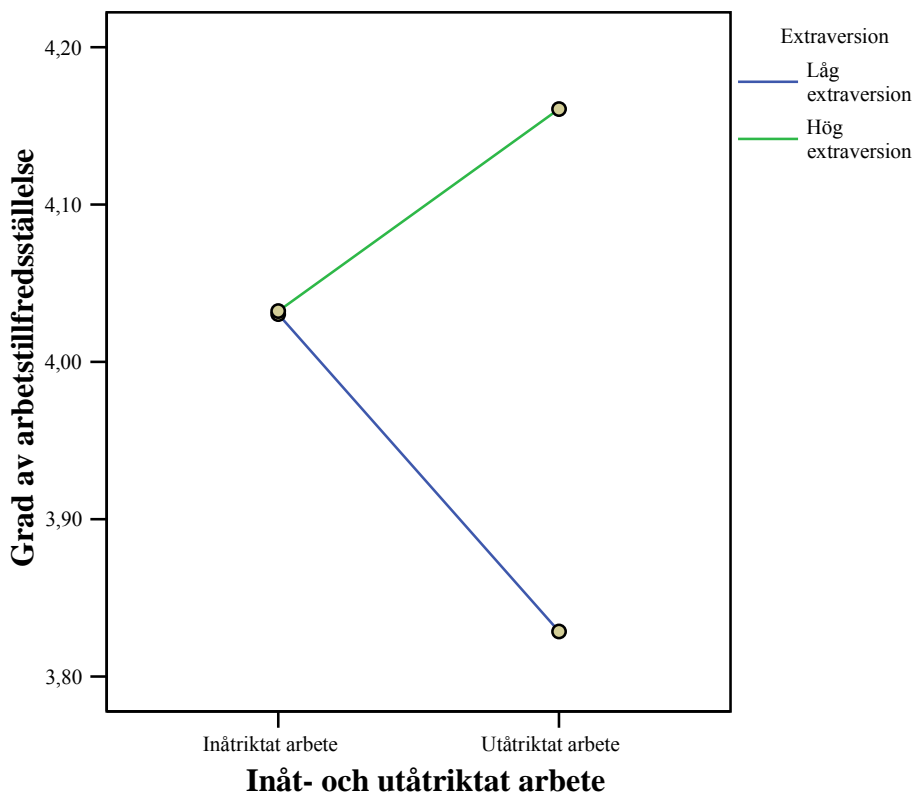
I nästa steg av analysen delades undersökningsdeltagarna in i två grupper grundat på deras personlighetsskattningar. För att få grupperna storleksmässigt lika delades grupperna vid medianpoängen på personlighetsskattningarna (1,71). Detta resulterade i 70 individer i båda grupperna. Individerna med medianvärdet ingick i gruppen låg extraversion (en styck). De med värdena 1,09-1,71 ingick i gruppen låg extraversion och de med värdena 1,72-2,00 ingick i gruppen hög extraversion.

För att veta hur undersökningsdeltagarna skattade sina egna yrken som inåt- eller utåtriktat yrke slogs påståendena för hur mycket personlig kontakt (påstående 12-14) undersöknings deltagarna hade per dag, ihop till ett medelvärde. Det beslutades att endast använda de som ansåg sig ha flest och minst kontakt med kunder och medarbetare. Medelvärdet av de hopslagna påståendena delades in i inåt- och utåtriktat arbete. I gruppen inåtriktat arbete ingick 64 stycken och i utåtriktat arbete ingick 52 stycken. De med värdena 1,0-2,67 ingick i gruppen inåtriktat arbete och de med värdena 3,33-4,0 ingick i gruppen utåtriktat arbete.

Utbildning delades in i två grupper, de som hade grund- och gymnasieskola slogs ihop till en variabel och de som hade högskola eller universitets utbildning bildade den andra variabeln. Det var 77 stycken som hade grund eller gymnasieutbildning och det var 56 stycken som hade högskola eller universitetsutbildning. De som hade yrkeshögskola uteslöts eftersom det fanns tveksamheter i vad en del har menat med yrkeshögskola (som lätt kan förväxlas med yrkesskola).

Arbetsstillfredsställelse och personlighet

Antagandet om att de med höga respektive låga extraversionspoäng upplevde högre arbetsstillfredsställelse om de hade ett arbete som låg nära deras personlighet testades i en ANOVA med faktoriell design (SPSS, Univariate) med arbetsstillfredsställelse som beroende variabel samt extraversion och utåt- och inåtriktat arbete som oberoende variabel. Deltagarna delades in i hög och låg extraversion samt om deras arbete var ett utåtriktat eller inåtriktat arbete. Levene's test (variansen mellan grupperna) föll på $p=,216$ i signifikansnivå. För signifikansnivå användes $p<,05$. Det fanns en interaktionseffekt som visade att de med låga extraversionspoäng upplevde lägre arbetsstillfredsställelse om de hade utåtriktade arbeten [$F(1,112)=4,55, p=,035$]. De med höga extraversionspoäng upplevde högre arbetsstillfredsställelse än de med låga extraversionspoäng. Det fanns en signifikant huvudeffekt för extraversion [$F(1,112)=4,66, p=,033$]. Det fanns ingen huvudeffekt för inåt- eller utåtriktat arbete.



