



Högskolan
Kristianstad

Högskolan Kristianstad
291 88 Kristianstad
044 250 30 00
www.hkr.se

**Självständigt arbete (examensarbete), 15 hp,
Kandidatexamen i psykologi
VT 2023
Fakulteten för Hälsovetenskap**

Arbetsstillfredsställelse i relation till personlighetsdraget extraversion

Linda Lübeck och Lena Moregård

Författare

Lena Moregård och Linda Lübeck

Titel

Arbetsstillfredsställelse i relation till personlighetsdraget extraversion

Engelsk titel

Job Satisfaction in relation to the personality trait extraversion

Handledare

Jimmy Jensen

Examinator

Anna Kemdal Pho

Sammanfattning

Denna studie utformades för att undersöka om personlighetsdraget extraversion har något samband med arbetsstillfredsställelse. Att undersöka vidare om individer som skattar sig högt på extraversion också trivs bättre på sin arbetsplats, samt om det finns skillnader beroende på vilket kön de tillhör. Data som samlades in var från individer i blandade åldrar och kön men där samtliga var arbetsföra och hade ett regelbundet arbete de gick till. Instrumentet som användes var ett självskattningsformulär i form av en enkät online, där deltagarna fick skatta sin egen personlighet och arbetsstillfredsställelse. Data från enkäten analyserades sedan med Pearson's korrelationsanalys, en multipel regressionsanalys för att mäta samband och ett t-test för att jämföra de två medelvärdena hos könen kvinna och man. Sambandet mellan extraversion och arbetsstillfredsställelse finns det omfattande forskning på, där resultaten ofta visar på en existerande men något svag korrelation mellan de två. Så även i denna uppsats. Insamlad data från korrelationsanalysen gav ett signifikant värde och visade på en positiv korrelation mellan extraversion och arbetsstillfredsställelse $r(110) = .321$, $p = <.001$. Mellan könen återfanns ett icke signifikant värde och en väldigt liten skillnad, $t(110) = 0.800$, $p = .426$, $d = .151$. Resultatet visade att det finns andra personlighetsdrag än extraversion, såsom tillmötesgående, som kan ha en något mer signifikant påverkan på hur väl en individ trivs på arbetet, vilket också tidigare forskning antytt.

Ämnesord

Arbetsstillfredsställelse, Extraversion, Kvinna, Man, Big Five

Author

Lena Moregård and Linda Lübeck

Title

Job satisfaction in relation to the personality trait extraversion

Supervisor

Jimmy Jensen

Examiner

Anna Kemdal Pho

Abstract

This study was designed to investigate whether the personality trait of extraversion is associated with job satisfaction. To explore if individuals who rate themselves high on extraversion also enjoy their workplace more, and if there are any differences depending on gender. The data collected were from individuals of mixed ages and genders who were all employed and had regular jobs to attend. The instrument used was a self-report in the form of an online questionnaire with the participants rating their own personality and job satisfaction. Data collected from the questionnaire were analysed through Pearson's correlation analysis, a multiple regression analysis to measure correlation and a t-test comparing the two means between the gender's female and male. The connection between extraversion and job satisfaction has been extensively researched upon. With most results usually indicating a significant but somewhat low correlation between the two, as the results in this study can support as well. The results gave a positive correlation between extraversion and job satisfaction $r(110) = .321$, $p = < .001$, and a very small difference between genders, $t(110) = 0.800$, $p = .426$, $d = 0.151$. Instead, the results suggested that there were other personality traits besides extraversion, such as agreeableness, that may have a slightly more significant impact on an individual's job satisfaction, as previous research suggested.

Keywords

Job Satisfaction, Extraversion, Female, Male, Big Five

Vi har valt att undersöka om personlighetsdraget extraversion har något samband med tillfredsställelse på arbetet och om det är någon uppenbar skillnad mellan könen; man och kvinna. Syftet är att belysa om det är en fördel eller nackdel att vara extrovert i förhållande till hur bra individen trivs på sitt arbete och vidare om könstillhörigheten påverkar denna fördel, eller nac

Enligt Cropanzo & Wrigth (2001) är det ett grundläggande mänskligt behov och längtan att söka glädje och tillfredsställelse, de fortsätter med att konstatera att många människor lider av depression och behöver använda läkemedel för att orka med vardagen. Det har forskats en hel del kring hur personligheten påverkar både livstillfredsställelse och även arbetstillfredsställelse, I de flesta fall visas det tydligt att personligheten både är bestående (Kroencke et al., 2023) och även att den ger en påtaglig inverkan på hur man trivs. (Elom & Egba, 2015; Olaru et al., 2023; Eason et al., 2015; Li et al., 2021)

Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse är en del av hur viktigt det är att göra sitt bästa, om man vill byta arbete, eller hur mycket man är sjukskriven. Det kan även handla om lön, antal semesterdagar, arbetstider och hur väl man trivs med chefen eller medarbetarna. Det kan även helt enkelt handla om i fall en person tycker om sitt arbete eller inte (Elom & Egba, 2015). Arbetstillfredsställelse definieras som närvaron av en positiv känsla och psykologiskt välmående, samt frånvaro av negativ känsla och känslomässig utmattning, när man är, eller tänker på sitt arbete. (Cropanzano & Wright, 2001).

Enligt Eason et al. (2015) hade personlighetsdraget extraversion en svag positiv korrelation med arbetstillfredsställelse hos idrottsmedicinska tränare på universitet i USA. Ytterligare forskning visar på ett positivt samband mellan lärare med hög skattning på extraversion och deras engagemang i arbetet och högre arbetstillfredsställelse (Li et al., 2021). Det finns även forskning som visar att extraversion är svagt sammankopplat med arbetstillfredsställelse när det gäller specifika delmoment såsom lön, antal arbetade timmar och säkerhet (Kang & Malvaso, 2023).

