

# Betydelsen av att förstå känslor på arbetsplatsen

En kvantitativ studie om sambandet mellan emotionell intelligens och arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och arbetsprestation

Anna Lund (1801925)

Magisteravhandling i utvecklingspsykologi

Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier

Utbildningslinjen för socialvetenskaper

Handledare: Johan Korhonen

Åbo Akademi

Vasa, 2023

## Abstrakt

Författare (Efternamn, förnamn)	Årtal
Lund, Anna	2023
Arbetets titel	
Betydelsen av att förstå känslor på arbetsplatsen: En kvantitativ studie om sambandet mellan emotionell intelligens och arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och arbetsprestation	
Avhandling för magisterexamen i utvecklingspsykologi	Sidantal (tot.)
Vasa: Åbo Akademi. Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier	51
<p>Emotionell intelligens kan ses som en betydande faktor inom arbetslivet och i allmänhet. Eftersom emotionell intelligens hjälper till att förstå förmågan till sina egna och andras känslor, kan människor som är emotionellt intelligenta vara mer sociala och fungera som problemlösare i händelse av konflikter och dispyter. Att kunna tillämpa den emotionella intelligensen kan främja positiva arbetsresultat, såsom arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang.</p> <p><b>Syfte:</b></p> <p>Undersökningens huvudsakliga syfte är att undersöka sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsrelaterade faktorer, såsom arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang, samt att se om arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang har någon indirekt effekt på sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsprestation. Det sekundära syftet är att se på eventuella sociodemografiska skillnader.</p> <p><b>Metod:</b></p> <p>Metoden är en kvantitativ forskningsmetod och enkäten är utformad enligt bakgrundsinformation och mätinstrument för respektive variabel. Samplet bestod av 79 tjänstemän och högre tjänstemän/ledning från ett större företag inom logistikbranschen i Finland, varav 58 % var män och 42 % var kvinnor. Medelåldern hos respondenterna var 44,7 år. Utifrån undersökningens syfte utformades två forskningsfrågor och dessa undersöktes med fyra validerade mätinstrument.</p> <p><b>Resultat:</b></p> <p>Emotionell intelligens har ett betydande samband med arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang. Arbetsengagemang som medieringsvariabel har en effekt på sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsprestation. Det finns flera sociodemografiska skillnader gällande kön, ålder, personalgrupp och antal år på arbetsplatsen. I allmänhet är resultaten i linje med tidigare forskning, dock fanns det några avvikande resultat.</p> <p>Sökord: emotionell intelligens, känslor, arbetstillfredsställelse, arbetsprestation, arbetsengagemang, kön, ålder, erfarenhet</p> <p>Asiasanat: tunneäly, tunteet, työtyytyväisyys, työsuoritus, työhön sitoutuminen, sukupuoli, ikä</p> <p>Keywords: emotional intelligence, emotions, job satisfaction, work satisfaction, work performance, work engagement, employee engagement, gender, age, experience</p>	

# Innehåll

<b>Abstrakt .....</b>	<b>2</b>
<b>1 Inledning .....</b>	<b>5</b>
1.1 Centrala begrepp .....	6
1.1.1 Emotionell intelligens.....	6
1.1.2 Arbetstillfredsställelse .....	7
1.1.3 Arbetsprestation och individuell arbetsprestation .....	8
1.1.4 Arbetsengagemang .....	8
1.2 Referensram .....	9
1.2.1 Självbestämmande teorin.....	9
1.3 Tidigare forskning.....	12
1.3.1 Sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsrelaterade faktorer.....	12
1.3.2 Sociodemografiska skillnader inom respektive variabel.....	13
1.3.2.1 Kön.....	13
1.3.2.2 Ålder.....	13
1.3.2.3 Personalgrupp .....	14
1.3.2.4 Antal år på arbetsplatsen.....	14
1.4 Syfte och forskningsfrågor.....	15
<b>2 Metod.....</b>	<b>16</b>
2.1 Val av metod.....	16
2.2 Datainsamling och sampel.....	16
2.3 Mätinstrument.....	17
2.3.1 Wong and Law Emotional Intelligence Test (WLEIS).....	17
2.3.2 The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) .....	18
2.3.3 Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ).....	19
2.3.4 Utrecht Work Engagement Scale (UWES) .....	19
2.4 Statistiska analyser.....	20
2.5 Validitet och reliabilitet .....	22
2.5.1 Validitet .....	22
2.5.2 Reliabilitet .....	24

2.6 Etiska aspekter .....	25
<b>3 Resultat.....</b>	<b>27</b>
3.1 Deskriptiv statistik och korrelationer.....	27
3.2 Sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsrelaterade faktorer .....	28
3.4 Sociodemografiska skillnader inom respektive variabel .....	30
<b>4 Diskussion .....</b>	<b>32</b>
4.1 Resultatdiskussion .....	32
4.1.1 Sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsrelaterade faktorer.....	32
4.1.2 Sociodemografiska skillnader inom respektive variabel.....	34
4.2 Metoddiskussion .....	35
4.3 Förslag på fortsatt forskning.....	37
4.4 Råd till fältet .....	38
4.5 Konklusion.....	38
<b>Litteratur .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabeller</b>	
Tabell 1 Sociodemografiska egenskaper hos respondenterna.....	14
Tabell 2 Factor Matrix för enfaktormodell för samtliga mätinstrument.....	20
Tabell 3 Deskriptiv statistik och korrelationer.....	24
Tabell 4 Resultat av linjära regressionsanalyser.....	25
Tabell 5 Sociodemografiska skillnader inom respektive variabel.....	28
<b>Figurer</b>	
Figur 1 Olika typer av motivation enligt SDT.....	10
Figur 2 SDT modell för arbetsdomänen.....	11
Figur 3 Teoretisk modell för sambanden i forskningsfråga 1 .....	15
Figur 4 En grafisk representation av medieringsmodellen.....	21
Figur 5 Regressionsmodell enligt den teoretiska modellen.....	29
Figur 6 Resultat från medieringsanalysen.....	30
<b>Bilagor</b>	
<b>Bilaga 1:</b> Enkät till personalen	

## 1 Inledning

Många aspekter i människans vardag påverkas av emotionell intelligens, EQ, inklusive deras beteende och sociala interaktioner (Sabie m.fl., 2020). Emotionell intelligens anses ha en betydande roll på arbetsplatsen (Kafetsios & Loumakou, 2007). EQ handlar om förmågan att känna igen både egna och andras känslor, att motivera sig själv och att ha förmågan att hantera känslor hos sig själv och hos andra människor (Goleman, 1999). Att kunna tillämpa den emotionella intelligensen kan främja positiva arbetsresultat, såsom arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang (Sy m.fl., 2006). Mellanmänniska relationer och interaktioner underlättas av medvetenhet om egna och andras känslor, vilket i sin tur kan ha en positiv påverkan på upplevelser i arbetet. Denna dimension av emotionell intelligens kan hjälpa arbetstagare att hantera känslor av stress och negativa känslor relaterade till arbetet, vilket gör att prestationen blir bättre (Kafetsios & Loumakou, 2007).

Flera företag har insett att känslor spelar en lika viktig roll som intelligens för att förbättra resultaten inom en organisation (Kunnanatt, 2004). Emotionell intelligens bidrar till effektivare arbetsprestationer, hela 66 % för arbetstagare generellt och 85 % inom ledarskap. Organisatoriska framgångar och prestationer är starkt beroende av de enskilda arbetstagarnas engagemang och prestationer (Kafetsios & Loumakou, 2007). Arbetsengagemang och emotionell intelligens kan ses som de mest kritiska faktorerna som bidrar till ett företags framgång (Singh m.fl., 2013). Arbetstagares engagemang ökar då de kan känna igen sina egna känslor och har beredskapen att hantera dem effektivt. Människor med en hög nivå av EQ visar betydande nivåer av hängivenhet på arbetsplatsen, som ett resultat av deras förmåga att kontrollera sina känslor. Detta minskar benägenheten att bli inblandade i dispyter och främjar nära relationer med andra, samtidigt som de organisatoriska målen lättare uppfylls. Arbetsengagemang uppnås genom att skapa en arbetsmiljö där värdighet och positivt engagemang uppmuntras, då detta leder till bättre prestationer både på individ- och organisationsnivå (George m.fl., 2021). Ett lågt arbetsengagemang är alarmerande eftersom det resulterar i en minskning av personalens produktivitet och prestation.

