



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Kandidatuppsats

**Överarbetaren är min idol! - En studie om sambandet
mellan glorifiering av överarbete och personlighet**

**The over-worker is my idol! - A study about the
relationship between glorification of over-working and
personality**

Astrid Bringéus Ekdahl, Ebba Helmersson & Emma Clarin

Handledare: Petri Kajonius

Examinator: Ilkka Salo

Abstract

The aim of the study was to examine if glorification towards over-working can be predicted by the five personality traits from the five factor model. Glorification was defined by three components: over-working is 1) admirable, 2) something to strive for and 3) constitutes a part of being successful. Over-working pertained to a full-time worker who voluntarily and recurring works more than 100%, hence the term refers to time spent on one's work. The collection of data was conducted through a survey which targeted workers and students above 18 years old (N=225). A correlation analysis indicated that neuroticism correlated positively ($r = .19$) with glorification of over-working. The remaining traits in the five factor model did not show any correlation. After a regression analysis where underlying factors such as age, time at current establishment and total work life experience were checked, neuroticism lost its significance. Instead, age turned out to be the only significant predictor of glorification of over-working ($-.27$). The study poses a contribution to a vaster perception regarding how different personality types view over-working. Additionally it creates an incentive for further research concerning the consequences which glorification of over-working has for the individual, organizational culture and the society at large.

Key words: over-working, attitudes, glorification, personality, five factor model

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka huruvida glorifiering av överarbete kan prediceras utifrån personlighetsdragen i femfaktormodellen. Med överarbete avsågs att som heltidsanställd självvalt och återkommande jobba mer än 100%, termen syftar således till nedlagd tid på arbetet. Glorifiering definierades i den aktuella studien med hjälp av tre komponenter: överarbete är 1) beundransvärt, 2) något att sträva efter, samt 3) en del i att vara framgångsrik. Datainsamlingen gjordes genom en enkätundersökning som riktade sig till arbetstagare och studenter över 18 år (N = 225). En korrelationsanalys gav resultatet att neuroticism korrelerade positivt ($r = .19$) med glorifiering av överarbete. De övriga personlighetsdragen påvisade ingen korrelation. Efter en regressionsanalys där bakgrundsfaktorer i form av ålder, tid på nuvarande arbetsplats samt arbetslivserfarenhet kontrollerades för förlorade neuroticism sin signifikans samtidigt som ålder visade sig vara den enda signifikanta prediktorn för glorifiering av överarbete ($-.27$). Studien utgör ett bidrag för ökad förståelse för hur olika personlighetstyper ser på överarbete, samt lägger grunden för vidare forskning kring vilka konsekvenser glorifiering av överarbete har för individen, organisationskulturer och samhället i stort.

Nyckelord: överarbete, attityder, glorifiering, personlighet, femfaktormodellen

Tack!

Vi är glada att kunna presentera en studie inom ett tämligen outforskat ämne och vill rikta ett stort tack till vår handledare Petri Kajonius som både varit ett givande bollplank, bidragit med snabb återkoppling och därtill uppmuntrat och stöttat oss genom hela processen. Vi vill också rikta ett stort tack till alla de som besvarat vår enkät, utan er hade inte studien varit möjlig. Sist men inte minst vill vi tacka vår närmsta omgivning för dess engagemang och emotionella stöd.

Överarbetaren är min idol! - En studie om sambandet mellan glorifiering av överarbete och personlighet

En livsstil präglad av stress i arbetet och brist på fritid ses idag som en statussymbol i samhället (Bellezza et al., 2017). En upptagen individs tid kan betraktas som en raritet eller sällsynt lyxvara och tillskrivs därför hög status. Vidare skrev Statistiska Centralbyrån (SCB, 2022) i sin arbetskraftsundersökning att för perioden år 2005-2019 arbetade cirka 700 000 personer övertid varje år. Siffrorna visade på att övertidsarbetet har ökat, betalt såväl som obetalt. År 2005 var det 549 000 personer som arbetade betald övertid och 175 000 som arbetade övertid utan ersättning. Till år 2019 steg siffrorna till 574 000 respektive 194 000. Därtill vittnar hälsobolaget Essitys undersökning (2019) tillsammans med undersökningsföretaget Yougov om att mer än varannan svensk (65%) arbetar övertid regelbundet och att 7 av 10 unga arbetar över varje vecka. Undersökningen visade också att 8 av 10 i åldrarna 18-29 år (77%) någon gång har funderat på att byta jobb för att skapa en bättre balans mellan jobb och fritid. Enligt Unionens undersökning (2019) bland unga tjänstemän, menar flest (37%) på att ett framgångsrikt arbetsliv kännetecknas av just denna balans. Den aktuella studien ämnar därför utöka kunskapsbasen kring hur människor egentligen ser på överarbete idag.

Vi definierar i denna studie överarbete enligt följande: att som heltidsanställd självvalt och återkommande jobba mer än 100%, det syftar således till nedlagd tid på arbetet. Till skillnad från en förväntan på anställda att överarbeta utifrån ett specifikt behov intresserar sig studien snarare för ett mönster eller vana för en individ att regelbundet arbeta mer än heltid. Vidare särskiljer sig överarbete från den lagliga termen övertid, vilken Arbetsmiljöverket (2020) definierar som "sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid". Med termen överarbete syftar vi inte på en specificerad, laglig, term, utan avser att inkludera all typ av extra arbete, oberoende av klassificering som övertid enligt lag.

I nuläget finns en begränsad mängd forskning kring attityder till överarbete. En korrelation mellan individens attityd och landets BNP har dock påvisats i en studie av McMurray och Scott (2012). I studien återfanns en stark negativ korrelation, alltså värderades att arbeta hårt högre av personer som bodde i länder med lägre BNP. I den aktuella studien syftas det däremot snarare till att undersöka skillnader i attityd på individnivå. Personlighet har visat sig vara en bra prediktor i ett flertal olika situationer (Ozer & Benet, 2006; Soto, 2019; Zhang & Ziegler, 2016; Zweig & Webster, 2004; Manolika, 2022). Med grund i femfaktormodellen kan skillnader i psykisk hälsa, karriärsväl, politisk åsikt och livslängd

urskiljas baserat på just personlighet (Ozer & Benet, 2006). Även Soto (2019) lyfter personlighets inverkan på olika områden i livet. Tidigare studier har genomfört predicering utifrån personlighet gällande allt från prestation i skolan (Zhang & Ziegler, 2016) och målinriktning samt prestationsfokus (Zweig & Webster, 2004), till personlig preferens gällande filmer och böcker (Manolika, 2022). Dessa studier utgör en indikation på att personlighet även skulle kunna predicera glorifiering av överarbete, vilket den aktuella studien ämnar undersöka.

Attityder, arbete och personlighet

Tre begrepp som genomgående är relevanta för studien är attityder, arbete och personlighet. Nedan följer en översikt för vad dessa begrepp innebär och hur de kan kopplas till varandra.

Attityder och arbete

Den aktuella studien undersöker en specifik attityd till överarbete - glorifiering. Enligt vår vetenskap finns det inga tidigare studier som mätt just glorifiering av överarbete, och därav ingen vedertagen definition. Med glorifiering av överarbete syftas det i denna studie på tre komponenter: överarbete är 1) beundransvärt, 2) något att sträva efter, samt 3) en del i att vara framgångsrik. En attityd innebär att ha en bedömande och utvärderande reaktion gentemot någon eller någonting (Gawronski, 2007). Vidare beskrivs attityder som en människas inställning till något och visar sig genom hur en individ förhåller sig till ett objekt i fråga om för eller emot (Katz, 1960). Attityder kan variera i både styrka och betydelse, och utgör en funktion för oss människor, som hjälper oss att både få belöningar samt undvika bestraffningar från vår omgivning (Katz, 1960).