Figur 2. Arbetsstillfredsställelsens påverkan av utåtriktat och inåtriktat arbete och extraversion.

En tabell togs fram för att illustrera medelvärde för arbetsstillfredsställelse, SD och antal i de olika klasserna (se tabell 4).

Tabell 4. Tabellen visar medelvärde för hög och låg extraversion samt utåt- och inåtriktat arbete, SD och antal i de olika undersökningsdeltagare klasserna.

Variabel	Medelvärde Arbetsstillfredsställelse	SD	N
Hög extraversion	4,08	,39	70
Låg extraversion	3,88	,50	70
Utåtriktat arbete	4,03	,50	52
Inåtriktat arbete	4,03	,33	64

Personlighets påverkan av yrke och utbildning

En ANOVA med faktoriell design (SPSS, Univariate) genomfördes för att se om det finns fler med höga respektive låga extraversionspoäng på ett utåt- respektive inåtriktat yrke som kräver högre utbildning. Personlighet var beroende variabel. Utåt- och inåtriktat arbete samt hög och låg utbildning var oberoende variabler. I inåtriktat arbete ingick de med värdena 1,0-2,67 i gruppen och i gruppen utåtriktat arbete ingick de med värdena 3,33-4,0. I hög utbildning räknades de som hade högskola och universitetsutbildning. I låg utbildning räknades de med grundskola och gymnasieutbildning. Levene’s test (variansen mellan grupperna) föll på $p=,833$ i signifikansnivå. För signifikansnivå användes $p<,05$. Det fanns ingen signifikant interaktionseffekt mellan utbildningsnivå (hög och låg) och utåt- och inåtriktat arbete. Det fanns ingen signifikant huvudeffekt för hög eller låg utbildning och inte för utåt- eller inåtriktat arbete.

En tabell togs fram för att illustrera medelvärde för personlighet, SD och antal i de olika klasserna (se tabell 5).

Tabell 5. Tabellen visar medelvärde för grund- och gymnasieskola samt utåt- och inåtriktat arbete, SD och antal i de olika undersökningsdeltagare klasserna.

Variabel	Medelvärde personlighet	SD	N
Grund- och gymnasieskola	1,70	,20	77
Högskola/Universitet	1,64	,20	56
Utåtriktat arbete	1,71	,20	52
Inåtriktat arbete	1,67	,20	64

En frekvens och procenttabell togs fram för att se hur personlighet påverkar valet av yrke och hur de olika yrkesgrupperna fördelades mellan hög- och låg extraversion (se tabell 6). Det är intressant att se exakt vilka yrkesgrupper som har låga och höga extraversionsvärden i denna studie. Eftersom deltagarantalet är väldigt lågt i vissa yrken går det inte att generalisera till populationen som helhet.

Tabell 6. Tabellen visar frekvensandelen av hög- och låg extraversion i förhållande till yrke, inom parentes visas procent.

Arbetsplats	Yrke	Hög extraversion	Låg extraversion
Butik	Kassörskor	15, (21,4 %)	10, (14,3 %)
	Butiksbiträde	12, (17,1 %)	12, (17,1 %)
	Avd/kvällschef	6, (8,6 %)	2, (2,9 %)
Företag	Försäljare	15, (21,4 %)	8, (11,4 %)
	Marknadsförare	3, (4,3 %)	2, (2,9 %)
	Systemutvecklare	4, (5,7 %)	16, (22,9 %)
	Programmerare	4, (5,7 %)	3, (4,3 %)
	IT	2, (2,9 %)	2, (2,9 %)
	FoU	3, (4,3 %)	3, (4,3 %)
	Projekt/teamled.	3, (4,3 %)	3, (4,3 %)
	Missing		3, (4,3 %)
Total		70, (100 %)	70, (100 %)

Arbetsstillfredsställelse

Analysen fortsatte med att undersöka om det fanns någon skillnad mellan de olika yrkesgrupperna i arbetsstillfredsställelse. För att yrkesgrupperna inte skulle vara för små, valdes de med 20 stycken eller fler ut. En oneway anova gjordes på de olika yrkesgrupperna i undersökningen. Vid analysen låg Levene's test på $p=,004$ och vidare analyser var ej lämpliga. För att se om det fanns skillnader gjordes en Post Hoc analys med Tukey. Det framkom att kassörskor skilde sig signifikant från systemutvecklare och butiksbiträden (se tabell 7). Mellan kassörskor och försäljare fanns inga signifikanta skillnader.