Personlighet

Personligheten utgörs enligt traitperspektivet (Hassan & Hassan, 2023) av universella drag, som inte är beroende av uppväxt eller fostran, den är bestående över tid och i grunden oberoende

av händelser i livet. Våldigt pressande situationer kan göra att den riktigt grundläggande personligheten blir mer tydlig framträdande, eftersom de mer viljestyrda modifieringarna av sin personlighet, som folk gör i vanliga situationer, försvinner när en person utsätts för press. (Kroencke et al., 2023)

Big five

Big five eller femfaktorteorin utgör sedan 1990 talet basen för många personlighetstest på marknaden, det är en personlighetsteori inom psykologin, som grundar sig i traitteorin (Hassan & Hassan, 2023). Big five utgörs av fem olika faktorer, genom Big five studeras dessa faktorer och en bild av personligheten framträder. De fem faktorerna i Big five är öppenhet, samvetsgrannhet, extraversion, tillmötesgående och neuroticism. Var och en av dessa faktorer är även på olika sätt, positivt eller negativt, relaterade till arbetstillfredsställelse. Dock kan öppenhet inverka både positivt och negativt, vilket gör dess inverkan på arbetstillfredsställelsen osäker. Om man är samvetsgrann blir man oftast uppskattad på arbetet, vilket leder till trivsel. Extroverta upplever oftast positiva känslor, vilket även påverkar trivsel på jobbet. Även de tillmötesgående personerna, som har lätt för att bygga förtroendefulla relationer med jobbkompisar, trivs lätt på jobbet, medan de som har neurotiska drag av naturen är mer misstänksamma och detta korrelerar negativt med trivsel på arbetet. (Eason et al., 2015)

Extraversion

Extraversion innefattar flera olika subordinerade drag och beteenden som till exempel sällskaplighet, självsäkerhet, värme, positiva känslor, hög aktivitetsnivå och sökande efter spänning. (Kroencke et al., 2023). Det finns två parallella system som styr det subjektiva välbefinnandet (SWB subjective well-being) det ena är aktiverande, BAS (behavioral activating system), vilket är aktivt hos personer med extrovert personlighet och det öppnar upp för att personen ser möjlighet till belöningar, genom en känsla av välbefinnande. Det andra är inhiberande, BIS (behavioral inhibition system) och det är beroende av personlighetsdraget neuroticism och ökar förmågan att tolka omgivningen som hotfull genom en negativ känsla. Detta fenomen beskrivs även som att en person som har ont om lycka är mer benägen att hitta hot mot den lilla glädjen hen känner och är därför mer misstänksam och ser omgivningen som ett hot. Vi människor mår även bra av sociala interaktioner och eftersom den extroverta personligheten gärna umgås med

andra, så befinner de sig oftare i sociala situationer (Steel, et al, 2008; Kroencke et al., 2023; Cropanzano & Wright, 2001).

När det gäller skillnad mellan män och kvinnor gällande extraversion visar en forskning att män ligger på en högre skattning av extraversion i 30 av 37 länder (Lynn & Martin, 2010). Medan senare forskning där det gjordes skillnad mellan explicit extraversion, påverkad av normer, uppfostran och självakttagelser och implicit extraversion som återspeglar ackumulerade erfarenheter visar att kvinnor ligger högre på explicit medan ligger män högre på implicit (Vianello et al., 2013).

Syfte och hypoteser

Trivsel på arbetet är som visats, beroende av personlighetsdraget extraversion, men frågan kvarstår om det är någon signifikant skillnad mellan könen.

Det finns forskning som visar att prov på arbets-, eller universitetsnivå i högre grad gynnar män. Kvinnor har i genomsnitt högre betyg och bättre provresultat än män upp till och med gymnasienivå, men sedan får kvinnor i genomsnitt sämre resultat och får göra fler prov än männen innan de blir godkända (Ackerman et al., 2001). Mot denna bakgrund känns vår frågeställning än mer relevant.

Det har forskats flitigt kring samband mellan livstillfredsställelse och Big five, och det ger tydliga samband, även över tid för att vissa personlighetsdrag ger en bestående livs- och arbetstillfredsställelse (Olaru et al., 2023). Frågan om det gör det för båda könen på samma sätt är intressant utifrån ett genusperspektiv där kvinnor genom historien har fått anpassa sig efter mannens förebild och enligt normen bör ha andra egenskaper än män. Där framför allt delen assertiveness (självssäkerhet) inom extraversionen ofta utses som ett manligt drag (Mazei et al., 2023). Utifrån detta är de hypoteser vi har valt att fokusera på i denna undersökning högst relevanta.

Hypotes ett är att det finns en positiv korrelation mellan extraversion och arbetstillfredsställelse.

Hypotes två är att det återfinns en skillnad mellan könen, att kvinnor och män skattar sig själva olika högt på personlighet och arbetstillfredsställelse.

Hypotes tre är att de som skattar sig högst på arbetstillfredsställelse arbetar inom yrken med frekvent interaktion med människor.

Metod

Deltagare

Före distributionen av enkäten gjordes en Power-uträkning för att fastställa antalet deltagare. För en effektstorlek Cohen's $d = 0.6$ med 80% power, alpha 0.05, tvåsvansad i jämnt fördelade grupper visade beräkningen att antalet deltagare behövde vara 90 ($N=90$). Med två jämnt fördelade grupper för variabeln kön ger detta 45 deltagare i varje grupp, 45 kvinnor och 45 män.