Inom organisations- och arbetspsykologi är arbetsattityder ett relevant begrepp (Judge and Kammeyer-Mueller, 2012). Dessa definieras som en individs utvärdering av sitt jobb som ger uttryck i känslor, värderingar och anknytning till jobbet. Det finns olika förklaringar till vad som skulle kunna predicera olika arbetsattityder (Zhao et al., 2007; Parker et al., 2003). Personlighet utgör en av dessa förklaringar (Choi et al., 2015; Bozionelos, 2004; Judge et al., 2002), vilket kommer diskuteras i nästa avsnitt. En annan förklaring återfinns i Zhao et al.'s (2007) metastudie där forskarna visade på att psykologiska avtalsbrott kan påverka olika arbetsattityder som arbetstillfredsställelse och anknytning till organisation. Vidare påvisade en metastudie av Parker et al. (2003) vikten av individens uppfattning av arbetsplatsens psykologiska klimat som prediktor för arbetsattityder.

Personlighet och arbete

Forskare är i hög utsträckning överens om att det finns fem grundläggande faktorer vilka grupperar de personliga attributen som tillsammans utgör femfaktormodellen (Barrick & Mount, 1991). Denna modell kommer vi utgå ifrån när vi diskuterar och mäter personlighet i studien. Faktorerna som ingår är Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism och Openness to experience. Modellen är en välbeprövad teori till följd av sin höga reliabilitet och validitet (Judge et al., 1999) har etablerat sig i världen av personlighetsforskning. Modellen tillämpas genom att mäta en individs position på en skala för respektive faktor, för att utifrån denna mätning sedan kunna skapa en karta över individens personlighet (McCrae & John, 1992).

Följande definition görs av McCrae och John (1992) för respektive faktor i modellen: *Extraversion* är personlighetsfaktorn vilken beskriver en person som får höga värden gällande att vara extrovert, utåtriktad, socialt aktiv, spänningssökande samt gillar att ha roligt. Människor med hög extraversion beskrivs utstråla värme och positivitet. Om en däremot ligger lågt på skalan för extraversion kan individen istället förväntas vara sluten och inåtvänd, mer introvert än extrovert, och inte särskilt socialt aktiv. *Agreeableness* handlar om vänlighet. Att få höga värden på agreeableness innebär att vara sympatisk, tillitsfull, samarbetsvillig och hjälpsam. De som ligger lågt på skalan är ofta mindre sympatiska, mer misstänksamma och har bristande samarbetsvilja. *Conscientiousness* (samvetsgrannhet på svenska), kopplas vanligtvis till arbetsprestation och i vilken utsträckning en individ har organisationsförmåga, är noggrann, plikttrogen, självdisciplinerad och målmedveten. En som har låga värden på conscientiousness kan beskrivas som lat, slarvig och likgiltig inför sina arbetsuppgifter. *Openness* är den personlighetsfaktor som berör hur öppen en individ är för nya händelser och upplevelser. Att ligga högt på skalan för openness innebär att uppskatta och eftersträva ny stimulans, att vara fantasirik och ha stark kreativitet. Om en ligger lågt på openness så är individen sannolikt mer konventionell i sitt tankesätt och skeptisk till nya idéer. *Neuroticism* speglar en individ som är instabil i sina emotioner, ångestbenägen, osäker i sig själv och självmedveten. Låga värden på skalan skulle innebära en individ som är trygg, avslappnad och tillfreds med sig själv.

Tidigare forskning visar på att det finns ett samband mellan personlighet och attityder till arbete (Choi et al., 2015; Bozionelos, 2004; Judge et al. 2002). Till exempel fann Judge et al. i en metastudie (2002) att det finns korrelationer mellan personlighetsdrag och arbetstillfredsställelse. Positiva samband fanns bland openness, conscientiousness och agreeableness, samtidigt som neuroticism korrelerade negativt med arbetstillfredsställelse.

Ytterligare en metastudie genomförd av Choi et al., (2015) visade liknande resultat och tydde även på att agreeableness korrelerade med anknytning till arbetsplatsen. Vidare visade en studie av Bozionelos (2004) att det fanns relation mellan personlighet och arbetsengagemang. Studien fann att agreeableness korrelerade negativt med arbetsengagemang och antalet arbetstimmar per vecka, samt att extraversion och openness tillsammans skapade en positiv koppling till arbetsengagemang.

Varför personlighet korrelerar med olika arbetsattityder har också undersökts (Rubenstein et al., 2019; Christiansen et al., 2014; Harari et al., 2018). Rubenstein (2019) kom i sin metastudie fram till att personlighet predicerar arbetsattityder via individens subjektiva uppfattning av sitt arbete, baserat på den sociala omgivningen och arbetsuppgifter. Även Christiansen et al. (2014) redogjorde för att personlighetens förmåga att predicera gick via arbetsuppgifter, men att det handlade om till vilken grad uppgiften låg i linje med individens personlighet. En ytterligare förklaring är att det handlar om huruvida en uppnår status-relaterade mål eller inte (Harari et al., 2018). Till exempel visade Harari et al.'s studie (2018) att extraversion var en starkare prediktor för arbetstillfredsställelse om status-relaterade mål uppnåts.

Tidigare forskning visar även på att det finns ett samband mellan personlighet och workaholism (Aziz & Tronzo, 2011; Burke et al., 2006; Jackson et al., 2016), vilket på svenska översätts till arbetsnarkomani. Arbetsnarkomani skulle kunna ses som en typ av överarbete, däremot tillkommer det andra betydelser i begreppet arbetsnarkomani då det i allmänhet används för att beskriva ett socialt avvikande fokus på arbete och även antas grunda sig i ett beroende (McMillan et al., 2001), vilket inte nödvändigtvis är sant för överarbete. Aziz och Tronzo (2011) fann att olika personlighetsdrag korrelerade på olika sätt med de olika beståndsdelarna av arbetsnarkomani: arbetsengagemang, arbetsdriv och arbetsglädje (Spence & Robbins, 1992). De fann att conscientiousness och agreeableness var positivt relaterat till arbetsengagemang och att conscientiousness och openness hade en positiv korrelation med arbetsdriv. I studien kunde de även påvisa att agreeableness, conscientiousness och openness var positivt kopplat till arbetsglädje. Det personlighetsdrag som rapporterades ha en negativ korrelation till någon av beståndsdelarna i arbetsnarkomani-begreppet var neuroticism, som hade ett negativt samband med arbetsglädje. Burke et al. (2006) presenterade i sin studie en positiv koppling mellan både arbetsengagemang och arbetsglädje med personlighetsdraget extraversion. Studien kunde även påvisa att människor med höga värden för neuroticism tenderar att ha ett högt arbetsdriv. Även Jackson et al. (2016) fick i sin studie ett resultat som indikerade på en

positiv korrelation mellan arbetsdriv och neuroticism. De fann även att personlighetsdragen conscientiousness och openness var positivt korrelerade till arbetsnarkomani, samt att extraversion hade en positiv koppling till arbetsglädje.

Personlighet kan alltså predicera olika typer av attityder kopplat till arbete. De olika personlighetsdragen i femfaktormodellen kan även predicera beteendet överarbete. Däremot kvarstår frågan huruvida personlighet kan predicera en positiv attityd, i form av glorifiering, gentemot överarbete.

Syfte, frågeställning och betydelse

Syftet med studien är att undersöka huruvida glorifiering av överarbete kan prediceras utifrån personlighet, mer specifikt de fem personlighetstyper som konkretiseras i femfaktormodellen (McCrae & John, 1992). Studiens syfte undersöktes med hjälp av följande frågeställning:

- Kan glorifiering av överarbete prediceras utifrån personlighetsdragen i femfaktormodellen?

