

Arbetsstillfredsställelse och personlighet:
Har människors personlighet någon betydelse för
vad som får dem att trivas på arbetet?

Arbetsstillfredsställelse och personlighet:
Har människors personlighet någon betydelse för vad som
får dem att trivas på arbetet?

Helene Rydström

Syftet med denna studie var att undersöka om arbetsstillfredsställelse påverkas av hygien- respektive motivationsfaktorer samt att ta reda på hur introvert-extrovert personlighet påverkar dessa samband. Studien utgår från Herzbergs arbetsmotivations teori och Furnhams studier av personlighet och arbetsstillfredsställelse. En enkätstudie genomfördes på en grupp (N=48) arbetstagare, huvudsakligen kollektivanställda. Resultatet visade att både en hög närvaro av motivationsfaktorer och en hög närvaro av hygienfaktorer gav upphov till hög arbetsstillfredsställelse. Detta resultat ger stöd åt Herzbergs teori. Däremot fanns det inga skillnader mellan introverta och extroverta vad gäller i vilken utsträckning arbetsstillfredsställelse påverkas av hygien- respektive motivationsfaktorerna. Detta innebär att resultaten i Furnhams studier inte kunde bekräftas. Genom att se till att hygien- och motivationsfaktorer är närvarande på arbetsplatser kan man se till att de anställda trivs, och därmed också höja företagets produktivitet och främja företagets utveckling.

Nyckelord: arbetsstillfredsställelse, arbetsmiljö, personlighet

Inledning

Denna undersökning fokuserar på hur pass tillfredsställda människor är med sina befintliga arbeten. Undersökningen är tänkt att utreda om arbetstillfredsställelse påverkas av hygien- och motivationsfaktorer, samt om dessa påverkans effekter i sin tur påverkas av personlighet. Resultatet av undersökningen kan vara av intresse för företaget själv som blir undersökt och som de kan använda sig av i sin personalpolitik. Att undersöka arbetstillfredsställelsen på arbetsplatser kan främja företagets och personalens utveckling. Detta kan på lång sikt påverka arbetsprestationen hos personalen och företagets konkurrenskraft på marknaden. Det kan också, mer allmänt, vara intressant att veta vad det är som gör människor tillfredsställda på sitt arbete och vilka faktorer som påverkar detta.

Arbetstillfredsställelse

Brooke, Russell och Price (1988, refererad i Knoop, 1993) beskrev att arbetstillfredsställelse visar en individs allmänna attityd gentemot arbetet. Med tillfredsställelsen menar de tillfredsställelse av behov och begär.

Wolvén (2000) skriver att genom att ta reda på vilka faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse hos arbetstagare kan man höja arbetslagets insats genom att manipulera dessa faktorer på ett för arbetstagarna positivt sätt. Arbetsuppgifterna kan anpassas efter arbetarens intressen, ambitioner och kapacitet. Om möjligheter till eget ansvarstagande ges ökar prestationsnivån för arbetarna, arbetslaget och på sikt företagets prestation. Tillsammans kan anställda och företagsledningen bestämma normer för goda och dåliga prestationer vilka kan ändras alltefter individerna utvecklas där arbetsuppgifterna står i centrum.

Hackman och Oldham (1975, 1979, refererad i Axelsson, 1996) frågade sig ”vad krävs av arbetet för att individen skall få egen tillfredsställelse och motivation samtidigt som organisationen skall få ett högkvalitativt och effektivt arbete utfört samt låg frånvaro och låg personalomsättning?” (sid 41). Detta kan enligt dem uppfyllas genom tre olika tillstånd: Arbetet måste upplevas som meningsfullt, värt besväret eller viktigt. Individen måste känna sig personligt ansvarig för utfallet av sitt arbete. Individen måste ha möjlighet till att bedöma resultatet av sitt arbete.

Faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse

Det är vanligt att förklara vilka faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse med Herzbergs, Mausners och Snydermans teori om arbetsmotivation (1993) som grund, även kallad tvåfaktorsteori. Herzberg et al. (1993) gjorde attitydundersökning där frågan ”what does the worker want from his job?” stod i centrum genom intervjuer av ingenjörer och ekonomipersonal på flera olika fabriker i Pittsburghsområdet i USA. Studien gjordes i slutet av 1950-talet. Undersökningsdeltagarna fick berätta om händelser som de upplevde som bra och dåliga. Enligt denna teori är det två faktorer som är avgörande för i vilken omfattning man upplever tillfredsställelse på sitt arbete; hygienfaktorer (yttre faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse) och

motivationsfaktorer (inre faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse). Till hygienfaktorer räknas arbetsledning, personalpolitik, lön och förmåner, relationer till medarbetare, arbetstrygghet och fysisk miljö. Till motivationsfaktorer räknas framgång, ansvar, erkännande, prestation, personlig utveckling och arbetet i sig.

För att en grundläggande nivå av arbetstillfredsställelse ska uppnås krävs, enligt Herzberg et al. (1993), att hygienfaktorerna är närvarande. När hygienfaktorer är närvarande är läget neutralt. Hygienfaktorer relateras till arbetssammanhanget. Hygienfaktorer kan inte leda till hög arbetstillfredsställelse och motivation utan bara minska vantrivsel och låg arbetstillfredsställelse. Det är motivationsfaktorerna som kan skapa en hög grad av arbetstillfredsställelse. Om motivationsfaktorerna inte finns är läget neutralt under förutsättning att hygienfaktorerna är närvarande. Motivationsfaktorer är beroende av arbetet i sig och vikten av arbetet. Det är motivationsfaktorerna som ökar arbetstillfredsställelsen för de tillfredsställda de personliga behoven av att uppnå självförverkligande i arbetet.

Vid närmare genomgång av litteratur om vilka faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse framgår det att det finns två olika forskningstraditioner när det gäller forskning kring detta ämne. Dels en tradition som fokuserar på vilka faktorer som människor *tror* är viktiga för att de ska känna arbetstillfredsställelse. Dels en forskningstradition som separat fokuserar på hur pass tillfredsställda människor *verkligen* är med sina arbeten respektive vilka arbetstillfredsställelsfaktorer som de anser är närvarande i sina arbeten, för att sedan se om det finns samband däremellan. Inom den senare forskningstraditionen har undersökningarna ofta skett med hjälp av enkäter. Här följer en redogörelse för några undersökningar i vilka man med hjälp av enkäter försökt komma fram till vilka faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse.

I en studie av Knoop (1993) där verklig arbetstillfredsställelse undersöktes användes två olika tester; Job Perception Scale som mätte arbetstillfredsställelse och Job Descriptive Index som mätte fem aspekter av arbetstillfredsställelsfaktorer: arbetet i sig, lön, möjlighet till befordran, arbetsledning och medarbetare. De undersökta frågades om i vilken utsträckning de upplevde närvaron av dessa faktorer i sina arbeten. De undersökta var lärare, skolledare och rektorer. Resultatet visar att faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse var att utföra ett meningsfullt arbete, att påverka arbetet och att ha möjlighet att använda sin förmåga och kunskap i arbetet, att uppleva oberoende i sitt arbete, att bidra till gemenskapen och att få uppskattning från andra. Här visar resultatet att lön relateras till yttre arbetsfaktorer och är en hygienfaktor, inte en motivationsfaktor. Enligt Knoop (1993) stödjer och utvidgar hans resultat Herzbergs teori.

I en nordisk studie av Eskildsen, Kristensen och Westlund (2003) fanns en hypotes om att de med högre utbildningsnivå har lägre arbetstillfredsställelse. Ansatsen var att studera skillnaden i inre arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse mellan anställda med olika karaktärsdrag. Analysen skulle fokusera på demografiska och andra kategorier: länder, kön, åldersgrupper, ledare vs anställd, utbildningsnivåer och företagets storlek. En enkätundersökning gjordes i Danmark, Finland, Norge och Sverige. The Nordic Employee Index modell mätte anställdas tillfredsställelse, motivation och lojalitet. Den baserades på företagets image, övre ledarskap, närmaste

arbetsledare, medarbetare och arbetsförhållanden. Det bekräftades i studien att de högt utbildade har låg arbetstillfredsställelse men kan motiveras av mer omväxlande och utmanande arbetsuppgifter. I undersökningen framkom att anställda i chefsposition var mer tillfredsställda än vanliga anställda. Detta beror, enligt Eskildsen et al. (2003) på att de i större utsträckning kan byta sin anställning om de tycker att den är otillfredsställande. Undersökningens resultat visar också att arbetstillfredsställelsen stiger med åldern.

