



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

**Upplevt ohövligt beteende i relation till personlighet och
anställningstrygghet på svenska arbetsplatser**

**Experienced Workplace Incivility in Relation to Personality and
Job Security on Swedish Workplaces**

Ellen Hoffmann & Felicia Nilsson

Kandidatuppsats i Psykologi, 2022.

Handledare: Roger Persson
Examinator: Petri Kajonius

Abstract

Workplace incivility is a phenomenon which has been observed increasingly in Swedish workplaces. The aim of the study was to examine whether there is a relation between experienced workplace incivility and how it is connected to individual differences in the personality factors agreeableness and openness, as well as to age and experienced job security. This was examined through a cross-sectional study, in the form of a survey which was distributed through Facebook. The 107 participants were between 20 and 65 years of age and worked within 22 different trades on the Swedish labor market. The survey consisted of previously validated instruments and of self-constructed questions. These instruments consisted of a Swedish translation of Cortinas Incivility Scale, and of a Swedish translation of the Big Five Inventory.

The results from this study showed a positive correlation between experienced workplace incivility and openness, as well as a negative correlation between experienced workplace incivility and agreeableness. Further, no significant relation between experienced workplace incivility and age was identified, hence, we are not able to validate previous research. However, a significant negative correlation between experienced workplace incivility and experienced job security could be observed, which do correspond to previous research.

The results showed that there are weak to medium-strength correlations between the level of agreeableness, openness and experienced job security in relation to experienced workplace incivility, but for continued research a more representative sample is recommended in order to be able to draw explicit conclusions.

Keywords: age, agreeableness, negative social behavior, openness, organizational climate

Sammanfattning

Ohövligt beteende på arbetsplatsen är ett fenomen som uppmärksammas allt mer på de svenska arbetsplatserna. Syftet med undersökningen var att undersöka om det finns ett samband mellan upplevt ohövligt beteende på arbetsplatsen och hur detta är kopplat till individuella skillnader i personlighetsfaktorerna agreeableness och openness, samt till ålder och upplevd anställningstrygghet. Detta undersöktes genom en tvärsnittsstudie, i form av en enkät som distribuerades via Facebook. De 107 deltagarna var mellan 20 och 65 år och arbetade inom 22 olika branscher på den svenska arbetsmarknaden. Enkäten bestod av tidigare validerade instrument samt av egenkonstruerade frågor. Dessa instrument bestod av en svensk översättning av Cortinas Incivility Scale samt av en svensk version av Big Five Inventory.

Resultaten visade på ett positivt samband mellan upplevt ohövligt beteende och graden av openness, samt ett negativt samband mellan upplevt ohövligt beteende och graden av agreeableness. Vidare kunde inget signifikant samband mellan upplevt ohövligt beteende och ålder identifieras, därmed kan vi inte med vår undersökning styrka tidigare forskning som visat på att ett samband finns. Därtill observerades en signifikant negativ korrelation mellan upplevt ohövligt beteende och upplevd anställningstrygghet, vilket överensstämmer med resultat från tidigare forskning.

Undersökningen visade att det finns svaga till medelstarka samband mellan graden av agreeableness, openness och upplevd anställningstrygghet i relation till upplevt ohövligt beteende, men för fortsatt forskning rekommenderas ett mer representativt urval för att kunna dra tydliga slutsatser.

Nyckelord: agreeableness, negativt socialt beteende, openness, organisationsklimat, ålder

Tack!

Vi vill först rikta ett stort tack till vår handledare Roger Persson, som hjälpt oss inte bara med att styra arbetet på rätt väg, utan också med stöd längs med vägen. Även familj och vänner förtjänar ett stort tack, för allt stöd och förståelsen över att många timmar spenderats framför en datorskärm.

Slutligen, vill vi också ge ett speciellt tack till alla som medverkat i vår studie genom att svara på vår enkät, utan er hade inte studien varit möjlig att genomföra!

Felicia Nilsson och Ellen Hoffmann

Januari 2022

Innehållsförteckning

Upplevt ohövligt beteende i relation till personlighet och anställningstrygghet på svenska arbetsplatser	1
Teori och tidigare forskning om ohövligt beteende på arbetsplatsen.....	1
Konsekvenser av ohövligt beteende på arbetsplatsen.....	3
Anställningsotrygghet i relation till ohövligt beteende.....	5
Personlighet enligt femfaktorteorin	6
Syfte.....	8
Frågeställningar och förväntningar.....	9
Metod	9
Forskningsdesign	9
Datainsamling	10
Deltagare	10
Enkätvariabler	11
Personlighet	12
Ohövligt beteende	12
Upplevd anställningstrygghet	12
Datahantering och dataanalys	13
Etiska överväganden	14
Resultat	14
Deskriptiv statistik	14
Sambandsanalyser	14
Diskussion	15
Ohövligt beteende utifrån personlighetsvariablerna	16
Ohövligt beteende utifrån ålder	16
Ohövligt beteende utifrån upplevd anställningstrygghet	17
Metoddiskussion	17

Urval och deltagare	18
Variabler	19
Filosofi	20
Förslag till vidare forskning	20
Slutsats	22
Referenser	23
Appendix	27
Enkäten	27
Tabeller	33

Upplevt ohövligt beteende i relation till personlighet och anställningstrygghet på svenska arbetsplatser

Ohövligt beteende på arbetsplatsen är ett område som det forskats allt mer på de senaste åren, där fokus ofta ligger på att belysa att detta är ett fenomen som existerar och som skiljer sig åt från exempelvis kränkande särbehandling och mobbning. Ohövligt beteende på arbetsplatsen (på engelska "workplace incivility") är något som många uppges uppleva i sitt arbetsliv, även om det inte alltid uppmärksammas att det är just ohövligt beteende det handlar om. Att en kollega ger en nedlåtande kommentarer, ifrågasätter ens kompetens eller ignorerar ens åsikter kan alla vara exempel på detta fenomen (Cortina et al., 2001). I en svensk studie av Torkelsson et al. (2016b) uppgav hela 66% att de själva hade utfört någon form av ohövligt beteende på sin arbetsplats under det senaste året. Studien baserades på en online-enkät som besvarades av 3001 arbetstagare runt om i Sverige, varav deltagarna var utvalda för att representera alla delar av den svenska arbetsmarknaden. Torkelsson et al. (2016b) fann här att den vanligaste handlingen var att uttrycka tvivel för andras omdöme, men också att det fanns en korrelation mellan att bli utsatt för ohövligt beteende och att utöva ohövligt beteende mot andra. Vidare konstaterade författarna att det finns vissa tendenser att mönstren för hur ohövligt beteende ter sig på svenska arbetsplatser skiljer sig från hur det rapporterats på amerikanska arbetsplatser.

Teori och tidigare forskning om ohövligt beteende på arbetsplatsen

Ohövligt beteende på arbetsplatsen kan på många sätt liknas med mobbning och kränkande särbehandling, då de överlappar på flera sätt, inte minst eftersom de alla berör negativt socialt beteende (Torkelsson et al., 2016a). Begreppet *workplace incivility* definierades först 1999 av Andersson och Pearson som "low-intensity deviant behavior with ambiguous intent to harm the target, in violation of workplace norms for mutual respect. Uncivil behaviors are characteristically rude and discourteous, displaying a lack of regard for others."(s.457). De definierade alltså ohövlighet på arbetsplatsen som ett lågintensivt otrevligt beteende. Enligt Andersson och Pearsons definition blir intensiteten i handlingen mindre relevant om beteendet är återkommande och medvetet riktat mot enskilda eller vissa personer, eftersom handlingen i så fall också kunde vara en del i mobbning eller kränkande särbehandling. En annan nyckelfras i Andersson och Pearsons (1999) definition var

“ambiguous intent to harm the target”, det vill säga att avsikten bakom det ohövliga beteendet inte alltid är i syfte att aktivt sårta mottagaren. Istället är alltså det ohövliga beteendet enligt definitionen ofta snarare en brist på respekt och hänsyn till hur andra kan tänkas bli påverkade av negativa sociala interaktioner. Detta var en av de faktorer som skiljde mest från exempelvis kränkande särbehandling, som beskrivs av Arbetsmiljöverket (AFS, 2015:4) som “Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.” (§4). Enligt denna definition är kränkande särbehandling något som inte längre handlar om en allmän brist på respekt till sin omgivning likt definitionen av ohövligt beteende, utan där det otrevliga beteendet är riktat specifikt mot en eller flera individer. Arbetsmiljöverkets definition saknar dock avgränsning gällande om beteendet måste vara avsiktligt och övervägt, eller om även negativa sociala beteenden med tvetydig avsikt kan räknas som kränkande särbehandling.