Tabell 7. Tabellen visar vilka yrkesgrupper som skiljer sig åt avseende arbetsstillfredsställelse. Medelvärde med asterisk efter är de som signifikant skiljer sig ifrån kassörskornas.

Variabel	N	Medelvärde	SD
Kassörskor	25	3,68	,59
Butiksbiträden	24	4,12*	,41
Systemutvecklare	20	4,11*	,27
Försäljare	23	4,06	,24

En regressionsanalys genomfördes för att se hur väl faktorerna personlighet samt inre och yttre faktorer predicerar graden av upplevd arbetsstillfredsställelse. 40,2 % av variansen i arbetsstillfredsställelse förklaras av personlighet, känsla av tillhörighet, inflytande på arbetsplatsen och feedback. Av dessa variabler bidrar känsla av tillhörighet störst men även inflytande på arbetsplatsen är bidragande till arbetsstillfredsställelsen (se tabell 8).

Tabell 8. Regressionsanalys över personlighet, inflytande på arbetsplats, feedback och känsla av tillhörighets påverkan på arbetstillfredsställelse.

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Personlighet	0,14	0,15	0,62	0,90	,368
Inflytande på arbetsplats	0,19	0,05	0,29	3,73	,000
Feedback	-0,04	0,04	-0,06	-0,89	,372
Känsla av tillhörighet	,037	0,06	0,46	6,26	,000

Arbetstillfredsställelse, personlighet och utbildning

En frekvenstabell togs fram för att visa hur utbildningsnivån fördelades mellan hög och låg extraversion (se tabell 9).

Tabell 9. Tabellen visar hur utbildningsnivån fördelades mellan individerna i grupperna hög respektive låg extraversion.

Utbildningsnivå	Hög extraversion	Låg extraversion
Grund/gymnasieskola	44	33
Högskola/Universitet	22	34
Missing value	4	3
Total	70	70

Skillnader mellan grad av extraversion och utbildningsnivå undersöktes med ett t-test för oberoende grupper (two-tailed). Oberoende variabel var extraversion och beroende variabel var utbildning. I analysen ingick alla utbildningsnivåer: grundskola, gymnasieskola, yrkeshögskola och högskola/universitet. Personer med höga extraversionspoäng hade lägre utbildning. Det fanns en signifikant skillnad mellan hög extraversion ($M=2,91$, $SD=1,47$) och låg extraversion ($M=3,46$, $SD=1,54$), $t(138)=2,13$, $p=,035$ avseende utbildning.

För att se om det fanns skillnader i grad av arbetstillfredsställelse mellan dem med högskoleutbildning och dem med grund- och gymnasieskola slogs grund- och gymnasieskola samman för att mäta låg utbildningsnivå och högskola/universitet för att mäta hög utbildningsnivå. Resultatet visade att de som hade grund- och gymnasieskola ($M=4,05$, $SD=0,42$) uppvisade en signifikant högre arbetstillfredsställelse jämfört med dem som hade högskola eller universitetsutbildning ($M=3,89$, $SD=0,46$), $t(131)=2,08$, $p=,039$ (two-tailed tests).

D i s k u s s i o n

Resultaten i studien gav stöd åt hypotesen Att individer med höga respektive låga extraversionspoäng kommer att uppvisa högre arbetstillfredsställelse om de har ett arbete som ligger nära deras personlighet. Resultaten som framkommit i studier av Furnham et al. (1999, 2002) och Holland (1997) kunde alltså delvis replikeras inom ramen för denna studie. Däremot gavs inte hypotesen att det fria yrkesvalet fungerar bäst för personer med högre utbildning vilket innebär att personlighets överensstämmande yrkesval är vanligare för högutbildade, något stöd.

Arbetstillfredsställelse och personlighet

Det fanns en liten skillnad i personlighet och upplevd arbetstillfredsställelse. Personer med höga extraversionspoäng upplevde högre arbetstillfredsställelse än personer med låga extraversionspoäng. Personer med låga extraversionspoäng upplevde lägre arbetstillfredsställelse om de hade utåtriktat arbete. Individer med höga extraversionspoäng upplevde högre arbetstillfredsställelse om de hade ett utåtriktat arbete. Därmed bekräftas hypotesen som låg till grund för undersökningen: Att individer med höga respektive låga extraversionspoäng redovisar högre arbetstillfredsställelse om de har ett arbete som ligger nära deras personlighet. Detta kan bero på att de värderar arbetsuppgifter som innebär mycket kontakt med människor högt och som ger dem högre arbetstillfredsställelse. Enligt Judge et al. (2002) finner personer med höga extraversionspoäng personliga kontakter belönande och därför upplever de högre arbetstillfredsställelse. Furnham et al. (1999) skriver att de med höga extraversionspoäng värderar relationer till medarbetare som viktigt för att vara lycklig på arbetet och därmed ger dem högre arbetstillfredsställelse. Judge et al. (2002) utgår från att de med höga extraversionspoäng har en glad personlighet och att det kan förklara att dessa borde vara gladare på sina arbeten. Eftersom de är gladare åstadkommer de också ett mer tillfredsställande resultat. Interaktionseffekten visar på att om de med låga extraversionspoäng har utåtriktade arbeten så upplever de lägre arbetstillfredsställelse och är därmed inte lika nöjda på sitt arbete. Det bekräftar även att individer med låga extraversionspoäng redovisar högre arbetstillfredsställelse om de har ett arbete som ligger nära deras personlighet. De med låga extraversionspoäng värderar inåtriktade arbeten högre. Holland (1997) skriver att de människor som har ett yrke som passar till personligheten har större chans att uppleva arbetstillfredsställelse. Hypotesen bekräftar Holland (1997), Judge et al. (2002) och Furnham et al. (1999, 2002) studier. Det verkar därmed som att människor söker sig till arbeten som passar deras personlighet bäst. Personer med höga extraversionspoäng söker sig till utåtriktade arbeten för att det stämmer överens med deras personlighet. Samt att personer med låga extraversionspoäng söker sig till inåtriktade arbeten för det stämmer bäst överens med deras personlighet.

