

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

Samband mellan extrovert personlighet och arbetsrelaterad stress- respektive energinivå, sjukfrånvaro och sjuknärvaro

Monika Havenfyr och Solveig Johnsen

Självständigt arbete 15 poäng
Fördjupningsarbete i psykologi
PC1546
Hösttermin 2015

Handledare: Jan Johansson Hanse

Samband mellan extrovert personlighet och arbetsrelaterad stress- respektive energinivå, sjukfrånvaro och sjuknärvaro

Monika Havenfyr och Solveig Johnsen

Sammanfattning. Syftet med föreliggande studie var att undersöka sambandet mellan extrovert personlighet och individens upplevda stress- och energinivå efter en arbetsdag samt individens rapporterade sjukfrånvaro och sjuknärvaro. Åttiotvå yrkesverksamma personer på en statlig myndighet besvarade en enkät innehållande "Stress-energi-formuläret" (SEF) och delar ur "Big Five Inventory" (BFI). Resultat visade ett signifikant negativt samband mellan extrovert personlighet och stressnivå ($r(80) = -,35, p < ,01$) samt ett signifikant positivt samband mellan extrovert personlighet och energinivå ($r(80) = ,31, p < ,01$). Sambandet mellan sjukfrånvaro och sjuknärvaro var signifikant positivt ($r_s(79) = ,25, p < ,05$). Däremot visade resultatet inget signifikant samband mellan extrovert personlighet och sjukfrånvaro eller sjuknärvaro. Extrovert personlighet kopplas därmed till arbetsrelaterad stress/energi men inte till sjukfrånvaro/sjuknärvaro.

Syftet med studien var att undersöka sambandet mellan extrovert personlighet och hur en individ upplever stress och personens upplevda energinivå efter en arbetsdag. Vidare har vi i denna studie undersökt sambandet mellan extrovert personlighet och en individs sjukfrånvaro respektive sjuknärvaro för att kunna reda ut om kunskaper om personlighetsegenskaper är ett värdefullt verktyg i arbetslivets friskvård. Kunskap om samspelet mellan personlighet och förmåga att hantera stress kan vara till hjälp för att skapa effektiva interventioner och anpassa strategier individuellt för att minska sjukskrivningar och sjuknärvaro (Connor-Smith & Flachsbart, 2007).

Olika personlighetsegenskaper är något som har intresserat forskare sedan lång tid tillbaka. Anledningen var för att kunna förklara varför individer beter sig på ett visst sätt, varför de reagerar och agerar som de gör, vad man kan förvänta sig som följd av olika individers handlingar och för att kunna förstå eller förutse ett händelseförlopp (Eysenck, 1977). *Femfaktormodellen*, FFM, har samlat upp de fem personlighetsdimensionerna som även kallas *the Big Five*. Modellen har växt fram genom olika studier som gjorts där personlighetsdrag har varit av intresse (Goldberg, 1990). Flera olika adjektiv som beskriver personlighet har strukturerats och organiserats inom olika dimensioner så att de som liknar eller överlappar varandra i betydelse kan forma grupper och på så vis bilda en taxonomi för strukturering (Goldberg, 1990; Goldberg 1993; Thurstone, 1934; Zackrisson, 2010). FFM skapar därmed konsensus kring egenskapernas betydelse (Goldberg, 1990). Adjektiven som utgör de olika delarna av FFM har varit omdiskuterade eftersom betydelsen för de olika personlighetsegenskaperna skiljer på olika språk och i olika kulturer (Block, 1995; John & Srivastava, 1999).

FFM innehåller de fem dimensionerna *extrovert*, *öppenhet*, *samvetsgrann*, *vänlighet* och *emotionell instabilitet* (Goldberg, 1990). Extrovert personlighet täcker egenskaper som utåtriktad, pratsam, optimistisk, sällskaplig, sensationssökande och

beskriver en person som är hedonistisk (Costa & McCrae, 1992; Gustavsson, Jönsson, Linder & Weinryb, 2003) och lever i positiv affekt (Smillie, Wilt, Kabbani, Garratt & Revelle, 2015). Många studier har undersökt *FFM* och dess samband med arbetsrelaterad stress (Grant & Langan-Fox, 2007; Gurven, von Reuden, Massenkoff & Kaplan, 2013; Györkös, Becker, Massoudi, de Bruin, 2012). Föreliggande studie har fokus på extrovert personlighet och arbetsrelaterad stress.