Sabie m.fl. (2020) lyfter fram att organisationer behöver människor som är engagerade i sitt arbete för att de ska lyckas i dagens levande och utmanande företagsklimat. Ett företags framgång beror till en del på hur hängiven och engagerad personalstyrkan är. Varje företag strävar efter bästa möjliga prestation, och arbetstagarna spelar en avgörande roll i detta. Att uppnå en arbetstagares maximala prestation är avgörande för företagets framgång. Arbetstagares produktivitet påverkas också direkt av medarbetarnas engagemang (George m.fl.,

2021). En arbetare med hög emotionell intelligens kan kontrollera sina impulser, framgångsrikt interagera med andra, hantera förändringar, lösa problem och använda humor för att skapa relationer under spända och utmanande omständigheter. Medarbetarnas engagemang påverkas i hög grad av deras förmåga att hantera sina känslor, såväl som deras förmåga att påverka andras känslor framgångsrikt. När arbetstagare är känslomässigt investerade i ett företag är de mer motiverade att sträva efter de mål som är upplagda (Sabie m.fl., 2020). En positiv attityd bland arbetstagare bidrar till tillväxt och produktivitet i en organisation.

Tidigare forskning har visat på att emotionell intelligens har ett betydande inflytande på olika individuella arbetsrelaterade attityder och beteenden, såsom arbetstillfredsställelse, arbetsprestationer och arbetsengagemang (Rafiq m.fl., 2019). Dock har dessa samband endast uppmärksammats utan underliggande faktorer (mediatorer). Därför är det primära syftet med denna avhandling att undersöka sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsrelaterade faktorer, men också att undersöka om arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang har någon indirekt effekt på sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsprestation. Det sekundära syftet är att undersöka eventuella skillnader mellan kön, ålder, personalgrupp och antal år på arbetsplatsen.

Avhandlingens första kapitel presenterar kortfattat begreppsförklaringar, teoretisk referensram och tidigare forskning inom det aktuella sambandet. Avhandlingens syfte och frågeställning beskrivs i slutet av det första kapitlet. I metodkapitlet presenteras metoden och genomförandet av undersökningen samt samplet och mätinstrumenten. I metodkapitlet beskrivs även statistiska analyser, validitet och reliabilitet samt etiska aspekter. I resultatkapitlet följer en redovisning av de centrala resultaten. I det sista kapitlet, diskussion, diskuteras resultaten och metoden för denna undersökning. Slutligen ges förslag på fortsatt forskning samt råd till fältet.

## **1.1 Centrala begrepp**

I detta avsnitt redogörs för de begrepp som är centrala i avhandlingen. Begreppen som redogörs för är *emotionell intelligens*, *arbetstillfredsställelse*, *arbetsprestation* och *arbetsengagemang*.

### **1.1.1 Emotionell intelligens**

Begreppet emotionell intelligens, som förkortas EQ/EI, definierades först 1990 av Peter Salovey och John D. Mayer och blev 1995 populariserat av Daniel Goleman genom hans bok *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ* (Boyatzis m.fl., 1999). Anledningen

till att begreppet emotionell intelligens uppstod var att forskare ansåg att intelligenskvot, IQ, är ett ofullständigt mått på en människas intelligens, eftersom den mäter endast en intelligens (Goleman, 1997). Många forskare påpekar att EQ och IQ är komplementära, men Goleman (1997) bedömer den emotionella intelligensen som en metaformåga, som bestämmer hur individen kan dra nytta av de andra förmågorna, inklusive intellektet. Reuven Bar-On, John D. Mayer och Peter Salovey samt Daniel Goleman har fortsatt att utveckla begreppet. Dessa grundare av begreppet emotionell intelligens beskriver emotionellt intelligenta människor som människor som kan känna till och kontrollera den egna och andras interna miljö, men också skickligt hantera sina relationer med andra människor på ett sätt som ger positiva resultat (Boyatzis m.fl., 1999). Utgående från dessa författares forskningsresultat kan emotionell intelligens förklaras som den totala mentala förmågan som gör det möjligt för en människa att förstå sina egna och andras känslor. Det handlar även om att använda sina känslor på ett effektivt sätt i sin sociala miljö. Från en praktisk synvinkel handlar emotionell intelligens om att använda sina känslor på ett effektivt sätt i situationer som kräver ett mer känslomässigt svar snarare än ett logiskt svar. Enligt Goleman (1997) kännetecknas emotionell intelligens av övergripande ord, såsom självkontroll, empati, självinsikt, motivation och social förmåga.

Under avhandlingens gång används orden *emotionell intelligens* och *EQ* om vartannat och liktydigt.

### ***1.1.2 Arbetstillfredsställelse***

Arbetstillfredsställelse beskrivs ofta som en samling av känslor eller affektiva reaktioner kopplade till arbetssituationen eller hur människor känner gentemot olika aspekter av sitt arbete (Spector, 2007). Den kan ses som en positiv påverkan på en anställning, vilket är en bra utvärdering på hur arbetsplatsen möter arbetstagarens behov, önskemål eller förväntningar (Fisher, 2003). Arbetstillfredsställelse är en attityd som relaterar till allmänna attityder i livet, eller livstillfredsställelse (Illies m.fl., 2009) och även till tjänstekvalitet (eng. service quality). Inom forskning har arbetstillfredsställelse bedömts med hjälp av både globala aspekter och andra aspekter, såsom lön, handledare och karriärutveckling. Inom ledarskapsforskning har arbetstillfredsställelse spelat en betydande roll när det gäller förhållandet mellan arbetstillfredsställelse och arbetsprestation (Petty m.fl., 1982; Fisher, 2003). Olika aspekter som påverkar arbetstillfredsställelsen är kommunikation, uppskattning, organisationens karaktär, lön, utvecklingsförmåga och säkerhet (Spector, 2007).

### ***1.1.3 Arbetsprestation och individuell arbetsprestation***

Enligt Motowidlo (2003) definieras arbetsprestation som det totala förväntade värdet för organisationen, utifrån beteenden som en arbetstagare visar under en viss tidsperiod. Forskare betonar två nyckelfaktorer i denna definition: (1) prestation är en aggregerad egenskap hos flera diskreta beteenden som uppstår över tid och (2) beteende som prestation refererar till att uppnå de förväntade målen organisationen har. Forskning inom arbets- och organisationspsykologi visar att det förts omfattande diskussioner om begreppet individuell arbetsprestation (eng. individual work performance, IWP) och detta har bidragit till forskning inom dessa områden (Koopmans m.fl., 2011). Tidigare forskning inom ledarskapsområdet har mer fokuserat på hur arbetstagare når sin fulla potential, medan påverkande faktorer som personlighet, lön och arbetsengagemang undersöks inom arbets- och organisationspsykologi. Individuell arbetsprestation omfattar tre dimensioner, vilka är uppgiftsbaserad prestation, kontextuell prestation och kontraproduktivt arbetsbeteende (Koopmans m.fl., 2011; 2014).

### ***1.1.4 Arbetsengagemang***

Arbetsengagemang definieras oftast som ett positivt, tillfredsställande och motiverande arbetsrelaterat tillstånd som kännetecknas av tre begrepp: vitalitet (eng. vigor), entusiasm (eng. dedication) och absorption (försjunkenhet i arbetet, eng. absorption) (Bakker m.fl., 2008; Schaufeli m.fl., 2002). Personer som är engagerade i sitt arbete har mycket energi, är entusiastiska över sitt arbete och är fördjupade i sina aktiviteter på arbetet. Begreppet kan även förklaras som arbetstagarens motivation att arbeta mot krävande mål. Arbetstagarens vilja att lyckas nå sina mål visar på ett personligt åtagande inom arbetsengagemang. Då arbetstagare finner glädje och njutning i sitt arbete, kan glädjen omvandlas direkt till effektivitet (Bakker & Leiter, 2010). Centrala begrepp inom arbetsengagemang är intresse för arbetet och känsla av meningsfullhet.

I denna avhandling ses begreppet emotionell intelligens som en människas förmåga att förstå egna och andras känslor och begreppet arbetstillfredsställelse som hur tillfredsställd man är med sitt arbete och arbetsplatsmiljön. Begreppet arbetsprestation ses som förmågan att kunna prestera på arbetet och begreppet arbetsengagemang ses som inre motivation och arbetsglädje.



## 1.2 Referensram

Referensramens syfte är att läsaren ska få en bättre inblick i avhandlingens tematik, med hjälp av teorier som är förknippade med emotionell intelligens, arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang. Teorin som presenteras är självbestämmande teorin, vilken är en motivationsteori utformad av Edward L. Deci och Richard M. Ryan.

### 1.2.1 Självbestämmande teorin

Självbestämmande teorin (SDT, eng. Self-Determination Theory) är en makroteori om motivation som framgångsrikt har tillämpats inom olika domäner, men speciellt inom arbetsmotivation och ledarskap (Deci m.fl., 2017). SDT tar fram sambandet mellan inre motivation, prestation och välbefinnande i organisationer. Teorin har fokuserat på vad som främjar hållbar motivation och vad som får fram frivilligt engagemang hos arbetstagare. SDT vill uppmuntra till arbetsplatsförhållanden där arbetstagare känner sig stöttade i sitt självbestämmande, eller autonomi, vilket inte bara är ett fördelaktigt mål i sig utan bidrar till tillfredsställelse och utveckling. Vidare bidrar detta till effektivitet inom organisationen. Eftersom SDT innehåller många faktorer som stöder arbetstagares självständighet och kompetens utgör den en ram för arbetstagarens engagemang, vilket bidrar till att organisationen utvecklas och frodas (Deci m.fl., 2017).