Personlighets påverkan på yrke och utbildning

Resultaten gav inte stöd åt följande hypotes att det fria yrkesvalet fungerar bäst för personer med högre utbildning vilket innebär att personlighets överensstämmande yrkesval är vanligare för högutbildade. I denna studie påverkar inte hög eller låg

utbildning valet av yrke. Det verkar därmed som att högre utbildning inte påverkar chansen att få ett yrke som passar bättre till personligheten.

När man tittar på fördelningen mellan hög och låg extraversion samt yrke ser man att det bland kassörskorna och försäljarna var fler med höga extraversionspoäng än med låga. Båda yrkesgrupperna är de som har ständig personlig kontakt med kunderna. Systemutvecklare var den grupp där det fanns flest med låga extraversionspoäng. Systemutvecklare är ett tekniskt arbete och som Holland (1997) ser som ett yrke som har mindre kontakt med människor. Däremot var det ingen skillnad i frekvens mellan hög och låg extraversion vad det gäller butiksbiträden.

Arbetsstillfredsställelse

Den största skillnaden i arbetsstillfredsställelse fanns mellan kassörskorna och butiksbiträden. Detta kan till stor del bero på att butiksbiträden har ett mer varierat arbete än kassörskorna. Kassörskorna är mer bundna till sin plats och kan inte lätt gå ifrån den för att göra något annat. Det mer monotona arbetet i kassan ger inte lika hög arbetsstillfredsställelse som om arbetsuppgifterna var mer varierande. För att uppnå hög arbetsstillfredsställelse krävs bland annat att arbetet ska upplevas meningsfullt och att arbetet kräver att individens förmåga och kompetens utmanas (Hackman & Oldham, 1976). Kassörskorna upplever sannolikt inte att deras kompetens utmanas eftersom de är bundna till kassan, att registrera in varor och att ta betalt. Denna arbetsuppgift upprepas gång efter gång för varje ny kund. Någon större variation erbjuder inte kassaarbetet.

En stor del av variationen i arbetsstillfredsställelsen påverkas av inre och yttre faktorer samt personlighet. Bara en liten del av variationen i den upplevda arbetsstillfredsställelsen berodde på personlighet. Därmed kan tilläggas att personlighet inte är någon kraftfull prediktor av upplevd arbetsstillfredsställelse. Detta framkom även i Furnham et al. (2002) att The Big Five personlighetsteori inte var någon kraftfull prediktor av arbetsstillfredsställelse. Resultaten pekade på att yttre faktorn, känsla av tillhörighet, var den som förklarade variansen i arbetsstillfredsställelsen mest. Men även inre faktorn inflytande på arbetsplatsen var viktig. Både för de med höga och låga extraversionspoäng var känsla av tillhörighet viktigt för att uppleva arbetsstillfredsställelse. Det verkar som om Herzbergs et al. (1993) teori om inre och yttre faktorer påverkan på arbetsstillfredsställelse är viktig. Det är däremot svårt att göra något generellt antagande om inre och yttre faktorer påverkan på arbetsstillfredsställelsen i stort. Detta eftersom denna undersökning endast har två olika variabler som mäter inre faktorer och endast en som mäter yttre faktorer. Personer med hög och låg extraversion upplever arbetsstillfredsställelse genom både att uppleva tillhörighet och att ha inflytande på arbetsplatsen. I Furnham et al. (2002) framkom att de med höga extraversionspoäng drogs till inre faktorer men även yttre faktorer var viktiga för arbetsstillfredsställelsen. De yttre faktorerna är viktiga på grund av att det innebär att de med höga extraversionspoäng får interagera med andra människor (Furnham et al. 2002).