Stress i denna studie definieras som en psykologisk belastning som uppkommer i dynamiken mellan individen och arbetsmiljön och som upplevs negativ för personen (Cox, Cox & Pryce, 2000). Studier har visat att individer reagerar olika på stress och att olika personlighetsdrag har olika fördelar och nackdelar i stressiga situationer i arbetslivet (Pocnet et al., 2015). Utåtriktade aktiviteter som att vistas i större sociala sammanhang och nätverksbyggande är situationer i arbetslivet extroverta individer känner sig mindre stressade i än introverta individer (Francis & Crea, 2015; Pocnet et al., 2015). De Neve och Cooper (1996) klassificerar extrovert personlighet som en "lycklig personlighet" därför att extrovert personlighet förknippas med positiv affekt och tendensen att vilja söka socialt stöd. Båda personlighetsdragen extrovert och vänlighet visar sig bidra till goda relationer och det kan vara svårt att definiera vilka faktorer som bidrar till en "lycklig personlighet"; individens förmåga till att skapa och söka goda relationer som bidrar till att skapa positiv affekt eller individens positiva affekt som bidrar till att skapa goda relationer (Deneve & Cooper, 1996). En studie om personlighetsdrag som mediator mellan stress och hälsobeteende visade att extroverta individer tenderade att reglera hög stressnivå genom att vara sällskapliga medan introverta hanterade hög stressnivå genom hälsoaktiviteter som exempelvis fysisk träning och sund kosthållning. Korotkov (2008) förklarade detta beteende med att extrovert personlighet och hög aktivitetsnivå är relaterade till varandra och därför känner inte extroverta individer behov av att sänka aktivitetsnivån medan stress för introverta blir så överväldigande att fysisk träning blir viktigt för att komma till en lägre stressnivå. I forskning om personlighetsdragens roll gentemot faktorer som stress, stresshantering (coping), hälsa och välmående är kopplingen till arbetsrelaterad stress otvetydig eftersom fokus i stressforskningen har varit på akut stress som inte är jämförbart med arbetsrelaterad stress (Grant & Langan-Fox, 2007). Det senare kan pågå över längre tidsperiod och påverkar då individen på ett annat sätt (Grant & Langan-Fox, 2007).

När det gäller extrovert personlighet och energi så har extroverta individer en högre optimal energinivå än exempelvis introverta (Korotkov, 2008). Detta innebär även att en individ som är under sin optimala energinivå vill försöka höja nivån till den optimala medan en individ som är över sin optimala nivå vill försöka sänka energinivån till en lägre (Raju, 1980). Med andra ord behöver en extrovert individ mer energi för att upprätthålla sin optimala nivå än en introvert individ. I en studie om sömnbrist och personlighetsegenskapen extrovert/introvert visade resultatet att framför allt efter första dygnet utan sömn visade extroverta individer tecken på att hantera sömnbrist sämre än introverta individer som klarade minnestester bättre efter sömnbrist (Killgore, Richards, Killgore, Kamimori & Balkin, 2007). Sömnbrist ger nedsatt psykomotorisk effekt och därmed blir förlusten större för extroverta individer än introverta individer, eftersom extroverta behöver en högre energinivå än introverta för att fungera optimalt (Killgore et al., 2007). Vidare menade Killgore et al. att det möjligtvis inte var just *personligheten* introvert som gav ett skydd mot sömnbristeffekter utan det faktum att introverta individer tenderar att söka sig till lugnare miljöer som kräver mindre energi, medan

extroverta individer tenderar att vistas oftare i större sociala miljöer som kan vara mera energikrävande och ge större sömnbehov. Extroverta individer behöver energi, stimulans från omgivningen och kan bli utmattad av att spendera för mycket tid i ensamhet och tystnad medan introverta hämtar sin energi, stimulans från inre reflektion och tystnad (Francis & Crea, 2015).

I forskning om extrovert personlighet och ohälsa studeras extroverta individer ofta utifrån antagandet att de är risktagande individer. Studier kring extrovert personlighet och samband med riskfyllt hälsobeteende är många (Allsopps (1986), Cooksons (1994)) och har gett motsägelsefulla resultat. Extrovert personlighet har blivit relaterad till rökning i ett flertal studier medan andra studier inte har hittat något samband (Vollrath & Torgersen, 2002). Andra sammanhang inom riskfyllt hälsobeteende där personlighetsdraget extrovert studerats är drogmissbruk, överdriven alkoholkonsumtion och rattonykterhet, och resultaten var även här motstridiga (Vollrath & Torgersen, 2002). Även om forskningsresultaten är motstridiga menar forskarna det är helt tydligt att extrovert personlighet är viktig för att förutspå riskfyllt hälsobeteende (Gustavsson et. al., 2003; Vollrath & Torgersen, 2002). Forskarna fann även att personlighetsdragen hedonister och impulsiva, d.v.s. individer med kombinationen *hög extrovert personlighet- låg samvetsgrannhet* var mottagliga för riskfyllt hälsobeteende, studiens resultat var bl. a att hedonister hade högre alkoholkonsumtion och högre andel rattonykterhet än andra personlighetstyper (Gustavsson et al., 2003; Vollrath & Torgersen, 2002).