Arnold, Cooper och Robertson (1998) skriver om att arbetstillfredsställelsen blir högre med åldern. Detta tror de beror på att äldre människor ofta har bättre arbeten än yngre, att de har sänkt sina förväntningar över tid, att de lättare blir tillfredsställda och att äldre människor alltid har varit mer tillfredsställda än yngre. En annan anledning kan vara att äldre otillfredsställda människor har blivit förtidspensionerade och finns inte med som representanter för de äldre, utan de som är kvar är de som har en hög tillfredsställelse.

Personlighet och arbetstillfredsställelse

Ytterligare en faktor som antagits ha betydelse för arbetstillfredsställelse är personlighet. Pervin (2001) beskriver personlighet som de kännetecken en person har i sitt mönster av känslor, tankar och beteende. För att beskriva personlighet används olika teorier, t ex Costas och McCraes The Big Five, (1992, refererad i Pervin, 2001) och Eysencks (1992) tre superfaktorer. The Big Five teorin beskriver personlighet utifrån fem dimensioner; emotionell stabilitet, extroversion-utåtvändhet, öppenhet för nya erfarenheter, vänlighet-behaglighet och målmedvetenhet-ansvarskänsla. Eysencks tre superfaktorer är extroversion-introversion, neuroticism (emotionell stabil-ostabil) och psychoticism med sina olika dimensioner och motsats. Eysenck menade att en typisk extrovert är social, tycker om fester, har många vänner, vill att det ska hända någonting hela tiden och är spontan. Den introverte är tyst, inåtvänd, reserverad, reflekterande och föredrar ett välordnat liv istället för ett chansartat och riskfullt liv. Neuroticismdimensionen definieras av drag såsom; spänd, lynnig, och med låg självaktning. Den stabila delen av neuroticism indikerar en relativ frihet från de nämnda dragen. Människan med hög psychoticism har en tendens att vara ensam, okänslig, hjärtlös och stå i motsats till acceptabel social sedvänja.

Furnham, Forde och Ferrari (1999) utreder vad undersökningsdeltagarna, arbetssökande mellanchefer, tror påverka arbetstillfredsställelse. Studien undersöker förhållandet mellan Eysencks tre superfaktorer och Herzbergs (1993) tvåfaktor teori. För att mäta personlighet används The Eysenck Personality Profiles. Work Values Questionnaire används för att mäta Herzbergs tvåfaktorer. Det visade sig att extroverta motiveras av att få belöning, arbetsrotation och empowerment. Extroverta värderar motivationsfaktorerna högre än introverta. I studien framkom att introverta vill bli belönade och blev motiverade av positiv förstärkning.

Furnham, Petrides, Jackson och Cotter (2002) redovisar två studier. Studie 1 replikerar Furnham et al. (1999). De undersökta är arbetslösa på mellanchefernivå och i studien ingår fler undersökningsdeltagare än i Furnhams et al. (1999) studie. Furnham et al. (2002) studie om Eysencks personlighets teori utreder vad

undersökingsdeltagarna i studie 1 tror påverkar arbetstillfredsställelse och det visade sig att extroverta och stabila individer var mer intresserade av faktorer som framgång och ansvar och korrelerade positivt med motivation sammansättningen. Extroverta korrelerade även med vissa hygienfaktorer. Studie 2 undersöker förhållandet mellan arbetstillfredsställelse och The Big Five modellen. Undersökingsdeltagarna var heltidsanställda i tre olika företag som arbetade med administration och upp till övre ledarskap. Enkäten The Big Five Inventory användes för att mäta personligheten. För att mäta vilka aspekter som bidrog till verklig arbetstillfredsställelse användes The Job Satisfaction Questionnaire. Deltagarna ombads ange hur mycket varje aspekt dels bidrog till att de kände sig lyckliga på arbetet och dels hur väl varje aspekt var närvarande i deras arbetsmiljö. Resultatet i Furnham et al. (2002) studie 2 visar på ett sammanhängande mönster mellan ålder och målmedvetenhet-ansvarskänsla som förutsägare av inre och yttre verklig arbetstillfredsställelse. The Big Five förklarade ungefär 8 till 13 % av variansen i mätningar. The Big Five var inte särskild kraftfull förutsägare av någon av sammansättningarna.

I Furnham et al. (2002) framkom alltså att The Big Five inte gav tillräckligt kraftfull förutsägelse av vad människor uppfattar som viktigt i sin arbetsmiljö. Furnhams et al.s (1999) studie om vad arbetsökande tror påverkar arbetstillfredsställelse visade att extroverta drogs till Herzbergs motivationsfaktorer på arbetsplatsen. Det vill säga de extroverta trodde att motivationsfaktorerna var viktiga för att känna arbetstillfredsställelse. Det visade sig att extroverta sökte arbeten som karaktäriserades av dessa faktorer.

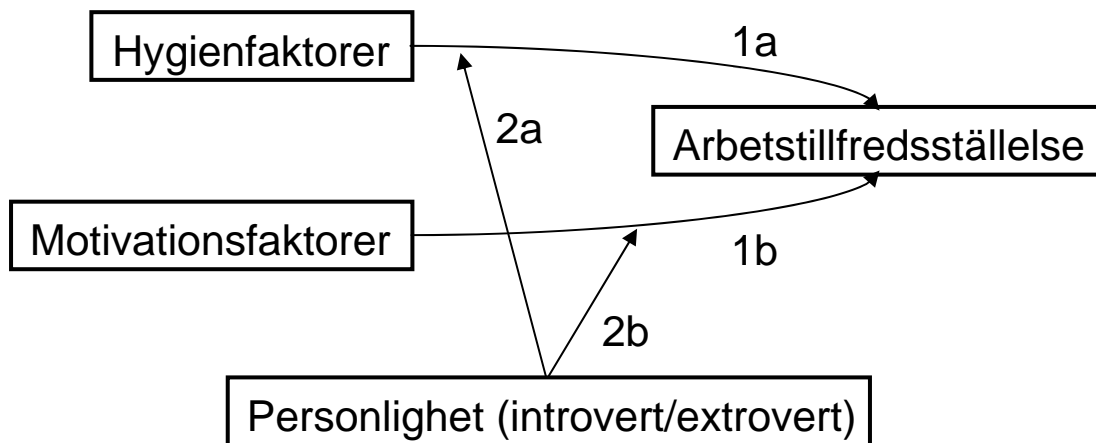
Problemprecisering

Författarens antagande om arbetstillfredsställelse för extroverta och introverta personer tar sin utgångspunkt i resultatet i studien av Furnham et al. (1999) och är följande: Extroverta föredrar ett utvecklande och stimulerande arbete där de har ansvar och får erkännande från arbetskamrater och ledning, genom dessa faktorer upplever de arbetstillfredsställelse. Extroverta uppnår verklig arbetstillfredsställelse genom att ha sociala kontakter på arbetet. Verklig arbetstillfredsställelse påverkas av motivationsfaktorerna och extroverta personer värderar motivationsfaktorer högt. Introverta personer föredrar fasta arbetsuppgifter som inte genomgår eller kräver stora förändringar. Verklig arbetstillfredsställelse får introverta genom att ha arbetsuppgifter som ger kontroll och kräver reflektion. Introverta personer vill inte ha för många personliga kontakter i arbetet. Motivationsfaktorer värderas högst av extroverta men de är viktiga även för att introverta ska uppleva arbetstillfredsställelse på sitt arbete. Eftersom extroverta är utåtriktade och tycker om stimulans dras de till faktorer som gör att de får respons och gensvar från andra människor. Därför antas att extrovertas arbetstillfredsställelse påverkas mer av motivationsfaktorer än introvertas. Introverta är reserverade, värderar trygghet och förutsägbarhet därmed antas att introvertas arbetstillfredsställelse påverkas mer av att hygienfaktorer är närvarande än extroverta.