Även mobbning på arbetsplatsen skiljer sig något från Andersson och Pearsons (1999) definition av ohövligt beteende. Einarsen et al. (2003) beskriver mobbning på arbetsplatsen på följande sätt:

Bullying at work means harassing, offending, or socially excluding someone or negatively affecting someone’s work. In order for the label bullying (or mobbing) to be applied to a particular activity, interaction, or process, the bullying behavior has to occur repeatedly and regularly (e.g., weekly) and over a period of time (e.g., about six months). Bullying is an escalating process in the course of which the person confronted ends up in an inferior position and becomes the target of systematic negative social acts. A conflict cannot be called bullying if the incident is an isolated event or if two parties of approximately equal strength are in conflict. (p. 15)

Arbetsrelaterad mobbning beskrivs här av Einarsen som något som sker systematiskt och återkommande mot en eller ett fåtal specifika individer. De likheter som finns till Andersson och Pearsons definition av ohövligt beteende (1999) är främst att båda är sociala interaktioner där en individ utsätter en annan individ för negativt socialt beteende, det finns alltså en förövare och ett offer. Men där det ohövliga beteendet har en allmän brist på respekt till sin omgivning har mobbningen istället en systematik där specifika individer

återkommande blir utsatta för de negativa interaktionerna, till den grad att det ger en uttryckligen negativ påverkan på offrens jobbsituation. Detta gör att Einarsens beskrivning istället påminner mer om definitionen av kränkande särbehandling, som också tenderar att vara riktat mot specifika individer. Sammanfattningsvis, går det alltså att ytterligare belysa faktumet att alla tre nämnda negativa sociala beteenden (mobbing, kränkande särbehandling samt ohövlighetsbeteende) gränsar snävt till varandra, vilket stundtals kan försvåra tydliga gränsdragningar.

Det har framkommit av forskning att ohövlighetsbeteende ofta föds genom organisationens klimat, samt att alla inte blir lika utsatta för ohövlighetsbeteende till samma grad. Torkelsons et al. (2016b) fann i sin undersökning att det främst är yngre arbetstagare och kvinnor som blir utsatta för det ohövlighetsbeteendet. Dessutom visade undersökningen att det är yngre arbetstagare som utövar mest ohövlighetsbeteende mot andra, en position de delade med överordnade på arbetsplatsen. Att yngre arbetstagare både upplever högst grad av ohövlighetsbeteende likaväl som utövar mest ohövlighetsbeteende kan eventuellt härledas till det resultat som presenterades i en studie av Torkelsson et al. (2016a), där 512 anställda inom skolektorn i Sverige svarade på en online-enkät. Resultatet från denna studie visade att ohövlighetsbeteende uppstår i och med arbetsplatsens organisationsklimat, dock kan enskilda individers beteende bidra till att denna kultur uppstår. Exempel på sådana beteenden kan vara att starta ryktesspridning, ge taskiga kommentarer eller att ta åt sig äran för andras arbete (Torkelsson et al., 2016a). Likaså fann Welbourne et al. (2020) att utsatthet för ohövlighetsbeteende ökar risken för att den utsatta individen i sin tur utsätter andra för ohövlighetsbeteende, vilket undersöktes genom en longitudinell studie i form av flera online-enkäter som besvarades av totalt 252 amerikanska heltidsarbetande.

Konsekvenser av ohövlighetsbeteende på arbetsplatsen

Genom forskning om ohövlighetsbeteende på arbetsplatsen har fenomenet visats påverka både arbetsprestationen (Jiang et al., 2019) såväl som individen på ett personligt plan, eftersom en utsatthet för ohövlighetsbeteende kunnat kopplas till negativa känslor. Dessa negativa känslor fann Mao et al. (2019), genom sin enkätundersökning på 512 arbetstagare och chefer på 55 olika arbetsplatser i Kina, bli speciellt starka i grupper där medlemmar undanhöll sina åsikter om problem inom gruppen. Tvärtom blev effekten mindre i grupper

med ett aktivt stöttande nätverk. Andra som forskat inom ämnet för hur ohövligt beteende påverkar arbetstagares känslor är Kabat-Farr et al. (2018), som med sin enkätundersökning studerade svaren från 419 amerikanska deltagare med olika akademiska bakgrunder, arbetstitlar och arbetsplatser. I denna undersökning kunde författarna främst urskilja två typer av negativa känslor i samband med utsatthet för ohövligt beteende. Antingen var dessa känslor utåtriktade i form av ilska (på engelska "anger"), eller inåtriktade i form av skuld (på engelska "guilt"). Denna skuld kunde i sin tur kopplas till minskad självkänsla såväl som minskad arbetsprestation, vilket lyfter dilemmat från individnivå till organisationsnivå. Samma forskning visade att det var personer som kände en stark koppling till sin organisation som ofta drabbades hårdare av ohövligt beteende. De internaliserade ofta detta och la ansvaret på sina egna handlingar snarare än att lägga ansvaret på förövaren. Det var dessa personer som föreslogs ta mest känslomässig skada av ohövligt beteende. Kabat-Farr et al. menade på att detta även kunde komma att påverka verksamheten då just dessa individer ofta värderas högst av organisationen. Ytterligare en möjlig förklaring till den minskade arbetsprestationen var att anställda i samband med ohövligt beteende kunde komma att koppla bort sig från sina arbetsroller och både kognitivt och emotionellt dra sig tillbaka, något som Jiang et al. (2019) diskuterade i sin studie. Deras forskning baseras på en enkätundersökning med 727 deltagande arbetstagare på tre kinesiska sjukhus.

Bristande produktivitet på grund av sociala interaktioner kan i längden bli väldigt kostsam för organisationen. Bortsett från den mer naturligt minskade produktivitet som Kabat-Farr et al. (2018) dokumenterade i samband med upplevd skuld kunde Pearson och Poraths (2005) forskning visa på att offer av ohövligt beteende ofta medvetet minskar sin produktivitet. En fjärdedel av de 405 respondenterna som upplevt ohövligt beteende skär medvetet ner på sina arbetsprestationer, inte minst i situationer när en överordnad är förövaren. Det kan bli en form av hämnd att medvetet undvika att utföra uppgifter på ett effektivt eller korrekt sätt. Vidare förklarade Pearson och Porath att personer som upplevde ohövligt beteende på arbetsplatsen i hälften av fallen övervägde att byta jobb för att undvika att utsättas för liknande beteende i framtiden. Detta kan vara en anledning till ökad personalomsättning som kan leda till stora kostnader för organisationen.

Anställningsotrygghet i relation till ohövligt beteende

Efter att ha konstaterat risken för att en arbetstagare kan bli påverkad på ett personligt plan genom att bli utsatt för ohövligt beteende, kan det vara rimligt att vidare analysera på vilket sätt en arbetstagares upplevda anställningsotrygghet kan påverkas. Li et al. (2020) genomförde en undersökning vars syfte var att ta reda på vilken relation ohövligt beteende, mobbning och kränkande beteende från sin överordnade på arbetsplatsen hade till anställningsotrygghet. I denna studie fann de att dessa tre faktorer hade en positiv relation till att förutsäga anställningsotrygghet, det vill säga om en individ upplevde ohövligt beteende, mobbning eller kränkande beteende från sin överordnade på arbetsplatsen ökade risken för att hen skulle rapportera en högre grad av anställningsotrygghet. Vidare visade studien att de arbetstagare som uppvisade en högre grad av arbetscentralitet, alltså graden av hur stor del av arbetet en individ kopplar till sin egen identitet, medförde en högre risk för att känna anställningsotrygghet jämfört med individer som rapporterade en lägre grad av arbetscentralitet. Detta resultat visar på liknande tendenser som det resultat Kabat-Farr et al. (2018) nådde i sin undersökning om hur arbetstagares känslor påverkas av ohövligt beteende, där individer som hade en större personlig koppling till organisationen tog större skada av ohövligt beteende.

Torkelson et al. (2016a) utvecklade forskningen inom området för upplevt ohövligt beteende på arbetet genom sin studie om vad som får ohövligt beteende att uppstå på arbetsplatsen. Deras resultat visar att den mest bidragande faktorn till att en individ utsätter andra för ohövligt beteende var att individen själv först blivit utsatt för ohövligt beteende av kollegor. Vidare visade undersökningen att även anställningsotrygghet, organisatoriska förändringar, höga krav samt låg social support från kollegor hade en direkt relation till att en individ skulle utsätta andra för ohövligt beteende. Därmed påpekade även Torkelson et al. (2016a) vikten av att fokusera på förövaren i sammanhanget, och för att motverka ohövligt beteende på arbetsplatsen behövs det göras insatser redan innan det hinner sprida sig och eskalera till mer aggressiva beteenden.