Studien präglades inte av en specifik hypotes, utan frågeställningen bearbetades med ett explorativt förhållningssätt. Tidigare forskning visar på att det finns kopplingar mellan personlighet och arbete (Choi et al., 2015; Bozionelos, 2004; Judge et al., 2002), vilket styrker den aktuella studiens relevans. Däremot påträffades ingen tidigare forskning vilken undersökt den aktuella frågeställningen. Studien utgör därför ett bidrag i att fylla en kunskapslucka inom psykologisk forskning genom att öka förståelsen för hur olika personlighetstyper ser på överarbete. Studien kan även lägga till grund för vidare forskning kring vilka konsekvenser glorifiering har för individen, men också för organisationskulturer och samhället i stort. Mer forskning på ämnet skulle kunna underlätta för yrkesverksamma inom arbetslivs- och personalfrågor såväl som förebyggande arbete och främjande av psykisk hälsa.

Metod

Undersökningsdeltagare

I studien deltog totalt 225 personer, varav 189 (84%) var kvinnor och 36 (16%) var män. Åldern bland respondenterna fördelade sig enligt följande: 74 (33%) var mellan 18 och 25 år, 79 (35%) var mellan 26 och 35 år, 33 (15%) var mellan 36 och 49 år och 39 (17%) var mellan 50 och 69 år. Sett till huvudsaklig sysselsättning så var 93 (41%) studenter och 132 (59%) arbetstagare. Gällande total arbetslivserfarenhet så hade 6 deltagare (3%) mindre än ett

års arbetslivserfarenhet, 33 (15%) hade ett till tre års arbetslivserfarenhet, 104 personer (46%) hade fyra till tio års arbetslivserfarenhet, 29 (13%) hade elva till 20 års arbetslivserfarenhet och 53 (24%) hade mer än 20 års arbetslivserfarenhet. Angående tid på nuvarande arbetsplats hade 23 (17%) arbetat på sin nuvarande arbetsplats i mindre än ett år, 80 (61%) i ett till fem års tid, 14 (11%) i sex till tio års tid och 15 (11%) hade arbetat på sin nuvarande arbetsplats i mer än tio år.

Studiens design

Då studien ämnade undersöka ett statistiskt samband med hjälp av en korrelationsanalys antogs en kvantitativ ansats. En korrelationsstudie möjliggör predicering av variabler utifrån hur dessa variabler korrelerar med varandra (Shaughnessy et al., 2015). Med utgångspunkt i studiens syfte och frågeställning utgjorde därför en korrelationsstudie ett adekvat val av undersökningsmetod. Eftersom korrelationsstudier medför en risk i att en tredje variabel kan ha varit den egentliga anledningen till den påvisade korrelationen, nyttjades en regressionsanalys som komplement. För den aktuella studien skulle regressionsanalysen visa sig avgörande för förståelse av det erhållna resultatet.

Valet av metod för datainsamling föll på enkätundersökning, vilket lämpade sig väl då studien fokuserade på populationens attityd snarare än beteende (Shaughnessy et al., 2015). Enkätundersökning som datainsamlingsmetod har också ett flertal fördelar såsom att det är effektivt, billigt och möjliggör ett brett och diversifierat urval (Shaughnessy et al., 2015). Till följd av bristande forskning om glorifiering av överarbete, togs beslutet att inte avgränsa studien till en specifik målgrupp, utan den avgränsning som gjordes var att deltagarna skulle ha en sysselsättning i form utav antingen arbete eller studier samt ha fyllt 18 år. Eftersom studien intresserar sig för populationen i stort, och inte urvalet för undersökningen, är storleken på urvalet essentiellt för studiens representativitet (Shaughnessy et al., 2015). Utifrån studiens inkluderande population utgjorde enkätundersökning som datainsamlingsmetod ett fördelaktigt val för att kunna alstra ett stort antal deltagare och därmed kunna generera ett tillförlitligt resultat. Vidare menar Schönbrodt och Perugini (2013) att korrelationsstudier, beroende på förutsättningarna, kan godtas med ett deltagarantal under 150. För att påvisa en stabil korrelation (utifrån rimliga förväntningar på precision och konfidensintervall) är ett urval som närmar sig 250 deltagare att betrakta som bra (Schönbrodt & Perugini, 2013). Studiens deltagarantal på 225 kan därför bedömas som tillräckligt för en fullgod analys.

Procedur

Enkätundersökningen, se appendix A, skapades och utfördes i det webbaserade programmet Qualtrics. För att underlätta tillgången till respondenter samt förhålla oss till den begränsade tidsramen valde vi att tillämpa ett bekvämlighetsurval. Deltagarna fick tillgång till enkäten via en länk som delats i våra sociala medier (Facebook och Instagram). Enkäten inleddes med grundläggande information om enkäten och studien, samt efterfrågan om samtycke. Efter detta följde demografiska frågor om ålder, kön, sysselsättning, sysselsättningsgrad, arbetslivserfarenhet samt hur länge respondenterna arbetat på sin nuvarande arbetsplats. Därefter var enkätens frågor uppdelade i två delar där respektive del innehöll en instruktion till hur frågorna skulle besvaras. Enkätens första del innehöll frågor som avsåg att mäta glorifiering av överarbete. Deltagarna fick då välja något av följande alternativ gällande hur väl ett påstående stämde in på dem: i hög grad, instämmer, neutral, instämmer inte eller instämmer inte alls. Nästkommande del innehöll frågor avsedda att mäta personlighet. Deltagarna fick då skatta sig själva utifrån samma alternativ som på skalan för glorifiering av överarbete. Här fann vi det viktigt att poängtera för deltagarna (i informationen inför frågorna i blocket) att de skulle svara utifrån hur de agerar generellt och inte situationsspecifikt.

För att undvika ordningseffekter (Shaughnessy et al., 2015) randomiserades samtliga frågor i de tre delarna automatiskt av Qualtrics. Deltagarna fick därmed besvara frågorna i olika ordning för att undvika att exempelvis trötthet eller otålighet skulle påverka svaren i någon del av enkäten. För att säkerställa att alla deltagare svarade på varje fråga valde vi även att använda oss av funktionen "force response" för samtliga frågor förutom de demografiska. Det gjorde det omöjligt för deltagaren att gå vidare i enkäten utan att svara på alla frågor. För att så många som möjligt skulle slutföra enkäten följdes varje block av uppmuntran och information om antalet återstående frågor. Enkäten avslutades med att ge ytterligare information om studien och var deltagarna kan ta del av studiens resultat när uppsatsen publicerats. Enkäten hölls öppen i tre dygn innan den stängdes för påbörjandet av analys.

Instrument/Material

För att mäta glorifiering av överarbete skapades en skala, vilken präglades av den tidigare beskrivna definitionen av konstruktet (överarbete är beundransvärt, något att sträva efter, samt en del i att vara framgångsrik). Utifrån definitionen konkretiserades tio påståenden, se appendix B. Fyra vilka mäter beundran, fyra vilka mäter eftersträvan och två

vilka mäter huruvida överarbete ses som en del i att vara framgångsrik. Några påståenden var formulerade i motsatt riktning för att undvika response bias. För att stärka skalans reliabilitet gjordes ett pilottest för att identifiera tvetydiga frågor vilka sedan reviderades till den slutgiltiga versionen. Den framtagna skalan visade sig ha en hög intern konsistens på α 0.85.

För att mäta deltagarnas personlighet nyttjades femfaktormodellen och IPIP-30 Personlighetsskala (2016) vilken återfinns i appendix C. Skalan är granskad och anses stabil för att mäta personlighet (Kajonius & Johnsson, 2019). I den aktuella studien har en förkortad version, bearbetad och översatt till svenska av Martin Bäckström (2010), nyttjats. Denna skalas reliabilitet är testad på svenskar där ett sample på $N = 999$ gav en Cronbach's α på 0.84 för Neuroticism, 0.85 för Extraversion, 0.71 för Openness, 0.76 för Agreeableness och 0.80 för Conscientiousness (Bäckström, 2010). Skolor i kortare form, vilka baserats på samma IPIP-items som Bäckström (2010), har validerats (Baldasaro et al., 2013). Att i den aktuella studien nyttja en skala av kortare format lämpade sig väl för att enkäten inte skulle bli för tidskrävande och på så sätt minska risken för bortfall.