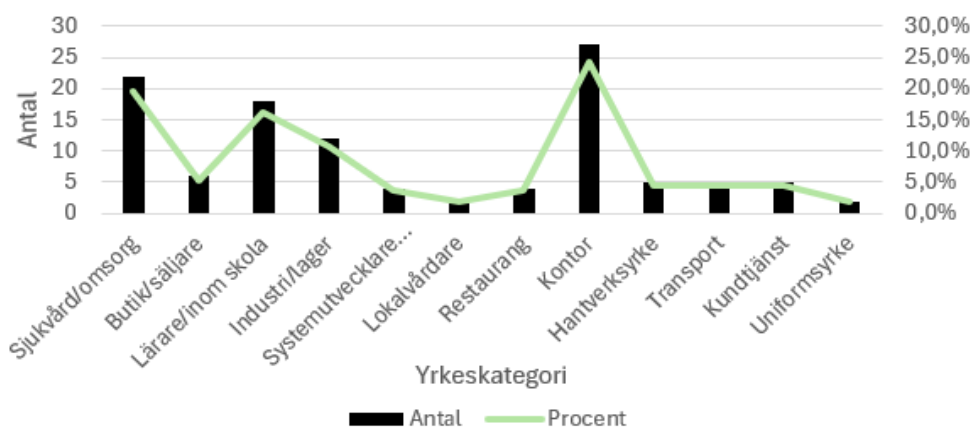
Enkäten besvarades av 122 personer, av dessa uppgav 51,7% sig tillhöra könet kvinna och 48,3% uppgav sig tillhöra könet man. Ingen uppgav att de tillhörde könet annat. Av 122 inkomna svar var 10 ofullständiga och dessa räknades inte med i sammanställningen. Vilket gör det slutgiltiga deltagarantalet till 112 deltagare, där 57 uppgav sig tillhöra könet kvinna och 55 uppgav sig tillhöra könet man. Den slutgiltiga procentfördelningen mellan könen blev således 50,9% kvinnor och 49,1% män.

Samtliga deltagare uppgav sig vara över 18 år, den yngsta uppgav sig vara 22 år gammal och den äldsta deltagaren uppgav sig vara 68 år gammal. Spridningen bland de olika åldrarna var relativt jämn, med representation i flera olika åldersgrupper, ingen ålder var överrepresenterad. Medelåldern bland deltagarna i undersökningen var 44,6 år, median 44 och standardavvikelsen 12.45. Medelåldern bland kvinnor var 48.96 år, med en median på 53 och en standardavvikelse på 12.24. För män var medelåldern 40.16 år, median 37 och en standardavvikelse på 11.09.

Resultatet visade på en något ojämn fördelning över yrkeskategorier mellan deltagarna, där vissa grupper var mer representerade än andra, se figur 1. Högst deltagarantal hade yrkeskategorin kontor, där hela 24,1% uppgav sig arbeta inom, motsvarande 27 deltagare. Lägst deltagarantal fanns i yrkeskategorierna uniformsyрке och lokalvårdare, där enbart 1,8% uppgav sig arbeta, motsvarande 2 deltagare i varje grupp.

Figur 1

Deltagarantal i de olika yrkeskategorierna¹ och den procentuella fördelningen i varje grupp.



Not¹ Yrken hämtade från SCB (2024) topp 30 yrken i Sverige.

Deltagarna nåddes via sociala medier, där enkäten distribuerades ut av vänners vänner. Detta för att få mer spridning i resultatet och nå en annan publik än de närmaste. Detta placerar deltagarna i ett icke-slumpmässigt urval i form av bekvämlighetsurval, samt snöbollsurval eftersom enkäten skickades vidare genom bekanta till deltagare som uppnådde kraven.

Procedur och instrument

Enkäten (se bilaga 2) skapades i programmet Google Forms och bestod till majoriteten av frågor i form av en Likertskala där deltagarna skulle göra en självskattning mellan 0 och 4, där 0 representerar *instämmer inte alls* och 4 *instämmer helt*. På varje fråga kunde endast ett av svarsalternativen väljas. Ingen av frågorna var obligatoriska utan deltagarna kunde välja att hoppa över frågor. Ofullständiga svar räknas dock inte med i rapporten, vilket det informerades om i missivbrevet (se bilaga 1), detta fick deltagarna ge sitt samtycke till. Frågorna hämtades från två etablerade frågeformulär inom ämnet personlighet och arbetstillfredsställelse, till detta lades kontrollfrågor där deltagarnas kön, ålder och yrkeskategori efterfrågades.

Efter att deltagarna gett sitt samtycke presenterades del ett av enkäten, denna del bestod av kontrollfrågorna. Deltagarna kunde välja att ange sitt kön som kvinna, man eller annat. Åldern angavs exakt och sträckte sig från 18 år till 100 år. Yrkeskategorierna som presenterades i den tredje kontrollfrågan hämtades från SCB (2024) och var en sammanställning på de vanligaste 30 yrkena, där yrken som tillhörde samma eller liknande kategori fick ett gemensamt namn.

Syftet med att fråga yrkeskategori var för att kunna se om det återfanns något samband mellan deltagarnas yrken och deras självskattning på extraversion och arbetstillfredsställelse, i relation till om deltagarna arbetade med människor eller ensamma. Kontrollfrågorna avvek från övriga frågor i enkäten och presenterades som flervalfrågor där deltagarna endast kunde välja ett alternativ.

Del två av enkäten bestod av frågor om personlighet, där deltagarna ombads göra en självskattning runt diverse påståenden om sin personlighet. Frågeformuläret om personlighet kallat *Big Five Personality Trait Short Questionnaire* (Morizot, 2014) hämtades från psycTESTS och hade sin utgångspunkt i femfaktormodellen. Där återfanns 10 frågor på varje del av OCEAN. Det vill säga öppenhet (Openness), samvetsgrannhet (Conscientiousness), Extraversion, Tillmötesgående (Agreeableness) och Neuroticism (Hassan & Hassan, 2023). I det valda frågeformuläret användes inte neuroticism utan istället mättes emotionell stabilitet, vilket är motsatsen till neuroticism. Emotionell stabilitet är därför den benämningen som kommer att presenteras i resultatdelen. Totalt besvarade deltagarna 50 frågor om sin personlighet, 22 av dessa frågor var omvända och frågan var formulerad på ett negativt sätt. Till dessa frågor användes likertskala, oavsett om frågan var ställd i positiv eller negativ form såg svarsalternativen likadana ut, enligt instruktioner från skaparen av testmallen *Big Five Personality Trait Short Questionnaire* (Morizot, 2014).

Del tre av enkäten behandlade deltagarnas tillfredsställelse med sitt nuvarande arbete. Frågeformuläret om arbetstillfredsställelse som användes kallat *Job Satisfaction Index* (Brayfield & Rothe, 1951) hämtades även detta från psycTESTS och består av 19 frågor om individens syn på sitt arbete och hur tillfreds deltagaren är med detta. 10 av frågorna i formuläret var omvända och ställdes i en negativ form. Även till dessa frågor användes likertskala enligt instruktioner från testmallen *Job Satisfaction Index* (Brayfield & Rothe, 1951).