Området för upplevt ohövligt beteende i relation till anställningstrygghet är fortfarande relativt outforskat. Breddas det till att innefatta även mobbning i relation till anställningstrygghet, finns det både mer forskning att utgå ifrån samt fler undersökta

perspektiv. I en studie genomförd av De Cuyper et al. (2009) rapporterades det att individer som redovisade en högre grad av anställningsotrygghet också i högre grad uppgav att det förekom mobbning på arbetsplatsen. Undersökningen bestod av fysiska enkäter genomförda på två större belgiska arbetsplatser, där totalt 671 arbetstagares svar undersöktes. Studiens fokus var både utifrån offret samt förövarens perspektiv, där båda grupperna redovisade högre grad upplevd mobbning på arbetsplatsen om de själva hade en högre grad av anställningsotrygghet. De Cuyper et al. föreslog att detta kunde bero på att de som är väldigt osäkra på sin anställning tenderar att dra sig tillbaka mer på arbetsplatsen, och därmed gör dem till ett mer passande offer för mobbning då de blir ett "legitimt" och "lätt" mål. Vidare beskriver de att mobbning och anställningsotrygghet kan gå hand i hand eftersom anställningsotrygghet frodas i negativa organisationsklimat. De påstår att anställningsotrygghet till viss del upplevs av både offret samt förövaren, och kan vara kopplat till arbetsplatsens generella klimat, snarare än något som endast uppstår hos enstaka individer. Dessa upptäckter går i liknande spår likt det resultat Torkelson et al. (2016a) presenterade angående hur ohövligt beteende uppstår i negativa arbetsklimat.

Personlighet enligt femfaktorteorin

Inom psykologin finns det flera olika perspektiv ur vilka man kan undersöka en individs personlighet, varav femfaktorteorin är en väletablerad teori inom trait-psykologin. Det finns flera olika sätt att operationalisera teorin, men en erkänd modell är McCrae och Costas (1999) Big Five Inventory, härfter benämnt som BFI. Grundtanken är att alla individer innehar olika hög grad av de olika personlighetsfaktorerna, varav graden av de olika personlighetsfaktorerna avgör hur individen interagerar med sin omgivning. De fem personlighetsfaktorerna som modellen framhåller är *openness*, *agreeableness*, *neuroticism*, *extraversion* och *conscientiousness*. Då dessa faktorer saknar vedertagna svenska översättningar kommer de engelska termerna fortsatt användas.

Om man kopplar femfaktorteorin till negativa sociala beteenden står bland annat två amerikanska vetenskapliga artiklar ut; en skriven av Barlett och Anderson (2012) samt en av Sliter et al. (2015). Barlett och Anderson fann i sin studie om hur olika personlighetsdrag kan kopplas till aggressivitet, att både faktorerna *agreeableness* och *openness* hade en direkt och indirekt koppling till aggressivt beteende, samt en indirekt koppling till våldsamt beteende.

Även Sliter et al. (2015) når ett liknande resultat i sin forskning; de kom fram till att både agreeableness och openness var negativt relaterat till upplevt ohövligt beteende efter att ha genomfört sin undersökning på 708 studenter i USA. Vad som främst skiljer dessa två studier åt är att Barlett och Anderson främst fokuserar på utövaren och det praktiska utövandet av våldsamt beteende, medans Sliter et al. fokuserar främst på upplevelsen av att bli utsatt ohövligt beteende. Denna relation mellan negativt socialt beteende, agreeableness och openness gör det främst intressant att fortsätta använda dessa två personlighetsfaktorer för att mer djupgående analysera hur upplevt ohövligt beteende samverkar med en individs personlighet.

Agreeableness. Agreeableness som personlighetsdrag mäter dimensionen mellan tillmötesgående och antagonism. Barrick och Mount (1991) tillskrev personer med hög grad av agreeableness bland annat egenskaper som att vara vänlig, artig, godmodig, samarbetsvillig och tolerant mot sin omgivning . I kontrast, personer som uppmätts ha en låg grad av agreeableness, kunde istället ha egenskaper som att vara skeptisk, argumentativ och misstroende (Sliter et al., 2015).

I förhållande till arbetsplatsmobbing, som rör sig inom liknande sfärer som ohövligt beteende på arbetsplatsen (där båda koncepten kan grupperas som negativa sociala beteenden), har Lind et al. (2009) hittat att låg agreeableness kan vara en prediktor för huruvida individen kan komma att utsättas för arbetsplatsmobbing. Lind et al. föreslog att detta resultat kunde bero på att personer som uppmätte låg agreeableness ofta har egenskaper som kan vara provocerande för andra i omgivningen. Samtidigt visade resultat från andra studier att personer som utsätts för arbetsplatsmobbing istället ofta har högre grad agreeableness (Coyne et al., 2000), vidare forskning kan alltså behövas för att klarlägga detta.

Personer som rapporterar högt på agreeableness tycks också uppleva högre stress i samband med att de upplever ohövligt beteende, vilket Welbourne et al. (2020) menade kunde bero på deras behov av harmoni och samarbete i sin omgivning. Samma amerikanska forskning visade även att personer med hög agreeableness som utsätts för ohövligt beteende även är mer sannolika att bli förövare av ohövligt beteende, och alltså "föra vidare" detta beteende till andra i sin omgivning. En förklaring som gavs till detta fenomen var att personer med hög agreeableness tenderar att behandla andra i sin omgivning med vänlighet. När dessa

personer själva blev utsatta för ohövligt beteende kunde detta därför uppfattas som orättvist och därmed leda dessa individer till att utagera.

Openness. Openness i femfaktorteorin mäter dimensionen öppenhet kontra slutenhet till nya erfarenheter (Holt et al., 2012). En hög poäng för openess har kunnat kopplas till egenskaper som att man är fantasifull, nyfiken, kulturell och originell (Barrick och Mount., 1991) samt att personen är mer accepterande mot andra (Sliter et al., 2015). Dessa egenskaper kan enligt Mehl et al. (2006) speglas i hur personer för sig, talar och hur de spenderar sin tid. Till exempel menar Mehl att personer med hög openess använder mer sällan tredje personens pronomen och spenderar mer tid i publika miljöer som restauranger och barer. McCrae och Costa (1987) fann att personer med hög openess tenderar att uppfatta sig själva, såväl som bli uppfattade av andra, som mer intellektuella. Specifikt, fann de ett medelstarkt samband ($r = 0.3$) mellan graden av openess och intelligens, men förtydligar att intelligens och openess är helt separata faktorer. McCrae (2002) fann ett samband mellan openess och Hofstede's kulturella dimension "individualism - kollektivism" då personer med hög grad openess tenderar att ha högre grad individualism. Denna upptäckt kopplar McCrae och Sutin (2009) till Lun och Bonds (2006) resultat om att arbetsgrupper med hög grad openess mer sällan uppnådde harmoni inom gruppen. En låg grad av openess kan istället innebära egenskaper som ett ointresse för nymodigheter och nya erfarenheter (Forslund, 2019).

Sliter et al. (2015) fann att openess hade ett negativt samband till upplevt ohövligt beteende på arbetsplatsen, alltså att individer med låg openess upplevde en högre grad ohövligt beteende än individer med hög openess. Dessa resultat går i linje med Barlett och Andersons (2012) fynd om sambandet mellan openess och aggressivt beteende, att aggressivt beteende mot andra på arbetsplatsen kan motivera en utsatthet för ohövligt beteende i gengäld.

Syfte

Syftet med undersökningen är att öka kunskapen om upplevt ohövligt beteende, och därmed öka medvetenheten om fenomenets existens på den svenska arbetsmarknaden. Vi vill med vår undersökning belysa några av de olika aspekter som möjligt kan påverka graden av upplevt ohövligt beteende, för att vidare stärka den forskning som finns inom området. Specifikt undersöker vi om det finns ett samband mellan upplevt ohövligt beteende på

arbetsplatsen och hur detta är kopplat till individuella skillnader i agreeableness, openness, ålder och upplevd anställningstrygghet på svenska arbetsplatser.

Frågeställningar och förväntningar

1. Hur starkt är sambandet mellan en arbetstagares grad av agreeableness och openness och upplevelsen av ohövligt beteende på arbetet?
2. Hur starkt är sambandet mellan arbetstagarens ålder och graden av upplevt ohövligt beteende?
3. Hur starkt är sambandet mellan graden av upplevt ohövligt beteende och upplevelsen av att inneha en trygg anställning?