Syftet med denna undersökning är att ta reda på om arbetstillfredsställelse påverkas av hygienfaktorer respektive motivationsfaktorer samt att ta reda på hur personlighetsdimensionen introversion-extroversion påverkar dessa samband.

Personlighetsbegrepp som kommer att behandlas i denna undersökning är Eysencks introversion-extroversion-skala. Undersökningen syftar alltså till att ta reda på om effekten av motivations- och hygienfaktorer på arbetstillfredsställelsen är beroende av om man är introvert eller extrovert.

Hypoteser denna undersökning vill ha svar på är om verklig arbetstillfredsställelse varierar med hygienfaktorer (hypotes 1a) respektive motivationsfaktorer (hypotes 1b). Detta skulle ge stöd för Herzbergs tvåfaktor teori. Vidare om introvertas arbetstillfredsställelse påverkas mer av hygienfaktorer än extrovertas (hypotes 2a) och om extrovertas arbetstillfredsställelse påverkas mer av motivationsfaktorer än introvertas (hypotes 2b). Detta skulle ge stöd för Furnhams (1999) studie. Notera att samtliga dessa fyra hypoteser är oberoende av varandra; för samtliga fyra hypoteser gäller att huruvida de stämmer eller ej ger ingen ledtråd om huruvida de andra hypoteserna stämmer eller ej. Alla kombinationer är möjliga. T ex kan hypoteserna 1a och 2b visa sig stämma men inte hypoteserna 1b och 2a, osv.



Figur 1. Illustration hypoteserna som ligger till grund för denna studie (se text ovan).

Denna undersökning är tänkt som en enkätundersökning på ett företag i södra Sverige där de anställda ska få skatta sin arbetstillfredsställelse, hur närvarande olika motivations- och hygienfaktorer är, samt sin personlighet. Enkätundersökning ger ett bra material att arbeta med och att dra slutsatser från statistiska analyser, därför har denna metod valts. Undersökningen vill ta reda på om Herzbergs teori om hygien och motivationsfaktorer även gäller för kollektivanställda och arbetsledare. Studien ska undersöka om ovanstående antaganden är riktiga.

Till skillnad från Herzberg som försökte ta reda på vilka faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen genom att fråga anställda vad som var viktigt för dem, kommer denna studie att vara en enkätundersökning där den faktiska arbetstillfredsställelsen respektive närvaron av olika faktorer kommer att mätas var för sig. Herzberg et al. (1993) undersökte tjänstemän. Denna undersökning studerar hygien- och motivationsfaktorer påverkan på arbetstillfredsställelsen hos

industriarbetare som är kollektivanställda och hos arbetsledare. Det finns också vissa självklara skillnader mellan denna studie och Herzberg nämligen; att det är snart femtio år sedan Herzberg och hans medarbetare utförde sin undersökning och tidsandan har förändrats. Herzbergs undersökning är genomförd i USA och denna undersökning är gjord i Sverige. Vissa kulturella och arbetslagsrättsliga skillnader finns.

Furnham et al. (1999) studie undersökte vad extroverta och introverta trodde var viktigt för arbetstillfredsställelse och i denna undersökning görs en enkätundersökning där arbetstillfredsställelse och närvaron av olika faktorer mäts separat. Undersökningsdeltagarna i Furnham et al. (1999) studie var arbetssökande på mellancheftsnivå. Furnham och kollegor undersökte Eysencks tre superfaktorer. Till skillnad från Furnham som undersökte arbetssökande kommer denna studie att undersöka anställda dvs. kollektivanställda och arbetsledare. Denna studie undersöker bara en dimension av Eysencks tre superfaktorer nämligen introvert-extrovert personlighet.

Sekundära frågor som infinner sig i denna undersökning är om arbetstillfredsställelsen varierar med personlighet, ålder, yrkeserfarenhet, yrkesbefattning, arbetstidens förläggning och utbildningsnivå för de undersökta.

Metod

Undersökningsdeltagare

Undersökningsdeltagarna bestod i stor utsträckning av män; 44 av deltagarna var män och fyra var kvinnor. Detta beror på att företaget är ett industriföretag och avdelningarna som undersökts är typisk mans yrke, produktion och underhåll. Produktionsavdelningen består av maskinverkstaden där rör-, plåt- och maskinavdelning ingår. Underhållsavdelningen består av el- och instrumentavdelningen. 26 av undersökningsdeltagarna arbetade inom produktionsavdelningen och 20 arbetade inom underhållsavdelningen. Två stycken har inte svarat på denna fråga. 36-45 åringar var den största åldersgruppen med 35.4% följt av 26-35 år med 22.9%, åldersgruppen 46-55 år bestod av 20.8%, 56 och äldre bestod av 14.6% och den minsta åldersgruppen var 25 år eller yngre med 6.3%. 47 stycken av de undersökta var tillsvidareanställda.

Material

Enkäten (se bilaga 1) som användes vid undersökningen bestod av totalt 67 påståenden som undersökningsdeltagarna skulle ta ställning till. De första nio påståendena var bakgrundsfrågor. Sedan följde 58 påståenden som var avsedda att mäta de fyra variabler som var av intresse i studien. Av dessa påståenden var 17 relaterade till personlighet, 15 till hygienfaktorer, 14 till motivationsfaktorer och fem till arbetstillfredsställelse (se tabell 1). I enkäten fanns det också med sex övriga påståenden som inte mätte någon av de fyra variabler som ingick i undersökningen (nummer 27, 43, 44, 57, 58, 59 i enkäten). Undersökningsdeltagarnas bedömningar av

dessa påståenden kommer därför inte att beaktas i resultatdelen.¹ Svartalternativen till påståendena 10-67 bestod av fem olika alternativ där 1 stod för ”instämmer inte alls” och 5 stod för ”instämmer helt”.

Av de 17 påståenden som mätte personlighet mätte åtta extrovert personlighet och nio mätte introvert personlighet. För att kunna skapa ett personlighetsindex av dessa påståenden vändes skalan på de som mätte extrovert personlighet. På motsvarande sätt vändes skalan på vissa av de påståenden som mätte arbetstillfredsställelse respektive hygien- och motivationsfaktorer.

Tabell 1. Tabellen visar påståenden tillhörande varje variabel. Påståenden med asterisk efter numret är sådana där skalan vänts (se avsnittet databearbetning nedan). Påståendena inom parentes är sådana som ej ingick i beräkningen av Cronbach's alpha (se avsnittet databearbetning nedan).

Indexvariabel	Enkätfrågor	Cronbach's alpha
Arbetstillfredsställelse	50, 61, 67, 34*, 55*	0,85
Hygienfaktorer	28-33, 36-38, 40-42, 45, 35*, 39*	0,75
Motivationsfaktorer	46-49, 51-54, 62-66, 56*, 60*	0,80
Personlighet	10*, 12*, 13, 14*, 15, 18*, 23*, 24, 25*, (11, 16*, 17, 19, 20*, 21, 22, 26)	0,71

Påståendena i enkäten konstruerade författaren själv med inspiration från olika böcker och artiklar. Anledningen till en egen konstruerad enkät var önskan att anpassa frågorna till vad denna undersökning ville utforska. En del personlighetspåstående har fritt översatts från Boeree (1998) påstående 10, 13, 15, 19 Vissa påstående kommer ifrån Furnham (1997) och har fritt översatts: påstående 28, 33, 34, 35, 38, 39, 41, 50, 62. Vissa påstående har tagits från tidigare C-uppsatser Frick och Jacobsson (2003): påstående 27, 31, 32, 44, 45, 50, 51, 62, 63, 64, 65 och från C-uppsats Eriksson och Mohlin (2003): påstående 36, 52, 53, 55, 61. Några påstående kommer från B-uppsatser Hagegren och Rydström (2003): påstående: 29, 40, 47, 48, 54, 60 och från B-uppsats Nilsson och Thilderkvist (2003): påstående: 26, 42, 43, 57, 58, 66.²

¹ Författarens ursprungliga tanke var att dessa påståenden hörde ihop med någon av de fyra variablerna som ingick i undersökningen. Efter en mer ingående bedömning av dessa påståenden insåg dock författaren att de ej utgjorde valida mått på de variabler som de ursprungligen var tänkta att mäta. När författaren insåg detta var dock enkäten redan utdelad och det var för sent att ta bort dem. Det bedömdes dock att respondenternas svar på dessa icke valida påståendena inte påverkade deras svar på de valida påståendena.