Etiska överväganden

I missivbrevet informerades deltagarna om hur proceduren skulle gå till. Att deras deltagande var helt frivilligt och att de hade möjligheten att när som helst avbryta och att deras svar då inte skulle registreras. Samt att den data som samlades in endast skulle användas till denna uppsats och inget annat. Samtycke krävdes för att komma vidare till frågorna.

Då programmet som användes var Google Forms kunde absolut anonymitet garanteras eftersom de registrerade svaren krypteras och inte kopplas till någon IP-adress som blir synlig vid nedladdning av insamlad data. Ytterligare bidragande till säkrad anonymitet för deltagarna är att enkäten delades ut via sociala medier i form av ett bekvämlighetsurval kombinerat med snöbollsurval. Då enkäten delades via bekantas sociala medier och blev synlig för deras kontakter. Vilka som svarat på enkäten blir således omöjligt att lista ut, vilket är till fördel för säkrad anonymitet.

De krav som ställdes på deltagarna var att de hade uppnått en ålder på minst 18 år samt ett arbete de går till regelbundet. Inga krav ställdes på tillsvidareanställning för att vara så inkluderande som möjligt. Men med delning på sociala medier kan korrekt återgivna svar inte garanteras. Förlust av kontroll är alltså ett av de större etiska problemen i denna undersökning. Det kan också verka uteslutande att inte vilja ha svar från individer som studerar eller är arbetslösa men svar från dessa gynnar inte undersökningen och behövde därför uteslutas.

Statistisk analys

Den totala poängen i varje kategori analyserades i statistikprogrammet Jamovi version 2.3.28 (The jamovi project, 2023). Statistiska test som utfördes för att testa de två hypoteserna var en korrelationsanalys för att mäta korrelationen mellan personlighet och arbetstillfredsställelse. En multipel regressionsanalys för att se hur stor del av den beroende variabeln arbetstillfredsställelse som kunde förklaras av kön och personlighet. Samt ett t-test för att jämföra medelvärdeskillnader mellan könen på de olika variablerna.

Bland de ofullständiga svaren saknades avgörande uppgifter för undersökningens syfte, såsom angivet kön och svar på flera viktiga frågor rörande extraversion och arbetstillfredsställelse. Analys av de besvarade frågorna visade att övriga frågor inte avvek nämnvärt från medelvärdet. Beslutet att radera dessa svar ansågs inte skada undersökningen och risken för påverkan av bortfall ansågs vara låg. Insamlad data var tillräckligt för att säkra ett smärre bortfall.

Vald alfa nivå genom samtliga test är 0.05 för att påvisa ett signifikant resultat, värden lägre än 0.001 rapporteras $<.001$.

Resultat

Den första hypotesen var att det fanns en positiv korrelation mellan personlighetsdraget extraversion och arbetstillfredsställelse. Detta testades genom en korrelationsanalys, se tabell 1.

Tabell 1

Korrelationsvärdet r mellan de olika variablerna.

	Arbets.T	Öppen.	Samve.	Extra.	Tillm.	Emot. S
Arbetstillfredsställelse	-					
Öppenhet	0.192*	-				
Samvetsgrannhet	0.253**	0.025	-			
Extraversion	0.321***	0.359***	0.250**	-		
Tillmötesgående	0.413***	0.154	0.378***	0.135	-	
Emotionell Stabilitet	0.308**	0.046	0.441***	0.472***	0.232*	-
Ålder	0.298**	-0.028	0.317***	0.116	0.239*	0.390***

Not. * markerar signifikansnivå <.05

Not. ** markerar signifikansnivå <.01

Not. *** markerar signifikansnivå <.001

Korrelationsanalysen visar på en signifikant positiv korrelation mellan arbetstillfredsställelse och extraversion, $r(110) = .321$, $p = <.001$. Den starkaste korrelationen mellan de olika grupperna återfinns mellan extraversion och emotionell stabilitet $r(110) = .472$, $p = <.001$ och den svagaste och icke signifikanta korrelationen återfinns mellan samvetsgrannhet och öppenhet $r(110) = .025$, $p = .795$.

En multipel regressionsanalys utfördes för att kunna förstå sambandet mellan arbetstillfredsställelse utifrån personlighetsdrag samt kön i denna undersökning, se tabell 2.

Tabell 2

Resultat från multipel regressionsanalys, med den beroende variabeln arbetstillfredsställelse.

Oberoende variabler	Estimate	SE	t	p
Intercept*	3.212	8.428	0.381	.704
Kön:				
Man - Kvinna	2.319	2.099	1.104	.272
Öppenhet	0.141	0.165	0.854	.395
Samvetsgrannhet	0.048	0.182	0.264	.793
Extraversion	0.360	0.179	2.013	.047
Tillmötesgående	0.719	0.199	3.620	<.001
Emotionell Stabilitet	0.060	0.159	0.380	.705
Ålder	0.185	0.086	2.150	.034

Not. * representerar referensnivån/skärningspunkten

Denna modell gav ett signifikant resultat på $F(7,104) = 6.092$, $p = <.001$, $R^2 = 0.291$. 29% av variationen i arbetstillfredsställelse kan alltså förklaras med hjälp av personlighetsdrag, kön och ålder. Av de oberoende variablerna i modellen gav tillmötesgående ($t = 3.620$, $p = <.001$) och extraversion ($t=2.013$, $p = .047$) signifikanta resultat. Även ålder gav ett signifikant resultat ($t=2.150$, $p = .034$). Detta ger att med en förutsagd procentuell ökning i arbetstillfredsställelse på 0.719% vid varje enskild procentuell ökning av tillmötesgående. Regressionskoefficienten för extraversion visar att för varje enskild procentuell ökning av extraversion ger detta en ökning i arbetstillfredsställelse med 0.360%. För ålder gav modellen att varje procentuell ökning gav en ökning av arbetstillfredsställelsen på 0.185%.