Under åren 1997-2004 steg sjukfrånvaron kraftigt i Sverige för att därefter sjunka till en lägre nivå. Forskare har försökt förklara denna sänkning med hårdare arbetsklimat och ändringar i Försäkringskassans regelverk för bland annat bedömningar och beslut kring sjukskrivningar (Lidwall & Marklund, 2011). Andra forskare menar att när sjukfrånvaron minskar ökar i stället sjuknärvaron (Aronsson & Gustafsson, 2002). I slutet av 2010 mättes lägsta nivå av sjukfrånvaro (sjukpenningtal), sex dagar, sedan började sjukpenningtalet stiga igen. September 2015 var sjukpenningtalet för kvinnor (13,5) nästan dubbelt så högt som sjukpenningtalet för män (7,2) (Försäkringskassan 2015). I Försäkringskassans rapport 2015 nämns även det ökande ohälsotalet (innefattande båda sjuk/aktivitetsersättning och sjukpenning) och regeringens mål vid utgången av 2020 där sjukpenningtalet ska vara högst 9,0 dagar. Försäkringskassan framhårdar att för att uppnå målet om 9,0 dagar ligger det ett stort ansvar även på arbetsgivare, vård och samhälle, så att *inflödet* av nya sjukskrivningar minskar (Försäkringskassan, 2015). Korttidssjukfrånvaro har visat sig ha ett samband till extrovert personlighet (låg) i kombination med hög emotionell instabilitet, låg vänlighet, låg samvetsgrannhet och kontroll medan långtidssjukfrånvaro visade i samma studie ett samband med låg extrovert personlighet, hög emotionell instabilitet och låg öppenhet (Vlasveld, van der Feltz-Cornelis, Anema, van Mechelen, Beekman, van Marwijk & Penninx, 2013). Extrovert personlighet (i egenskap av sensationssökare) har kunnat kopplas till sjukfrånvaro (Judge, Martocchio & Thoresen, 1997). En nyare studie som gjorts med katolska präster har studerat sambandet mellan extrovert/introvert personlighet och utbrändhet utifrån nivån av positiv/negativ affekt, studien visade på en högre förekomst av utbrändhet bland introverta präster (Francis & Crea, 2015). Båda individuella medicinska faktorer och arbetsrelaterade faktorer påverkar förekomsten av sjukfrånvaro och sjuknärvaro (Aronsson & Gustafsson, 2002; Pohling, Buruck, Jungbauer & Leiter, 2015).

Begreppet sjuknärvaro definierades först av Aronsson och Gustafsson (2002) och syftar till människor som trots besvär och ohälsa, som borde föranleda vila och sjukfrånvaro ändå går till sitt arbete. I Arbetsmiljöverkets undersökning (2014) svarade 50 % av deltagarna att de under det senaste året hade gått till jobbet två gånger eller mer då de egentligen borde varit sjukskrivna. Sjuknärvaro anses vara mera kostsamt och orsakar minskad produktivitet i större grad än sjukfrånvaro (Hemp, 2004). I Sverige har man visat ett samband mellan sjukfrånvaro och sjuknärvaro och att svårigheter att hitta ersättare kan bidra till sjuknärvaro (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000). Samma studie visade på en högre förekomst av sjuknärvaro i lågavlönade yrken och i yrkesgrupper inom vård/omsorg och undervisning (Aronsson et al., 2000). Inom yrkesgruppen läkare, där det kan vara svårt att hitta ersättare och där det finns en relation mellan klient/läkare är förekomsten av sjuknärvaro hög. Enligt en norsk studie på läkare svarade 80 % att de någon gång det senaste året hade gått till jobbet med samma besvär som de brukar sjukskriva sina patienter för och hälften av dem hade gått till jobbet med en smittsam infektion (Rosvold & Bjertness, 2001).

Det finns i mycket liten grad forskning om sjuknärvaro och olika personligheter. Personligheterna samvetsgrann och emotionell instabilitet har studerats i förhållande till sjuknärvaro och endast emotionell instabilitet visade ett negativt samband (Johns, 2011).

I denna studie undersöks samband mellan extrovert personlighet och olika variabler som är intressanta för arbetslivet. Individer som placerar sig med högt resultat på extrovertskalan är utåtriktade, pratsamma, har ett positivt förhållningssätt till omvärlden och lever i högre positiv affekt än övriga befolkningen (Smillie et al., 2015). Vi menar därför att den positiva affekt som en extrovert individ lever i är avgörande för hur de upplever stress. I hypotes 1 undersöker vi om det finns ett negativt samband mellan extrovert personlighet och undersökningsdeltagarnas upplevda arbetsrelaterade stress. Enligt stress-energimodellen har de individer med högt resultat på energiskalan känslan av högt engagemang vare sig med eller utan press (Kjellberg & Wadman, 2002). Därför antar vi att den positiva affekt extroverta individer lever i också gör att individerna känner sig engagerade i högre grad än individer som visar lägre värde på extrovertskalan. I hypotes 2 undersöker vi om det finns ett positivt samband mellan extrovert personlighet och undersökningsdeltagarnas upplevda energinivå efter en arbetsdag. Forskning har visat att högre värde av extrovert personlighet hos en individ korrelerar med mindre grad av upplevd fysisk ohälsa (Grant & Langan-Fox, 2007). Men sjukfrånvaro orsakas inte endast av fysisk ohälsa utan även av psykisk ohälsa såsom stress. I hypotes 1 antog vi att individer med högre extrovert personlighet upplever lägre grad av stress än introverta. Därför menar vi att extroverta upplever mindre psykisk och fysisk ohälsa. I Francis och Creas studie (2015) var förekomsten av utbrändhet lägre bland extroverta individer jämfört med introverta på grund av positiv affekt. I hypotes 3 undersöker vi därför om det finns ett samband mellan extrovert personlighet och sjukfrånvaro. I hypotes 4 undersöker vi om det finns ett negativt samband mellan extrovert personlighet och sjuknärvaro. Enligt vår kännedom har det tidigare inte gjorts någon studie där sambandet mellan extrovert personlighet och sjuknärvaro studeras. I hypotes 5 undersöker vi om det finns ett positivt samband mellan sjukfrånvaro och sjuknärvaro.