² B-uppsatserna är opublicerat material men finns att tillgå hos författaren.

Pilotstudie

Enkäten som användes i undersökningen, och som redovisas i Material ovan, var ett resultat av pilotstudier som gjorts på tidigare versioner av enkäten. Syftet med dessa pilotstudier var att undersöka enkätens reliabilitet och hur lång tid det tog att fylla i enkäten. Pilotstudie 1 gjordes på en avdelning inom en kommuns verksamhet. De flesta undersökta var män. Påståendena om hygien- och motivationsfaktorer fick hög reliabilitet. Motivationsfaktorerna fick ett Cronbach's alpha på 0,83 och hygienfaktorerna på 0,80. Detta betyder att påståendena mäter det de var avsedda att mäta. Däremot visade personlighetspåståendena på låg reliabilitet 0,53.

Efter den första pilotstudien gjordes en andra pilotstudie på enbart personlighetspåståendena. Vissa nya påståenden tillkom för att fler påstående behövdes för att mäta personlighet t.ex. "Jag är impulsiv" och "Jag tycker om att reflektera över saker som händer omkring mig". En del påstående togs bort ex. "Jag har några få vänner" och "Jag tycker inte om äventyr". Vissa påstående omarbetades lite för att de inte skulle vara tvetydiga ex. "Jag tycker inte om folksamlingar" som blev "Jag tycker inte om att prata inför andra människor i stora sammanhang (ex föreningsmöten)" och "Jag är oftast tyst när det är många människor runt omkring" som blev "Jag är oftast tyst med nya människor runt omkring". De undersökta i den andra pilotstudien var bekanta till författaren. Resultatet av den nya personlighetsenkäten blev bättre med ett Cronbach's alpha på 0,76.

Vissa av påståenden togs bort inför den slutliga enkäten t.ex. "Jag är en livlig person", "Jag tycker om äventyr" som båda mäter extrovert personlighet och ansågs vara tvetydiga. För att personlighetspåståendena som mäter introvert respektive extrovert personlighet skulle vara ungefär lika i antal togs ett påstående som mäter introvert personlighet bort "Jag är blyg". Den togs bort för att ordet blyg kan ha en negativ klang. Inför den slutliga enkäten togs även några icke relevanta påståenden bort från enkäten t ex. fråga om utvecklingssamtal och a-kassa medlemskap. Påståendet "Om du hade möjlighet att byta arbete skulle du göra det?" togs bort för att den kan anses känslig att besvara. Ytterligare några påstående bytte ord från t ex. bra till dåligt för att "vända" på påståendena. Anledningen till att vissa påstående vändes var att författaren ville undvika stereotypa³ svar. Dvs. om alla påståenden är vända i samma riktning är det lätt att undersökningsdeltagaren upprepar sina svar på liknande påstående utan att undersökningsdeltagaren tänker efter. I den första versionen av enkäten var alla påståenden som mätte samma variabel placerade tillsammans samt placerade under rubriker som beskrev vad påståendena handlade om. I den slutliga enkäten beslöts att stryka rubriker som funnits med i pilotstudien och att blanda påståendena i de olika delarna utom personlighetsdelen. Även detta gjordes för att undvika stereotypiska svar. Det bedömdes att dessa åtgärder för att minska risken för stereotypiska svar skulle göra att reliabiliteten för variablerna förmodligen skulle sjunka. Det ansågs dock att risken för att få lägre reliabilitet på vissa variabler uppvägdes av chansen att få mer sanningsenliga svar.

³ Stereotyp= stel, enformig, enahanda, alltid likadan, oföränderlig.

Procedur

Kontakt knöts med ett företag i södra Sverige. Första kontakten var en allmän förfrågning via e-post som sedan följdes upp med telefonsamtal några dagar senare. Författaren informerade om studiens syfte och att det var frivilligt att delta. Kontakten hölls med en personalansvarig på företaget. Enkäten översändes till kontaktpersonen och hon tittade igenom den innan enkäten trycktes upp. Det beslöts att författaren skulle överlämna de upptryckta enkäterna till personalansvarig och att denna skulle skicka ut enkäten till de olika avdelningarna som skulle delta i testet. Eftersom avdelningarna är spridda på ett stort område med få arbetare på varje ställe blev överenskommelsen att enkäten skulle gå ut med internposten på företaget. Undersökningsdeltagarna returnerade i svarskuvert. Urvalet av undersökningsdeltagarna stod arbetsledarna på de olika avdelningarna för, de som oftast brukar fylla i enkäter var de som blev uttagna. Totalt delades 100 enkäter ut. 48 svar inkom. 39 stycken enkäter hade inkommit till personalansvarig på företaget när författaren personligen hämtade enkäterna ytterligare nio enkäter översändes till författaren per post.

Databearbetning

Innan de statistiska analyserna utfördes gjordes en databearbetning. I denna databearbetning vändes skalan på vissa påståenden så de skulle mäta samma sak som övriga påståenden (se tabell 1 ovan). De enkätfrågor som inte fått något svar (missing values) åtgärdades genom att ersätta dem med medelvärde från de övriga deltagarnas värde. Det var sju stycken enkäter som hade missing values. Sex stycken av dessa hade bara utelämnat ett påstående i enkäten. En av deltagarna hade missat att fylla i en hel sida.

För att se om påståendena var reliabla genomfördes en reliabilitets test med Cronbach's alpha. I personlighet användes de frågor som gav reliabiliteten på 0,71. Då hade följande påstående tagits bort för att höja reliabiliteten: 11, 17, 19, 21, 22, 26 och vända påstående 16 och 20. Samtliga fyra variabler bedömdes vara reliabla då Cronbach's alpha var högre än 0,7 för samtliga av dem (se tabell 1 ovan).

Bland de påstående som mätte arbetstillfredsställelse hade påståendet "Mitt arbete är intressant nog för att jag inte ska bli uttråkad" och det vända påståendet "För det mesta måste jag tvinga mig att gå till arbetet" (ej vänd här) högst reliabilitet i Cronbach's alpha. Påståendet "Jag har en öppen kommunikation med mina arbetskamrater" och vänt påstående "Det råder en dålig stämning mellan arbetskamraterna" (ej vänd här) hade högsta alpha värden bland de påståenden som mätte hygienfaktorer. Högsta alpha värden bland de påståenden som mätte motivationsfaktorer hade påståendena "Det är viktigt med möjlighet till befordran" och "Min chef känner till om jag vill avancera". Bland personlighetspåståendena hade "Jag är försiktig" och "Jag tänker innan jag agerar" högst reliabilitet.

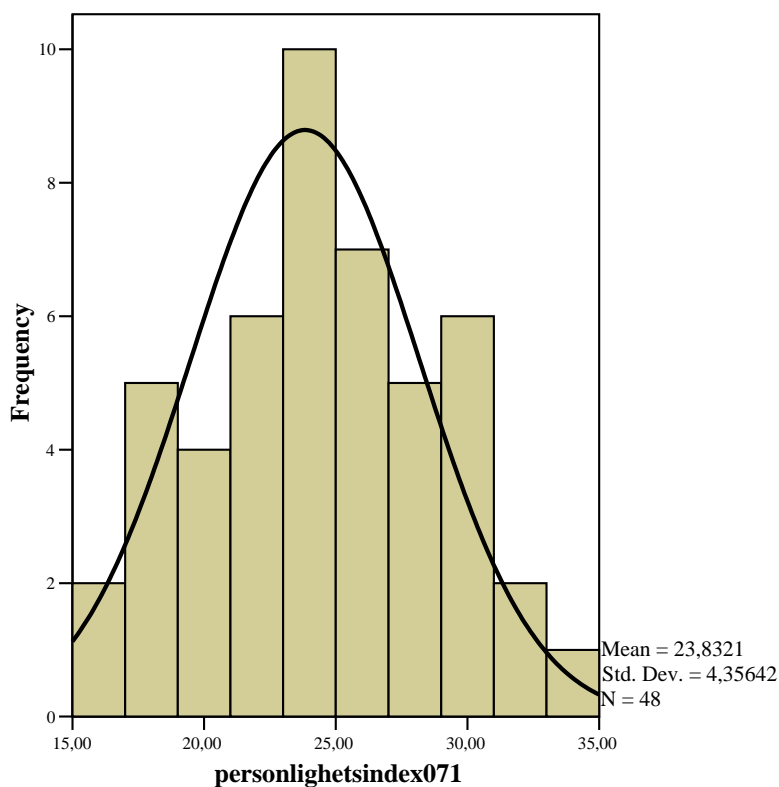
Resultat

Indexkonstruktion

Index för de fyra variablerna arbetstillfredsställelse, personlighet, hygien- och motivationsfaktorer konstruerades genom att addera ihop undersökningsdeltagarnas svar på alla påståenden som mätte samma variabel. I indexvariablerna ingick de påståenden som nämnts ovan i tabell 1 (utom de inom parentes).