Arbetsstillfredsställelse, personlighet och utbildning

Skillnaden mellan de med höga och låga extraversionspoäng avseende utbildning var inte särskilt stor. De med låga extraversionspoäng värderar utbildning högre än de med höga extraversionspoäng. Detta kan bero på att de med låga extraversionspoäng oftast föredrar att läsa än att umgås med människor. De med låga extraversionspoäng är ofta tysta runt andra människor (Pervin & John, 2001). De med höga extraversionspoäng föredrar personliga relationer och mer utåtriktade aktiviteter. Detta resultat kanske kan förklara en del av att de med höga extraversionspoäng ofta börjar arbeta direkt efter avslutad gymnasieutbildning för att tillgodose sin önskan om att träffa människor och prioriterar inte i lika hög grad utbildning som de med lägre extraversionspoäng. Människors läggning påverkar valet av aktiviteter, utbildningsmiljö och yrkessituation (Ickes et al., 1997). Detta bekräftar även Noel et al. (2003) där studenter med utåtriktade framtida yrken föredrog arbeten där man inte behövde vara ensam och värdesatte personliga kontakter. Studenter med mer inåtriktade framtida arbeten såg mänskliga kontakter som oviktigt.

Det fanns en liten skillnad mellan dem som hade hög utbildningsnivå (högskola/universitet) och de som hade låg utbildningsnivå (grund- och gymnasieskola). De med lägre utbildning var mer tillfredsställda med sina arbeten än de som hade högre utbildning. Detta kan bero på att de med högre utbildning ofta ställer högre krav på att arbetet ska ge självförverkligande eftersom de lagt ner flera år av sina liv på att utbilda sig och de har dessutom investerat pengar däri. Upplever de inte att detta har uppfyllts känner de heller ingen arbetstillfredsställelse. Detta bekräftar Eskildsen et al. (2002) resultat att de med hög utbildning hade låg arbetstillfredsställelse men att de kunde motiveras av mer omväxlande och utmanande arbetsuppgifter.

Studiens reliabilitet och validitet

Reliabiliteten avseende den interna konsistensen hos skalorna i denna undersökning överrenstämde bra med de ursprungliga. Inflytande på arbetsplatsen hade i denna undersökning högre reliabilitet än ursprungsskalan. Feedback hade samma reliabilitet i denna som i ursprungsskalan. Arbetstillfredsställelse och känsla av tillhörighet hade lägre reliabilitet i denna än ursprungsskalan. Personlighetsreliabiliteten i denna undersökning var densamma som EPQ-R hade i sin för kvinnor. Männerna i EPQ-R hade högre reliabilitet.

Metodkritiska synpunkter

Om andra yrkesgrupper valts så kanske hade det blivit större skillnad mellan de med höga respektive låga extraversionspoäng samt mellan utåt- och inåtriktade arbeten. Exempelvis vid jämförelse med typiska människoorienterade yrken (hög extraversion) så som lärare, sjuksköterska, läkare, som förutsätter att man söker sig till dessa yrken för att man vill ha kontakt med människor (Holland, 1997). Typiska yrken för låg extraversion borde då vara till exempel revisorer (Noel et al., 2003) mekaniska, elektriska och tekniska yrken (Holland, 1997) till att jämföra de yrken

med hög extraversion. Om valet på yrkeskategorier hade varit annorlunda kanske hade det även kunnat bekräfta hypotesen om att det fria yrkesvalet fungerar bäst för personer med högre utbildning vilket innebär att personlighets överensstämmande yrkesval är vanligare för högutbildade. Det skulle då innebära att det skulle finnas fler individer med höga respektive låga extraversionspoäng på ett arbete som är utåt- respektive inåtriktat och som kräver hög utbildning än på ett arbete som inte kräver hög utbildning.

En del företag samlade in enkäterna via enkätsvarslåda. På en av arbetsplatserna där enkätsvaren samlades in via en enkätsvarslåda var deltagarandelen väldigt låg. Svarsfrekvensen hade med all säkerhet blivit bättre om enkäterna hade delats ut till var och en av de anställda och lämnats in personligen till kontaktpersonen.

Framtida forskning

Vad som påverkar arbetstillfredsställelse är ett intressant område och det finns en rad olika områden som är intressanta för vidare forskning. Det skulle vara intressant att undersöka yrken som innebär en högre grad av interaktion med andra människor, yrken som t ex lärare, sjuksköterskor, läkare, präster och jämföra dem med typiska yrken utan mänskliga kontakter t ex tekniska yrken, arkivarbetare eller industriarbetare. Finns det någon skillnad i personlighet, utbildning och i arbetstillfredsställelse dessa emellan? Ett annat sätt är att undersöka personlighet utifrån andra personlighetsaspekter än extraversion t ex. utifrån neuroticism, öppenhet för nya erfarenheter – slutenhet, vänlighet – fientlig och målmedvetenhet – avsaknad av inriktning och se dess relation till arbetstillfredsställelse och utbildning samt utåt- och inåtriktat arbete. Det skulle också vara intressant att göra samma studie om 10-15 år och se ifall det finns en skillnad mellan nu och då. Detta på grund av allt fler yngre går direkt från gymnasieskolan till högskolan.