Metod

Deltagare

Undersökningsdeltagarna arbetade på en statlig myndighet i väst-Sverige, som hädanefter kallas "myndigheten". Totalt delades 119 frågeformulär ut och 82 besvarades, externt bortfall var således 31 %. Som orsaker till det externa bortfallet angavs enligt vår kontaktperson hög arbetsbelastning, tjänstledigheter och sjukfrånvaro. Det fanns nio enkäter med ofullständiga svar på vissa delfrågor (intern bortfall). Av de 82 deltagarna var 25 kvinnor (30,5 %) och 55 män (67,1 %), två deltagare uppgav inte kön (2,4 %). Arton av deltagarna var i åldersgruppen 30 år eller yngre (22 %), 28 i åldersgruppen 31-40 år (34,1 %), 17 i åldersgruppen 41-50 år (20,7 %), 16 i åldersgruppen 51-60 (19,5 %) och 3 var 61 år eller äldre (3,7 %). Anställningstiden varierade mellan 1 - 41 år och undersökningsdeltagarna hade olika befattningar inom myndigheten.

Instrument

Frågeformulären bestod av inledande frågor om kön, ålder och anställningstid på den aktuella arbetsplatsen. Frågan om anställningstid ställdes som en öppen fråga. Sedan ställdes frågor om sjukfrånvaro och sjuknärvaro. Vid mätning av sjukfrånvaro ställdes frågan "hur många dagar sammanlagt under år 2015 har du varit sjukskriven eller sjukanmäld". Vid mätning av sjuknärvaro ställdes frågan "hur många dagar sammanlagt under år 2015 har du gått till jobbet trots att du känt att du egentligen borde sjukskrivit dig?". Samma fasta svarsalternativ användes vid båda frågorna: 1="inte någon", 2="1-7 dagar", 3="8-30 dagar", 4="31-90 dagar" och 5="91 dagar eller mer". Dessa frågor med tillhörande svarsalternativ har varit använt i tidigare studier om sjukfrånvaro/sjuknärvaro (Leineweber, Kecklund, Theorell, Åkerstedt, Alexanderson & Westerlund, 2013).

Stress-energi-formuläret, (SEF). SEF utvecklades för att kunna mäta individers upplevda känslor kring stress efter en arbetsdag och för att kunna jämföra det med vilken energinivå personen upplevde vid samma tillfälle. Kjellberg och Iwanowski (1989) utarbetade en svensk version, deras tanke var att konstruera en adjektivchecklista som främst skulle användas i arbetsmiljöundersökningar. Därför var det viktigt att den gick snabbt att genomföra och att formuläret koncentrerades på det som kunde relateras till arbetslivet och inte så viktigt att det täckte tillstånd som djup depression eller djup ångest (Kjellberg & Wadman, 2002). Formuläret är en självskattningskala. Frågan som användes för alla påståenden var "hur brukar du känna dig i slutet på en normal arbetsdag?" och svaren gavs på en sexgradig likert-skala där 0= inte alls och 5= mycket, mycket. Formuläret består av 12 påståenden, sex påståenden relaterade till stress, exempelvis "pressad" och "lugn". Sex påståenden var relaterade till energi, exempelvis "passiv" och "skärpt". Medelvärdet benämns som uppnått värde. Lägsta värde man kunde uppnå på stress-och energiskalan var 0 poäng och högsta värde var 5 poäng. För vår studie användes SEF i sin helhet med alla 12 påståenden

Big Five Inventory, (BFI). BFI (Zackrisson, 2010) användes för att mäta vilken grad av extrovert/introvert personlighet deltagarna hade. BFI baseras på 44 påståenden

där man efter individens självskattning placerar in personens olika värden på de fem personlighetsdragens olika skalor (John & Srivastas, 1999). Från de ursprungliga 44 påståendena användes de åtta som är relaterade till extrovert/introvert personlighet, som exempel ”Jag ser mig själv som pratsam.” och ”Jag är reserverad”. Deltagarna fick sedan fylla i en femgradig likert-skala där 1= stämmer absolut inte och 5= stämmer absolut för varje påstående. Det gick att få åtta poäng som lägst och 40 poäng som högst på extrovertskalan.

Tillvägagångssätt

Undersökningsdeltagarna valdes genom bekvämlighetsurval. Frågeformulären delades ut i pappersformat på arbetsplatsen av vår kontaktperson i november 2015 och återlämnades ifyllda till oss fjorton dagar senare. På frågeformulärens framsida kunde undersökningsdeltagarna finna kontaktinformation till oss samt information om att medverkan i undersökningen var frivillig, anonym och att svaren skulle behandlas konfidentiellt samt att de kommer få ta del av studiens resultat på gruppnivå.

Databearbetning

Svars-poängen från SEF räknades ut per individ i de två dimensionerna stress och energi för att sedan dividera vardera med sex för att få fram medelvärdet för respektive dimension och individ. Vissa av frågorna fick vändas innan beräkning eftersom påståendet var inverterat. Svaren gällande BFI summerades för varje individ. Några av påståendena var inverterade så vissa av frågorna fick vändas innan beräkningarna. Internt bortfall ersattes med ett medelvärde för de variabler som ingick i berörd dimension. För att mäta samband användes Pearson korrelationskoefficient (r) och vid snedfördelade variabler användes Spearmans rangkorrelationskoefficient (r_s). Signifikansnivån (alfanivån, α) sattes till 5 %.