I ljuset av tidigare forskning förväntar vi oss nå ett resultat som speglar tidigare presenterade undersökningar. Vi förväntar oss se en korrelation mellan personlighetsvariablerna agreeableness och openness till graden av upplevt ohövligt beteende, där en lägre grad av openness innebär en högre grad av rapporterad upplevt ohövligt beteende. Gällande agreeableness förväntar vi oss se ett samband till rapporterad grad av upplevt ohövligt beteende, men då forskning hittills har varit motsägelsefull har vi inte på förväg förutsatt riktning på korrelationen. Vidare, förväntar vi oss se ett samband mellan upplevelsen av att ha en otrygg anställning och en högre grad av upplevt ohövligt beteende. Slutligen tror vi att yngre arbetstagare i högre grad rapporterar en utsatthet för ohövligt beteende.

Metod

Forskningsdesign

För att svara på våra frågeställningar konstruerades en kvantitativ tvärsnittsstudie i form av en enkät bestående av tidigare validerade instrument. Denna enkät bestod av tre delar; första delen bestod främst av demografiska frågor såsom om ålder, kön, och typ av bransch, samt två frågor om en persons upplevda anställningstrygghet. Del två bestod av en svensk översättning av Big Five Inventory, BFI (Zakrisson, 2010), varav endast de frågor som mäter openness och agreeableness användes, då det är dessa som är relevanta för att svara på frågeställningen. Del tre bestod av en svensk version av Cortinas Incivility Scale (Schad et al., 2014), som var tänkt att mäta graden av upplevt ohövligt beteende på de deltagandes arbetsplatser. Dessa tre delar och dess variabler beskrivs ytterligare i avsnittet *Variabler*.

Datainsamling

Rekryteringen av deltagare till undersökningen genomfördes genom ett bekvämlighetsurval. Materialet samlades in via en enkät på Facebook som fanns tillgänglig i totalt 19 dagar (10/11-2021 – 28/11-2021). Första dagen publicerades två inlägg på våra respektive facebook-profiler som kortfattat presenterade ämnet, hur lång tid enkäten uppskattades ta samt en uppmaning att dela inlägget till individernas egna facebook-flöden. Dessa två inlägg fick totalt 5 och 8 delningar. Samma dag publicerades även samma information i två Facebook-grupper. Efter 14 dagar publicerades en Facebook-story (där inlägget endast finns kvar i 24 timmar, men får istället mer fokus då sådana inlägg publiceras överst i Facebooks flöde) och ett vanligt inlägg som påminde om att genomföra enkäten för personer som ännu inte genomfört enkäten, eller som missade det ursprungliga inlägget. Även här uppmanades läsare till att dela inlägget, som slutligen fick totalt 6 delningar.

Eftersom enkäten distribuerades via Facebook finns det ingen möjlighet att redovisa svarsfrekvensen, detta eftersom plattformen inte ger möjligheten att se statistik för hur många som sett inlägget och hur många som enkäten därmed nått ut till.

Deltagare

Totalt deltog 107 individer i enkätundersökningen. Utöver dessa 107 deltagande valde 45 individer att starta sitt deltagande i enkätundersökningen genom att lämna samtycke, men valde senare avbryta sin medverkan genom att inte skicka in sitt svar. Detta innebar att 29.4% av alla som påbörjade enkätundersökningen senare avbröt sin medverkan. En individ som deltog i studien uppfyllde ej inklusionskriterierna, och är därmed ej inräknad i de totalt 107 deltagande.

Av de 107 deltagande uppgav 72 personer att de identifierar sig som kvinna (67%), 34 personer som man (32%) och en person valde att inte ange (0.9%). Vidare, uppgav 99 personer att de främst arbetar inom en region som befinner sig inom Götaland, varav resterande 8 uppgav en region placerad inom Svealand (92.5% respektive 7.5%).

Åldern hos deltagarna var fördelad enligt Tabell 1, där medelåldern för alla deltagare var 34 år - standardavvikelse på 12.9 år. Den yngsta deltagaren var 20 år, och den äldsta var 65 år.

Tabell 1

Beskrivande statistik för åldersfördelning

	Åldersgrupper (år)								
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-65
N	33	21	18	3	1	7	15	6	3
%	30.8	19.6	16.8	2.8	0.9	6.5	14.0	5.6	2.8
Kumulativ %	30.8	50.5	67.3	70.1	71.0	77.6	91.6	97.2	100

Totalt uppgav 63 av de 107 deltagarna att deras huvudsakliga sysselsättning bestod av en tillsvidareanställning (58.9%), följt av 27 deltagare vars huvudsakliga sysselsättning bestod av studier (25.2%). Resterande 17 deltagare uppgav att de hade antingen någon form av tillfällig anställning eller drev ett eget företag som huvudsaklig sysselsättning (15.9 %), se Appendix Tabell 1 för komplett fördelning av huvudsaklig sysselsättning. Deltagarnas sysselsättning klassificerades baserat på en sammanfattning av SCB:s "Struktur för Svensk näringsgrensindelning 2007" (Allabolag, u.å.). Kompletta branschfördelning redovisas i Appendix Tabell 2. I korthet deltog totalt 22 deltagare från olika branscher, utöver de 8 deltagare som valde kategorin "Annan" som bransch (7.5%). Majoriteten av deltagarna uppgav att de arbetade inom branschen för *Hälsa och sjukvård* (15 deltagare, 14%), följt av 10 deltagare inom *Tillverkning och industri* (9.3%) och 10 deltagare inom *Utbildning, forskning och utveckling* (9.3%). Se Appendix Tabell 2 för komplett branschfördelning.

Utöver de huvudsakliga sysselsättningarna fanns också 57 stycken övriga sysselsättningar hos de 107 deltagande (53.3 %), där enkätfrågan "Andra väsentliga sysselsättningar jag har vid sidan av min huvudsakliga sysselsättning" var en flervalsfråga. 52 deltagare uppgav att de inte hade någon annan sysselsättning vid sidan av sin huvudsakliga sysselsättning (48.6%), varav det näst vanligaste svarsalternativet var att ha en timanställning vid sidan av sin huvudsakliga sysselsättning (21 deltagare, 19.6%). Se Appendix Tabell 3 för komplett fördelning av andra väsentliga sysselsättningar.

Enkätvariabler

Formuläret bestod av tidigare validerade frågor och skalor för upplevt ohövligt beteende, personlighet samt egenkonstruerade frågor om upplevd anställningstrygghet.

Personlighet

För att mäta variablerna *agreeableness* och *openness* användes Big Five Inventory, BFI (Zakrisson, 2010) (se appendix för enskilda items). Graden av *agreeableness* mättes med 9 frågor i påståendeform, varav fyra påståenden var reverserade. Exempel på ett påstående för *agreeableness* är “Jag ser mig själv som någon som är omtänksam och vänlig mot nästan alla”. Graden av *openness* mättes med 10 frågor, där 2 frågor var vända. Ett exempel på ett *openness*-påstående är “Jag ser mig själv som någon som är originell, kommer med nya idéer”. Både *agreeableness* och *openness* mättes med likertskala med värdena 1-5, där 1 formulerades som “Stämmer absolut inte” och 5 formulerades som “Stämmer absolut”. Varje individs poäng för varje fråga sammanställdes i ett medelvärde för *agreeableness*, respektive *openness*. Cronbachs α var 0.79 för *agreeableness* och 0.75 för *openness*.

Ohövligt beteende

Upplevt ohövligt beteende mättes genom en svensk översättning av Cortinas Incivility Scale (Schad et al., 2014) (se appendix för enskilda items). Deltagarna fick här skatta sina upplevelser av ohövligt beteende genom ställningstagande till 7 olika påståenden som exempelvis “Har du under det senaste året som du varit anställd i nuvarande organisation varit med om att någon av dina chefer eller arbetskamrater varit förödmjukande eller nedlåtande mot dig?”. Svaren angavs i form av en likertskala, från 0 som motsvarar *Aldrig* till 4 som motsvarar *Allt som oftast*. Svaren från individuella items sammanställdes till ett medelvärde för varje individ, där ett högt värde indikerar högre grad av upplevt ohövligt beteende. Cronbachs α för upplevt ohövligt beteende var 0.91.

Upplevd anställningstrygghet

Upplevd anställningstrygghet undersöktes genom två egenkonstruerade frågor, vilka var “Jag upplever att jag har en trygg anställning” och “Jag känner oro över att jag kommer bli uppsagd”. Svaren uppmättes med en likertskala, med värdena 1-5, där 1 motsvarar “stämmer absolut inte” och 5 motsvarar “stämmer absolut”. Den senare av de två frågorna använde en reverserad formulering som senare vändes och samlades i ett medelvärde för varje individ. Detta medelvärde representerade individens grad av upplevd anställningstrygghet, då ett högt värde indikerar en hög grad av upplevd anställningstrygghet. Den interna konsistensen för upplevd anställningstrygghet uppmättes med Cronbachs α som 0.73

Datahantering och dataanalys

För att analysera det insamlade materialet användes programmet Jamovi version 1.6.23. I förberedande syfte vändes svaren på frågor som var reverserade och de individuella frågorna samlades enligt manual till kompletta variabler genom att medelvärdet beräknades. Detta gav oss variablerna *agreeableness*, *openness*, *upplevd anställningstrygghet*, *ålder* och *upplevt ohövligt beteende*.