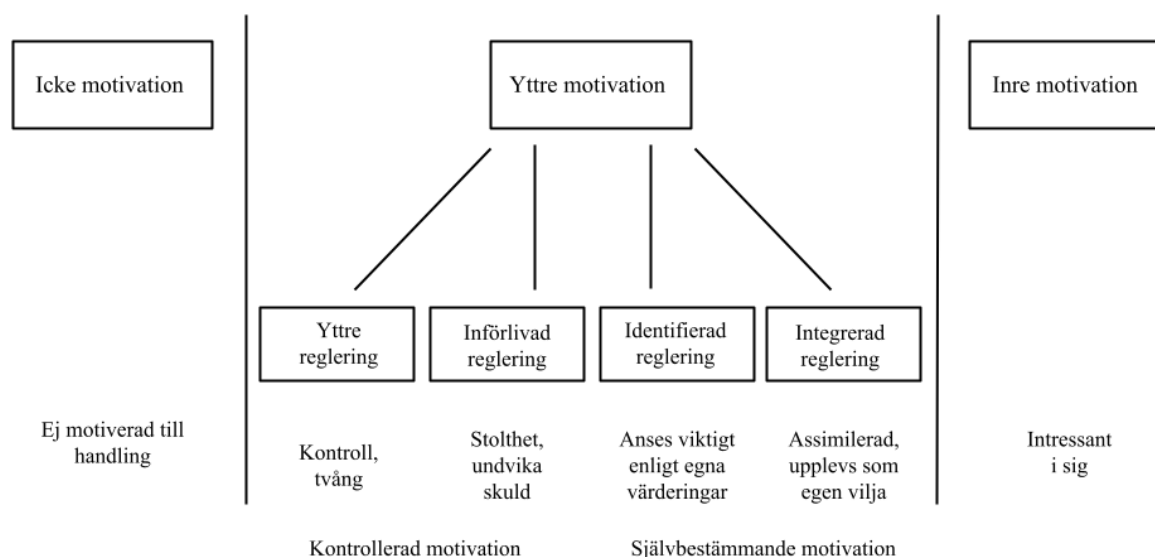
I teorin sammanförs både psykologiskt välbefinnande och subjektivt välbefinnande, samtidigt som den betonar människans självbestämmande, bedömningar och känslor (Deci m.fl., 2017). För att människor ska uppleva välbefinnande antar SDT tre viktiga basbehov: självbestämmande, kompetens och gemenskap. *Självbestämmande*, eller *autonomi*, innebär att människor upplever att de kan ta egna beslut, att de har valmöjligheter och att de har förmågan till en egen vilja. Vidare menar Deci m.fl. (2017) att fullständig känsla av välbefinnande inte frambringas endast av positiv stämning och bestående lycka, utan att människan behöver även uppnå personlig utveckling och meningsfulla relationer. För att känna *kompetens* behövs krävande och utmanande uppgifter, samtidigt som arbetstagaren känner sig effektiv i samspelet med andra och att de har förmågan att nå eftersträvarvärda resultat. *Gemenskap* innebär att känna samhörighet, att bli behandlad med respekt och att uppleva nivå av trygghet. Grundtanken i självbestämmande teorin är att man, utifrån de tre nämnda basbehoven, kan förutsäga vilken typ av motivation människor bör påvisa. Enligt SDT stärks den inre motivationen (självbestämmandet) då människan får positiv feedback och uppskattning, samtidigt som hen känner sig trygg i sina nära relationer och är sammankopplad med gruppen

eller organisationen (Deci m.fl., 2017). Motivation i form av att arbeta utifrån deadlines eller lön, som kategoriseras inom påverkansfaktorer och yttre motivationsfaktorer, har en liten effekt på den inre motivationen. Detta beror på att krav och tvång får människan att känna sig kontrollerad, vilket minskar på den egna drivkraften.

Självbestämmande teorin ser inte endast på motivation som ett enhetligt fenomen, utan föreslår olika former av motivation (Deci m.fl., 2017). Vissa återspeglas i människans värderingar och intressen (inre motivation) medan andra är mer externa (yttre motivation). De två övergripande formerna av motivation är inre motivation och yttre motivation, vilka båda har olika aspekter och olikheter (se figur 1) (Ryan m.fl., 2021). Utifrån figur 1 kan man se hur graden av självbestämmande varierar mellan yttre reglering, införlivad reglering, identifierad reglering och integrerad reglering, samt vad formerna av motivation innebär. Övergången från yttre motivation till inre motivation kan över tid ske stegvis, men beror till stor del på egen erfarenhet och enligt situation (Ryan m.fl., 2021). Identifierad reglering och integrerad reglering, tillsammans med inre motivation, anses vara former av självbestämmande reglering, medan yttre reglering och införlivad reglering hör till yttre påverkan och därav former av kontrollerad motivation. Självbestämmande reglering bidrar till högre nivå av kreativitet, initiativ och prestation (Meyer & Gagné, 2008).

### Figur 1

*Olika typer av motivation enligt SDT.*



På arbetsplatsen är gränsen mellan inre motivation och yttre motivation ganska diffus (Lin m.fl., 2022). SDT framhåller att det finns mer och mindre autonoma arbetsuppgifter, där de minst autonoma arbetsuppgifterna kommer från yttre motivation och de mest autonoma

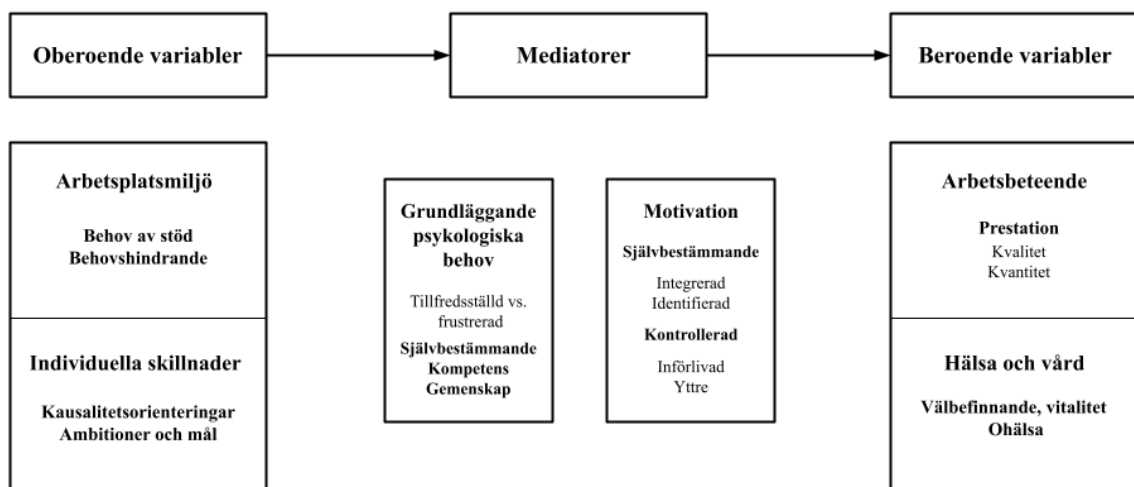
arbetsuppgifterna har fokus på den inre drivkraften (inre motivation). Vidare belyser Lin m.fl. (2022) att människan, i enlighet med självbestämmande teorin, kan få den tillfredsställelse den behöver och känna glädje i sitt arbete oberoende av position eller status. Människan kan trivas på arbetsplatsen på ett eller annat sätt, men viljan att engagera sig i arbetet kommer från en känsla av autonomi, där valmöjlighet och vilja är av stor betydelse.

Deci m.fl. (2017) har även vidareutvecklat modellen för att den ska vara mer tillämpbar på arbetsdomänen. Modellen börjar med två primära uppsättningar av oberoende variabler: arbetsplatsmiljön och individuella skillnader. De mest framträdande variabelerna för arbetsplatsmiljön är upplevelsen av stöd från organisationen och hinder för de psykologiska behoven för självbestämmande, kompetens och gemenskap. Modellen har två medierande variabler. Den första är tillfredsställelse enligt de tre grundläggande psykologiska behoven, som vanligtvis används som en sammansättning och ibland separat. Den andra medierande variabeln är motivation, som endera kan vara självbestämmande eller kontrollerad.