Slutord

Sammanfattningsvis kan man sägas att syftet med undersökningen var att ta reda på om arbetstillfredsställelse påverkas av personlighet och om utbildning, inåt- och utåtriktat arbete påverkas av personlighet är genomförd. Arbetstillfredsställelse påverkas av personlighet. Om man har ett arbete som ligger nära ens personlighet upplever man arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelse skapar trivsel och gör att personalen upplever självförverkligande på arbetsplatsen. Det verkar som att människor söker sig till arbeten som passar deras personlighet. Personal som trivs och är lycklig antas utföra sitt arbete väl (Hackman & Oldham, 1976, Holland, 1997).

R e f e r e n s e r

- Antony, J.S. (1998). Personality-career fit and freshman medical career aspirations: A test of Holland's theory. *Research in Higher Education*, 6, 679-698.
- Drenth, P.J.D., Thierry, H., & de Wolff, C.J. (1998). *Handbook of Work and Organizational Psychology (2nd ed.) Volume 4: Organisational Psychology*. East Sussex: Psychology Press Ltd.
- Eskildsen, J.K., Kristensen, K., & Westlund, A.H. (2003). Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*, 2, 122-136
- Eysenck, S.B.G., Eysenck, H.J., & Barrett, P. (1985). A revised version of the psychotocism scale. *Personality and Individual Differences*, 6, 21-29
- Eysenck, H.J., Barrett, P., Wilson, G., & Jackson, C. (1992). Primary Trait Measurement of the 21 Components of the P-E-N System. *European Journal of Psychological Assessment*, 8, 109-117.
- Furnham, A., Forde, L., & Ferrari, K. (1999). Personality and Work motivation. *Personality and Individual Differences*, 26, 1035-1043.
- Furnham, A., Petrides, K.V., Jackson, C.J., & Cotter, T. (2002). Do Personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33, 1325-1342.
- Furnham, A., Petrides, K.V., Tsaousis, I., Pappas, K., & Garrod, D. (2005). A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *The Journal of Psychology*, 139, 5-32.
- Hackman, R.J., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behaviour and human performance*, 16, 250-279.
- Hogan, R., Johnson, J., & Briggs, S. (1997). *Handbook of Personality Psychology*. San Diego: Academic Press.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)* Odessa: Psychological assessment resources, Inc.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B (1993). *The motivation to work with a new introduction by Frederick Herzberg*. New York: John Wiley & Sons.
- Ickes, W., Snyder, M., & Garcia, S. (1997). Personality influences on the choice of situations. In Hogan, R., Johnson, J., & Briggs, S. (Eds.), *Handbook of Personality Psychology*. San Diego: Academic Press.
- Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-factor model of Personality and job satisfaction: a meta-analysis *Journal of Applied Psychology*, 3, 530-541.
- Knoop, R. (1993). Work Values and Job Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 128(6), 683-690.
- Kristensen, T.S., Hannerz, H., Hogh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire- a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*, 6, 438-449.
- Maslow, A.H. (1968). *Toward a psychology of being (2nd ed.)* New York: D. Van Nostrand Company.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise, 25th anniversary printing*. New York: McGrawill-Hill Book Co.
- Noel, N.M., Michaels, N.M., & Levas, M.G. (2003). The relationship of personality traits and self-monitoring behaviour to choice of business major. *Journal of Education*, 3, 153-158.

- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival manual A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows*. Berkshire: Open university press McGraw-Hill Education.
- Pervin, L.A. & John, O.P. (2001). *Personality Theory and research* (8th ed). New York: John Wiley & Sons.
- Rydström, H. (2005). *Arbetsstillfredsställelse och personlighet: Har människors personlighet någon betydelse för vad som får dem att trivas på arbetet?* Hämtad 2006-03-29 från <http://eprints.bibl.hkr.se/view/subjects/Psychology.html>
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (1996). *Using multivariate statistics* (3rd ed). New York: HarperCollins.
- Watson, D., & Clark L.A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In Hogan, R., Johnson, J., & Briggs, S. (Eds.), *Handbook of Personality Psychology*. San Diego: Academic Press.
- Wiggins, J.S., & Trapnell, P.D. (1997). Personality structure The return of the big five. In Hogan, R., Johnson, J., & Briggs, S. (Eds.), *Handbook of Personality Psychology*. San Diego: Academic Press.

Appendix 1

Information till dig som deltar i undersökningen

Vid Högskolan i Kristianstad pågår ett examensarbete där man studerar personlighet och arbetstillfredsställelse. Ett antal olika företag och organisationer ingår i studien. Studien är en enkätundersökning där anställda kommer att besvara frågorna i detta formulär.

Första delen av enkäten består av frågor om dig som person och den andra delen består av frågor om arbetstillfredsställelse.