Deskriptiva data beräknades för samtliga variabler. Här beräknades bland annat centralitet i form av medelvärde och median samt spridning i form av standardavvikelse och percentiler. Den insamlade datan för både *agreeableness* och *upplevd anställningstrygghet* var negativt snedfördelade. Däremot går det att se en approximativ normalfördelning för *openness*. Datat för variabeln *upplevt ohövligt beteende* hade istället en positiv snedfördelning. Slutligen kunde vi se tendenser åt en bimodal fördelning för åldersvariabeln, alltså att ålderspoängen i datasetet har två toppar. I datan fann vi även en möjlig outlier för *agreeableness* (*Agreeableness*=2.0) och fyra eventuella outliers för variabeln *upplevd anställningstrygghet* (*upplevd anställningstrygghet*=2).

En kombination av visuella analyser och Shapiro-Wilk-test visade på bristande normalitet för samtliga variabler, förutom *openness* som var normalfördelad. Denna brist på normalitet påverkar antagandena till vissa typer av tester och vi valde därför att analysera våra data med både parametriska och icke-parametriska metoder.

Vår huvudsakliga hypotestestning skedde genom korrelationsanalyser i form av Pearsons r och Spearman's ρ , resultaten från dessa presenteras i Tabell 3. Våra hypoteser var tvåsidiga med en p -värdegräns på ≤ 0.05 . Beslutet att använda dessa specifika tester utgår från den bristande normaliteten, då Spearman's ρ blir mest relevant. Vi ville däremot även inkludera ett test av Pearsons r för bibehållen jämförbarhet med annan forskning, då det ofta är just Pearsons r som presenteras.

Slutligen genomfördes också en reliabilitetsanalys för att beräkna den interna konsistensen för respektive variabel (bortsett från ålder) genom Cronbach's α , detta resultat presenterades i avsnittet *Variabler*.

Etiska överväganden

Forskningsetiken har säkerställts genom att säkerställa att deltagarna av enkäten är anonyma och deltar frivilligt, där de innan medverkan fick ge sitt samtycke samt blev informerade om att de när som helst kunde avbryta sin medverkan. När information om samtycke gavs inkluderades också information om syftet med undersökningen och kort vad som förväntades av dem som deltagare. För att vidare säkerställa att inga personliga data samlades in användes enkätverktyget Sunet Survey, där inget av det insamlade materialet kan härledas tillbaka till enskild individ. Vid bearbetningen av materialet analyserades alla svar utifrån ett grupperspektiv, alltså inte utifrån enskilda individers resultat, för att vidare säkerställa anonymitet. Slutligen, har resultatet endast hanterats av oss och handledaren.

Resultat

Deskriptiv statistik

Deskriptiva data för undersökningens variabler redovisas i Tabell 2.

Tabell 2

Deskriptiv statistik för undersökningens variabler, Agreeableness, Openness, upplevd anställningstrygghet och ålder.

Variabler	M	SD	Median	25%	75%	Min	Max
Upplevt ohövligt beteende	0.93	0.92	0.71	0.14	1.57	0.0	3.43
Agreeableness	4.1	0.53	4.22	3.89	4.44	2.0	5.0
Openness	3.57	0.54	3.60	3.20	3.95	2.2	4.8
Upplevd anställningstrygghet	4.35	0.83	4.50	4.0	5.00	2.0	5.0
Ålder	34	12.9	28	24	47.5	20	65

Not. Agreeableness, Openness och upplevd anställningstrygghet mätt på skala 1-5, upplevt ohövligt beteende mätt på skala 0-4. Ålder mätt i år. N=107

Sambandsanalyser

Korrelationskoefficienten mellan de olika variablerna beräknades med både Spearmans rho och Pearsons r, resultaten från dessa test presenteras i Tabell 3. Resultatet visade på ett statistiskt signifikant negativt samband mellan upplevt ohövligt beteende och agreeableness och ett positivt samband mellan upplevt ohövligt beteende och openness. Resultatet visade även ett statistiskt signifikant negativt samband mellan upplevd

anställningstrygghet och upplevt ohövligt beteende. Däremot kunde inget samband mellan ålder och upplevt ohövligt beteende finnas. Utöver sambanden som omfattas av frågeställningarna kunde ett statistisk signifikant negativt samband mellan Anställningstrygghet och Openness hittas, likaså fanns ett signifikant samband mellan Ålder och Anställningstrygghet.

Tabell 3

Korrelationsmatris, Pearson's r och Spearman's rho

Variabel	Typ av test	1	2	3	4	5
1. Upplevt ohövligt beteende	Spearman's rho	—				
	Pearson's r	—				
2. Agreeableness	Spearman's rho	-0.23*	—			
	Pearson's r	-0.34 ***	—			
3. Openness	Spearman's rho	0.31 **	0.11	—		
	Pearson's r	0.29 **	0.11	—		
4. Anställningstrygghet	Spearman's rho	-0.36 ***	0.09	-0.28 **	—	
	Pearson's r	-0.44 ***	0.08	-0.36 ***	—	
5. Ålder	Spearman's rho	-0.11	0.05	-0.10	0.21 *	—
	Pearson's r	-0.13	0.12	-0.15	0.21 *	—

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Diskussion

Syftet med undersökningen var att undersöka om det finns ett samband mellan upplevt ohövligt beteende på arbetsplatsen och hur detta är kopplat till individuella skillnader i agreeableness, openness och upplevd anställningstrygghet. Genom resultatet av vår undersökning kan vi först och främst konstatera att det tycks finnas stöd för att både personlighet samt graden av anställningstrygghet korrelerar med graden av upplevt ohövligt

beteende på arbetsplatsen. Däremot visade inte resultatet att ålder hade någon statistiskt signifikant korrelation till upplevt ohövligt beteende.

Ohövligt beteende utifrån personlighetsvariablerna

Resultatet för vår sambandsanalys som testade graden av openess i relation till upplevt ohövligt beteende visade på en positivt korrelation som var något starkare vid Spearmans rho (0.31) än vid Pearsons r (0.29). Detta överensstämmer inte med resultatet från Sliter et al. (2015), som fann en negativ korrelation när de undersökte openess i relation till upplevt ohövligt beteende. Ett exempel på en möjlig förklaring till den positiva relationen mellan openess och upplevt ohövligt beteende kan vara att individer med en högre grad av openess till en högre grad anser sig själv vara mer intelligenta än sina kollegor, vilket McCrae och Costa diskuterar i sin studie (1987). På en arbetsplats hade detta eventuellt kunnat översättas till att man talar ner till andra och värdesätter sin egen åsikt högre, oavsett om det är berättigat eller ej. Sådant beteende kan vara en orsak för kollegor att svara med ohövligt beteende. Alternativt kan ifrågasättande av, eller avslag på denna upplevda intelligens eller nytänkande idéer tolkas som ohövligt beteende hos mottagaren.

Resultatet för vår sambandsanalys som testade graden av agreeableness visade på en statistisk signifikant korrelation till upplevt ohövligt beteende, där vi till skillnad från openess såg en negativ korrelation. Detta resultat stämmer överens med den grupp av egenskaper som Barrick och Mount (1991) tillskrev personer med högre grad av agreeableness, där de hade en högre tendens att vara mer samarbetsvilliga och toleranta mot sin omgivning, och därmed tycks uppge en lägre grad av upplevt ohövligt beteende.

Ohövligt beteende utifrån ålder

Som tidigare nämnt visade inte ålder på någon signifikant korrelation till graden av upplevt ohövligt beteende för varken Pearsons r eller Spearmans rho. En faktor till varför vi uppnådde detta resultat kan vara att vårt urval inte blev tillräckligt spritt sett till åldersfördelning, eftersom 50.5% av deltagarna var 29 år eller yngre. Detta kan i sin tur ha bidragit till varför vi inte såg något statistisk signifikant resultat för just upplevt ohövligt beteende i relation till ålder, när tidigare forskning uppmärksammat att det faktiskt finns en skillnad. Torkelson et al. (2016b) nådde som tidigare diskuterat slutsatsen att yngre

arbetstagare upplever en högre grad av ohövligt beteende på sin arbetsplats, ett påstående som vi alltså inte kan styrka med vår undersökning.