Tillvägagångssätt i analys

Analysen genomfördes i det statistiska analysprogrammet Jamovi (version 1.6.23.0). Till att börja med fördes all insamlad data över från Qualtrics och sedan reverserades de frågor som ställts i negativ riktning. Se appendix B och C för att se vilka frågor detta var aktuellt för. Vidare slogs alla påståenden som syftade till att mäta glorifiering av överarbete ihop, samt dividerades med antalet påståenden för att få ett medelvärde. Denna procedur upprepades för samtliga items för de fem personlighetsdragen, vilka sammanslogs separat för varje personlighetsdrag. Därefter togs en deskriptiv tabell fram som visade saknade värden, medelvärde, median, standardavvikelse, varians samt max-och minimumvärde.

Efter dessa beräkningar genomfördes två olika analyser: en korrelationsanalys via Pearsons r och en multipel linjär regressionsanalys. I korrelationsanalysen sattes följande variabler in: glorifiering av överarbete, samtliga personlighetsdrag i femfaktormodellen, ålder, arbetserfarenhet, tid på nuvarande arbete samt kön. Detta gjordes för att se vilka variabler som hade signifikanta korrelationer med glorifiering av överarbete. I regressionsanalysen sattes variabler med en korrelation på minst $r = .15$ med glorifiering av överarbete in i syfte att undersöka i vilken grad personlighet och bakgrundsfaktorer kunde förklara variansen för den beroende variabeln. Det kritiska värdet för signifikans i analysen sattes till $p = <.05$ för att följa riktlinjerna för psykologisk forskning och undvika typ-1 fel (Shaughnessy et al., 2015). De antaganden som kontrollerades för och uppfylldes vid

genomförandet av regressionsanalysen var; homogenitet av varians, normalfördelning, multikollinearitet, samt QQ-plots för granskning av onormala data. Slutligen testades Cronbachs α på den egenkomponerade skalan för glorifiering av överarbete, där värdet låg på $\alpha = .85$.

Etiska överväganden

Den etiska aspekten för undersökningen har tagits i beaktning genom att följa Vetenskapsrådets (2002; 2017) fyra huvudkrav: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. För att uppfylla informationskravet informerades deltagarna i inledningen av enkäten om dess syfte, att deras deltagande var frivilligt och att de hade möjlighet att avbryta när som helst. Inledningen av enkäten innehöll även kontaktuppgifter till oss och vår handledare för att deltagarna skulle kunna vända sig till vederbörande med frågor eller önskemål. Deltagarna fick även lämna samtycke i början av enkäten, i enlighet med samtyckeskravet. Därtill fick de information om hur de uppgifter som samlades in skulle komma att hanteras. Vidare uppfylldes konfidentialitetskravet genom att den enskilde deltagarens resultat ej analyserades, samt att individerna vilka besvarat enkäten inte gick att identifiera. De uppgifter som samlades in sparades endast under perioden för analys, och inga obehöriga har under något tillfälle tagit del av informationen. Då inga etiskt känsliga uppgifter samlades in fanns inget behov av att skriva under avtal om tystnadsplikt. Att deltagarna skulle riskera möjliga negativa konsekvenser i och med sitt deltagande i enkätundersökningen ansågs osannolikt. Inga särskilda åtgärder har därför vidtagits i detta avseende. Till följd av att enkäten riktade sig till personer över 18 år behövdes inte heller godkännande eller underskrift från målsman. Slutligen uppfylldes nyttjandekravet genom att den insamlade datan inte kommer användas för icke-vetenskapliga syften (Vetenskapsrådet, 2002; 2017).

Resultat

Nedan presenteras resultaten av de tre genomförda analyserna; en deskriptiv, en korrelationsmatris samt en multipel linjär regressionsmodell, med tabeller och en efterföljande beskrivning av relevanta resultat. Sammanfattningsvis var resultatet som erhöles genom en korrelationsanalys med Pearsons r en positiv korrelation som visade på ett statistiskt samband mellan neuroticism och glorifiering av överarbete. Varken de övriga personlighetsdragen eller kön visade någon betydande korrelation ($r < .15$) med den oberoende variabeln och analyserades därför inte vidare. Däremot förlorades signifikansen

för neuroticism som prediktor för glorifiering av överarbete vid en multipel regressionsanalys. Vidare visade resultaten att ålder, arbetslivserfarenhet samt tid på nuvarande arbetsplats korrelerade negativt med glorifiering och att ålder var den enda signifikanta faktorn för att predicera glorifiering av överarbete.

Tabell 1

Nedan i tabell 1 återges de deskriptiva värdena för personlighetsdragen i femfaktormodellen, arbetslivserfarenhet, tid på nuvarande arbetsplats, ålder samt kön. Här presenteras antal svar, saknade värden, medelvärde, median, standardavvikelse, varians, minsta värde samt maxvärde. Det personlighetsdrag som hade högst medelvärde var agreeableness (4.20), det som hade lägst var neuroticism (2.29). Variabeln tid på nuvarande arbetsplats har ett betydande bortfall (40) vilket kan bero på en osäkerhet bland respondenterna gällande vilka som förväntades svara på frågan. Vissa studenter kan ha besvarat frågan utifrån att de antingen räknar sina studier som sitt arbete eller att de har ett deltidsarbete som en andra sysselsättning. Vissa har istället låtit bli att svara på frågan.

Deskriptiv tabell för personlighetsdragen i femfaktormodellen, ålder, arbetslivserfarenhet, tid på nuvarande arbetsplats och glorifiering av överarbete

	N	Bortfall	Medel	Median	SD	Min	Max
Glorifiering	225	0	2.41	2.30	.68	1.00	4.20
Neuroticism	225	0	2.29	2.17	.82	1.00	4.83
Extraversion	225	0	3.69	3.83	.76	1.33	5.00
Openness	225	0	3.49	3.50	.76	1.50	5.00
Agreeableness	225	0	4.20	4.33	.53	2.33	5.00
Conscientiousness	225	0	3.94	4.00	.56	2.50	5.00
Arbetslivserfarenhet	225	0	3.40	3.00	1.08	1.00	5.00
Tid på nuvarande arbetsplats	185	40	2.16	2.00	.86	1.00	4.00
Ålder	225	0	2.16	2.00	1.07	1.00	4.00
Kön	225	0	1.16	1.00	.37	1.00	2.00

Not. N = antal deltagare, SD = Standardavvikelse, Min = minsta värde, Max = högsta värde.

Tabell 2

I tabell 2 redovisas korrelationsanalysen mellan samtliga personlighetsdrag i femfaktormodellen, glorifiering och bakgrundsfaktorerna arbetslivserfarenhet, tid på nuvarande arbetsplats, ålder samt kön. Resultaten visade en korrelation (Pearson's r) mellan neuroticism och glorifiering av överarbete, $r = .19$. Ålder korrelerade negativt med glorifiering, $r = -.27$. Även arbetslivserfarenhet korrelerade negativt, $r = -.17$ och tid på nuvarande arbetsplats likaså $r = -.16$. Av analysen utläses även att ålder, tid på nuvarande arbetsplats samt arbetslivserfarenhet korrelerade med varandra. Korrelationen mellan ålder och arbetslivserfarenhet låg på $r = .82$, korrelationen mellan ålder och tid på nuvarande arbetsplats $r = .42$ och korrelationen mellan tid på nuvarande arbetsplats och arbetslivserfarenhet hade ett värde på $r = .46$.

Korrelationsmatris för personlighetsdragen i femfaktormodellen, arbetslivserfarenhet, tid på nuvarande arbetsplats, ålder och kön.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1.Glorifiering	—									
2.Neuroticism	.19	—								
3.Extraversion	-.01	-.38	—							
4.Openness	-.01	.11	.08	—						
5.Agreeableness	-.07	.04	.17	.26	—					
6.Conscientiousness	-.06	-.31	.11	.07	.13	—				
7.Arbeitslivserfarenhet	-.17	-.27	-.02	.01	0.3	.15	—			
8.Tid på nuvarande arbetsplats	-.16	-.18	.07	-.02	.14	.02	.46	—		
9.Ålder	-.27	-.34	.01	.06	.04	.18	.82	.42	—	
10.Kön	.11	-.20	.14	.09	-.14	-.04	-.03	.10	-.02	—

Not. Fetmarkerade resultat är signifikanta ($p < .05$). Resultat som är signifikanta men inte relevanta för frågeställningen har inte fetmarkerats.