Vanligtvis har det i forskning använts endera uppsättningen av de medierande variabelerna (Deci m.fl., 2017). Även om ett fåtal studier har använt båda har de alltid tenderat särskilja motivationsvariablerna från behovstillfredsställelsevariablerna, vanligtvis som medierande variabler mellan oberoende variabler och beroende variabler. Slutligen finns det två typer av beroende variabler: prestationsvariabler och variabler för välbefinnande eller ohälsa. Se figur 2 för en grafisk representation av modellen.

## Figur 2

*SDT modell för arbetsdomänen.*



### 1.3 Tidigare forskning

I detta kapitel presenteras tidigare forskning utgående från forskningsfrågorna. Den första underrubriken presenterar sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsrelaterade faktorer och den andra underrubriken fokuserar på sociodemografiska skillnader, såsom kön, ålder, personalgrupp och antal år på arbetsplatsen.

#### *1.3.1 Sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsrelaterade faktorer*

Enligt Naz m.fl. (2019) har nyare forskning bevisat att emotionell intelligens och olika faktorer kopplade till arbetsplatsen har ett gynnsamt samband. Sambandet kan förklaras med att personer med höga nivåer av EQ har nytta av sina prestationer och interpersonella interaktioner, vilket i sin tur påverkar arbetsrelaterade resultat positivt. Vidare har forskning visat att emotionellt intelligenta människor är effektiva och presterar bra på arbetet, eftersom nivån av EQ har ett positivt inflytande på deras prestation och den sociala miljön (Naz m.fl., 2019; O'Boyle, 2011). Studien av Naz m.fl. (2019) fann även att prestation påverkas av känslomässig prestation samt att en människas förmåga att prestera under en intervju är exceptionell tack vare hans egenskapsbaserade EQ.

Rafiq m.fl. (2019) fann i sin studie att arbetstagare med en hög nivå av emotionell intelligens känner sig mer tillfredsställda med arbetsrelaterade aspekter, än de med låg nivå av EQ. Både en studie av Sy m.fl. (2006) och Shrestha och Baniya (2016) visade samma resultat gällande att emotionell intelligens ökar arbetstillfredsställelsen hos arbetstagare. Detta beror på att arbetstagare med högre nivå EQ har bättre förmåga att känna till och förstå symptomen på och orsakerna till stress och utbrändhet, och är därför mer benägna att tillämpa olika tillvägagångssätt för att undergräva stress (Sy m.fl., 2006). En oförmåga att förstå känslomässiga upplevelser ökar stressnivån och begränsar därigenom arbetstillfredsställelsen. Enligt Kafetsios och Loumakou (2007) kan känsloreglering, som är en faktor inom emotionell intelligens, starkt kopplas samman med variationer i arbetstillfredsställelse. Emotionell intelligens är starkt relaterad till arbetstillfredsställelse, eftersom besittandet av positiva känslor driver arbetstagare att anta en mera optimistisk syn på arbetsplatsen och organisationen (Platsidou & Salman, 2012).

Rafiq m.fl. (2019) fann dessutom i sin studie att emotionell intelligens är en stark prediktor för arbetsengagemang. Detta beror på att emotionell intelligens påverkar hur arbetstagare observerar och styr sina känslor för att nå positiva arbetsresultat, såsom arbetsengagemang (Mayer m.fl., 2008). Enligt Nader Anari (2012) har individer med en hög

EQ-nivå även en hög nivå av arbetsengagemang, vilket baserar sig på att arbetstagare som är bra på att reglera sina känslor och utforma strategier att hantera stress, kan hållas engagerade i sitt arbete. Vidare visade också studien av Shrestha och Baniya (2016) att emotionell intelligens ökar arbetsengagemang. Detta eftersom arbetsengagemang ger organisationer en konkurrensfördel gentemot konkurrenterna och banar väg för framgång. Organisationer med dedikerade och engagerade arbetstagare kommer alltid att ha en fördel, eftersom dessa arbetstagare kommer vara mer motiverade att arbeta även vid motgångar.

Tidigare forskning visar att arbetstillfredsställelse som mediator mellan emotionell intelligens och arbetsprestation är svår att bekräfta. En metaanalys av Judge m.fl. (2001) och studien av Sy m.fl. (2006) visade att emotionell intelligens via arbetstillfredsställelse tydligt stimulerar arbetsprestationer. Däremot visade studien av Locke (1976) och Van den Berghe (2011) att sambandet mellan arbetstillfredsställelse och arbetsprestation är svagt eller saknar korrelation, varav orsakssambanden inte kan bekräftas.

### ***1.3.2 Sociodemografiska skillnader inom respektive variabel***

Nedan presenteras tidigare forskning om sociodemografiska skillnader inom respektive variabel, om sådana har hittats.

***1.3.2.1 Kön.*** Tidigare forskning gällande könsskillnader och emotionell intelligens har rapporterat olika resultat. Vissa studier har visat att kvinnor uppskattar sin nivå av emotionell intelligens högre än män (t.ex. Ogińska-Bulik, 2005; Cabello m.fl., 2016; Trakis m.fl., 2018; Bittinger m.fl., 2020; D'Amico & Geraci, 2022). Samtidigt visar annan tidigare forskning att män uppskattar sin emotionella intelligens högre än kvinnor (t.ex. Ahmad m.fl., 2009; Toor & Kang, 2018; Surekha m.fl., 2019; Baba, 2020).

Gällande arbetstillfredsställelse visar tidigare forskning olika resultat. En studie av De Nobile och McCormick (2008) och en studie av Al-Attiyah och Nasser (2013) fann att kvinnor uppskattar sin nivå högre än män, däremot fann en studie av Okpara m.fl. (2005) att män uppskattar sin nivå betydligt högre än kvinnor. En studie av Hayrol m.fl. (2010) fann att män uppskattar sin arbetsprestation något högre än kvinnor. Tidigare forskning beträffande arbetsengagemang visar att män har en högre nivå av arbetsengagemang än kvinnor (t.ex. Chaudhary & Rangnekar, 2017; Sharma & Rajput, 2021)

***1.3.2.2 Ålder.*** Ett flertal studier har funnit att nivån av EQ stiger och utvecklas med åren (t.ex. Sharma, 2017; Galdona m.fl., 2018; D'Amico & Geraci, 2022). Däremot har även studier

funnit att nivån av emotionell intelligens sjunker med åren (t.ex. Cabello m.fl., 2016; Trakis m.fl., 2018; Baba, 2020). Studien av Galdona m.fl. (2018) fann att nivån av EQ hålls relativt stadig då man kommer upp till en viss ålder (i en jämförelse mellan åldersgrupperna 50–65 och 66–99). Vidare visade studien av Baba (2020) att nivån av EQ är som högst vid åldern 25–35 och som lägst vid åldern 35–45, men sedan stiger något efter 45-års ålder.

Enligt Al-Attayah och Nasser (2013) uppskattar äldre kvinnor sin nivå av arbetstillfredsställelse något högre än yngre kvinnor, men däremot uppskattar yngre män nivån högre än äldre män. Studien av De Nobile och McCormick (2008) fann att arbetstillfredsställelsen ökar i takt med åren. Vidare visade en studie av Demirtas (2010) att åldern inte har någon egentlig påverkan på arbetstillfredsställelsen.

Studien av Hayrol m.fl. (2010) fann ålderskillnader i fråga om arbetsprestation. Studien visar på att ju äldre man är, desto högre nivå av arbetsprestation. Detta bekräftade även en studie av Amegayibor (2021). Tidigare forskning beträffande arbetsengagemang visar att nivån av arbetsengagemang ökar i takt med åldern (t.ex. Goštautaitė & Bučiūnienė, 2015; Chaudhary & Rangnekar, 2017; Surekha m.fl., 2019; Douglas & Roberts, 2020; Meyers m.fl., 2020).

**1.3.2.3 Personalgrupp.** Studier av Chhabra och Chhabra (2013) och av Trakis m.fl. (2018) visade att nivån av EQ är högre hos arbetstagare med högre arbetsposition. Okpara m.fl. (2005) fann i sin studie att nivån av arbetstillfredsställelse uppskattas något högre hos de med lägre arbetsposition, men den påvisade skillnaden var ytterst liten. Studien av Hayrol m.fl. (2010) fann även att arbetsprestationen stiger i takt med högre arbetsposition. Gällande arbetsengagemang fann flertal studier att de som har en högre arbetsposition också har en högre nivå av arbetsengagemang (t.ex. Chaudhary & Rangnekar, 2017; Surekha m.fl., 2019; Sharma & Rajput, 2021).

**1.3.2.4 Antal år på arbetsplatsen.** Mazzella Ebstein m.fl. (2018) fann i sin studie att ju mer år och erfarenhet på arbetsplatsen, desto högre nivå av EQ. Studien av Baba (2020) fann däremot att nivån av EQ sjunker i takt med att antalet år på arbetsplatsen ökar. Beträffande arbetstillfredsställelse fann studien av De Nobile och McCormick (2008) och studien av Demirtas (2010) att det inte finns några väsentliga skillnader gällande antal år på arbetsplatsen, eftersom nivån varierade i båda riktningarna i takt med att antal arbetsår ökade.