För att se om det fanns outliers i någon av de fyra indexvariablerna gjordes en analys av outliers enligt modellen i Pallant (2001). Det fanns inga outliers i någon av variablerna.

Analysen fortsatte med att dela in undersökningsdeltagarna i två grupper med avseende på deras indexvärde på skalan introversion/extroversion. Eftersom fem av de 48 undersökningsdeltagarna hade medianvärdet 24 (se figur 2) gick det inte att dela in samplet i två exakt lika stora grupper med 24 pers i varje. Genom att låta alla personer med medianvärdet på denna skala ingå i gruppen extroverta blev dock grupperna så jämnstora som möjligt (med 26 i gruppen extroverta och 22 i gruppen introverta).

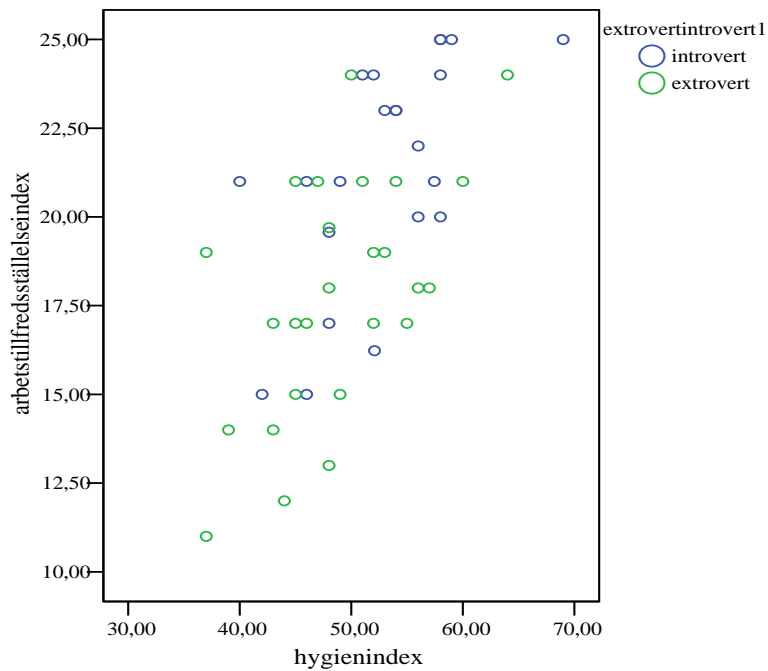


Figur 2. Histogram över variabeln intoverta-extroverta.

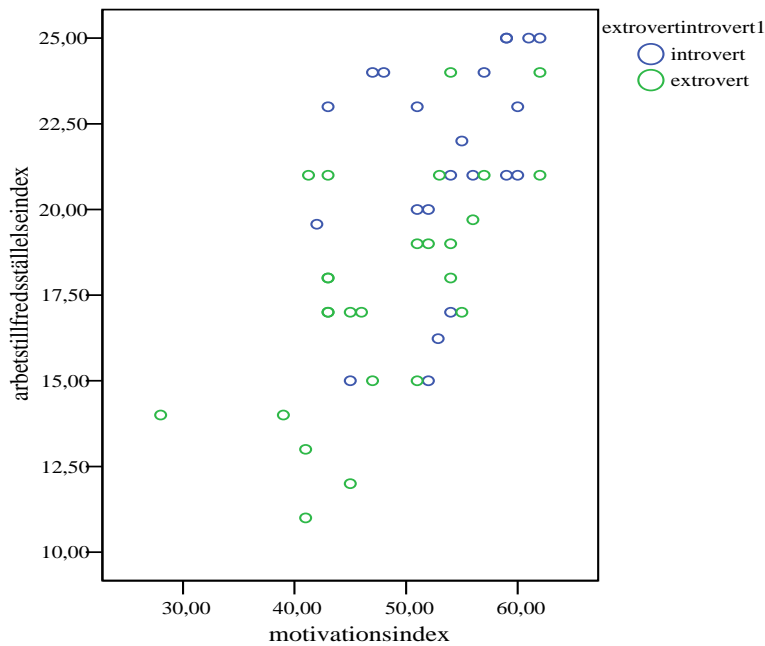
Efter databearbetningen utgjordes den beroenden variabeln (arbetstillfredsställelse) och två av de oberoende variabelerna (hygienfaktorer respektive motivationsfaktorer) av intervallskalor, och en av de oberoende variabelerna (personlighet) utgjordes av en nominalskala med två nivåer (introverta respektive extroverta).

Arbetstillfredsställelsens påverkan av olika faktorer

Diagram togs fram för att se arbetstillfredsställelsens påverkan av hygien respektive motivationsfaktorer, samt för att se om denna påverkan var olika för introverta och extroverta (se figur 3 och 4). Detta gjordes för att se om det fanns ett samband mellan de olika faktorerna.



Figur 3. Diagram över sambandet mellan arbetstillfredsställelses påverkan av hygienfaktorer och personlighet.



Figur 4. Diagram över sambandet mellan arbetsstillfredsställelses påverkan av motivationsfaktorer och personlighet.

Signifikansprövning av hypoteser

Analysen genomfördes med sex stycken korrelationsberäkningar. I samtliga analyser användes Pearsons korrelationskoefficient. Beslut togs om att använda 0,05 (2-sidigt) som signifikansnivå i samtliga korrelationsberäkningar.

Tabell 2. Sambanden mellan hygienfaktorer respektive motivationsfaktorer och arbetsstillfredsställelse för samtliga, för extroverta och för introverta.

Personlighet	Korrelation mellan hygienfaktorer och arbetsstillfredsställelse	Korrelation mellan motivationsfaktorer och arbetsstillfredsställelse
Samtliga	$r=0,64$, $n=48$, $p=0,000$	$r=0,61$, $n=48$, $p=0,000$
Extroverta	$r=0,57$, $n=26$, $p=0,002$	$r=0,63$, $n=26$, $p=0,001$
Introverta	$r=0,62$, $n=22$, $p=0,002$	$r=0,38$, $n=22$, $p=0,080$

Resultatet visar att en hög närvaro av motivationsfaktorer ger hög arbetsstillfredsställelse och en hög närvaro av hygienfaktorer ger hög arbetsstillfredsställelse. Detta ger stöd åt hypoteserna att verklig arbetsstillfredsställelse varierar med både hygienfaktorer (hypotes 1a) och motivationsfaktorer (hypotes 1b). Relationen mellan motivationsfaktorer och arbetsstillfredsställelse för introverta är inte statistiskt signifikant eftersom p värdet är större än alpha värdet 0,05. Det fanns en stark korrelation mellan motivationsfaktorer och arbetsstillfredsställelse för extroverta. Korrelationen mellan hygienfaktorer och arbetsstillfredsställelse för introverta var

stark. Det fanns även en stark korrelation mellan hygienfaktorer och arbetstillfredsställelse för extroverta.