Hypotes två gällande skillnad i medelvärde mellan könen visas i tabell 3, där återfinns medelvärde för varje kön och variabel.

Tabell 3

Medelvärde, median och standardavvikelse för de olika variablerna fördelat på de olika könen.

Variabel	Kön	N	Medelvärde	Median	SD
Arbetstillfredsställelse ¹	Kvinna	57	52.544	54	11.036
	Man	55	50.418	52	10.937
Öppenhet ²	Kvinna	57	27.789	28	5.247
	Man	55	26.909	28	6.783
Samvetsgrannhet ²	Kvinna	57	31.193	32	5.273
	Man	55	26.727	27	6.302
Extraversion ²	Kvinna	57	29.386	30	6.123
	Man	55	28.436	28	6.446
Tillmötesgående ²	Kvinna	57	31.632	31	4.817
	Man	55	28.727	28	5.020
Emotionell Stabilitet ²	Kvinna	57	25.719	26	7.430
	Man	55	24.873	26	7.865

Not.¹ Maximal poäng 76 poäng, lägsta möjliga poäng 0

Not.² Maximal poäng 40 poäng, lägsta möjliga poäng 0

De båda könen ligger relativt lika i samtliga variabler som visas i tabell 3. Kvinnor ligger något högre i samtliga variabler än marginellt. Lägsta resultatet inom personlighetsdrag innehar män i personlighetsdraget emotionell stabilitet ($M=24.873$, $SD=7.865$), och högsta har kvinnor inom personlighetsdraget tillmötesgående ($M=31.632$, $SD=4.817$). Den största skillnaden inom personlighetsdrag mellan könen innehar samvetsgrannhet, där kvinnor ($M=31.193$, $SD=5.273$) skattar sig markant högre än män ($M=26.727$, $SD=6.302$), en medelvärdesskillnad mellan könen på 4.466. I variabeln arbetstillfredsställelse, med en maximal summa på 76, ligger

de båda könen relativt högt. Det fanns däremot ingen signifikant skillnad mellan könen, se tabell 3. Uträkning av ett oberoende T-test mellan grupperna kvinna och man med den oriktade hypotesen att det skiljer sig hur kvinnor och män skattar sig själva på personlighet och arbetstillfredsställelse, se tabell 4.

Tabell 4

Resultat från oberoende T-test mellan könen i samtliga variabler.

	Statistik	df	p	Medelvärdeskillnad	SE skillnad	Effektstorlek
Arbetstillfredsställelse	1.024	110	.308	2.126	2.077	0.193
Öppenhet	0.770	110	.443	0.880	1.143	0.146
Samvetsgrannhet	4.073	110	<.001	4.446	1.096	0.770
Extraversion	0.800	110	.426	0.950	1.188	0.151
Tillmötesgående	3.125	110	.002	2.904	0.929	0.591
Emotionell Stabilitet	0.586	110	.560	0.847	1.445	0.111

Not. H_b Kvinna ≠ Man

Den statistiska analysen visar att vår andra hypotes gällande att det är skillnad mellan könen är signifikant på två av variablerna, tillmötesgående $p = .002$ och samvetsgrannhet $p = <.001$. Där återfinns inget signifikant resultat på extraversion $t(110) = 0.800$, $p = .426$, $d = .151$. Gällande arbetstillfredsställelse ger t-testet resultatet $t(110) = 1.024$, $p = .308$, $d = .193$, vilket inte heller är ett signifikant resultat. Resultatet visade även på en låg effektstorlek på nästan samtliga variabler. Återigen stack tillmötesgående och samvetsgrannhet ut med .591 respektive .770 i effektstorlek, resultat som kan tolkas som relativt höga och att det kan finnas en verklig skillnad mellan könen på dessa två variabler.

Gällande hypotes tre gav analys av de olika yrkenas medelvärde på arbetstillfredsställelse att hantverksyrke låg högst av samtliga grupper ($M=58.000$, $SD=7.280$), lägst låg transport ($M=39.400$, $SD=17.771$). Båda yrkeskategorier hade dock få deltagare. Deltagarantalet var lågt även på de yrkesgrupper som hade högst respektive lägst medelvärde inom extraversion. Högst på extraversion låg lokalvårdare ($M=32.500$, $SD=6.364$) och lägst låg transport ($M=22.600$, $SD=4.561$) se tabell 5.

Tabell 5*Tabell över medelvärdet och standardavvikelse hos yrkena i de olika variablerna.*

Yrken	N	Arbets. T	Öppen.	Samve.	Extra.	Tillm.	Emot. S
Butik/Säljare	6	45.000 SD=12.869	29.667 SD=6.593	23.667 SD=4.676	29.500 SD=5.320	26.833 SD=7.305	21.667 SD=10.053
Hantverksyrke	5	58.000 ¹ SD=7.280	26.400 SD=6.656	30.400 SD=4.393	30.000 SD=8.367	29.000 SD=3.391	30.000 SD=3.742
Industri/Lager	12	47.083 SD=12.354	27.500 SD=5.823	28.000 SD=4.899	28.083 SD=6.694	26.583 SD=5.071	21.583 SD=8.512
Kontor	27	52.630 SD=8.015	27.741 SD=6.174	28.519 SD=6.750	28.889 SD=6.500	29.815 SD=3.991	24.185 SD=7.676
Kundtjänst	5	48.800 SD=8.106	23.800 SD=5.119	24.600 SD=9.965	29.600 SD=4.669	27.400 SD=5.177	26.000 SD=10.124
Lokalvårdare	2	50.000 SD=9.899	24.500 SD=4.950	34.500 SD=0.707	32.500 ² SD=6.364	31.500 SD=0.707	24.500 SD=3.536
Lärare/inom skola	18	51.000 SD=10.449	27.167 SD=5.382	30.389 SD=4.948	29.000 SD=5.719	32.556 SD=4.693	25.667 SD=5.605
Restaurang	4	54.750 SD=11.558	31.500 SD=3.416	35.000 SD=3.559	28.000 SD=8.981	33.000 SD=2.582	23.500 SD=15.111
Sjukvård/Omsorg	22	56.818 SD=10.022	27.273 SD=5.522	30.682 SD=5.685	29.636 SD=6.261	31.909 SD=4.689	28.455 SD=6.631
Systemutvecklare el. lik.	4	54.750 SD=8.098	31.250 SD=7.500	24.500 SD=6.557	31.250 SD=8.016	31.500 SD=3.317	27.500 SD=7.326
Transport	5	39.400 SD=17.771	22.400 SD=9.555	26.800 SD=5.630	22.600 SD=4.561	29.200 SD=7.463	22.200 SD=4.438
Uniformsyrke	2	37.500 SD=14.849	27.500 SD=9.192	31.000 SD=11.314	29.000 SD=7.071	30.500 SD=13.435	30.000 SD=4.243

Not. ¹ Högsta medelvärde hos arbetstillfredsställelse,Not. ² Högsta medelvärde hos extraversion.