Vad som istället visade sig intressant angående ålders-variabeln var att det både genom Spearmans rho och Pearsons r fanns en statistiskt signifikant korrelation mellan en högre ålder och en högre grad av upplevd anställningstrygghet. Detta resultat bör dock tolkas med viss försiktighet, eftersom graden av anställningstrygghet operationaliserades genom egenkonstruerade frågor, och därmed inte har samma grad av validitet som de vetenskapligt beprövade frågorna om upplevt ohövligt beteende och personlighet. Det är ändå en intressant tendens, som kan vara värd att få mer fokus i fortsatt forskning inom arbetspsykologins område.

Ohövligt beteende utifrån upplevd anställningstrygghet

Av alla undersökta variabler var korrelationen mellan upplevd anställningstrygghet och graden av upplevt ohövligt beteende starkast för både Pearsons r, såväl som för Spearmans rho, även om den senare var den svagare av de två. Resultatet visar på en negativ korrelation mellan dessa variabler. Detta resultat stämmer överens med tidigare forskning inom området från bland annat Torkelson et al. (2016a) som kopplar anställningstrygghet, organisatoriska förändringar, höga krav samt lågt socialt stöd från kollegor till ökat ohövligt beteende. De Cuyper et al. (2009) fann stöd för att upplevd anställningstrygghet skulle samverka med både utsatthet för och förövandet av arbetsplatsmobbing, vilket vi här tolkar som jämförbart. Även forskningen från Li et al. (2019) fann ett negativt samband mellan negativt socialt beteende från överordnade och upplevd anställningstrygghet. Denna effekt, eventuellt i kombination med resultaten från Torkelsson och De Cuyper, kan ha bidragit till vårt resultat.

Metoddiskussion

Genom studiens gång gjordes även vissa metodologiska överväganden. Då undersökningen är en tvärsnittsstudie är det inte möjligt att exempelvis fastställa eventuella kausala samband mellan de olika faktorer som undersöks, utan det som mäts är den tidsaktuella förekomsten av de undersökta faktorerna i relation till varandra, och huruvida ett möjligt samband kan finnas. Syftet var därmed inte heller att skapa några förväntningar om

vilken typ av personlighet, anställningsform eller ålder som utgör den mest optimala arbetstagaren, utan snarare att uppmärksamma eventuella skillnader som kan tänkas finnas.

Urval och deltagare

I och med undersökningens storlek och ramar följer naturligt vissa begränsningar; genom att vi exempelvis använde oss av ett bekvämlighetsurval i form av sociala media för att nå ut med vår enkätstudie tappade vi både möjlig styrriktning samt vissa detaljer längs med vägen som kan ha påverkat slutresultatet. Ett problem är att vi använde oss av ett bekvämlighetsurval som minskar generaliserbarheten till populationen i helhet, eftersom det sällan blir garanterat representativt. Med detta i beaktning valde vi att konstruera flertalet demografiska frågor till enkäten, för att i viss mån få en uppfattning om vilka grupper vi nått ut till.

Genom användandet av Facebook som plattform för distribuering av enkäten har vi inte tillgång till exempelvis svarsfrekvensen. Detta gör att vi endast vet hur många som faktiskt ville delta, men inte hur många som såg den och valde att inte delta. Likaså finns risken att det skulle kunna tänkas utesluta de grupper av människor som inte använder sig av sociala media, men som ändå har viktiga åsikter och tankar om sin upplevda arbetssituation. De som använder Facebooks plattform dagligen i Sverige är en förhållandevis spridd åldersgrupp; i en undersökning genomförd av Internetstiftelsen (2021) såg de att drygt 6 av 10 internetanvändare i åldrarna 22-81 använder sig av plattformen dagligen, varav fler använder plattformen minst varje vecka. Undersökningen grupperade ålderskategorierna utifrån decennierna, där alltså resultatet för 40-talister till 90-talister var förhållandevis jämnt. De största skillnaderna fanns hos de som är yngre än 22 år, samt hos 20-/30-talister, där färre användare rapporterades (Internetstiftelsen, 2021). Genom denna statistik går det alltså att se att även äldre använder sig av Facebooks plattform till en hög grad, en grupp som annars ofta påstås bli alienerade och underrepresenterade vid digital distribuering av undersökningar. Detta återspeglas sig till viss del i vårt urval där den mest underrepresenterade ålderskategorin visade sig vara 35-45 åringar. Detta kan dock till viss del förklaras genom att inläggen publicerades på våra egna Facebook-profiler, som trots allt rör sig inom begränsade cirklar, snarare än att publicera inom exempelvis grupp-sidor med en större mängd blandade människor.

Variabler

Vid skapandet av enkäten använde vi oss till stor del av redan färdiga skalor och frågor för mätning av upplevt ohövligt beteende, samt vid självskattningen gällande deltagarnas personlighet. Genom dessa ökar tillförlitligheten för att undersökningen faktiskt mäter det den avser att mäta, samt gör den jämförbar med andra studier inom ämnet som använder sig av samma skalor.

Den interna konsistensen kan tolkas som god för samtliga variabler. Cronbach's α var över 0.7 för både agreeableness och openness, vilket tyder på en bra intern konsistens (Navarro och Foxcroft, 2019). För variabeln upplevt ohövligt beteende var Cronbach's α 0.908, vilket är ett väldigt starkt internt samband. Även de egenkonstruerade frågorna för upplevd anställningstrygghet visade en intern konsistens på 0.73, vilket kan motivera att slå samman resultatet på de två frågorna till ett medelvärde. Vid jämförelser om en datapunkt skulle uteslutas fanns endast väldigt små och få förbättringar vid respektive variabel. Antagandena för Cronbach's α kan anses vara uppfyllda då dessa resultat inte skilde sig markant från resultaten av en McDonalds omega.

Vid en visuell analys av den insamlade datan observerades ett antal outliers inom variablerna agreeableness och anställningstrygghet, samt att majoriteten av de deltagande rapporterar en låg grad av ohövligt beteende. För agreeablenessvariabeln såg vi en möjlig outlier som rapporterade en lägre grad av agreeableness i relation till övriga deltagare, då majoriteten gav väldigt höga värden på frågorna som berörde agreeableness (median=4.22, min=2). För variabeln för upplevd anställningstrygghet såg vi fyra möjliga outliers som samma värde (upplevd anställningstrygghet=2). Även om dessa outliers hade en viss påverkan på senare undersökta samband valde vi att behålla dessa deltagares resultat då de är väl inom ramarna för skalan.

Möjliga förklaringar till att dessa outliers svar står ut från övriga deltagandes svar kan vara att vi har ett för litet urval, som innebar att vi kanske endast lyckats samla just deltagare som innehar en högre grad av agreeableness, upplever hög anställningstrygghet eller upplever en låg grad av ohövligt beteende. Om vi hade samlat in mer data kanske "glappet" mellan nuvarande outliers och resterande stickprov hade fyllts igen naturligt. Att vi har så många deltagare som rapporterar en hög grad av agreeableness skulle kunna bero på

svarsfrekvens-bias, där de med en högre grad av agreeableness eventuellt kan vara mer benägna att delta i denna typ av frivillig studie än personer med en lägre grad agreeableness. Likaså skulle det kunna bero på att deltagarna vill visa upp sin bästa sida, där det mest åtråvärda svaret kanske tycks vara att uppvisa en högre grad av agreeableness än vad de egentligen kanske har. Alternativt, att deltagarna genom enkätens formuleringar kan utläsa vilka svar vi söker till vår undersökning, och på så vis försöker vara "hjälpsamma". Med detta i åtanke, bör resultatet tolkas med viss försiktighet.

Som diskuterat i metoddelen *Datahantering och dataanalys* visade kombinationen av Shapiro-Wilks och visuella analyser att datan för flera variabler inte var normalfördelad. Denna brist på normalitet ledde oss till att använda både Spearmans rho och Pearsons r för att mäta korrelationen mellan våra olika variabler. Resultatet från dessa tester blev relativt lika då Pearsons r visar på samma signifikanta resultat som Spearmans rho. Däremot varierar styrkan i dessa korrelationer för olika test då vissa samband är starkare för Spearmans rho och andra är starkare för Pearsons r. Överlag påverkar inte valet av test den uppmätta datan för denna undersökning inom större utsträckning, men kan innebära ökad jämförbarhet till annan forskning och tar bättre hänsyn till dess begränsningar.