Tabell 3

I tabell tre redovisas resultaten från den multipla linjära regressionsanalysen som genomfördes för att undersöka hur mycket av variansen som kan förklaras av variablerna neuroticism, arbetslivserfarenhet, tid på nuvarande arbetsplats och ålder. Dessa variabler

valdes ut till regressionsanalysen då de hade en korrelation över $r = .15$ i föregående korrelationsanalys. Resultatet visar att efter kontroll av bakgrundsfaktorer förlorade neuroticism signifikans som förklarande variabel till glorifiering av överarbete. Den prediktorvariabel som visade sig vara signifikant var ålder ($p = .01$). Vid analys av modellens lämplighet kunde denna i sin helhet förklara 9% av variansen ($R^2 = .09$).

Multipel linjär regressionsmodell med neuroticism, ålder, tid på nuvarande arbetsplats som prediktorer för glorifiering av överarbete

Prediktor	Estimate	SE	t	p	Stand. estimate
Intercept	2.27	0.26	8.83	<.001	
Neuroticism	0.11	0.06	1.69	0.09	0.13
Arbetslivserfarenhet	0.13	0.08	1.58	0.116	0.21
Tid på nuvarande arbetsplats	-0.07	0.06	-1.17	0.24	-0.09
Ålder	-0.2	0.08	-2.51	0.01	-0.33

Not. $F(4, 179) = 4.52$, $p < .002$, $R^2 = .09$. Stand. estimate = standardiserat estimat.

Diskussion

Syftet med den aktuella studien är att undersöka huruvida glorifiering av överarbete kan prediceras utifrån personlighetsdragen i femfaktormodellen. Resultaten från analysen av deltagarnas svar på enkätundersökningen visar på en korrelation mellan neuroticism och glorifiering av överarbete. Ingen av de övriga personlighetsdragen har något samband med den beroende variabeln. Vidare korrelerar bakgrundsfaktorer som ålder, arbetslivserfarenhet samt tid på nuvarande arbetsplats negativt med glorifiering av arbete. Efter att en multipel linjär regressionsanalys genomförts med neuroticism och de nämnda bakgrundsvariablerna som prediktorer förlorade neuroticism signifikans. Med bakgrund i frågeställningen för studien har vi således funnit att det inte är möjligt att predicera glorifiering av överarbete utifrån personlighetsdragen i femfaktormodellen. Korrelationen mellan neuroticism och glorifiering av överarbete utgör dock fortfarande ett värdefullt fynd.

Neuroticism och glorifiering

Det erhållna resultatet ligger i linje med tidigare studier vilka påvisat korrelationer mellan personlighet och arbetsattityder (Choi et al., 2015; Bozionelos, 2004; Judge et al., 2002), dock endast för ett av personlighetsdragen av i femfaktormodellen. Att neuroticism är det personlighetsdrag i femfaktormodellen som korrelerar med glorifiering kan ha flera

förklaringar. En möjlig sådan är Katz (1960) teori, om att attityder utgör en funktion för oss människor för att undvika bestraffningar och erhålla belöningar av vår omgivning. En neurotisk person som enligt McCrae och John (1992) beskrivs som osäker i sig själv, ångestbenägen och självmedveten kan tänkas följa andra i deras arbete och beundra de som överarbetar. Det skulle därmed kunna vara så att den inre oro som tillskrivs den neurotiske individen orsakar denne till att i högre utsträckning beundra och eftersträva beteenden hos andra för att erhålla social acceptans från omgivningen som belöning.

I skalan för femfaktormodellen för neuroticism ställs bland annat följande påståenden: “Jag blir lätt stressad” och “Jag har svårt att hantera saker” (Bäckström, 2010), vilka är egenskaper som skulle kunna göra det svårare att hantera en livsstil av överarbete. Detta stöds av Aziz och Tronzos (2011) fynd om att neuroticism korrelerade negativt med arbetsglädje. Att en neurotisk person glorifierar människor som överarbetar skulle därför kunna bero på att dessa klarar av att leva på ett sätt som den neurotiske själv inte gör. Utifrån detta resonemang förefaller det logiskt att personer med höga värden på conscientiousness, vilka besitter de egenskaper som möjliggör en överarbetares livsstil, skulle korrelera negativt med glorifiering av överarbete. Någon sådan korrelation påvisades dock inte i resultatet, men tanken skulle möjligtvis kunna utgöra ett incitament för framtida forskning. Att det erhållna resultatet indikerar att individer med hög conscientiousness förhåller sig neutralt gentemot överarbete behöver dock inte gå emot det ovan nämnda resonemanget. Det skulle kunna förhålla sig så att en individ med hög conscientiousness inte tycker att överarbete är något anmärkningsvärt på grund av att hen klarar av livsstilen och därmed förhåller sig neutral till fenomenet.

En annan förklaringsmodell till att neurotiska personer glorifierar överarbete skulle kunna vara att de känner sig mer övertygade om att en utfört ett bra jobb ju mer tid som lagts ned. Utifrån sin ångestbenägenhet kan det tänkas att en individ med hög neuroticism hade värderat sin arbetsprestation högre om hen själv klarade av att lägga den tid som hen upplever att det krävs för att säkerställa ett bra arbete. Sådana individer skulle därför se överarbete från andra som både beundransvärt och eftersträvansvärt.

Bakomliggande faktorer vilka kontrollerats för är ålder, tid på nuvarande arbetsplats samt arbetslivserfarenhet. Samtliga korrelerar negativt med glorifiering av överarbete, och bidrar således med intressant information gällande predicering av överarbete. I regressionsmodellen förlorade neuroticism signifikans, istället är ålder den enda signifikanta prediktorn. Trots att ålder kan förklara glorifiering av överarbete i högre utsträckning än personlighet kan en argumentera för att korrelationen med neuroticism fortfarande utgör ett

intressant fynd, och att framtida forskning på området kan ta avstamp i det erhållna resultatet. En skulle också kunna tänka sig att neuroticism utgör en mediator, att ju äldre en individ blir desto lägre blir värdena för neuroticism och således även glorifiering av överarbete. Att det inte gick att påvisa någon korrelation mellan något annat personlighetsdrag i femfaktormodellen (än neuroticism) och glorifiering av överarbete är ett faktum svårt fastställa anledningen till. En möjlig förklaring är att social önskvärdhet har påverkat respondenternas svar.

Begränsningar och metodologisk diskussion

Trots att det valda medlet för datainsamling, en enkätundersökning, har sina uppenbara fördelar, medföljer också ett antal nackdelar. Ett av dessa problem är bristande kontroll över forskningsmiljön, något Schönbrodt och Perugini (2013) beskriver som en av de mest centrala problemen med metoden. För den aktuella studien innebär bristande kontroll att det inte med säkerhet kunnat fastställas att respondenterna hade en sysselsättning, hade fyllt 18 år eller att de svarat sanningsenligt. Det går inte heller att veta huruvida deltagarna besvarat enkäten individuellt eller om de befunnit sig i en rofylld och icke-distraherande miljö. Till följd av frånvaro av forskaren uppkommer också en ökad risk för att deltagarna inte förstått instruktionerna till fullo, eller att de medvetet svarat oseriöst eller försökt sabotera för studien (Kraut et al., 2004). Den bristande kontrollen i datainsamlingen kan ha medfört problem som i sin tur kan ha förorsakat en felaktig vinkling för studien i stort. Vidare kan även social önskvärdhet ha påverkat hur deltagaren svarade i enkäten. Kanske vill en inte tillkännage att hen glorifierar individer som överarbetar. En anledning till det skulle kunna vara att det skulle gå emot vad individen egentligen anser som korrekt eller problematiskt, en annan att individen helt enkelt har svårt för att tillskriva andra en högre status.