Diskussion

Vi kan i resultatet se att vår första hypotes: "individer som skattar sig själva högt på extraversion också i högre grad trivs på sitt arbete", visar sig trovärdig med en signifikant korrelation. T-testet visar att där inte återfinns någon signifikant medelvärdesskillnad mellan män och kvinnor på varken extraversion eller arbetstillfredsställelse. Däremot visade undersökningen att två andra personlighetsdrag, samvetsgrannhet och tillmötesgående hade en signifikant skillnad mellan könen.

Utöver samband mellan personlighet och arbetstillfredsställelse ser vi att det finns korrelationer mellan personlighetsdragen. Den tydligaste korrelationen visade sig vara mellan emotionell stabilitet och extraversion. Extroverta har ofta mindre neuroticism i sin natur och det

resulterar troligen i ett stabilare känsloliv (Steel, et al, 2008). Med så här få respondenter inom varje yrkeskategori är det svårt att dra några egentliga slutsatser om människor är mer extroverta inom specifika yrken. Sen kommer även frågan om en viss personlighetstyp dras till vissa yrkeskategorier, samt om vissa yrkeskategorier innebär arbetsuppgifter som ger mer tillfredsställelse. Vi kan dock konstatera att vår hypotes att de som skattar sig själva högt på extraversion även skattar sig högt på arbetstillfredsställelse visade sig stämma, även om korrelationen var svag.

Vår andra hypotes, att det återfinns en skillnad mellan könen på personlighet och arbetstillfredsställelse, gav ett signifikant resultat på två av variablerna, personlighetsdragen samvetsgrannhet och tillmötesgående.

Studien av Vianello et al., (2013) där implicita uppfattningar om sin personlighet som återspeglar samlade erfarenheter, jämfördes med explicita självuppfattningar som skapas av både erfarenhet och omgivningen genom påverkan av social önskvärdhet, samhällets normer och egna medvetna självuppfattningar, visar däremot att kvinnor rankar sig själva högre än män på den explicita personlighetsdragen och att resultatet är beständigt oberoende av test. Däremot varierar resultatet mellan länder, i västerlandet är skillnaderna mellan könen betydligt mindre än i övriga världen gällande emotionell stabilitet, extraversion, tillmötesgående och samvetsgrannhet (Vianello et al., 2013). Vår andra hypotes visade sig osannolik när vi testade här i Sverige, eventuellt hade resultatet blivit annorlunda i en annan kultur än den västerländska. Skillnaden mellan könen kanske kan te sig större i ett land där det till exempel finns mer traditionella könsroller.

Den multipla regressionsanalysen gav att 29% av variansen kunde förklaras utifrån kön, ålder och personlighetsdrag, ett relativt tydligt resultat som innebär att mer än en fjärdedel av arbetstillfredsställelsen förklaras av dessa variabler. Detta ger oss att enligt denna modell, har dessa en påverkan på arbetstillfredsställelse, men i det stora hela är det inte avgörande. I detta test var det tillmötesgående, extraversion och ålder som gav signifikanta resultat. Tittar man på de tre signifikanta variablerna i analysen gav det att när tillmötesgående ökar med 1% ökar arbetstillfredsställelsen med 0.719%, när extraversion ökar med 1% ökar arbetstillfredsställelsen med 0.360% och när ålder ökar med 1% ökar arbetstillfredsställelsen med 0.185%.

Vår tredje hypotes som gällde arbetstillfredsställelse inom olika yrkeskategorier, visar att de som arbetar inom hantverksyrken trivs allra bäst på arbetet. Därefter kommer vård och omsorg

som även de trivs väldigt bra på sitt arbete, det var även flest svarande inom den kategorin, därefter kommer de som arbetar inom restaurang. Inom yrkeskategorierna ovan, utom vård och omsorg, är det väldigt få deltagare, vilket inte utgör tillräckligt stort underlag för att ge ett trovärdigt resultat. Alla yrkeskategorier som har fått ett högt medelvärde på arbetstillfredsställelse är yrken där man interagerar mycket med människor, hjälper andra, eller tillhandahåller någon form av tjänst. Den yrkeskategori som hade högst medelvärde på extraversion var lokalvårdare, men vi fick bara två respondenter inom den yrkeskategorin, så det ger oss inget underlag att dra slutsatser utifrån. Näst högst medelvärde på extraversion hade systemutvecklarna, även här är det få respondenter.

Om vi tittar på de personlighetsdrag som visar störst samband med arbetstillfredsställelse, finner vi att tillmötesgående ligger högst. Den yrkeskategori som har högst medelvärde på personlighetsdraget tillmötesgående är restaurang, därefter lärare och på tredje plats kom sjukvård/omsorg. I dessa yrken möter man mycket människor dagligen, så att personlighetsdraget är utmärkande känns väldigt relevant. Vi ser alltså ett samband mellan tillmötesgående och arbetstillfredsställelse, människor som skattar sig högre på personlighetsdraget tillmötesgående verkar trivas bättre på sitt arbete.