Filosofi

Undersökningen begränsas till viss del genom det deduktiva perspektiv vi antagit, där vi formade och baserade våra forskningsfrågor på tidigare teorier och forskning. Även om det faller sig naturligt att tillvägagångssättet ser ut på det här sättet i en studie i denna form och storlek, så är det ändå av vikt att poängtera att det också medför sina begränsningar. Fördelarna med att basera på tidigare teorier och forskning är att det finns redan en bas att utgå ifrån, en bas vi kan försöka utveckla vidare. Men genom att strikt följa tidigare teorier och forskning uppstår lätt konfirmationsbias. Eftersom dessa teorier används som grundstenar för att bygga vidare på nya teorier, krävs det att kriterierna för dessa teorier redan är uppfyllda. Detta medför risk att aspekter som missats att ta i beaktning i tidigare forskning fortsatt missas även i ny forskning.

Förslag till vidare forskning

Upplevt ohövligt beteende är ett mångfacetterat område som börjar hamna allt mer i strålkastarljuset, varav antalet variabler som kan tänkas påverka växer i en ständig takt. Med

det sagt, hade det varit intressant att se huruvida det påverkar om en arbetstagare har sin anställning som sin primära sysselsättning eller som sin sekundära sysselsättning. Likaså, var på arbetsmarknaden det upplevs högst grad av ohövligt beteende; en uppsjö av de studier som genomförts har främst varit inom sjukvården på diverse sjukhus och vårdcentraler. Detta speglas även till viss del i vår studie; den bransch som rymde majoriteten deltagare var just *Hälsa och sjukvård*. Om detta kan bero på att arbetstagare som söker sig till en sådan bransch är mer benägna att delta i enkätstudier eller att de i högre grad vill göra sin röst hörd än arbetstagare i andra branscher går endast att spekulera om, men är ändå intressant. Kanske är det rent av bara av bekvämlighet som det tidigare passat bäst att genomföra denna typen av studier på. Då dessa arbetsplatser inkluderar en mängd olika sorters arbeten och yrken på liten yta möjliggörs en smidigare spridning av undersökningar som letar efter ett något bredare representativt urval.

För fortsatt forskning som riktar sig mot hur olika arbetstagare inom diverse branscher uppfattar ohövligt beteende hade en omarbetad lista med branscher som exempel varit att rekommendera. Listan med branscher som vi använde oss av visade sig i slutändan bidra till förvirring, både hos oss vid analys men också hos deltagarna. Flera deltagare har efter medverkan uttryckt att den mest komplicerade delen av enkäten att fylla i var just frågan om branschtillhörighet, eftersom flera av dessa exempel är väldigt breda och vissa yrken lätt faller inom ramen för flera av exempel-branscherna. Vid analys av deltagarnas demografi upplevde vi en stor mängd olika svar, utan möjlighet att med säkerhet kategorisera dem ytterligare. Fördelen med den stora mängden branscher vi täckte var att det ökar den externa generaliserbarheten, men hur vi valde att formulera dem hade kunnat vidareutvecklas.

Många av de undersökningar som genomförts inom just området för upplevt ohövligt beteende är av enkät-slag, vilket följer naturligt med tanke på områdets natur, där det är ett beteende och upplevelser i en väldig specifik omgivning som undersöks. Det vore dock intressant att på ett mer objektivet sätt försöka forska vidare inom området. Genom exempelvis väl förberedda observationer på diverse arbetsplatser under en längre tid hade man kunnat få en samlad helhetsbild över hur fenomenet faktiskt ter sig i vardagen.

Slutsats

Sammanfattningsvis visade vår undersökning att det finns olika aspekter hos individer som kan korrelera till hur ohövligt beteende upplevs. Både graden av openness samt av agreeableness visade på en korrelation till graden av upplevt ohövligt beteende, varav openness korrelerade positivt och agreeableness negativt. Likaså visade graden av upplevd anställningstrygghet i relation till upplevt ohövligt beteende på en korrelation, varav denna var negativ. Trots konstaterat i tidigare forskning, gav inte ålders-variabeln ett statistiskt signifikant resultat i relation till upplevt ohövligt beteende i vår undersökning.

Den låga graden av rapporterat upplevt ohövligt beteende hos deltagarna i undersökningen innebär en svårighet att hitta starka samband till övriga variabler, men av det material vi har analyserat kan vi konstatera att det finns svaga till medelstarka samband mellan arbetstagares grad av upplevt ohövligt beteende och graden av agreeableness, openness och upplevd anställningstrygghet på svenska arbetsplatser.

Referenser

- AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Arbetsmiljöverket.
- Allabolag. (u.å.). *Branscher*. Hämtad 1 december, 2021, från
<https://www.allabolag.se/branscher>
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of Incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471.
- Barlett, C. P., & Anderson, C. A. (2012). Direct and indirect relations between the Big 5 personality traits and aggressive and violent behavior. *Personality and Individual Differences*, 52(8), 870–875.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.paid.2012.01.029>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64–80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>
- Coyne, I., Seigne, E., & Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), 335–349.
<https://doi.org/10.1080/135943200417957>
- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23(3), 206–224. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/02678370903257578>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, L. (2003). The concept of bullying at work: the European tradition. I Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, L. (Red.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace : International Perspectives in Research and Practice* (ss. 3-30). CRC Press.
- Forslund, M. (2019). *Organisation och ledning*. Liber AB.
- Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., Vliek, M., Passer, M., & Smith, R. E. (2012). *Psychology: the science of mind and behaviour* (2. uppl.). McGraw-Hill Education.

- Internetstiftelsen. (2021, Oktober 26). *Svenskarna och internet 2021*.
<https://svenskarnaochinternet.se/rapporter/svenskarna-och-internet-2021/sociala-medier/#facebook>
- Jiang, W., Chai, H., Li, Y., & Feng, T. (2019). How workplace incivility influences job performance: the role of image outcome expectations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(4), 445–469. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/1744-7941.12197>
- Kabat-Farr, D., Cortina, L. M., & Marchiondo, L. A. (2018). The emotional aftermath of incivility: Anger, guilt, and the role of organizational commitment. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 109–128.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/str0000045>
- Li, V., Jiang, L., & Xu, X. (2020). From workplace mistreatment to job insecurity: The moderating effect of work centrality. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 36(3), 249–263.
<https://doi.org/10.1002/smi.2915>
- Lind, K., Glasø, L., Pallesen, S., & Einarsen, S. (2009). Personality profiles among targets and nontargets of workplace bullying. *European Psychologist*, 14(3), 231–237.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1027/1016-9040.14.3.231>
- Lun, V. M.-C., & Bond, M. H. (2006). Achieving relationship harmony in groups and its consequence for group performance. *Asian Journal of Social Psychology*, 9, 195–202.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/j.1467-839X.2006.00197.x>
- Mao, C., Chang, C.-H., Johnson, R. E., & Sun, J.. (2019). Incivility and Employee Performance, Citizenship, and Counterproductive Behaviors: Implications of the Social Context. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 213–227.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/ocp0000108>
- McCrae, R. R. (2002). Cross-cultural research on the five-factor model of personality. *Online readings in psychology and culture*, 4(4), 1–12.
- McCrae, R. R., & Costa, J. . P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality & Social Psychology*, 52(1), 81–90. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0022-3514.52.1.81>

- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A Five-Factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*, 2nd ed. (pp. 139–153). Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Sutin, A. R. (2009). Openness to Experience. In M. R. Leary and R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior* (pp. 257-273). New York: Guilford.
- Mehl, M. R., Gosling, S. D., & Pennebaker, J. W. (2006). Personality in its natural habitat: Manifestations and implicit folk theories of personality in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 862–877.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0022-3514.90.5.862>
- Navarro DJ and Foxcroft DR (2019). learning statistics with jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners. (Version 0.70). DOI: 10.24384/hgc3-7p15
<http://learnstatswithjamovi.com>
- Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? Think again. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 7-18.
- Schad, E., Torkelson, E., Bäckström, M., Karlson, B. (2014). *Introducing a Swedish translation of the Workplace Incivility Scale*. (Lund Psychological Reports, 2014:1). Lund University.
- Sliter, M., Withrow, S., & Jex, S. M. (2015). It happened, or you thought it happened? Examining the perception of workplace incivility based on personality characteristics. *International Journal of Stress Management*, 22(1), 24–45.
<https://doi.org/10.1037/a0038329>
- Torkelson, E., Holm, K., Bäckström, M., & Schad, E. (2016a). Factors contributing to the perpetration of workplace incivility: the importance of organizational aspects and experiencing incivility from others. *Work & Stress*, 30(2), 115–131.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1175524>
- Torkelson, E., Holm, K., & Bäckström, M. (2016b). Workplace Incivility in a Swedish Context. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(2).
<https://doi.org/10.19154/njwls.v6i2.4969>

Welbourne, J. L., Miranda, G., & Gangadharan, A. (2020). Effects of employee personality on the relationships between experienced incivility, emotional exhaustion, and perpetrated incivility. *International Journal of Stress Management*, 27(4), 335–345.