Vidare skulle en även kunna kritisera urvalet av deltagare till enkätundersökningen. Trots ett relativt högt deltagarantal (Schönbrodt & Perugini, 2013), vilket talar för representativitet och hög extern validitet, så innebär det bekvämlighetsurval som nyttjats i studien en ökad risk för ett subjektivt urval. Till följd av att enkäten delades i våra privata kanaler har samtliga respondenter i någon mån koppling till oss. Tillämpningen av ett bekvämlighetsurval grundar sig i fördelar som att respondenterna finns lättillgängliga och att de troligtvis är mer villiga att svara på grund utav sin koppling till oss. På grund av åtstramade resurser gällande tid och ekonomi var möjligheterna till ett helt och hållet slumpmässigt urval begränsade. Spridningen i ålder bland respondenterna är relativt jämn, däremot är antalet kvinnor som besvarat enkäten betydligt fler än antalet män. Urvalet för

studien kan därför inte ses som fullständigt representativt för populationen.

För att mäta glorifiering skapades en skala bestående av tio påståenden. Då skalan inte är validerad är det svårt att säga huruvida den lyckas fånga glorifiering av överarbete eller något annat konstrukt. Den interna validiteten för studien kan således problematiseras. Däremot visar reliabilitetsanalysen av den nykonstruerade skalan ett cronbachs α på .85, vilket tyder på att dess påståenden mäter samma konstrukt. Vi argumenterar därför för att skalan är ett legitimt mätinstrument, samtidigt som validerande studier hade säkerställt kvaliteten och möjliggjort fortsatt användning av skalan.

Kausalitet

Att resultatet tyder på en korrelation mellan neuroticism och glorifiering av överarbete säger endast att det finns ett samband mellan dessa två faktorer. Det går däremot inte att säga någonting gällande kausalitet, att det finns ett orsakssamband mellan dessa faktorer, eller i vilken riktning detta orsakssamband i så fall skulle visa sig. Det skulle likväl kunna vara glorifiering av överarbete som genererar ökad neuroticism. Korrelationen skulle också kunna bero på en okänd tredje faktor, exempelvis stress i arbetslivet eller vilka förebilder och vilken miljö som präglat ens uppväxt. Vad som däremot inte går att ifrågasätta är riktningen för sambandet mellan ålder och glorifiering av överarbete, då det är omöjligt för ålder att utgöra en beroende variabel. Detta fynd är därför det kanske mest anmärkningsvärda i den aktuella studien, och något som går att undersöka vidare i framtida forskning.

Tidsbegränsning

Tidsramen för studien har kommit att påverka på olika sätt. Till att börja med innebar den att vi behövde utveckla skalan för att mäta glorifiering på kort tid. Hade tidsutrymmet varit större hade fler påståenden kunnat arbetas fram vilket hade verkat positivt för reliabiliteten. En mer omfattande skala hade möjligen kunnat leda till en förändring i korrelationen mellan glorifiering av överarbete med personlighetsdragen i femfaktormodellen. Kanske hade även fler korrelationer kunnat påvisas. Vidare hade ett större tidsspann tillåtit oss att ha enkäten öppen längre och därmed kunna invänta och eftersöka fler respondenter vilket hade gjort studien mer omfattande.

Praktiska implikationer och framtida forskning

I enlighet med Bellezza et al.:s (2017) studie om att en livsstil präglad av stress är den nya statussymbolen är det av yttersta vikt att vidga kunskapen inom detta ämne. Att glorifiera överarbete innebär inte nödvändigtvis att en överarbetar eller är en arbetsnarkoman, utan att en ser det som beundransvärt, eftersträvansvärt och en del i att vara framgångsrik. Däremot

kan en tänka sig att det bidrar till ett samhällsklimat som främjar stress, att det exempelvis sätter press på människor att arbeta mer än de egentligen mår bra av. En förhoppning är att studiens resultat ska kunna bidra med kunskap som kan vara fördelaktigt i projekt som jobbar för att förebygga höga stressnivåer hos människor och istället främja välmående.

Ett förslag till framtida forskning är att i ett flertal studier begränsa urvalet till en viss arbetskategori för att kunna särskilja om det är en viss yrkesgrupp som glorifierar överarbete, eller om fenomenet är lika vanligt inom alla sektorer. Det hade också varit intressant med studier som understryker hälsoperspektivet gällande glorifiering av överarbete, samt om respondenterna till enkäten hade svarat annorlunda gällande glorifiering om de på förhand givits mer information om eventuella hälsorisker kring beteendet.

Den aktuella studien utgör ett startskott för empiri på ämnet och möjligheterna för framtida forskning är oändliga. Studier för att validera skalan för glorifiering av överarbete, för att denna skulle kunna fortsätta användas, hade kunnat utgöra ett stort steg framåt. Vidare hade replikationsstudier varit nyttiga för att ge en mer gedigen grund att kunna dra slutsatser från.

Sammanfattningsvis antyder den aktuella studien att personer med höga värden för neuroticism är mer benägna att glorifiera överarbete, samtidigt som de andra personlighetsdragen i femfaktormodellen inte korrelerar signifikant. Den starkaste prediktorn för fenomenet visade sig dock vara ålder. Vidare forskning på ämnet, tillsammans med ett validerat mätinstrument, hade behövts för att kunna fastställa tillförlitliga resultat. Förhoppningen är att det erhållna resultatet från studien kan väcka ett intresse för glorifiering av överarbete, och på sikt vara till nytta både för verksamma inom personal- och arbetslivsfrågor, men också för att främja psykisk hälsa och ett hållbart samhällsklimat.

Referenser

- Arbetsmiljöverket. (2020). *Arbetstidslagen (ATL)*.
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetstidslagen/#3>
- Aziz, S., & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the Relationship Between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers. *The Psychological Record*, 61(2), 269–286. <https://doi.org/10.1007/bf03395760>
- Baldasaro, R.,Shanan, M., & Bauser, D. (2013). Psychometric Properties of the Mini-IPIP in a Large, Nationally Representative Sample of Young Adults. *Journal of Personality Assessment*, 95(1), 74-84.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- 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.ludwig.lub.lu.se/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Bellezza, S., Paharia, N., & Keinan, A. (2017). Conspicuous Consumption of Time: When Busyness and Lack of Leisure Time Become a Status Symbol. *Journal of Consumer Research*, 44(1), 118–138. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1093/jcr/ucw076>
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 69–81.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/02683940410520664>
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1223–1233.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.paid.2005.10.017>
- Bäckström, M. (2010). *IPIP-NEO manual*. Lund, Sverige: Lunds Universitet, Institutionen för Psykologi.
- Christiansen, N., Sliter, M., & Frost, C. T. (2014). What employees dislike about their jobs: Relationship between personality-based fit and work satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 71, 25–29. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.07.013>

- Choi, D., Oh, I.-S., & Colbert, A. E. (2015). Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology, 100*(5), 1542–1567.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/apl0000014>
- Essity Hygiene & Health AB. (2019). *7 av 10 unga arbetar över varje vecka.*
<https://mb.cision.com/Main/15798/2947683/1131746.pdf>
- Gawronski, B. (2007). Editorial: Attitudes Can Be Measures! But What Is an Attitude? *Social Cognition, 25*(5), 573–581.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1521/soco.2007.25.5.573>
- Harari, M. B., Thompson, A. H., & Viswesvaran, C. (2018). Extraversion and job satisfaction: The role of trait bandwidth and the moderating effect of status goal attainment. *Personality and Individual Differences, 123*, 14–16.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.10.041>
- Jackson, S. S., Fung, M. C., Moore, M. A. C., & Jackson, C. J. (2016). Personality and Workaholism. *Personality and Individual Differences, 95*, 114–120.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.020>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology, 52*(3), 621–652.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and jobsatisfaction: a meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530–541.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology, 63*(1), 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Kajonius, P. J., & Johnson, J. A. (2019). Assessing the structure of the Five Factor Model of Personality (IPIP-NEO-120) in the public domain. *Europe's Journal of Psychology, 15*(2), 260. <https://doi.org/10.5964/ejop.v15i2.1671>
- Katz, D. (1960). The Functional Approach to the Study of Attitudes. *Public Opinion Quarterly, 24*(2), 163–204. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1086/266945>