Resultat

Beskrivande statistik

Variabeln extrovert personlighet hade som lägst 17 poäng och som högst 40 poäng ($M = 28,1$, $s = 4,8$). I resultaten för stress angavs ,5 och 4,2 som lägsta respektive högsta svar ($M = 2,2$, $s = ,9$). Resultaten för extrovert personlighet och stress redovisas även i tabell 1. Energi hade som lägsta svar 1,0 och högsta svar 5,0 ($M = 3,1$, $s = ,9$). Både sjukfrånvaro och sjuknärvaro var positivt snedfördelade, eftersom mer än 90 % av undersökningsdeltagarna gav svarsalternativen ”inte någon” eller ”1-7 dagar” på båda frågorna. Åtta av deltagarna (9,9 %) hade haft sjukfrånvaro mellan 8 -90 dagar som högst. Vid frågan om sjuknärvaro hade sex deltagare (7,3 %) angivit att de gått sjuka till jobbet mellan 8-90 dagar medan en deltagare (1,2 %) hade svarat 91 dagar eller mer.

Tabell 1

Översiktstabell

	Medelvärde	Standardavvikelse	Högsta värde	Lägsta värde
Extrovert personlighet	28,1	4,8	40	17
Stress	2,2	0,9	4,2	0,5

Samband mellan extrovert personlighet och variablerna

Fem separata korrelationsanalyser utfördes mellan variablerna extrovert personlighet och stress, extrovert personlighet och energi, extrovert personlighet och sjukfrånvaro, extrovert personlighet och sjuknärvaro samt mellan sjukfrånvaro och sjuknärvaro. Extrovert personlighet och stress hade ett signifikant negativt samband ($r(80) = -,35, p < ,01$), vilket innebär att ju högre grad av extrovert personlighet undersökningsdeltagarna hade desto lägre upplevd stress. Detta gav stöd för hypotes 1. Extrovert personlighet och energi hade ett signifikant positivt samband ($r(80) = ,31, p < ,01$) och detta gav stöd för hypotes 2, dvs. att ju högre grad av extrovert personlighet undersökningsdeltagarna hade desto högre energi kände de i slutet på arbetsdagen, se tabell 2.

Eftersom svaren för sjuknärvaro och sjukfrånvaro var snedfördelade användes Spearmans rangkorrelationskoefficient. Sambandet mellan extrovert personlighet och sjukfrånvaro var inte signifikant ($r_s(79) = -,10, p = ,40$) och detta gav alltså inget stöd för hypotes 3. Vi får således behålla nollhypotesen om att extroverta individer inte har färre sjukfrånvarodagar än introverta. Det samma gällde för hypotes 4 eftersom det inte fanns något samband mellan extrovert personlighet och sjuknärvarodagar ($r_s(80) = ,00, p = ,99$). Analysresultatet mellan variablerna sjukfrånvaro och sjuknärvaro visade på ett signifikant positivt samband ($r_s(79) = ,25, p < ,05$) vilket bekräftade vårt antagande i hypotes 5 om att ju högre sjukfrånvaro undersökningsdeltagarna hade desto högre sjuknärvaro hade de också.

Tabell 2

Korrelation mellan extrovert personlighet, stress, energi, sjukfrånvaro och sjuknärvaro

	Stress	Energi	Sjukfrånvaro	Sjuknärvaro
Extrovert personlighet	-,35**	,31**	,10	,00
Sjukfrånvaro	-	-	-	,25*

Not. Pearsons korrelationskoefficient användes vid analys av samband mellan extrovert personlighet, stress och energi.

Not. Spearmans rangkorrelationskoefficient användes vid analys av samband mellan extrovert personlighet, sjukfrånvaro och sjuknärvaro samt samband mellan sjukfrånvaro och sjuknärvaro.

*. Korrelationen är signifikant vid 0,05-nivå (två-vägs).

**.. Korrelationen är signifikant vid 0,01-nivå (två-vägs).

Diskussion

I denna studie undersöktes sambandet mellan extrovert personlighet och arbetsrelaterad stress, energi, sjukfrånvaro och sjuknärvaro. Vi undersökte även sambandet mellan sjukfrånvaro och sjuknärvaro. Resultatet bekräftade det vi antog angående sambandet mellan extrovert personlighet och upplevd stressnivå. Enligt vår hypotes visade det sig att det fanns ett negativt samband mellan extrovert personlighet och hur en individ upplever stress på arbetet. En tidigare studie har visat liknande resultat där extrovert personlighet hade ett negativt samband med arbetsrelaterad stress ($r = -,09$) (Pocnet et al., 2015). Vår studie gav också ett negativt samband mellan extrovert personlighet och stress. I vår studie var sambandet jämförelsevis starkare och enligt Cohens riktlinjer är sambandet medelstarkt. Undersökningsdeltagarna på myndigheten som har en högre extrovert personlighet upplever sig som mindre stressade än de undersökningsdeltagare som högre introvert personlighet. Tidigare studier har visat att individer utan extroverta egenskaper kan uppleva en positiv affekt genom att socialisera med extroverta (Smillie et al., 2015), samma studie visar att genom ett extrovert beteende ökar den positiva affekten även för dem som inte är extroverta (Smillie et al., 2015). Det kan vara en viktig faktor att tänka på vid sammansättning av arbetsgrupper, att arbetsgruppen består av individer med olika personligheter. Stresståligheten hos individerna varierar i arbetslivets pressade situationer och arbetsbördan kan upplevas mycket jobbigt för en individ medan en annan individ upplever samma börda som mindre jobbig (Grant & Langan-Fox, 2007).