Undersökningen är anonym, inga namn eller personuppgifter ska anges på frågeformulären och inga enskilda svar redovisas utan bara sammanställningen av företagen och organisationerna kommer att redovisas.

Ditt svar kommer att betyda mycket för studien. Det är viktigt att du fyller i **alla** frågorna, om du tycker det är svårt att besvara en viss fråga, så fyll ändå i det svar som du mest kan hålla med om. Om du undrar över något går det bra att ringa till mig. Fyll i formuläret och lägg det i svarskuvertet och klistra igen det. Lämna in det till ... snarast dock senast 060403.

Ett stort TACK på förhand!

Helene Rydström, 0454-31676
Handledare: Ilkka Salo, 046-222 87 42

Samtyckeformulär

Var vänlig fyll i följande:

Har du läst du läst deltagarinformationen ovan? Ja Nej

Anser du att du har haft möjlighet att ställa frågor angående undersökningen?

Ja Nej

Har du fått tillfredsställande svar på dina frågor? Ja Nej

Har du fått tillräcklig information om undersökningen?

Ja Nej

Du bör vara införstådd med att du kan dra dig ur studien, närhelst du önskar och utan att ange ett skäl till detta.

Är du villig att delta i studien?

Ja Nej

Signatur..... Datum.....

(för att ditt svar ska förbli anonymt skriv endast datum och otydlig signatur.)

Instruktioner: Svara på varje fråga hur väl du instämmer. Kryssa eller ringa in endast **ETT** alternativ per fråga. Kryssa det alternativ som Du tycker bäst stämmer överrens med din arbetssituation eller på hur du är.

1. Är Du?
 - Man Kvinna

2. Ålder?
 - 25 år eller yngre 26-35 år 36-45 år 46-55 år 56år eller äldre

3. Är Du?
 - Tillsvdare anställd Långtidsvikarie Timvikarie
 - Annan _____

4. Hur många procent arbetar Du?
 - 100 % 99-75 % 74-51 % 50 % och mindre

5. Hur många år har Du arbetat inom yrket?
 - 0-5 år 6-10 år 11-15 år 16-20 år Mer än 20 år

6. Hur många år har Du arbetat hos denna arbetsgivare?
 - 0-5 år 6-10 år 11-15 år 16-20 år Mer än 20 år

7. Vilken är Din högsta utbildning?
 - Grundskola (9 år) Gymnasienivå Yrkehögskola
 - Folkhögskola Högskola/Universitet

8. Tillämpar Ni arbetsrotation på Ert arbete? (varierar arbetsuppgifterna)
 - Ja Nej

9. Vilken är Din yrkestitel?

10. Vilken arbetsuppgift trivs Du bäst med?

11. Anser Du Dig själv som lycklig på Ditt arbete?
 - Ja Nej

12. Hur mycket av Din arbetstid innehåller personlig kontakt med kunder?
 - 0-2 timmar per dag
 - 2-4 timmar per dag
 - 4-6 timmar per dag
 - 6-8 timmar per dag

13. Hur stor del av Din arbetstid innehåller kontakt med arbetskamrater?
- 0-2 timmar per dag
 - 2-4 timmar per dag
 - 4-6 timmar per dag
 - 6-8 timmar per dag
14. Hur stor del av Din arbetstid omfattar arbete utan kontakt med kunder eller medarbetare?
- 0-2 timmar per dag
 - 2-4 timmar per dag
 - 4-6 timmar per dag
 - 6-8 timmar per dag

Personlighet

15. Har Du många olika fritidssysselsättningar?
- Ja Nej
16. Tycker Du om att ha mycket liv och rörelse omkring Dig?
- Ja Nej
17. Är Du sällan svarslös när Du pratar med människor?
- Ja Nej
18. Kan Du lätt få fart på en tråkig fest?
- Ja Nej
19. Är Du för det mesta tystlåten när Du träffar människor?
- Ja Nej
20. Tycker Du om att umgås?
- Ja Nej
21. Har man sagt att Du ibland går för hastigt fram med det Du gör?
- Ja Nej
22. Tycker Du om att skämta och berätta roliga historier för Dina vänner?
- Ja Nej
23. Är Du livlig?
- Ja Nej
24. Kan Du vanligtvis släppa loss och har roligt på fester?
- Ja Nej
25. Är det Du som brukar ta första steget till att göra nya bekanskap?
- Ja Nej
26. Tycker Du det är roligt att träffa nya människor?
- Ja Nej
27. Brukar Du ta saker och ting som de kommer, utan att bekymra Dig särskilt mycket om vad som skall hända?
- Ja Nej
28. Är Du pratglad?
- Ja Nej
29. Kan Du lätta upp stämningen på en fest?
- Ja Nej
30. Tycker Du bättre om att läsa än att träffa folk?
- Ja Nej
31. Har Du många vänner?
- Ja Nej