- Kraut, R., Olson, J., Banaji, M., Bruckman, A., Cohen, J., & Couper, M. (2004). Psychological Research Online: Report of Board of Scientific Affairs' Advisory Group on the Conduct of Research on the Internet. *American Psychologist*, *59*(2), 105–117. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.59.2.105>
- Manolika, M. (2022). The Big Five and beyond: Which personality traits do predict movie and reading preferences? *Psychology of Popular Media*. <https://doi.org/10.1037/ppm0000394>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of Personality*, *60*(2), 175–215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- McMillan, L., O'Driscoll, M., Marsh, N.V., & Brady, E. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies. *International Journal of Stress Management*, *8*(2), 69–91. <https://doi.org/10.1023/A:1009573129142>
- McMurray, A., & Scott, D. (2012). Work Values Ethic, GNP Per Capita and Country of Birth Relationships. *Journal of Business Ethics*, *116*(3), 655–666. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1450-z>
- Ozer, D. J., & Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the Prediction of Consequential Outcomes. *Annual Review of Psychology*, *57*(1), 401–421. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190127>
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., LaCost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, *24*(4), 389–416. <https://doi.org/10.1002/job.198>
- Rubenstein, A. L., Zhang, Y., Ma, K., Morrison, H. M., & Jorgensen, D. F. (2019). Trait expression through perceived job characteristics: A meta-analytic path model linking personality and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, *112*, 141–157. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.002>
- Schönbrodt, F. D., & Perugini, M. (2013). At what sample size do correlations stabilize? *Journal of Research in Personality*, *47*(5), 609–612. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.05.009>

- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B. & Zechmeister, J. S. (2015). *Research Methods in Psychology* (10. uppl.). McGraw-Hill Education.
- Soto, C. J. (2019). How Replicable Are Links Between Personality Traits and Consequential Life Outcomes? The Life Outcomes of Personality Replication Project. *Psychological Science*, 30(5), 711–727. <https://doi.org/10.1177/0956797619831612>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Statistiska centralbyrån. (2022). Övertid och mertid 2005-2019. https://www.scb.se/contentassets/a6c66d61a9c4481385ae8cf501bb5c33/am0401_2020a01_sm_am110sm2002.pdf
- Unionen. (2022, Maj 19). *Stressen i arbetslivet ökar bland unga*. <https://www.unionen.se/student/studentliv/Stressen-i-arbetslivet-%C3%B6kar-bland-unga>
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Elanders Gotab. https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet. https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf
- Zhang, J., & Ziegler, M. (2016). How do the big five influence scholastic performance? A big five-narrow traits model or a double mediation model. *Learning and Individual Differences*, 50, 93–102. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2016.07.011>
- Zhao, H., Wayne, S.J., Glibkowski, B., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 64-680. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00087.x>
- Zweig, D., & Webster, J. (2004). What are we measuring? An examination of the relationships between the big-five personality traits, goal orientation, and performance

intentions. *Personality and Individual Differences*, 36(7), 1693–1708.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.07.010>

Appendix A

Fullständig enkät

Undersökning om glorifiering av överarbete

Sektion 1:

Hej och välkomna till vår undersökning!

Denna enkät utförs av tre studenter från det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet vid Lunds universitet, som för närvarande arbetar med en kandidatuppsats i psykologi. Studien som utförs ämnar undersöka sambandet mellan personlighet och attityd gentemot överarbete. Enkäten innehåller således en del som rör överarbete och en del som berör personlighet. Vi riktar oss till dig som arbetar eller studerar och är över 18 år. Totalt tar enkäten cirka 10 minuter att besvara. Att genomföra enkäten och delta i studien är helt och hållet frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta, utan att uppge anledning eller förklaring. Svaren som samlas in via denna enkät kommer inte delas med någon annan än vår handledare. När uppsatsen är färdigställd kommer de uppgifter som samlats in att raderas. Uppsatsen kommer att publiceras på LUP Student Papers, och du som deltagare är mer än välkommen att ta del av studiens resultat. Handledare för uppsatsen är Petri Kajonius.

Om ni har några frågor eller funderingar gällande studien kan ni kontakta någon av oss på mail:

em2664cl-s@student.lu.se

as6421br-s@student.lu.se

eb8860he-s@student.lu.se

Petri.kajonius@psy.lu.se (handledare)

1. Genom att klicka på "gå vidare" nedan intygar jag att jag läst ovanstående information och samtycker till att delta.
 - "Gå vidare"

Sektion 2: Demografiska frågor

1. Ålder?:
 - 18-25
 - 26-35
 - 36-49
 - 50-69

- 70+

2. Kön?:

- Kvinna
- Man
- Icke binär

3. Sysselsättning (t ex, butiksbiträde, lärare, sjuksköterska, kurator, student)?

4. Sysselsättningsgrad (tex: 100%, 75%)

5. Hur lång arbetserfarenhet har du? (antal år du arbetat)

6. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats? (Har du ingen arbetsplats just nu så svara ej på frågan)

Sektion 3:

VIKTIGT: På nästa sida syftar begreppet övertid som används i frågorna till informell övertid (frivilligt extra arbete, inte schemalagd eller beordrad övertid).

Klicka i det alternativ som passar bäst in på dig.

5=Instämmer i hög grad

4=Instämmer

3=Neutral

2=Instämmer inte

1=Instämmer inte alls

1. Jag tycker att en person som stannar kvar efter ordinarie arbetstid är duktig
2. Jag ser upp till personer som jobbar övertid
3. Personer som arbetar övertid imponerar inte på mig
4. Jag tycker att det är eftersträvansvärt att arbeta övertid
5. Jag tycker att det är en bedrift att en person arbetar övertid
6. Att åsidosätta sin fritid för att kunna arbeta övertid är inte rimligt enligt mig
7. Jag hade känt mig mer framgångsrik om jag arbetade mer övertid / jag känner mig mer framgångsrik när jag arbetar övertid
8. Hur mycket en jobbar säger ingenting om hur lyckad en är enligt mig
9. Jag tycker att det är beundransvärt att arbeta övertid
10. Jag ser inte poängen med att frivilligt lägga ner extra tid på ens arbete

Nu har du kommit en bra bit i enkäten, vi är så tacksamma för att du orkar göra klart den!

Sektion 4:

På nästa sida klickar du i det alternativ som passar bäst in på dig (om dina studier är din huvudsyssla så svara som att dina studier är ditt arbete).