För att undersöka om sambanden mellan arbetstillfredsställelse och motivationsfaktorer respektive hygienfaktorer skiljde sig mellan introverta och extroverta gjordes en analys enligt beskrivningen i Pallant (2001). För att se om korrelationen mellan hygienfaktorer och arbetstillfredsställelse skiljde sig signifikant mellan introverta och extroverta omvandlades r-värdena till Fisher-transformerade z-värden. För introverta svarar r-värdet 0,62 mot det Fisher-transformerade z-värdet 0,725 och för extroverta svarar r-värdet 0,57 mot det Fisher-transformerade z-värdet 0,655. Det z-värde som motsvarar observerat z beräknades enligt beskrivningen i Pallant (2001) till 0,23, vilket är mindre än ± 1.96 , och därför inte signifikant på 0,05 nivån. För att se om korrelationen mellan motivationsfaktorer och arbetstillfredsställelse skiljde sig signifikant mellan introverta och extroverta omvandlades r-värdena till Fisher-transformerade z-värden. För introverta svarar r-värdet 0,38 mot det Fisher-transformerade z-värdet 0,40 och för extroverta svarar r-värdet 0,63 mot det Fisher-transformerade z-värdet 0,741. Det z-värde som motsvarar observerat z beräknades till -1,1, vilket är mindre än ± 1.96 och därför inte signifikant på 0,05-nivån. Det fanns således inga statistiskt signifikanta skillnader mellan introverta och extroverta vad gäller hur pass arbetstillfredsställelsen påverkas av hygien- och motivationsfaktorerna. Sambandet mellan hygienfaktorer och arbetstillfredsställelse var starka för både introverta och extroverta. Introvertas arbetstillfredsställelse påverkas inte mer av hygienfaktorer än extrovertas (hypotes 2a). Extrovertas arbetstillfredsställelse påverkas inte mer av motivationsfaktorer än introvertas (hypotes 2b). (Men även om effekten av hygienfaktorer på arbetstillfredsställelse inte var signifikant större för introverta än för extroverta, och även om effekten av motivationsfaktorer på arbetstillfredsställelsen inte var signifikant större för extroverta än för introverta, så var båda skillnaderna ändå i den predicerade riktningen.)

Explorativa analyser

47 av undersökningsdeltagarna arbetade 100 % och en arbetade mellan 99-75 %. 62,5% av de undersökta arbetade dagtid och 37,5 % arbetade skift. Det var närmare hälften, 45,8 % som har arbetat på företaget i mer än 20 år. 22,9 % har arbetat där mellan 0-5 år. 12,5 % hade arbetat där mellan 6-10 år, 10,4 % hade arbetat där mellan 16-20 år och 8,3 % hade arbetat där i 11-15 år. Det var 43 av undersökningsdeltagarna som var kollektivanställda och fem som var arbetsledare. 32 av undersökningsdeltagarna hade gymnasienivå i sin utbildning. Tre hade högskola eller universitetsutbildning. Sex vardera hade endast grundskola respektive yrkeshögskola i sin utbildningsnivå.

En uppsättning t-tester gjordes för att se om arbetstillfredsställelse påverkades av personlighet (introverta vs extroverta), yrkesbefattning (kollektivanställd vs arbetsledare) och arbetstidens förläggning (dagtid vs skift) Den enda signifikanta skillnaden som framkom var mellan introverta ($M=21,35$, $SD=3,21$) och extroverta ($M=17,80$, $SD=3,39$); $t(46)=3,71$, $p=,001$), där de introverta var nöjdare.

Tre stycken one way ANOVA utfördes för att se om ålder, yrkeserfarenhet eller utbildningsnivå påverkade arbetstillfredsställelsen. Ålder blev indelad i fem grupper: Grupp 1: 25 år eller yngre, grupp 2: 26-35 år, grupp 3: 36-45 år, grupp 4: 46-55 år och grupp 5: 56 år eller äldre. Det fanns ingen statistisk signifikant skillnad mellan de fem grupperna vid $p < 0,05$ nivå. [$F(4,43)=0,08$, $p=0,989$]. Yrkeserfarenhet blev indelad i fem grupper: Grupp 1: 0-5 år, grupp 2: 6-10 år, grupp 3: 11-15 år, grupp 4: 16-20 år och grupp 5: mer än 20 år. Det fanns ingen statistisk signifikant skillnad mellan grupperna vid $p < 0,05$ nivå. [$F(4,43)=0,69$, $p=0,600$]. Den tredje och sista ANOVAn gjordes på utbildningsnivå som blev indelad i fyra grupper. Grupp 1: endast grundskola, grupp 2: gymnasieskola, grupp 3: yrkeshögskola och grupp 4: högskola/universitet. Det fanns inte någon statistisk signifikant skillnad mellan utbildningsgrupperna vid $p < 0,05$ nivå. [$F(3,43)=0,44$, $p=0,722$].

D i s k u s s i o n

Av de fyra hypoteser som låg till grund för undersökningen kunde två av dem ges stöd. Verklig arbetstillfredsställelse varierar med hygienfaktorer (hypotes 1a) och med motivationsfaktorer (hypotes 1b). Övriga två hypoteser låg i linje med resultaten men var ej signifikanta. Dvs. påverkas introvertas arbetstillfredsställelse mer av hygienfaktorer än extrovertas (hypotes 2a) och påverkas extrovertas arbetstillfredsställelse mer av motivationsfaktorer än introvertas (hypotes 2b). Sekundära frågor om effekten av personlighet, ålder, yrkeserfarenhet, yrkesbefattning, arbetstidens förläggning och utbildningsnivå på arbetstillfredsställelse visade att endast personlighet hade en signifikant effekt; introverta hade en högre arbetstillfredsställelse än extroverta.

De undersökta upplever arbetstillfredsställelse och är motiverade i sitt arbete. Det fanns ett starkt samband mellan arbetstillfredsställelse och motivationsfaktorerna på det undersökta företaget. En hög närvaro av motivationsfaktorer ger hög arbetstillfredsställelse hos kollektivanställda och arbetsledare. Det som ger undersökningdeltagarna arbetstillfredsställelse är arbetet i sig, ansvar, prestation, erkännande och personlig utveckling. Sambandet mellan arbetstillfredsställelse och hygienfaktorer var även det starkt. När hygienfaktorerna är närvarande ger det arbetstillfredsställelse. Undersökningdeltagarna får arbetstillfredsställelse genom bra arbetsmiljö, arbetsledning, arbetskamrater och lön. Detta ger stöd åt Herzbergs et al. (1993) teori och Knoop (1993) undersökning om att hög nivå på arbetstillfredsställelse uppnås genom att ha en hög närvaro av motivationsfaktorerna samt att hygienfaktorer är närvarande.

Arbetstillfredsställelse leder till motivation och bra arbetsprestation hos de anställda. Wolvén (2000) skriver att Herzbergs huvudpoäng var att skapa ett klimat där arbetsuppgifterna står i centrum för att göra människor motiverade och tillfredsställda i arbetslivet. Hackman och Oldham (1975, 1979, refererad i Axelsson, 1996) visar att arbetet måste upplevas meningsfullt, individen måste känna sig ansvarig för utfallet av arbetet och ha möjlighet till att bedöma resultatet av sitt arbete och på detta sätt kan den anställde bli tillfredsställd och företaget kan få ett effektivt arbete utfört samt låg frånvaro. Herzberg et al. (1993) skriver att faktorer som leder till en positiv

arbetsattityd är det som tillfredsställer en individs behov av självförverkligande. Arbetarna kan således genom arbetsuppgifterna erbjudas en möjlighet till professionell utveckling som kan tillfredsställa behovet av självförverkligande. Detta kan uppnås genom att motivationsfaktorer ges utrymme på arbetsplatser. Det är relativt lätt för företag att manipulera olika motivationsfaktorer. Detta kan göras genom att ge arbetarna större ansvar, skapa utrymme för kompetensutveckling, uppmärksamma arbetarnas prestation och ge beröm. På sikt kan det höja företagets produktivitet genom att ha nöjda och tillfredsställda anställda och på så sätt få ner kostnader för t ex sjukskrivningar och personalomsättning. Både företaget och den anställda personalen kan vinna på detta.

Herzberg och hans kollegors undersökning var personliga intervjuer av ingenjörer och ekonomipersonal. Denna undersökning gjorde en enkätundersökning på kollektivanställda och den fick i princip samma resultat som Herzbergs personliga intervjuer.