Studien av Hayrol m.fl. (2010) och studien av Amegayibor (2021) visade att nivån av arbetsprestation ökar vartefter åren på arbetsplatsen ökar. Gällande arbetsengagemang fann

studien av Chaudhary och Rangnekar (2017) inga skillnader gällande antal år på arbetsplatsen. Däremot fann Surekha m.fl. (2019) att arbetsengagemanget ökar i takt med antal arbetsår.

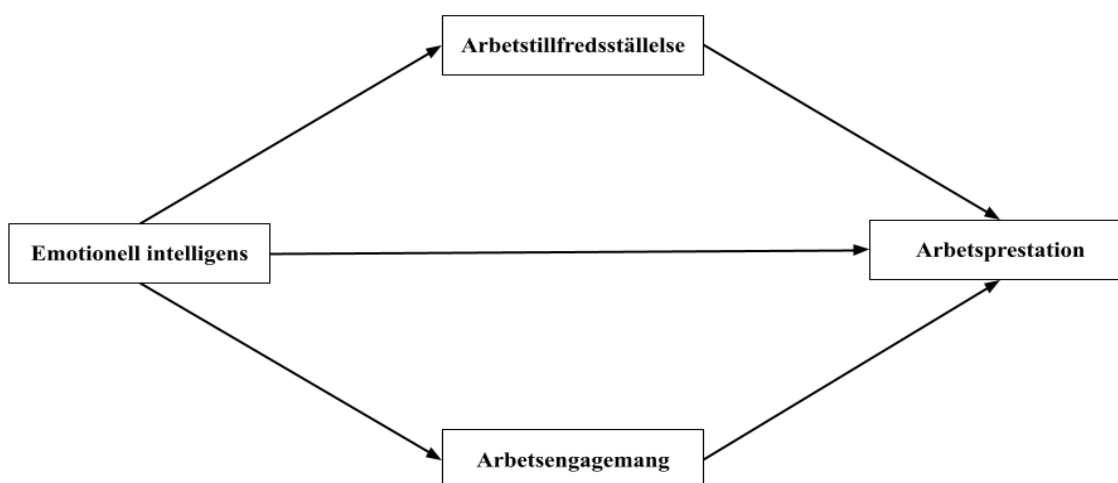
#### 1.4 Syfte och forskningsfrågor

Emotionell intelligens har visats ha ett betydande inflytande på olika individuella arbetsrelaterade attityder och beteenden, såsom arbetstillfredsställelse, arbetsprestationer och arbetsengagemang (Rafiq m.fl., 2019). Sambanden har i stort sett endast uppmärksamats utan underliggande faktorer (mediatorer). Därför är syftet med undersökningen att se vilka samband det finns mellan variabeln emotionell intelligens och variablerna arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang, samt att se om arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang har någon indirekt effekt på sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsprestation (se figur 3). Samtidigt ser jag om arbetsdomänmodellen för självbestämmande teorin (figur 2) kan användas för att förklara delar av sambanden, då variablerna i denna studie kan placeras inom det samband som finns i teorin. Det sekundära syftet är att se eventuella sociodemografiska skillnader, såsom kön, ålder, personalgrupp och antal år på arbetsplatsen. Avhandlingens forskningsfrågor är:

1. Vilka samband finns det mellan variabeln emotionell intelligens och variablerna arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang?
2. Vilka sociodemografiska skillnader finns det inom respektive variabel?

#### Figur 3

*Teoretisk modell för sambanden i forskningsfråga 1.*



## 2 Metod

I detta kapitel presenteras avhandlingens tillvägagångssätt, vilket inkluderar val av metod, genomförande och sampel, mätinstrument, statistiska analyser och etiska aspekter.

### 2.1 Val av metod

I denna avhandling används en kvantitativ forskningsansats utgående från avhandlingens syfte och forskningsfrågor. Kvantitativ forskning innehåller strukturerade enkäter och det primära syftet är att fastställa sambandet mellan en oberoende variabel och andra beroendevariabler i en population (Singh, 2016). Kvantitativ metod är ett tillvägagångssätt för att noggrant undersöka uppgifter som uttrycks i siffror (Eliasson, 2022). Inom kvantitativa undersökningar är förberedelserna viktiga, eftersom undersökningen inte går att komplettera efteråt. Genom kvantitativ analysmetod går det att se på hur fördelningen inom kvantitativa variabler är, såsom inom en grupp av människor. Denna metod anses vara mest lämplig då undersökningsmaterialet består av siffror. Enkätstudie är den vanligaste metoden för att samla in kvantitativa data (Eliasson, 2022).

### 2.2 Datainsamling och sampel

Datainsamlingen utfördes vintern 2023 (v. 4–5). Samplet består av tjänstemän, högre tjänstemän och ledning från ett större företag inom logistikbranschen i Finland. Det slutliga antalet deltagare i studien var 79, varav 58 % var män ( $n = 46$ ) och 42 % var kvinnor ( $n = 33$ ). Av samplet hörde 66 % ( $n = 52$ ) till personalgruppen tjänstemän och 34 % ( $n = 27$ ) hörde till personalgruppen högre tjänstemän eller ledning. Medelåldern för respondenterna var 44,7 år ( $SD = 12,07$ ). Se tabell 1 för sociodemografiska egenskaper hos respondenterna.



**Tabell 1**

*Sociodemografiska egenskaper hos respondenterna (N = 79).*

	<i>n</i>	<i>%</i>
Kön		
Man	46	58,2
Kvinna	33	41,8
Antal arbetsår		
20–35	16	21,3
36–50	32	42,7
51–65	27	36,0
Personalgrupp		
Tjänstemän	52	65,8
Högre tjänstemän/ledning	27	34,2
Antal arbetsår		
>1–4	33	41,8
5–9	21	26,6
10+	25	31,6

## 2.3 Mätinstrument

Enkäten innehåller fem delar. Den första delen behandlar bakgrundsvariablerna ålder, kön, personalgrupp, bolag och antal år på arbetsplatsen. Därefter följer påståenden om emotionell intelligens, arbetsengagemang, arbetsprestation och arbetstillfredsställelse utifrån mätinstrument.

För att mäta deltagarnas emotionella intelligens används Wong och Laws (2002) emotionella intelligenstest, *Wong and Law Emotional Intelligence Test*. *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Weiss m.fl., 1967) används för att mäta arbetstillfredsställelse, *Individual Work Performance Questionnaire* (Koopmans m.fl., 2013) för att mäta arbetsprestation och slutligen *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli & Bakker, 2004) för att mäta arbetsengagemang. Mätinstrumenten utgår ifrån den svenska versionen om sådan finns att tillgå och har sedan även översatts till finska. Mätinstrumenten med tillhörande påståenden kan ses i bilaga 1.

### 2.3.1 Wong and Law Emotional Intelligence Test (WLEIS)

Wong and Law Emotional Intelligence Test, WLEIS, utvecklades eftersom det inte fanns en kort och praktisk metod för att mäta emotionell intelligens på arbetsplatsen (Wong & Law, 2002). Först utvecklades ett formulär med 36 items, innehållande nio items för var och en av de fyra dimensionerna (Self-Emotions Appraisal, SEA; Others-Emotions Appraisal, OEA; Use of Emotion; UOE; Regulation of Emotions, ROE). För att förbättra skalans psykometriska egenskaper valdes fyra påståenden med de största faktorladdningarna ut för att representera de

fyra dimensionerna. En tydlig fyrafaktorsstruktur uppstod då dessa 16 påståenden genomfördes i en faktoranalys (Wong & Law, 2002). WLEIS självuppskattningsformulär besvaras med hjälp av en sjugradig Likertskala, från 1 = ”instämmer inte alls” till 7 = ”instämmer helt”. En hög intern konsistens hittas hos de fyra dimensionerna, mellan 0,83 och 0,90. Eftersom inga översättningar fanns att tillgå, översattes instrumentet från engelska till svenska i avhandlingen.