5=Instämmer i hög grad

4=Instämmer

3=Neutral

2=Instämmer inte

1=Instämmer inte alls

1. När jag är ledig gillar jag att ta det lugnt och inte göra något seriöst/allvarligt
2. Jag gillar mitt arbete mer än de flesta människor
3. Jag känner mig skyldig när jag tar ledigt från jobbet
4. Mitt jobb är mer som ett nöje än arbete
5. Jag önskar ofta att jag inte var så engagerad i mitt arbete
6. Jag gillar att ta det lugnt och njuta/ha roligt så ofta som möjligt
7. Mitt jobb är så intressant att det ofta inte känns som arbete
8. Jag ser mycket fram emot helgen - endaste nöje och inget arbete
9. Jag arbetar mer än vad som förväntas av mig bara för att jag tycker det är kul
10. För det mesta är mitt arbete väldigt lustfyllt
11. Jag finner sällan något roligt i mitt jobb
12. Att slösa tid är lika illa som att slösa pengar
13. Jag spenderar min fritid på projekt och andra aktiviteter
14. Jag känner mig skyldig att jobba hårt även när det inte är kul
15. Jag gillar att använda min tid konstruktivt både på och utanför jobbet
16. Jag tappar tidsuppfattningen när jag är involverad i ett projekt
17. Ibland när jag går upp på morgonen kan jag inte knappt bärga mig tills jag får gå till jobbet
18. Det är viktigt för mig att arbeta hårt, även när jag inte tycker det är kul
19. När jag blir involverad i ett intressant projekt är det svårt att beskriva hur upprymd jag känner mig
20. Jag kommer ofta på mig själv med att tänka på jobbet även när jag egentligen vill komma ifrån det ett litet tag

21. Mellan jobbet och andra aktiviteter jag är involverad i har jag inte så mycket ledig tid
22. Jag känner ofta att det är något inom mig som driver mig till att arbeta hårt
23. Ibland tycker jag mitt arbete är så kul att jag har svårt att sluta
24. Jag blir uttråkad och rastlös på semestern när jag inte har något produktivt att göra
25. Jag verkar ha ett inre tvång att arbeta hårt

Sektion 4: Personlighet

Det är inte mycket kvar på enkäten nu! Dags att svara på lite frågor om din personlighet, det blir kul. Tack för att du tar dig tiden!

VIKTIGT: På nästa sida ska du svara utifrån din generella personlighet och inte situationsspecifikt.

Skatta från 1-5 hur väl påståendet stämmer in på dig:

1 = Stämmer inte alls

5= Stämmer i hög grad

1. Jag blir lätt stressad (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
2. Jag är rädd för många saker (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
3. Jag tycker att jag har svårt att hantera saker (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
4. Jag blir lätt panikslagen (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
5. Jag känner mig ofta nere (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
6. Jag fruktar det värsta (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
7. Jag känner mig bekväm tillsammans med andra (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
8. Jag har lätt för att få vänner (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
9. Jag undviker människor (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
10. Jag pratar med en massa olika människor under en fest (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
11. Jag gör en massa roliga saker (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
12. Jag gillar inte ställen där det är fullt av folk (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
13. Jag tror på betydelsen av konst (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
14. Jag ser skönhet i sådant andra inte märker (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)

15. Jag har stark fantasi (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
16. Jag undviker filosofiska diskussioner (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
17. Jag har svårt att förstå abstrakta teorier (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
18. Jag gillar inte att gå på museum (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
19. Jag blir berörd av andra (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
20. Jag är likgiltig inför andras känslor (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
21. Jag använder andra för mina egna behov (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
22. Jag ger inte tid till andra (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
23. Jag är ointresserad av andra människors problem (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
24. Jag känner sympati med de som har det sämre än jag själv (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
25. Jag slösar bort min tid (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
26. Jag genomför mina planer (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
27. Jag arbetar hårt (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
28. Jag fullföljer alltid mina uppgifter (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
29. Jag vet hur man får saker gjorda (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)
30. Jag gör bara så mycket som jag måste (1=stämmer inte alls, 5=stämmer i hög grad)

Sektion 5:

Äntligen färdig! Glöm inte att klicka nästa för att registrera dina svar.

Enkäten ni precis genomfört ämnar att undersöka sambandet mellan personlighet och attityd gentemot överarbete, mer specifikt om personlighet predicerar glorifiering av överarbete. Om ni är intresserade av att ta del utav studiens resultat kommer ni kunna läsa den färdiga uppsatsen när den publiceras på LUP Student Papers.

Sektion 6:

Ditt svar är nu registrerat.

TACK!

Stort tack till dig som genomfört denna enkät och gör vår studie möjlig.

Appendix B

Skala för glorifiering av överarbete

Egenkonstruerad skala för glorifiering av överarbete innehållandes 10 påståenden vilka fördelas över de tre komponenterna: att det är beundransvärt (påstående 1, 2, 3, 9), eftersträvansvärt (påstående 4, 5, 6, 10) samt utgör del i att vara framgångsrik (påstående 7, 8).

G. 1 Jag tycker att en person som stannar kvar efter ordinarie arbetstid är duktig

G. 2 Jag ser upp till personer som jobbar övertid

G. 3 Personer som arbetar övertid imponerar inte på mig (R)

G. 4 Jag tycker att det är eftersträvansvärt att arbeta övertid

G. 5 Jag tycker att det är en bedrift att en person arbetar övertid

G. 6 Att åsidosätta sin fritid för att kunna arbeta övertid är inte rimligt enligt mig (R)

G. 7 Jag hade känt mig mer framgångsrik om jag arbetade mer övertid / jag känner mig mer framgångsrik när jag arbetar övertid

G. 8 Hur mycket en jobbar säger ingenting om hur lyckad en är enligt mig (R)

G. 9 Jag tycker att det är beundransvärt att arbeta övertid

G. 10 Jag ser inte poängen med att frivilligt lägga ner extra tid på ens arbete (R)

Appendix C

IPIP-30 Personlighetskala (2016)

Neuroticism (Neuroticism)		
N1 Anxiety	Get stressed out easily.	Blir lätt stressad
N1 Anxiety	Am afraid of many things.	Är rädd för många saker
N6 Vulnerability	Feel that I'm unable to deal with things.	Tycker att jag har svårt att hantera saker
N6 Vulnerability	Panic easily.	Blir lätt panikslagen
N3 Depression	Am often down in the dumps.	Känner mig ofta nere
N1 Anxiety	Fear for the worst.	Fruktar det värsta
Extraversion (Extroversion)		
E1 Friendliness	Feel comfortable around people.	Känner mig bekväm tillsammans med andra
E1 Friendliness	Make friends easily.	Har lätt för att få vänner
E1 Friendliness	Avoid contacts with others. (R)	Undviker människor (R)
E2 Gregariousness/ Social	Talk to a lot of different people at parties.	Pratar med en massa olika människor under en fest
E6 Cheerfulness	Have a lot of fun.	Gör en massa roliga saker
E2 Gregariousness/ Social	Avoid crowds. (R)	Gillar inte ställen där det är fullt av folk (R)
Openness (Öppenhet)		
O2 Aesthetic openness	Believe in the importance of art.	Tror på betydelsen av konst

O2 Aesthetic openness	See beauty in things that others might not notice.	Ser skönhet i sådant andra inte märker
O1 Imagination	Have a vivid imagination.	Har stark fantasi
O5 Intellectual	Avoid philosophical discussions. (R)	Undviker filosofiska diskussioner (R)
O5 Intellectual	Have difficulty understanding abstract ideas. (R)	Har svårt att förstå abstrakta teorier (R)
O2 Aesthetic openness	Do not enjoy going to museums. (R)	Gillar inte att gå på museum (R)

Agreeableness (Välvillighet)

A3 Altruism	Am concerned about others.	Blir berörd av andra
A3 Altruism	Am indifferent to the feelings of others. (R)	Är likgiltig inför andras känslor (R)
A2 Morality	Take advantage of others. (R)	Använder andra för mina egna behov (R)
A3 Altruism	Take no time for others. (R)	Ger inte tid till andra (R)
A6 Sympathy	Am not interested in other people's problems. (R)	Är ointresserad av andra människors problem (R)
A6 Sympathy	Feel sympathy for those who are worse off than myself.	Känner sympati med de som har det sämre än jag själv

Conscientiousness (Samvetsgrannhet)

C5 Self-discipline	Waste my time. (R)	Slösar bort min tid (R)
C5 Self-discipline	Carry out my plans.	Genomför mina planer
C4 Achievement	Work hard.	Arbetar hårt
C1 Self-efficacy	Complete tasks successfully.	Fullföljer alltid mina uppgifter
C1 Self-efficacy	Know how to get things done.	Vet hur man får saker gjorda

C4 Achievement

Do just enough work to get by.
(R)

Gör bara så mycket som jag
måste (R)

Svensköversättningen är initialt gjord av prof. Martin Bäckström, Lunds universitet:

Bäckström, M. (2010). *IPIP-NEO manual*. Lund, Sverige: Lunds Universitet, Institutionen för Psykologi.