Hypotes 2 undersökte om det fanns ett positivt samband mellan extrovert personlighet och energinivå. Studien visade ett signifikant samband och stämmer överens med tidigare studier som visar att desto högre grad extrovert personlighet en individ har desto högre energinivå. Cassidy och MacDonald (2007) och även Korotkov (2008) fann att individer med högre extrovert personlighet har en högre optimal energinivå än de med lägre extrovert personlighet. I vår studie hade sambandet mellan extrovert personlighet och energinivå en styrka på $r = ,31$, vilket kan betraktas som ett

medelstarkt samband. Pocnet et al. (2015) fick resultatet för sambandet mellan arbetsmotivation (*work engagement*) och extrovert personlighet till ($r = ,29$), ett positivt signifikant samband som liknar resultatet i vår studie. Pocnet et al. beskriver arbetsmotivation som en positiv energi individen lägger ner i sitt arbete. Deras mätinstrument för arbetsmotivation utgick från bland annat *vigör* som i mätinstrumentet definierades som kraft, energi medan vårt utgick från energi (Kjellberg & Wadman, 2002). Även om Pocnet et al. definierar energi som arbetsmotivation är det intressant att olika sätt att mäta energi gav liknande resultat.

I hypotes 3 antog vi att det fanns ett negativt signifikant samband mellan extrovert personlighet och sjukfrånvarodagar orsakad av positiv affekt (Francis & Crea, 2015). Vi hittade inget signifikant samband. Det finns studier som gett signifikanta resultat, Conte och Jacobs (2003) fann ett positivt signifikant samband mellan extrovert personlighet och frånvaro. Frånvaro i sistnämnda studie menades dock inte sjukfrånvaro. En förklaring till uteblivet signifikant samband kan vara att organisationskulturen på myndigheten anser att man skall hålla sig frisk och alert och att undersökningsdeltagarna därför svarade enligt det organisationskulturen tillåter. Om kulturen framhåller att det är viktigt med friskvård och att det därför finns ett allmänt bra "friskvårdstänk" bland personalen så kan det betyda att de faktiskt har en bättre fysisk och psykisk hälsa än den genomsnittliga befolkningen.

I hypotes 4 undersökte vi sambandet mellan extrovert personlighet och sjuknärvaro, inget signifikant samband mellan extrovert personlighet och sjuknärvaro hittades. Det skulle kunna vara andra personlighetsegenskaper än just extrovert personlighet som har ett samband till sjuknärvaro. Johns valde ut personlighetsegenskaperna samvetsgrann och emotionell instabilitet för sin korrelationsstudie i förhållande till sjuknärvaro och fann att emotionell instabilitet hade ett negativt samband till självskattad sjuknärvaro (Johns, 2011).

I hypotes 5 undersökte vi om det fanns ett positivt samband mellan sjukfrånvaro och sjuknärvaro. Analysens resultat gav ett signifikant positivt samband, ett resultat som var närliggande tidigare forskningsresultat om sjuknärvaro (Leineweber, Westerlund, Hagberg, Svedberg & Alexanderson, 2012). Vad betyder då positiv signifikans mellan sjukfrånvaro och sjuknärvaro? I praktiken innebär det att ju högre sjukfrånvaro individen har desto högre sjuknärvaro har samma individ också. Vidare förklaring kan exempelvis vara att individen försöker att "korta ner" perioden genom att gå tillbaka till jobbet för tidigt från sjukskrivningen, därmed blir sjuknärvarodagarna också fler (Leineweber et al., 2012). Anledningar till att vilja hålla låga sjukfrånvarosiffror kan exempelvis vara att sjukskrivning innebär sämre ekonomi för den enskilda individen, man har inte råd att vara hemma. Andra orsaker kan vara att sjukskrivning bidrar till en större arbetsbörda på de friska kollegorna eller att individen jobbar i en arbetsgrupp och känner ansvarskänsla gentemot kollegorna, eller att det enligt organisationskulturen anses som "tufft" att gå tidigt tillbaka till jobbet efter en sjukskrivning. Som nämnt tidigare är denna studie en tvärsnittsstudie och därför är det svårt att säga något om kausaliteten i studien. Det finns dock många orsaker till sjuknärvaro (Leineweber et al., 2012).

De svagheter som vi noterat är att vi lämnade frågeformulären till en kontaktperson där vi hämtade dem två veckor senare. Vi hade ingen kontroll på bortfall av de som tackade nej till att delta i undersökningen, bara antalet frågeformulär som aldrig blev besvarade. Detta innebär att vi inte kan veta exakt hur många som blev

tillfrågade eller varför de tackade nej. En möjlig orsak till att formulären inte blev ifyllda skulle exempelvis vara att deltagare som har haft hög sjukfrånvaro eller sjuknärvaro bedömde frågorna som känsliga frågor och bestämde sig för att inte delta. Om dessa personer hade deltagit i studien skulle andelen individer med hög sjukfrånvaro eller sjuknärvaro varit större. Undersökningsdeltagarna fick inte någon information om studien eller presentation av oss på förhand. Detta kan ses som både en svaghet och en styrka i studien, svaghet på grund av eventuella osäkerheter kring vad som menades i begreppen och en styrka eftersom deltagarna inte visste att exempelvis frågorna ur BFI gällde extrovert personlighet. Om deltagarna hade vetat vad som skulle mätas i studien skulle det finnas en risk att svaren blev taktiska enligt den rådande organisationskulturen.