### ***2.3.2 The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)***

The Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ, är ett självrapporterat mått som utformades av ”The Work Adjustment Project” vid universitetet i Minnesota (Weiss m.fl., 1967), svensk översättning av Nystedt (1992). Den bakomliggande teorin bygger på antagandet att de individuella färdigheterna och upplevt stöd från arbetsmiljön (eng. work fit) är beroende av varandra. Den ursprungliga versionen av MSQ består av 100 items som bedömer tillfredsställelse. 20 av dessa items utgör ett ofta använt mått på arbetstillfredsställelse och kallas för den korta versionen av MSQ (Fields, 2002). Frågorna i den korta versionen av MSQ är indelade i två dimensioner, inre (eng. intrinsic) arbetstillfredsställelse och yttre (eng. extrinsic) arbetstillfredsställelse (Weiss m.fl., 1967). Spector (1997) har definierat vad de två dimensionerna av arbetstillfredsställelse syftar på. Den inre arbetstillfredsställelsen syftar på arbetstagarens upplevelser och känslor kring det utförda arbetet samt arbetsuppgifternas innebörd. Yttre arbetstillfredsställelse avser hur individen uppfattar delar utanför själva arbetet och arbetsuppgiften, till exempel lönefrågor. Item 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 och 20 hör till inre arbetstillfredsställelse och item 5, 6, 12, 13, 14, och 19 hör till yttre arbetstillfredsställelse (Weiss m.fl., 1967). Två item (item 17 och 18) visar varken på yttre eller inre arbetstillfredsställelse, utan går i stället under generell tillfredsställelse. Alla items i MSQ går under allmän tillfredsställelse. Cronbachs alfa för engelska versionen av MSQ varierar mellan 0,84 och 0,91 för inre arbetstillfredsställelse ( $\alpha = 0,86$ ), 0,77 och 0,82 för yttre arbetstillfredsställelse ( $\alpha = 0,80$ ) och 0,87 och 0,92 för generell tillfredsställelse ( $\alpha = 0,90$ ) (Weiss m.fl., 1967). Den svenska versionens interna reliabilitet för inre arbetstillfredsställelse varierar mellan 0,84 och 0,91 och för yttre arbetstillfredsställelse 0,77 och 0,82, vilket betyder att det inte finns någon nämnvärd skillnad gällande reliabilitet mellan de två versionerna (Nystedt, 1992). Frågeformuläret består av 20 items som betygsätts på en femgradig Likertskala, där 1 = ”mycket missnöjd” och 5 = ”mycket tillfredsställd” (Weiss m.fl., 1967). Ett exempel på ett påstående är: ”Att få arbeta med olika uppgifter från tid till annan”. Poängen adderas sedan för att skapa den totala poängen (maxpoäng 100), där högre poäng indikerar en högre nivå av arbetstillfredsställelse.

### ***2.3.3 Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)***

Individual Work Performance Questionnaire, IWPQ, är ett självuppskattningsformulär från Nederländerna som undersöker individuell arbetsprestation (Koopmans m.fl., 2013). Instrumentet består av tre dimensioner: uppgiftsbaserad prestation, kontextuell prestation och kontraproduktivt arbetsbeteende. Detta mätinstrument uppkom då man insåg att det inte fanns något instrument som mäter alla tre dimensioner av individuell arbetsprestation. IWPQ är ett validerat och reliabelt instrument som används av många yrkesgrupper då det gäller individuell arbetsprestation (Koopmans m.fl., 2014). En hög intern konsistens hittas hos dimensionerna: uppgiftsbaserad prestation ( $\alpha = 0,78$ ), kontextuell prestation ( $\alpha = 0,85$ ) och kontraproduktivt arbetsbeteende ( $\alpha = 0,79$ ). För att analysera den internationella validiteten översattes enkäten från holländska till engelska där Cronbachs alfa visades vara mellan 0,70 och 0,89 (Koopmans m.fl., 2015). I denna avhandling används den version av IWPQ som är översatt till svenska. Enligt Dåderman m.fl. (2019) är den svenska versionen jämförbar med originalversionen och har en hög begreppsvaliditet. Frågeformuläret innehåller 18 items. Item 1–13 hanterar dimensionerna uppgiftsbaserad prestation (exempel: ”Jag har tagit hänsyn till vilka resultat som jag förväntas uppnå i mitt arbete”) och kontextuell prestation (exempel: ”Jag har tagit på mig utmanande arbetsuppgifter, om det har funnits sådana”), där 1 = ”sällan” och 5 = ”alltid” (Koopmans m.fl., 2013). Item 14–18 hanterar dimensionen kontraproduktivt arbetsbeteende (exempel: ”Jag har fokuserat på de negativa sidorna av en arbetssituation i stället för på de positiva”), där 1 = ”sällan” och 5 = ”alltid”. Poängen räknas ut genom att ta medelvärdet för varje dimension enligt följande: uppgiftsbaserad prestation (item 1–5), kontextuell prestation (item 6–13) och kontraproduktivt arbetsbeteende (item 14–18).

### ***2.3.4 Utrecht Work Engagement Scale (UWES)***

Utrecht Work Engagement Scale, UWES, är ett av det mest använda självskattade mätinstrumentet för att bedöma arbetsengagemang och består av tre dimensioner som tillsammans utgör arbetsengagemang (Schaufeli m.fl., 2006). De tre dimensionerna är vitalitet (eng. vigor), entusiasm (eng. dedication) och försjunkenhet i arbetet (eng. absorption). Den nuvarande originalskalan består av 17 items, efter att sju items togs bort då de inte ansågs ha någon verkan på arbetsengagemang. I denna avhandling används den förkortade versionen som har tre frågor per dimension, UWES-9, eftersom Schaufeli m.fl. (2006) anser att UWES-9 är ändamålsenligt vid mätning av arbetsengagemang inom organisationer. Den förkortade versionen innehåller endast de frågor som har det högsta betavärdet inom varje dimension. Detta för att behålla instrumentets höga validitet och reliabilitet för att uppskatta

arbetsengagemang (Schaufeli & Bakker, 2004). Cronbachs alfa för UWES-9 varierar mellan 0,89 och 0,97, med medelvärdet 0,93. UWES variansanalys och UWES-9 visades överensstämma till 80 %, samtidigt som problem med variabler med dubbel påverkan (multikollinearitet) på resultatet undveks (Schaufeli m.fl., 2006). Frågeformuläret som används i denna avhandling är den svenska versionen, där skalan går från 0 = ”aldrig” till 6 = ”alltid” (Schaufeli & Bakker, 2004). Ett exempel på ett item är ”Jag känner mig stark och energisk i mitt arbete”. Poängen räknas ut genom att svaren läggs ihop och ett medelvärde räknas ut inom varje dimension. Ju högre värde på UWES-9-skalan, desto högre arbetsengagemang anses personen ha.

## 2.4 Statistiska analyser

För att analysera och bearbeta datamaterialet användes det statistiska programmet SPSS (IBM SPSS Statistics, 29). En faktoranalys utfördes för att godta enfaktormodeller för samtliga mätinstrument samtidigt som mätinstrumentens validitet testades. För att undersöka reliabiliteten i studien utfördes en analys av Cronbachs alfa. Sambandet mellan variablerna i studien undersöktes med hjälp av Pearsons korrelationsanalys för att se hur stark korrelation det finns mellan sambandet, samt om det är positivt eller negativt. Vidare utfördes linjära regressionsanalyser och en medieringsanalys för att undersöka de direkta och indirekta effekterna mellan emotionell intelligens och arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang. För att jämföra de sociodemografiska skillnaderna har variansanalys (ANOVA) och post hoc test utförts.

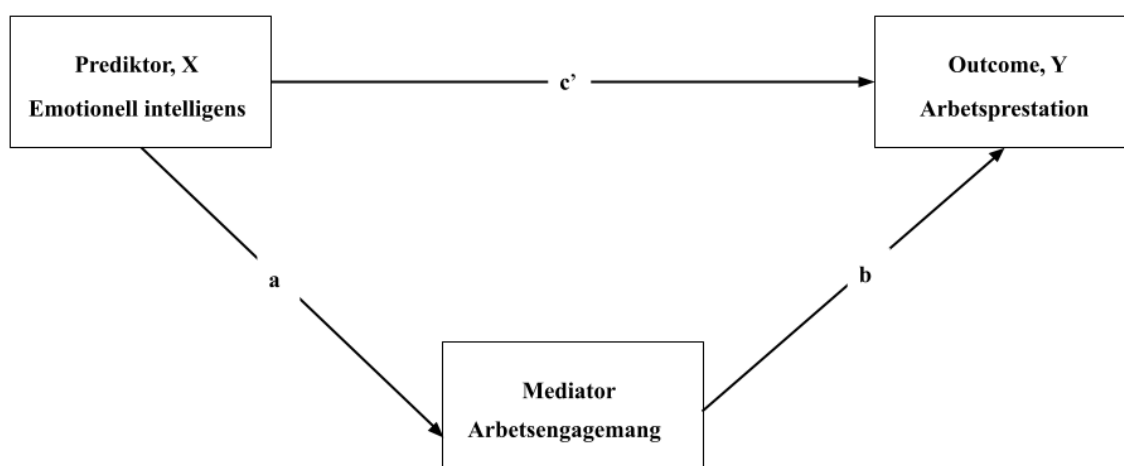
Om alla korrelationssamband är signifikanta kan man gå vidare med en regressionsanalysserie. *Mediering* innebär att förklara sambandet mellan två variabler via sambandet till en tredje variabel (Field, 2018). Med denna metod kan man se om variabeln arbetsengagemang och variabeln arbetstillfredsställelse kan mediera effekten av emotionell intelligens på arbetsprestation. För att få ut den direkta sambandseffekten mellan emotionell intelligens (X) och arbetsprestation (Y) gjordes en regressionsanalys. Nästa steg i medieringsanalysen är att göra en bivariat regressionsanalys med emotionell intelligens som oberoende variabel och arbetsengagemang som beroende variabel, samt en annan regressionsanalys med emotionell intelligens som oberoende variabel och arbetstillfredsställelse som beroende variabel. Multipla regressionsanalyser med arbetsprestation som beroende variabel och emotionell intelligens och arbetsengagemang som oberoende variabler samt arbetsprestation som beroende variabel och emotionell intelligens och