I Furnham et al. (1999) värderade extroverta Herzbergs motivationsfaktorer högre än introverta. Den här undersökningens ansats var ta reda på om extrovertas arbetstillfredsställelse påverkas mer av motivationsfaktorer än introverta (hypotes 2b) samt om introvertas arbetstillfredsställelse påverkas mer av hygienfaktorer än extroverta (hypotes 2a). Dessa skillnader var inte statistiskt signifikanta men de var i riktning mot hypoteserna. Det syns tydligt i figur tre och fyra att extroverta och introverta inte skiljer sig åt. Detta ger inte stöd åt Furnham et al. (1999) teori om att det finns en skillnad i arbetstillfredsställelse för extroverta och introverta. Om fler hade svarat på enkäten är det möjligt att det hade funnits en skillnad mellan extrovertas och introvertas arbetstillfredsställelse vad gäller motivationsfaktorerna. Furnham et al. (1999) menar att extroverta söker sig till arbeten där motivationsfaktorer kännetecknar arbetet, därmed ökar chansen till arbetstillfredsställelse. Författaren antar utifrån denna undersökning att även introverta kollektivarbetare söker arbeten som de tror kan ge tillfredsställelse. (Författaren avser här de som söker arbeten som ger en kollektivanställning).

Furnham et al. (1999) undersökte vad arbetssökande mellanchefer trodde kunde ge arbetstillfredsställelse. Denna undersökning har gjorts på tillsvidareanställda kollektivanställda om vad som verkligen ger arbetstillfredsställelse. Dessa skillnader mellan de olika studierna har säkert påverkat att resultatet inte har blivit detsamma dvs. skillnader mellan anställd och arbetssökande, kollektivanställd och mellanchefer samt mellan verklig upplevd arbetstillfredsställelse och vad man tror kan ge arbetstillfredsställelse. Furnham undersökte vad introverta och extroverta tror kan ge arbetstillfredsställelse och då fanns det en skillnad mellan dessa. Denna studies resultat visar att det inte finns någon skillnad i verklig upplevd arbetstillfredsställelse vid introvert och extrovert personlighet. Furnham et al. (1999, 2002) hade fler deltagare i sina studier vilket möjligen kan ha påverkat resultatet.

Utifrån resultatet är det fullt möjligt att tro att personlighet inte spelar någon roll för vilka faktorer som leder till att man upplever arbetstillfredsställelse. Det visade sig vid Furnham (2002) studie 2 att The Big Five inte var tillräckligt kraftfull förutsägare av vad människor uppfattar som viktigt i sin arbetsmiljö. Detta kan sägas även om

förhållandet mellan introvert och extrovert personlighet i denna undersökning av kollektivanställda.

Denna undersökningens deltagare var kollektivanställda och arbetsledare och det fanns ingen skillnad i arbetstillfredsställelsen dem emellan. Detta kan bero på att det var för få arbetsledare i undersökningen. Det finns inte några skillnader mellan arbetstillfredsställelse och ålder, yrkeserfarenhet, yrkesbefattning, arbetstidens förläggning eller utbildningsnivå. Det kan dock tilläggas att det var stor skillnad mellan en del grupper i antal, vilket kan ha påverkat resultatet. I Eskildsen, Kristensen och Westlund (2003) undersökning fann man att de med hög utbildningsnivå hade låg arbetstillfredsställelse. Detta stämmer inte med det resultat denna undersökning fick. Arnold, Cooper och Robertson (1998) skriver i sin bok att äldre arbetstagare har högre arbetstillfredsställelse. Inte heller det stämmer med resultatet denna undersökning fick.

Resultatet av denna studie kan generaliseras till andra industriföretag med kollektivanställda. Däremot inte till arbetsledare eftersom det var för få arbetsledare i denna studie för att göra det möjligt att generalisera. Herzberg et al. (1993) generalisera sin undersökning till kvinnor fast det bara var män som undersöktes. Eftersom män och kvinnor inom detta arbetsområde har samma arbetsuppgifter generalisera även denna undersökning resultatet till kvinnor.

Studiens reliabilitet och validitet

De olika variablerna i enkäten har undersökts med Cronbach's alpha, vilket hade en reliabilitet mellan 0,71-0,85. Trots att vissa påståenden vändes, rubriker togs bort och påståendena blandades för att undvika stereotypa svar blev reliabiliteten tillfredsställande. Det fanns en viss fara med att göra detta från början nämligen att reliabiliteten skulle sjunka. Risker för att få stereotypiska svar dvs. att undersökningsdeltagarna skulle svara likadant på liknande påstående om de kom efter varandra, bedömdes vara större. De flesta påståendena i enkäten bedömdes mäta det som de var avsedda att mäta förutom de icke valida påståendena som plockades bort innan den statistiska analysen.

Metodkritiska synpunkter

Författaren ansats var att enkäten skulle delas ut av författaren och samlas in samma dag på företaget men eftersom de olika avdelningarna var spridda över ett större område blev detta omöjligt. Undersökningsdeltagarna gavs en knapp vecka för att fylla i och returnera enkäten tillbaka till personalavdelningen. En svaghet med detta är att undersökningsdeltagarna inte kunde ställa direkta frågor till författaren eftersom författaren aldrig träffade deltagarna. Visserligen fanns telefonnummer på försettsbladet men ingen kontaktade författaren angående eventuella frågor i enkäten. Svarsfrekvensen på enkäten var inte så hög som den brukar vara enligt företagets representant.

Det finns en rad faktorer som kan ha påverkat resultatet. Resultatet hade troligtvis blivit annorlunda om fler hade deltagit. Om svarsfrekvensen hade varit högre är det

möjligt att det hade funnits en skillnad mellan extrovert och introvert personlighet vad gäller motivationsfaktorerna. En annan faktor är urvalsförfarandet som författaren inte kunde påverka och här finns en viss osäkerhet hur det gick till. Urvalsförfarandet sköttes av arbetsledarna på företaget som i sin tur blivit utsedda av författarens kontaktperson på personalavdelningen. Möjligt är att det blev de extroverta som blev uttagna till att fylla i enkäten, detta kan man anta för att de är mer utåtriktade. Det kan också vara möjligt att det var bara de extroverta som svarade och de introverta var de som inte svarade på enkäten. Om det nu var så att det bara var extroverta som svarade på enkäten då kan det vara orsaken till att det inte fanns någon skillnad mellan introverta och extroverta.

Det är en brist i undersökningen att det var mestadels män som arbetade på de undersökta avdelningarna på företaget. Tanken från början var att undersöka skillnaden i arbetstillfredsställelse mellan könen. Eftersom det var nästan enbart män som arbetade där var det svårt att se om det fanns någon skillnad i arbetstillfredsställelse mellan män och kvinnor. Det är dock troligt att arbetstillfredsställelse inte påverkas av genustillhörighet eftersom alla har liknande arbetsuppgifter inom de olika avdelningarna.

Det fanns en del saker som kunde ha gjorts bättre men det är osäkert om resultatet hade blivit annorlunda. Det fanns en viss tidsbrist vid enkätkonstruktionen och misstaget att ta med icke valida påståenden i enkäten kunde ha undvikits. Tidsperspektivet var det som togs hänsyn till, det skulle inte ta mer än tio minuter att fylla i enkäten och därför fick det inte bli för många påståenden i enkäten. Undersökningsdeltagarna skulle fylla i enkäten på lunch eller på fikarast och då fick det inte ta för lång tid. Påståenden angående personlighet (introvert/extrovert) kunde ha gjorts bättre genom att ha haft fler påståenden. Fler påståenden angående den beroende variabeln (arbetstillfredsställelse) kunde också ha gjorts bättre. Hygien- och motivationsfaktorer kunde ha delats in i underfaktorer för att se mer exakt vilka av underfaktorerna som påverkade resultatet och som gav stöd åt Herzbergs teori. Anledningen till att detta inte gjordes var att författaren ansåg att det fanns för få påståenden för att göra det möjligt att mäta t ex. lön, arbetskamrater, arbetsmiljö, prestation, arbetet i sig och ansvar.