Andra svagheter angående exempelvis sjuknärvaro är att enkäten baseras på självskattning och det kan vara svårt att få exakta data om sjuknärvaro. Pohling et al. hävdar att även om forskning om sjuknärvaro oftast är baserad på självskattning borde framtida forskning baseras på en kombination av självskattning och skattning från medarbetare och chefer (Pohling et al., 2015). Vi vet inte graden av validitet. Vid fråga om sjuknärvaro valde vi att ställa frågan om hur många *dagar* individen hade som sjuknärvaro. När data väl hade inkommit framstod det som om det vore bättre att ställa fråga om sjuknärvaro på ett annat sätt, nämligen om hur många *gånger* eftersom de flesta svaren om sjuknärvaro hamnade på 1-7 dagar. Aronsson et al. (2000) har använt sig av frågan om antal gånger och fick resultatet att ungefär 33 % hade gått sjuk till jobbet två gånger eller mer det senaste året (Aronsson et al., 2000). Kanske hade antal tillfällen av sjuknärvaro kunnat bli mera nyanserat om svaren hade getts i antal gånger eftersom "två gånger eller mer" ryms inom svarsalternativet 1-7 dagar. Nackdelar med subjektiv skattning av stress och energinivå är att individerna tenderar att uppskatta nivån av stress-energi olika. Det är emellertid svårt att hitta ett alternativ till subjektiv mätning av individens upplevda stress-och energi. Studier har dock visat att Stress-energi-formuläret kan fungera som ett viktigt verktyg för att analysera arbetsmiljön (Kjellberg & Wadman, 2002).

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att extrovert personlighet kan kopplas till arbetsrelaterad stressnivå och energinivå men inte till sjukfrånvaro eller sjuknärvaro. En longitudinell studie skulle ge möjlighet att tolka orsakssamband och även för att fånga upp de individer som var sjukskrivna vid undersökningstillfället. Detta för att finna svar på vilka personlighetsdrag de har, vilka stress- och energi nivåer de upplevt samt hur ofta de varit sjuknärvarande innan de sjukskrevs.

Kunskap om extrovert personlighet kan även hjälpa individer att få insikt om sin egen förmåga att hantera stress och möjligtvis lära sig olika strategier för att hantera yrkeslivet på ett hälsosamt sätt. Även för att kunna minska sjukskrivningar, sjuknärvaro samt minska stressrelaterade psykiska besvär. Att undersöka hur individuella skillnader påverkar sjukfrånvaro och sjuknärvaro är viktigt för att kunna kartlägga vilka faktorer förutom organisatoriska interventioner som påverkar hälsa i arbetslivet. Individuella skillnader påverkar inte enbart förekomsten av sjukfrånvaro och sjuknärvaro utan även bemötandet av arbetsrelaterade krav, hur individen uppfattar stress och vilka stresshanteringsstrategier individen väljer att ta (Pohling et al., 2015).

Referenser

- Allsopp, J. F. (1986). Personality as a determinant of beer and cider consumption among young men. *Personality and Individual Differences*, 7(3), 341–347.
- Arbetsmiljöverket (2014). *Arbetsmiljön 2013* (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:3). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Aronsson G., Gustafsson K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502–509.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2002). *Sjuknärvaro - förekomst och utvecklingstendenser* (Arbete och Hälsa 2002:8). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Block, J. (1995). Going beyond the five factors given: Rejoinder to Costa and McCrae (1995) and Goldberg and Saucier (1995). *Psychological Bulletin*, 117(2), 226–229.
- Cassidy, G., & MacDonald, R. A. R. (2007). The effect of background music and background noise on the task performance of introverts and extraverts. *Psychology of Music*, 35(3), 517–537. doi: 10.1177/0305735607076444
- Conte, J. M., & Jacobs, R. R. (2003). Validity evidence linking polychronicity and big five personality dimensions to absence, lateness, and supervisory performance ratings. *Human Performance*, 16(2), 107–129. doi:10.1207/S15327043HUP1602_1
- Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(6), 1080–1107.
- Cookson, H. (1994). Personality variables associated with alcohol use in young offenders. *Personality and Individual Differences*, 16(1), 179–182.
- Costa, Jr. P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assesment in clinical practice: The NEO personality inventory. *Psychological Assesment*, 4(1), 5–13.
- Cox, S., Cox, T., & Pryce, J. (2000). Work-related reproductive health: a review. *Work & Stress*, 14(2), 171–180.
- De Neve, K. M., & Cooper, H. M. (1996). The happy personality: A meta-analysis of 143 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197–229.
- Eysenck, H. J. (1977). Personality and factor analysis: A reply to Guilford. *Psychological Bulletin*, 84(3), 405–411.
- Francis, L. J., & Crea, G. (2015). Work-related psychological health and psychological type: A study among catholic priests in Italy. *Mental Health, Religion & Culture*, 18(7), 593–604. doi: 10.1080/13674676.2014.963996
- Försäkringskassan (2015). *Sjukfrånvarons utveckling. Delrapport 2* (Socialförsäkringsrapport 2015:11). Stockholm: Försäkringskassan.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “Description of Personality”: The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26–34.
- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2007). Personality and the occupational stressor-strain relationship: The role of the big five. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 20–23. doi: 10.1037/1076-8998.12.1.20