arbetstillfredsställelse som oberoende variabler gjordes för att vidare undersöka medieringen. Mediering förekommer då den direkta effekten mellan X och Y sjunker vid införande av en mediator (Field, 2018), i denna avhandling arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse. *Full mediering* inträffar då den oberoende variabeln inte längre påverkar den beroende variabeln då medieringsvariabeln har kontrollerats. *Partiell mediering* inträffar då påverkan av den oberoende variabeln på den beroende variabeln har minskats efter att medieringsvariabeln har kontrollerats.

Den indirekta effekten behöver räknas ut med Sobels test för att bättre kunna tolka medieringen och för att kunna avgöra den indirekta effektens signifikans (Field, 2018). Den direkta effekten fås via att multiplicera den standardiserade betaeffekten för a med den standardiserade betaeffekten för b. Enligt de stegvisa analyserna (tabell 3) framkom att arbetsengagemang som mediator hade en indirekt effekt mellan emotionell intelligens och arbetsprestation, och den togs med i vidare analys. Däremot framkom att arbetstillfredsställelse som mediator inte hade någon indirekt effekt på emotionell intelligens och arbetsprestation, och den uteslöts därför från vidare analys. Medieringsmodellen kan ses i figur 4.

#### Figur 4

En grafisk representation av medieringsmodellen.



För att kunna utföra Sobels test bör även den ostandardiserade indirekta effekten beräknas, vilket fås genom att multiplicera den ostandardiserade betaeffekten hos a med den ostandardiserade betaeffekten hos b. Via Sobels test undersöks den indirekta effektens signifikans (Field, 2018). Sobels test beräknas med hjälp av den ostandardiserade indirekta

effekten samt koefficienternas standardfel ( $s_a$  och  $s_b$ ). Den indirekta effektens signifikans ( $z$ ) räknas ut med formeln  $z = ab/\sqrt{(b^2s_a^2+a^2s_b^2)}$ .

## 2.5 Validitet och reliabilitet

Inom kvantitativ forskning används främst begreppen validitet och reliabilitet (Trost, 2012). Nedan definieras dessa begrepp och hur de beaktas i denna avhandling.

### 2.5.1 Validitet

*Validitet*, eller giltighet, avser hur väl frågan eller instrumentet mäter det som ska mätas (Trost, 2012). Därför bör varje fråga vara väl genomtänkt. Vid undersökningar som berör människor handlar det oftast om kunskap, upplevelser, inställningar eller liknande (Patel & Davidson, 2011). Dessa är abstrakta fenomen, vilka inte är påtagliga i samma avseende som till exempel längd eller vikt och kan därför inte tas fram och iakttas för att identifieras.

De mest använda aspekterna av validitet inom kvantitativa studier är kriterievaliditet, innehållsvaliditet och begreppsvaliditet (Ejlertsson, 2019). *Kriterievaliditet*, eller empirisk validitet, berättar i vilken grad en testvariabel korrelerar med ett specifikt kriterium. Dock är det ofta omöjligt att mäta kriterievaliditet, eftersom det kan vara svårt att sätta ett specifikt kriterium. *Innehållsvaliditet* omfattar två begrepp, content validity och face validity. *Content validity* innebär hur väl ett instrument täcker alla relevanta delar av området det syftar till att mäta och *face validity* innebär hur lämpligt innehållet i mätinstrumentet är i enlighet med dess syfte. *Begreppsvaliditet* anses vara det mest komplicerade alternativet vid kvantitativa studier (Ejlertsson, 2019). God kunskap om de teorier som studiens frågor ska integreras i behövs för att nå en hög begreppsvaliditet. Validiteten i denna studie kan ses som god eftersom alla fyra mätinstrument är gjorda av specialister inom varje område, vilket innebär att de är väl utforskade, samtidigt som de har använts i liknande studier. Begreppsvaliditeten beaktas genom att vara väl insatt i tematiken och den tidigare forskningen kring avhandlingens tema.

Det går även att testa validiteten hos ett mätinstrument genom att utföra en faktoranalys (Knekta m.fl., 2019). Faktoranalys är en statistisk metod som analyserar samvariationen mellan en uppsättning variabler, genom att hitta bakomliggande faktorer. Eftersom de mätinstrument som används i denna avhandling har i tidigare forskning operationaliserats genom både enfaktormodeller och flerfaktormodeller, undersöker jag om en enfaktormodell beskriver datamaterialet väl för samtliga mätinstrument.

Till en början analyserades datamaterialet för att se om det var lämpligt att utföra en faktoranalys, det vill säga dess KMO-värde ( $>0,6$ ) och signifikans för Bartletts test ( $p < 0,05$ ) (Field, 2018). KMO-värdet var 0,82 för emotionell intelligens, 0,89 för arbetsengagemang, 0,72 för arbetsprestation och slutligen 0,85 för arbetstillfredsställelse. Bartletts test var signifikant ( $p = 0,001$ ) för samtliga variabler. Field (2018) menar att faktorladdningens värde är betydande då den överstiger 0,4, men att ett värde på 0,3 även är acceptabelt. Från tabell 2 kan man utläsa att de flesta värden överstiger 0,3, vilket gör att jag kan godta enfaktormodeller för samtliga mätinstrument.

**Tabell 2**

*Factor Matrix för enfaktormodell för samtliga mätinstrument.*

Emotionell intelligens	Faktorladdning
	1
Jag förstår för det mesta varför jag känner vissa känslor.	0,68
Jag har en god förståelse för mina egna känslor	0,83
Jag förstår verkligen vad jag känner.	0,75
Jag vet alltid om jag är glad eller inte	0,58
Jag känner alltid igen mina vänners känslor utifrån deras beteende.	0,51
Jag är bra på att observera andras känslor.	0,59
Jag är lyhörd till andras känslor	0,40
Jag har god förståelse för känslorna hos personer runt omkring mig.	0,52
Jag sätter alltid upp mål för mig själv och gör sedan mitt bästa för att uppnå dem.	0,51
Jag intalar alltid till mig själv att jag är en kompetent person.	0,60
Jag är en självmotiverande person.	0,70
Jag uppmuntrar mig själv att alltid göra mitt bästa.	0,72
Jag kan kontrollera mitt humör så att jag kan hantera svårigheter rationellt.	0,62
Jag är ganska kapabel att kontrollera mina egna känslor.	0,62
Jag kan alltid lugna ner mig snabbt när jag är väldigt arg.	0,69
Jag har bra kontroll över mina egna känslor.	0,76
Arbetsengagemang	Faktorladdning
	1
Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete.	0,87
Jag känner mig stark och energisk i mitt arbete.	0,88
Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete.	0,86
Mitt arbete är inspirerande.	0,85
När jag vaknar på morgonen ser jag fram emot att gå till arbetet.	0,81
Jag känner mig nöjd när jag får fördjupa mig i mitt arbete.	0,76
Jag är stolt över mitt arbete.	0,74
Jag är starkt engagerad i mitt arbete.	0,73
När jag arbetar går jag helt upp i det jag gör.	0,54
Arbetsprestation	Faktorladdning
	1
Jag har lyckats planera mitt arbete så att det har blivit klart i tid.	0,68
Jag har tagit hänsyn till vilka resultat som jag förväntas uppnå i mitt arbete.	0,72
Jag har kunnat skilja mellan viktiga och mindre viktiga saker.	0,59
Jag har kunnat utföra mitt arbete väl med så lite tid och ansträngning som möjligt.	0,59
Jag har planerat mitt arbete på bästa möjliga sätt.	0,53
Jag har självmant börjat med en ny uppgift när jag varit klar med den förra.	0,48