Framtida forskning

Vad som påverkar arbetstillfredsställelse är ett intressant område. Det finns en rad olika områden som är intressanta för vidare forskning. Det skulle vara intressant att veta om det finns könsskillnad i arbetstillfredsställelse. Män och kvinnor är olika och värdera olika saker olika högt. Det skulle även vara intressant att undersöka en kvinnodominerad arbetsplats och se om samma resultat skulle fås där som vid denna studie. Vilka hygien- och motivationsfaktorer skiljer män och kvinnor åt? Finns det skillnad i arbetstillfredsställelse mellan privat och offentlig verksamhet? Finns det skillnad i arbetstillfredsställelse i kulturellbakgrund?

Slutord

Sammanfattningsvis kan sägas att syftet med undersökningen var att ta reda på om effekten av hygien- och motivationsfaktorer på arbetstillfredsställelsen är beroende av personlighet är genomförd. Arbetstillfredsställelse påverkas av hygien- och motivationsfaktorer. Det fanns dock ingen skillnad mellan introverta och extroverta vad gäller vilka faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse. Att undersöka arbetstillfredsställelsen hos personalen främjar utvecklingen av företag och organisationer. Wolvén (2000) skriver att arbetet måste organiseras, struktureras och anpassas till människans natur och de mänskliga behoven. Förändring av arbetets innehåll är nödvändigt för att tillvarata de mänskliga resurserna och vidareutveckla dessa på bästa sätt.

Referenslista

- Arnold, J., Cooper, C.L., & Robertson, I.T. (1998). *Work Psychology understanding human behaviour in the workplace* (3rd ed.). Essex: Prentice Hall.
- Axelsson, B. (1996). *Kompetens för konkurrenskraft källor, drivkrafter och metoder för kompetensutveckling i företag* (Andra upplagan). Stockholm: SNS Förlag.
- Boeree, C.G. (1998). *Eysenck Personality Minitest*. Hämtad 03-03-2005, från <http://www.ship.edu/%7Ecgboree/eysenckminitiest.html>
- Eriksson, J., & Mohlin, J. (2003). *Den upplevda arbetssituationen en studie av ingenjörer*. C-uppsats, Högskolan Kristianstad, Institutionen för beteendevetenskap.
- Eskildsen, J.K., Kristensen, K., & Westlund, A.H. (2003). Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*, 2, 122-136
- 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.
- Frick, G.I.L., & Jacobsson, A.M. (2003). *Arbetsmotivation, Hygien- och motivationsfaktorernas betydelse i relation till personlighetstyp*. C-uppsats, Högskolan Kristianstad, Institutionen för beteendevetenskap.
- Furnham, A. (1997). *The psychology of behaviour at work the individual in the organization*. Hove East Sussex: Psychology Press
- 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.
- Hagegren, H., & Rydström, H. (2003). *Förskolepersonalens psykosociala arbetsmiljö*. B-uppsats, Opublicerat material, Högskolan Kristianstad, Institutionen för beteendevetenskap.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B (1993) *The motivation to work with a new introduction by Frederich Herzberg*. New York: John Wiley & Sons.
- Knoop, R. (1993). Work Values and Job Satisfaction. *The Journal of Psychology*, 128(6), 683-690.
- Nilsson, T., & Thilderkvist, L. (2003). *Arbetsmotivation ur ett locus of control perspektiv*. B-uppsats, Opublicerat material, Högskolan Kristianstad, Institutionen för beteendevetenskap.
- 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.
- Wolvén, L-E., (2000). *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1

Instruktion: Kryssa det alternativ som Du tycker bäst stämmer överrens med din arbetssituation.

1. Jag är
 Man Kvinna
2. Jag är
 25 år eller yngre 26-35 år 36-45 år 46-55 år 56år eller äldre
3. Jag är
 Tillsviadareanställd Långtidsvikariat Timvikarie
 Annan _____
4. Hur många procent arbetar du?
 100 % 99-75 % 74-51 % 50 % och mindre
5. Vilken typ av anställning har du?
 Dagtid Skift
6. Hur många år har du arbetat inom yrket?
 0-5 år 6-10 år 11-15 år 16-20 år Mer än 20 år
7. Vilken typ av utbildnings nivå har du?
 Endast grundskola Gymnasienivå Yrkeshögskola
 Högskola/Universitet
8. Vad är din befattning?
 Kollektiv anställd Arbetsledare Tjänsteman
9. Inom vilken område arbetar du?
 Produktion Underhåll Annat _____

Frågor om din personlighet i allmänhet

10. Jag tycker om att lära känna nya människor
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
11. Jag är noggrann
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
12. Jag har många vänner
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt

- 13. Jag är försiktig**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 14. Jag tycker om att ha mycket att göra**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 15. Jag tänker innan jag agerar**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 16. Jag är en pratglad person**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 17. Jag är lugn**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 18. Jag är optimistisk**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 19. Jag är oftast tyst med nya människor runt omkring**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 20. Jag har lätt för att ha roligt på en glad fest**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 21. Jag känner mig osäker att prata inför andra människor i stora sammanhang (ex
 föreningsmöten)**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 22. Jag tycker om att reflektera över saker som händer omkring mig**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 23. Jag är impulsiv**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 24. Jag föredrar när det inte sker förändringar av arbetsuppgifter**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 25. Jag tycker om att ha sociala kontakter genom mina arbetsuppgifter**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 26. Jag tycker om att ha kontroll på mina arbetsuppgifter**
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt

Frågor om arbetstillfredsställelse

- 27.** Det är motiverande att ha trevliga arbetskolleger
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 28.** Jag har någon att äta lunch och fika ihop med
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 29.** Min arbetsgivare lyssnar på negativ kritik från mig
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 30.** Jag är nöjd med min lön
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 31.** Min arbetsledare litat på mig
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 32.** Jag känner mig socialt accepterad
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 33.** Jag har tillgång till bra arbetsbelysning
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 34.** För det mesta måste jag tvinga mig att gå till arbetet
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 35.** Det råder en dålig stämning mellan arbetskamraterna
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 36.** Min lön motsvarar det arbete som jag lägger ner
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 37.** Mitt företag värdesätter min arbetsinsats
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 38.** Jag är nöjd med den tillgången till ljus jag kan få under arbetsdagen
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 39.** Jag känner mig orolig för att bli uppsagd
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 40.** Jag har förtroende för arbetsledningen
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 41.** Jag har en öppen kommunikation med mina arbetskamrater
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt

- 42.** Min arbetsledare är bra på att delegera uppgifter
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 43.** Det är motiverande att ha en bra fysisk arbetsmiljö
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 44.** Det är motiverande att ha en hög lön
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 45.** Företagsledningen är lyhörd för personalens åsikter
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 46.** Det är viktigt med möjlighet till befordran
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 47.** Jag har stor variation av arbetsuppgifter
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 48.** Jag får den kompetensutveckling som jag behöver för att göra ett bra arbete
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 49.** Min prestation uppmärksammas av mina arbetskamrater
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 50.** Mitt arbete är intressant nog för att jag inte ska bli uttråkad
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 51.** Jag uppmuntras till att avancera inom företaget
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 52.** Jag tycker om att ta eget ansvar
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 53.** Min arbetsgivare är beredd att anstränga sig mycket då det handlar om att hjälpa mig att prestera mitt bästa
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 54.** Mitt arbete ger mig möjlighet att avsluta de arbetsuppgifter som jag påbörjar
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 55.** Jag trivs dåligt på mitt arbete
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 56.** Även om jag presterar bästa möjliga i mitt arbete, misslyckas min arbetsledare med att uppmärksamma detta
 Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt

- 57. Jag har dålig kompetens för mitt arbete**
Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 58. Det är motiverande att få feedback från chefen**
Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 59. Det känns motiverande att klara svåra arbetsuppgifter**
Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 60. Jag har små möjligheter att påverka min arbetssituation**
Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 61. Jag uppskattar mitt arbete**
Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 62. Min arbetsledare låter mig i hög grad ta ansvar för mitt arbete**
Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 63. Jag har möjlighet att vara kreativ i mitt arbete**
Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 64. Jag ser själv resultat av min arbetsinsats**
Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 65. Min chef känner till om jag vill avancera**
Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 66. Jag kan påverka min kompetensutveckling**
Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt
- 67. Jag känner mig motiverad i mitt arbete**
Instämmer inte alls 1 2 3 4 5 Instämmer helt

Tack för din medverkan!