- Gurven, M., von Reuden, C., Massenkoff, M., & Kaplan, H. (2013). How universal is the big five? Testing the five-factor model of personality variation among forager-farmers in the Bolivian amazon. *Journal of Personality and Social Psychology, 104*(2), 354-370. doi: 10.1037/a0030841
- Gustavsson, P., J., Jönsson, E., G., Linder, J., & Weinryb, R., M. (2003). The HP5 inventory: Definition and assessment of five health-relevant personality traits from a five-factor model perspective. *Personality and Individual Differences, 35*, 69-89. doi: 10.1016/S0191-8869(02)00142-3
- Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G. P., & Rossier, J. (2012). The impact of personality and culture on the job demands-control model of job stress. *Swiss Journal of Psychology, 71*(1), 21-28.
- Hemp, P. (2004) Presenteeism: At work - but out of it. *Harvard Business Review, 82*(10), 49-58. doi: 10.1225/R0410B
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 483–500. doi.org/10.1037/a0025153
- John, O.P., & Srivastava, S. (1999). The big-five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In Pervin, L.A. & John, O.P (Eds.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 102-138). New York: Guilford Press.
- Judge, T. A., Martocchio, J. J., & Thoresen, C. J. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology, 82*(5), 745-755.
- Killgore, W. D. S., Richards, J. M., Killgore, D. B., Kamimori, G. H., & Balkin, T. J. (2007). The trait of introversion–extraversion predicts vulnerability to sleep deprivation. *Journal of Sleep Research, 16*, 354-363. doi: 10.1111/j.1365-2869.2007.00611.x
- Kjellberg, A., & Iwanowski, S. (1989). *Stress/Energi formuläret: Utveckling av en metod för skattning av sinnestämning i arbetet* (Undersökningsrapport 1989:26). Stockholm: Arbetsmiljöinstitutet.
- Kjellberg, A., & Wadman, C. (2002). *Subjektiv stress och dess samband med psykosociala förhållanden och besvär: En prövning av Stress-Energi-modellen* (Arbete och Hälsa 2002:12). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Korotkov, D. (2008). Does personality moderate the relationship between stress and health behaviour? Expanding the nomological network of the five-factor model. *Journal of Research in Personality, 42*(6), 1418–1426. doi:10.1016/j.jrp.2008.06.003.
- Leineweber, C., Kecklund, G., Theorell, T., Åkerstedt, T., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2013). Inflytande över arbetstiden och sjuknärvaro/frånvaro. *Arbetsmarknad & Arbetsliv, 19*(4), 87-99.
- Leineweber C., Westerlund H., Hagberg J., Svedberg P., & Alexanderson, K. (2012). Sickness presenteeism is more than an alternative to sickness absence: Results from the population based SLOSH study. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 85*(8), 905–914. doi: 10.1007/s00420-012-0735-y
- Lidwall, U., & Marklund, S. (2011). Trends in long-term sickness absence in Sweden 1992–2008 – The role of economic conditions, legislation, demography, work

- environment and alcohol consumption. *International Journal of Social Welfare*, 20(2), 167–179. doi: 10.1111/j.1468-2397.2010.00744.x
- Pocnet, C., Antonietti, J-Ph., Massoudi, K., Györkös, C., Becker, J., de Bruin, G. P., & Rossier, J. (2015). Influence of individual characteristics on work engagement and job stress in a sample of national and foreign workers in Switzerland. *Swiss Journal of Psychology*, 74(1), 17–27.
- Pohling, R., Buruck, G., Jungbauer, K-L., & Leiter, M. P. (2015). Work-related factors of presenteeism: The mediating role of mental and physical health. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/a0039670>
- Raju, P. S. (1980). Optimum stimulation level: its relationship to personality, demographics and exploratory behavior. *Journal of Consumer Research*, 7(3), 272–282. <http://dx.doi.org/10.1086/208815>
- Rosvold, E., & Bjertness, E. (2001). Physicians who do not take sick leave: hazardous heroes? *Scandinavian Journal of Public Health*, 29(1), 71-75. doi: 10.1177/14034948010290010101
- Smillie, L. D., Wilt, J., Kabbani, R., Garratt, C., & Revelle, W. (2015). Quality of social experience explains the relation between extraversion and positive affect. *Emotion*, 15(3), 339-349. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/emo0000047>
- Thurstone, L. L. (1934). The vectors of mind. *Psychological Review*, 41(1), 1-32.
- Vlasveld, M. C., van der Feltz-Cornelis, C. M., Anema, J. R., van Mechelen, W., Beekman, A. T. F., van Marwijk, H. W. J., & Penninx, B. W. J. H. (2013). The associations between personality characteristics and absenteeism: a cross-sectional study in workers with and without depressive and anxiety disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23, 309–317. doi 10.1007/s10926-012-9406-9
- Vollrath, M., & Torgersen, S. (2002). Who takes health risks? A probe into eight personality types. *Personality and Individual Differences*, 32(7), 1185-1197. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00080-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00080-0)
- Zakrisson, I. (2010). Big five inventory (BFI): Utprövning för svenska förhållanden. *Samhällsvetenskapliga rapporter från Mittuniversitetet 2010:3*. Östersund: Mittuniversitetet.