<https://doi.org/10.1037/str0000160.supp> (Supplemental)

Zakrisson, I. (2010). *Big Five Inventory (BFI): Utprövning för svenska förhållanden*. (Social Science Reports from Mid Sweden University, 2010:3). Mittuniversitetet.

Appendix

Enkäten

Hej!

Tack för att du tog dig tiden att hitta hit; vi är två studenter på kandidatprogrammet för personal- och arbetslivsfrågor vid Lunds Universitet som just nu skriver vår kandidatuppsats. Uppsatsen handlar om ohövligt beteende på arbetsplatsen, personlighetsdrag och om hur personer uppfattar sin anställning. Vi är intresserade av att undersöka hur det ser ut på arbetsplatser runt om i landet och om hur arbetstagare själva ser på sin situation. Nu vill vi alltså fråga dig om hur du upplever din anställning, hur du beskriver dig själv som person och dina erfarenheter av ohövligt beteende.

Vi ber dig därför att besvara en kort enkät som tar cirka 5-10 minuter att besvara. Enkäten som görs i mjukvaran Sunet Survey är anonym och svaren kan inte härledas tillbaka till dig som person. Eftersom svaren inte kan kopplas till dig som enskild individ kan du inte ta del av dina egna svar, men resultatet av hela undersökningen beräknas publiceras under våren 2022 på portalen LUP Student Papers. Som vanligt är deltagande frivilligt och du kan när som helst avbryta ditt deltagande.

Del 1. Först vill vi be dig svara på några korta frågor om vem du är, vad du har för typ av anställning och din upplevelse av denna.

Kön

- Kvinna
- Man
- Ickebinär
- Annat alternativ
- Vill ej svara

Ålder (ange antal år):

Region jag främst arbetar i:

- Blekinge
- Dalarna
- Gotland
- Gävleborg
- Halland
- Jämtland Härjedalen
- Jönköpings län
- Kalmar län
- Kronoberg
- Norrbotten
- Skåne
- Stockholm
- Sörmland
- Uppsala
- Värmland
- Västerbotten
- Västernorrland
- Västmanland
- Örebro län
- Östergötland
- Västra Götalandsregionen
- Annat
- Vill ej ange

Min huvudsakliga sysselsättning är:

- Arbete (Tillsvidareanställning)
- Arbete (Projekt/Visstid)
- Arbete (Vikariat)
- Arbete (Timanställning)
- Arbete (Säsongsanställning)
- Studier
- Egenföretagande (med anställda)
- Egenföretagande (utan anställda)
- Organisationsarbete
- Annat

Andra väsentliga sysselsättningar jag har vid sidan av min huvudsakliga sysselsättning (det är möjligt att välja flera alternativ):

- Jag har ingen övrig sysselsättning
- Arbete (Tillsvidareanställning)
- Arbete (Projekt/Visstid)
- Arbete (Vikariat)
- Arbete (Timanställning)
- Arbete (Säsongsanställning)
- Studier
- Egenföretagande (med anställda)
- Egenföretagande (utan anställda)
- Organisationsarbete
- Annat

Min arbetsplats tillhör denna bransch:

- Ambassader & Internationella Org.
- Avlopp, Avfall, El & Vatten
- Bank, Finans & Försäkring
- Bemanning & Arbetsförmedling
- Bransch-, Arbetsgivar- & Yrkesorg.
- Bygg-, Design- & Inredningsverksamhet
- Data, It & Telekommunikation
- Detaljhandel
- Fastighetsverksamhet
- Företagstjänster
- Hotell & Restaurang
- Hår & Skönhetsvård
- Hälsa & Sjukvård
- Jordbruk, Skogsbruk, Jakt & Fiske
- Juridik, Ekonomi & Konsulttjänster
- Kultur, Nöje & Fritid
- Livsmedelsframställning
- Media
- Motorfordonshandel
- Offentlig Förvaltning & Samhälle
- Partihandel
- Reklam, Pr & Marknadsundersökning
- Reparation & Installation
- Resebyrå & Turism
- Teknisk Konsultverksamhet
- Tillverkning & Industri
- Transport & Magasinering
- Utbildning, Forskning & Utveckling
- Uthyrning & Leasing
- Övriga Konsumenttjänster
- Annan

Jag upplever att jag har en trygg anställning.

- Stämmer absolut inte
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer absolut

Jag känner oro över att jag kommer bli uppsagd.

- Stämmer absolut inte
- Stämmer ganska dåligt
- Stämmer varken bra eller dåligt
- Stämmer ganska bra
- Stämmer absolut

Del 2. Här följer några påståenden om dig som person, där vi vill be dig ta ställning till hur väl de stämmer in på dig själv.

Jag ser mig själv som någon som....

	Stämmer absolut inte	Stämmer ganska dåligt	Stämmer varken bra eller dåligt	Stämmer ganska bra	Stämmer absolut
Tenderar att hitta fel hos andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är originell, kommer med nya idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är hjälpsam och osjälvisk mot andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är nyfiken på många olika saker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Startar gräl med andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är sinnrik, en djup tänkare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har en förlåtande läggning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har livlig fantasi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är i allmänhet tillitsfull	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är uppfinningsrik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kan vara kall och distanserad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Värdesätter konstnärliga, estetiska upplevelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är omtänksam och vänlig mot nästan alla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Föredrar rutinarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Är ibland ohövlig mot andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tycker om att reflektera, leka med idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har få konstnärliga intressen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tycker om att samarbeta med andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Har en utvecklad smak för konst, musik eller litteratur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Del 3. Här följer några påståenden om din upplevelse av det sociala klimatet på din arbetsplats, där vi vill be dig att ta ställning till hur väl påståendena stämmer för dig.

Har du under det senaste året som du varit anställd i nuvarande organisation varit med om att någon av dina chefer eller arbetskamrater:

	Aldrig (0)	(1)	(2)	(3)	Allt som oftast (4)
Varit förödmjukande eller nedlåtande mot dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inte lyssnat till vad du sagt eller inte visat intresse för din åsikt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gett dig nedlåtande eller förolämpande kommentarer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tilltalat dig på ett oprofessionellt sätt, antingen inför andra eller privat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ignorerat dig eller uteslutit dig från kollegialitet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ifrågasatt din bedömning angående något som du ansvarar för på jobbet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Försök att dra in dig i en oönskad diskussion kring personliga frågor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Övriga kommentarer (frivilligt)

Tabeller

Tabell 1 Appendix

Huvudsaklig sysselsättning

Huvudsaklig Sysselsättning	N	%
Tillsvidareanställning	63	58.88%
Visstid/Projektanställning	4	3.74%
Vikariat	2	1.87%
Timanställning	4	3.74%
Säsonganställning	1	0.93%
Studera	27	25.23%
Egenföretagande (med anställda)	3	2.80%
Egenföretagande (utan anställda)	3	2.80%
Totalt	107	100.00%

Tabell 2 Appendix

Branschfördelning

Bransch	N	%
Avlopp, Avfall, El & Vatten	1	0.9 %
Bank, Finans & Försäkring	1	0.9 %
Bemanning & Arbetsförmedling	3	2.8 %
Bygg-, Design- & Inredningsverksamhet	7	6.5 %
Data, It & Telekommunikation	4	3.7 %
Detaljhandel	6	5.6 %
Företagstjänster	1	0.9 %
Hotell & Restaurang	9	8.4 %
Hår & Skönhetsvård	1	0.9 %
Hälsa & Sjukvård	15	14.0 %
Jordbruk, Skogsbruk, Jakt & Fiske	2	1.9 %
Juridik, Ekonomi & Konsulttjänster	4	3.7 %
Kultur, Nöje & Fritid	4	3.7 %
Livsmedelsframställning	3	2.8 %
Media	1	0.9 %
Motorfordonshandel	1	0.9 %
Offentlig Förvaltning & Samhälle	9	8.4 %
Reparation & Installation	1	0.9 %
Tillverkning & Industri	10	9.3 %
Transport & Magasinering	5	4.7 %
Utbildning, Forskning & Utveckling	10	9.3 %
Uthyrning & Leasing	1	0.9 %
Annan	8	7.5 %
Totalt	107	100.00%

Tabell 3 Appendix

Andra väsentliga sysselsättningar

Annan Sysselsättning	N	%
Ingen övrig sysselsättning	52	48.60%
Tillsvidareanställning	10	9.35%
Visstid/Projektanställning	5	4.67%
Vikariat	1	0.93%
Timanställning	21	19.63%
Säsongsanställning	4	3.74%
Studerande	5	4.67%
Egenföretagande (med anställda)	0	0.00%
Egenföretagande (utan anställda)	11	10.28%
Organisationsarbete	3	2.80%
Annat	6	5.61%