Vårt test skickades ut via sociala medier, med hjälp av vänners vänner, ett snöbollsurval. På det sättet fick vi svaranden från en mängd olika branscher, utan möjlighet att kontrollera fördelningen mellan dessa vilket resulterade i väldigt ojämn fördelning mellan de olika yrkeskategorierna. Vi kunde eventuellt ha valt att testa personer som arbetar inom en bransch med utåtriktat arbete och många interaktioner och jämfört med en bransch med ensamarbete och endast ett fåtal interaktioner. Det hade troligen gett oss ett mer renodlat resultat. En annan brist skulle kunna vara att vi använde ett test som mätte de fem vanligaste personlighetsdragen, de så kallade Big Five. Om vi hade använt ett test som istället mätte endast extraversion och då gick djupare genom att mäta både explicit och implicit extraversion (Vianello et al., 2013), hade vi haft möjlighet att utforska skillnaden mellan män och kvinnor gällande extraversion på ett djupare plan.

Intressanta ämnen att forska vidare inom kan vara att undersöka hur trivseln på arbetet påverkas av olika typer av arbete, att till exempel utföra studien på olika arbetsplatser där skillnaden utgörs av att den ena arbetsplatsen har ensamarbete och den andra har mer interaktion i arbetet. Utifrån vårt resultat såg vi ett tydligt samband mellan tillmötesgående och

arbetstillfredsställelse och även det kan vara intressant att forska vidare på. Generellt sett har tillmötesgående individer lättare att samarbeta och komma överens med andra, är det den egenskapen som gör att dessa individer verkar trivas bättre på arbetet?

Även den tydliga skillnaden mellan kön på samvetsgrannhet skulle vara intressant att utforska närmare, då det resultatet, att kvinnor skattar sig högre på just detta personlighetsdrag, sammanfaller med tidigare forskning (Vianello et al., 2013). Skillnaden i vad som ligger till grund för arbetstillfredsställelse mellan män och kvinnor är ett intressant ämne att forska vidare inom.

Vår slutsats efter tolkning av resultatet är att vi tror att det finns många variabler som spelar roll för hur väl en individ trivs på sitt arbete. Att det inte är så enkelt att förklara som genom enbart självskattade personlighetsdrag.

Referenser

- Ackerman, P. L., Bowen, K. R., Beier, M. E., & Kanfer, R. (2001). Determinants of individual differences and gender differences in knowledge. *Journal of Educational Psychology*, 93(4), 797–825. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.93.4.797>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). *Job Satisfaction Index* [dataset]. <https://doi.org/10.1037/t08600-000>
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182–199. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.53.3.182>
- Eason, C. M., Mazerolle, S. M., Monsma, E. V., & Mensch, J. M. (2015). The Role of personality in job satisfaction among collegiate athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 50(12), 1247–1255. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-50.11.08>
- Elom, S. O., & Egba, N. A. (2015). Marital stress and extraversion personality as predictors of job satisfaction among married women teachers in Enugu, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 6(33), 61-66. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1083492.pdf>
- Hassan, R. H., & Hassan, M. T. (2023). An ensemble classifier for TVET course prediction using big five personality traits. 2023 25th *International Multitopic Conference (INMIC)*, 1–6. <https://doi.org/10.1109/INMIC60434.2023.10465760>
- The jamovi project (2023). *jamovi* (Version 2.3.28) [Datormjukvara]. Hämtad från: <https://www.jamovi.org>
- Kang, W., & Malvaso, A. (2023). Associations between personality traits and areas of job satisfaction: pay, work itself, security, and hours worked. *Behavioral Sciences*, 13(6), 445. <https://doi.org/10.3390/bs13060445>
- Kroencke, L., Humberg, S., Breil, S. M., Geukes, K., Zoppolat, G., Balzarini, R. N., Alonso-Ferres, M., Slatcher, R. B., & Back, M. D. (2023). Extraversion, social interactions, and well-being during the COVID-19 pandemic: Did extraverts really suffer more than introverts? *Journal of Personality and Social Psychology*, 125(3), 649–679. <https://doi.org/10.1037/pspp0000468>
- Li, J., Yao, M., Liu, H., & Zhang, L. (2021). Influence of personality on work engagement and job satisfaction among young teachers: Mediating role of teaching style. *Current Psychology*, 42(3), 1817–1827. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01565-2>
- Lynn, R., & Martin, T. (2010). Gender differences in extraversion, neuroticism, and psychotism in 37 nations. *The Journal of Social Psychology*, 137(3), 369–373. <https://doi.org/10.1080/00224549709595447>
- Mazei, J., Bear, J. B., & Hüffmeier, J. (2023). When and why do men negotiate assertively? It depends on specific threats to their masculinity and the negotiation topic. *Psychology of Men & Masculinities*, 24(2), 137–148. <https://doi.org/10.1037/men0000420>
- Morizot, J. (2014). *Big Five Personality Trait Short Questionnaire* [dataset]. <https://doi.org/10.1037/t36090-000>
- Olaru, G., Van Scheppingen, M. A., Bleidorn, W., & Denissen, J. J. A. (2023). The link between personality, global, and domain-specific satisfaction across the adult lifespan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 125(3), 590–606. <https://doi.org/10.1037/pspp0000461>

- Statistiska Centralbyrån SCB (2024). *30 vanligaste yrkena. År 2022*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-vanligaste-yrkena/>
- Steel, P., Schmidt, J., & Shultz, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134(1), 138–161. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138>
- Vianello, M., Schnabel, K., Sriram, N., & Nosek, B. (2013). Gender differences in implicit and explicit personality traits. *Personality and Individual Differences*, 55(8), 994–999. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.08.008>

Bilagor

Bilaga 1 - Missivbrev

Arbetsstillfredsställelse i relation till personlighet

Denna studie är en del av ett kandidatarbete inom psykologi på det beteendevetenskapliga programmet på Högskolan Kristianstad. Syftet med studien är att se om vissa personlighetsdrag kan påverka en individs arbetsstillfredsställelse.

För att undersöka detta har vi utformat en enkät som tar cirka 5–10 minuter att besvara, där ditt deltagande är helt frivilligt. Du har valet att när som helst avbryta och ofullständiga svar kommer att raderas. Resultatet kommer endast att analyseras på gruppnivå och inga individuella svar kommer att utläsas. Insamlad data kommer endast användas till denna uppsats och inte spridas vidare. Du som genomför undersökningen är således helt anonym, vi ber dig därför svara så sanningsenligt som möjligt.