32. Tycker Du om att göra saker där det måste gå undan?
 Ja Nej
33. Brukar Du hålla Dig i bakgrunden på tillställningar?
 Ja Nej
34. Tycker Du mycket om att gå ut och roa dig?
 Ja Nej
35. Brukar Du ofta ta på Dig mer att göra än Du hinner med?
 Ja Nej
36. Tycker andra att Du är mycket livlig?
 Ja Nej
37. Brukar Du ofta bestämma Dig direkt, på stående fot?
 Ja Nej

Arbetstillfredsställelse

38. Hur tillfredsställd är Du mer Dina framtidsutsikter i arbetet?
 Mycket tillfredsställd
 Tillfredsställd
 Inte tillfredsställd
 Mycket otillfredsställd
 Irrelevant
39. Hur tillfredsställd är Du med Dina arbetskamrater?
 Mycket tillfredsställd
 Tillfredsställd
 Inte tillfredsställd
 Mycket otillfredsställd
 Irrelevant
40. Hur tillfredsställd är Du med den fysiska arbetsmiljön?
 Mycket tillfredsställd
 Tillfredsställd
 Inte tillfredsställd
 Mycket otillfredsställd
 Irrelevant
41. Hur tillfredsställd är Du med det sätt på vilket Din avdelning bedrivs?
 Mycket tillfredsställd
 Tillfredsställd
 Inte tillfredsställd
 Mycket otillfredsställd
 Irrelevant
42. Hur tillfredsställd är Du med det sätt Dina kunskaper används på?
 Mycket tillfredsställd
 Tillfredsställd
 Inte tillfredsställd
 Mycket otillfredsställd
 Irrelevant

- 43.** Hur tillfredsställd är Du med Dina arbetsuppgifter och de kompetenskrav som ingår i arbetet?
- Mycket tillfredsställd
 - Tillfredsställd
 - Inte tillfredsställd
 - Mycket otillfredsställd
 - Irrelevant

- 44.** Hur tillfredsställd är Du med Ditt arbete som helhet, allt inräknat?
- Mycket tillfredsställd
 - Tillfredsställd
 - Inte tillfredsställd
 - Mycket otillfredsställd
 - Irrelevant

Inre och yttre faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen

- 45.** Kan Du påverka hur mycket arbete Du blir tilldelad?
- I mycket stor utsträckning
 - I stor utsträckning
 - I någon utsträckning
 - I liten utsträckning
 - I mycket liten utsträckning

- 46.** Kan Du på något vis påverka HUR Du ska utföra Ditt arbete?
- I mycket stor utsträckning
 - I stor utsträckning
 - I någon utsträckning
 - I liten utsträckning
 - I mycket liten utsträckning

- 47.** Fungerar samarbetet bra mellan arbetskamraterna på Din arbetsplats?
- I mycket stor utsträckning
 - I stor utsträckning
 - I någon utsträckning
 - I liten utsträckning
 - I mycket liten utsträckning

- 48.** Fattar andra människor beslut rörande Ditt arbete?
- I mycket stor utsträckning
 - I stor utsträckning
 - I någon utsträckning
 - I liten utsträckning
 - I mycket liten utsträckning

- 49.** Hur ofta talar Du med Dina arbetskamrater om hur bra Du utför Ditt arbete?
- Alltid
 - Ofta
 - Ibland
 - Sällan
 - Aldrig/nästan aldrig

- 50.** Kan Du på något vis påverka din arbetsmiljö?
- I mycket stor utsträckning
 - I stor utsträckning
 - I någon utsträckning
 - I liten utsträckning
 - I mycket liten utsträckning

- 51.** Har Du stort inflytande över beslut som berör Ditt arbete?
- I mycket stor utsträckning
 - I stor utsträckning
 - I någon utsträckning
 - I liten utsträckning
 - I mycket liten utsträckning

- 52.** Är stämningen bra mellan Dig och Dina arbetskamrater?
- I mycket stor utsträckning
 - I stor utsträckning
 - I någon utsträckning
 - I liten utsträckning
 - I mycket liten utsträckning

- 53.** Kan Du på något vis påverka när Du ska arbeta?
- I mycket stor utsträckning
 - I stor utsträckning
 - I någon utsträckning
 - I liten utsträckning
 - I mycket liten utsträckning

54. Hur ofta talar Du med Din chef om hur bra Du utför Ditt arbete?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

55. Kan Du själv påverka Din arbetstakt?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I liten utsträckning
- I mycket liten utsträckning

56. Kan Du på något vis påverka VAD Du gör på arbetet?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I liten utsträckning
- I mycket liten utsträckning

57. Kan Du själv välja vem Du ska arbeta med?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

58. Känner Du Dig delaktig i gemenskapen på Din arbetsplats?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I liten utsträckning
- I mycket liten utsträckning

59. Kan Du påverka kvalitén på Ditt arbete?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I liten utsträckning
- I mycket liten utsträckning

Kontrollera för säkerhets skull att alla frågor är besvarade!

Tack för din medverkan!