Värt att nämna är att för att vara kvalificerad att svara på denna enkät behöver du inneha ett arbete som du går till regelbundet samt att du behöver vara över 18 år för att delta.

Om du önskar att komma i kontakt med ansvariga för enkäten är du välkommen att framföra eventuella frågor till:

Lena.Moregard0013@stud.hkr.se

Linda.Lubeck0115@stud.hkr.se

Tack på förhand!

Lena Moregård & Linda Lübeck

Bilaga 2 – Enkät

1. För att gå vidare till enkäten krävs ditt samtycke. Godkänner du ovan premisser?
 - Jag samtycker
2. Ange ditt kön:
 - Kvinna
 - Man
 - Annat
3. Ange din ålder:
 - 18–100
4. Vad arbetar du inom? Om ditt yrke inte återfinns i listan, välj den kategori som ligger närmast.
 - Sjukvård/omsorg
 - Butik/säljare
 - Lärare/inom skola
 - Industri/lager
 - Systemutvecklare eller liknande
 - Lokalvårdare
 - Restaurang
 - Kontor
 - Hantverksyrke
 - Transport
 - Kundtjänst
 - Uniformsyrke

Personlighet – kommande frågor handlar om olika personlighetsdrag, där du får svara på en skala hur du uppfattar dig själv. Välj det alternativ som passar bäst.

5. Jag ser mig själv som någon som är originell och ofta har nya idéer
6. Jag gillar att prata och uttrycka mina åsikter
7. Jag har en tendens att kritisera andra
8. Jag arbetar noggrant och utför det som behöver göras på ett bra sätt
9. Jag har en tendens att lätt bli deprimerad eller ledsen
10. Jag är nyfiken på många olika saker
11. Jag är blyg och tar sällan kontakt med andra
12. Jag är generös och hjälpsam mot andra
13. Jag kan vara lite slarvig och oaktsam
14. Jag upplever att jag oftast är avslappnad och stresstålig
15. Jag är uppfinningsrik och reflekterar mycket
16. Jag är ofta full av energi och föredrar att aktivera mig
17. Jag kan provocera fram gräl eller diskussioner med andra
18. Jag är en pålitlig arbetstagare som går att lite på
19. Jag kan vara spänd eller stressad
20. Jag har mycket fantasi
21. Jag ser mig själv som en ledare, med förmåga att övertyga andra
22. Jag är tolerant och förlåter lätt
23. Jag har en tendens att vara oorganiserad och stökig

24. Jag oroar mig mycket om olika saker
 25. Jag är kreativ
 26. Jag är ganska tyst och pratar inte särskilt mycket
 27. Jag litar generellt på andra
 28. Jag har en tendens att vara lat
 29. Jag är emotionellt stabil och blir inte lätt upprörd
 30. Jag gillar konstnärliga och estetiska upplevelser
 31. Jag har självförtroende och kan stå upp för mig själv
 32. Jag kan vara distanserad och kall mot andra
 33. Jag slutför alltid arbetsuppgiften oavsett hur jobbig den är
 34. Jag kan ha humörsvägningar
 35. Jag är inte särskilt intresserad av andra kulturer eller traditioner
 36. Jag är tillbakadragen och blyg
 37. Jag visar hänsyn och är vänlig mot nästan alla
 38. Jag arbetar effektivt och snabbt
 39. Jag håller mig lugn i spända eller stressade situationer
 40. Jag gillar att reflektera och försöka förstå komplexa saker
 41. Jag är utåtriktad och social
 42. Jag kan ibland vara otrevlig eller elak mot andra
 43. Jag planerar vad som behövs göras och fullföljer alltid mina planer
 44. Jag blir lätt nervös
 45. Jag har få konstnärliga intressen
 46. Jag gillar spännande aktiviteter, som ger adrenalinkickar
 47. Jag gillar att samarbeta med andra
 48. Jag blir lätt distraherad och har svårt att behålla uppmärksamheten
 49. Jag har en tendens att känna mig underlägsen andra
 50. Jag betraktar mig som någon som är sofistikerad när det kommer till konst, musik och litteratur
 51. Jag har lätt för att skratta och ha roligt
 52. Jag kan manipulera andra till att ge mig det jag vill ha
 53. Jag kan göra saker impulsivt utan att tänka på konsekvenserna
 54. Jag har en tendens att vara lättirriterad
- Arbetsstillfredsställelse – kommande frågor handlar om hur väl du trivs på ditt arbete, välj det alternativ som passar bäst.**
55. Det finns vissa förhållanden gällande mitt arbete som hade kunnat förbättras
 56. Mitt arbete är som en hobby för mig
 57. Mitt arbete är ofta tillräckligt intressant för att jag inte ska bli uttråkad
 58. Det verkar som mina vänner är mer intresserade av sina arbeten än vad jag är av mitt
 59. Jag tycker mitt arbete är ganska otrevligt
 60. Jag föredrar mitt arbete över min fritid
 61. Jag blir ofta uttråkad på mitt arbete
 62. Jag känner mig tillfredsställd med mitt nuvarande arbete
 63. Jag behöver oftast tvinga iväg mig själv till mitt arbete
 64. För närvarande känner jag mig tillräckligt nöjd med mitt arbete, men jag kan tänka mig arbeta med något annat i framtiden

65. Jag upplever att arbetet jag har just nu inte är mer intressant än något annat arbete jag kunnat ha

66. Jag ogillar definitivt mitt arbete

67. Jag upplever att jag är gladare än andra på min arbetsplats

68. De flesta dagar är jag entusiastisk över mitt arbete

69. Varje dag på mitt arbete känns som att den aldrig kommer ta slut

70. Jag gillar mitt arbete mer än den genomsnittliga arbetstagaren gör

71. Mitt arbete är ganska ointressant

72. Jag finner äkta glädje i mitt arbete

73. Jag känner mig besviken att jag började arbeta här

Tryck skicka för att registrera ditt svar! – Tack för ditt deltagande!