Jag har tagit på mig utmanande arbetsuppgifter, om det har funnits sådana.	0,69
Jag har strävat efter att upprätthålla mina yrkeskunskaper.	0,57
Jag har strävat efter att hålla mina färdigheter i yrket uppdaterade.	0,54
Jag har hittat kreativa lösningar på nya problem.	0,69
Jag har tagit på mig extra ansvarsområden.	0,73
Jag har fortsatt sökt nya utmaningar i arbetet.	0,63
Jag har bidragit aktivt vid beslut eller möten som gäller arbetet.	0,43
Jag har klagat över oviktiga saker på arbetsplatsen.	-0,37
Jag har förstorat problem på arbetsplatsen	-0,30
Jag har fokuserat på de negativa sidorna av en arbetssituation i stället för på de positiva.	-0,39
Jag har talat med kollegor om de negativa sidorna av arbetet.	-0,37
Jag har talat med personer utanför organisationen om de negativa sidorna av arbetet.	-0,15

Arbetstillfredsställelse	Faktorladdning
	1
Möjligheten att vara sysselsatt hela tiden.	0,41
Möjligheten att få arbeta självständigt.	0,46
Möjligheten att få arbeta med varierande arbetsuppgifter.	0,55
Möjligheten att bli betraktad med respekt i arbetsgemenskapen.	0,86
Det sätt chefen behandlar sina medarbetare.	0,75
Min närmaste chefs förmåga att fatta beslut.	0,71
Möjligheten att göra saker som överensstämmer med mitt samvete.	0,65
Möjligheten till fast och långvarig anställning.	0,39
Möjligheten att göra en insats för andra människor.	0,63
Möjligheten att säga åt andra människor vad som ska göras.	0,54
Möjligheten att göra saker där min kompetens tas tillvara.	0,71
Det sätt företagets interna policy tillämpas i praktiken.	0,68
Min lön sett i förhållande till min arbetsinsats	0,54
Möjligheten till befordran på denna arbetsplats.	0,57
Friheten att använda mitt eget omdöme.	0,73
Möjligheten att försöka med egna arbetsmetoder för att utföra arbetet.	0,60
Arbetsvillkoren.	0,77
Det sätt som mina arbetskamrater kommer överens med varandra.	0,33
Den uppskattning jag får när jag gör ett bra arbete.	0,79
Den känslan av att utföra en prestation jag får i arbetet.	0,82

### 2.5.2 Reliabilitet

*Reliabilitet*, eller tillförlitlighet, avser hur pålitlig en undersökning är, det vill säga att frågorna ska vara ställda på samma sätt, att situationen ska vara likadan för alla och att undersökningen inte är utsatt för exempelvis slumpinflytelser (Trost, 2012). Vidare ska en upprepad mätning resultera i samma resultat. Det går att särskilja fyra komponenter inom begreppet reliabilitet. Dessa är kongruens, precision, objektivitet och konstans. *Kongruens* avser likheten mellan frågorna som avses mäta samma sak. *Precision* syftar på intervjuarens sätt att registrera svar, *objektivitet* omfattar olika intervjuares sätt att registrera svaren och inte sväva utanför ämnet, medan *konstans* framhäver tidsaspekten och ger en förutsättning för att fenomenet inte ändrar sig. Vid kvantitativ forskning är man i de flesta fall inte intresserad av snabba förändringar, utan långsiktiga förändringar (Trost, 2012). Därför är konstansen mer aktuell inom kvantitativa studier än kvalitativa intervjuer, då tidpunkten när respondenterna svarar på frågorna inte spelar



någon roll vid enkätundersökningar. Av dessa komponenter är det kongruens som är den mest relevanta komponenten vid enkätundersökningar.

En metod för att räkna ut reliabiliteten är intern konsistens, vilket används vid variabler som gemensamt mäter ett visst förhållande (Ejlertsson, 2019). Detta görs genom att skapa ett index av flera frågor. Att skapa ett index för varje mätinstrument möjliggör att denna metod kan användas för att kontrollera och mäta ett visst förhållande. Vidare bör man analysera om de ingående frågorna i indexet är korrelerade till varandra, det vill säga värdet på den interna konsistensen (Ejlertsson, 2019). Detta görs genom att beräkna Cronbachs alfa, som mäter hur liknande variablerna för varje index är. Värdet på Cronbachs alfa kan vara högst 1 och lägst 0, som tyder på ingen samvariation. Litteraturen anger att ett värde på Cronbachs alfa över 0,70 kan ses som en acceptabel intern konsistens (Ejlertsson, 2019). Vidare poängterade Tavakol och Dennick (2011) att värden upp till 0,95 ännu är acceptabla, men ett värde över 0,90 kan bero på att det finns överflödiga variabler och att variablerna mäter samma fråga. Då en summavariabel för varje mätinstrument skapades, visar Cronbachs alfa för emotionell intelligens 0,89, för arbetstillfredsställelse 0,92 och för arbetsengagemang 0,92, vilket innebär att dessa har en hög reliabilitet. Cronbachs alfa för arbetsprestation är 0,75, vilket är något lägre men ändå ett acceptabelt värde för reliabilitet.

## 2.6 Etiska aspekter

Inom forskning bör man ta i beaktande forskningsetiska frågor gällande personer som ska medverka i undersökningen, då känslig information om dem tillhandahålls (Patel & Davidson, 2011). Oavsett om forskaren hämtar eller respondenterna själva lämnar informationen, måste man värna om integriteten hos de enskilda respondenterna. Alla uppgifter som erhålls bör även behandlas konfidentiellt, vilket innebär att inte lämna uppgifter till utomstående och att det inte finns någon möjlighet att identifiera någon av respondenterna då resultatet presenteras. Respondenterna bör även informeras om undersökningens syfte och innebörden av att medverka (Patel & Davidson, 2011). Därtill behöver det också tydliggöras att medverkan är frivillig och att uppgifterna endast kommer användas för just denna studie. Då respondenterna i undersökningen ingår i någon verksamhet behöver man även ha tillstånd att utföra undersökningen.

Inom humanforskning och etikprövning inom humanvetenskaperna har Forskningsetiska delegationen (TENK) utformat etiska principer som ska följas i Finland (TENK, 2019). De allmänna etiska principerna för alla forskare är att respektera

respondenternas människovärde och självbestämmande rätt, att respektera det materiella och immateriella kulturarvet samt att kontrollera att genomförandet av forskningen inte medför betydande risker eller skador för respondenten eller samhället. Vidare ska all vetenskaplig forskning följa en god vetenskaplig praxis (TENK, 2019). De som deltar ska ha rätt att delta frivilligt, vägra delta och avbryta sitt deltagande när de vill. De ska också få information om forskningens mål, hur den är uppbyggd och vad det innebär att medverka. Personuppgifterna ska behandlas systematiskt, ansvarsfullt och lagenligt.

Denna undersökning tar i beaktande alla forskningsetiska frågor och principer. Tillstånd att utföra undersökningen har erhållits genom att vara i kontakt med företaget. Alla deltagare har på förhand blivit informerade om undersökningen och dess syfte samt blivit upplysta om när den kommer ske. Eftersom undersökningen gjordes via en digital enkät var deltagandet i undersökningen frivilligt. Därtill besvarades enkäten anonymt och alla enkätsvar behandlades konfidentiellt. En fråga som rör företaget och dess bolag har uteslutits från bilaga 1 för att skydda respondenternas identitet.

### 3 Resultat

Nedan presenteras deskriptiv statistik och korrelationer hos de skalor som användes i studien. Vidare presenteras analyser och figurer som ger svar på syftet och de ställda forskningsfrågorna.

#### 3.1 Deskriptiv statistik och korrelationer

I detta kapitel beskrivs medeltalet och standardavvikelsen för de skalor som användes i denna avhandling, det vill säga emotionell intelligens, arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang (se tabell 3). Skalorna hade varierande svarsalternativ gällande hur väl påståendet stämde överens med respondenternas uppfattning (se kapitel 2.3). Vidare presenteras även korrelationerna.

**Tabell 3**

*Deskriptiv statistik och korrelationer.*

Variabel	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. EQ	5,32	0,78	—								
2. AT	3,82	0,58	0,33*	—							
3. AP	3,45	0,40	0,41*	0,23*	—						
4. AE	4,28	0,86	0,38***	0,70***	0,36**	—					
5. Kön			-0,03	-0,08	-0,09	-0,19	—				
6. Ålder			0,21	0,35**	-0,04	0,29*	-0,28*	—			
7. Grupp			0,10	0,11	0,12	0,25*	-0,45***	0,28*	—		
8. Bolag			-0,02	-0,03	0,17	0,04	0,34**	-0,19	-0,22	—	
9. Arbetsår			-0,04	0,02	-0,13	0,12	-0,20	-0,42***	0,09	-0,11	—

*Kommentar:* \*\*\*  $p < 0,001$ . \*\*  $p < 0,01$ . \*  $p < 0,05$ .

M = medelvärdet, SD = standardavvikelse, EQ = emotionell intelligens, AT = arbetstillfredsställelse, AP = arbetsprestation, AE = arbetsengagemang

Den deskriptiva statistiken visar att medeltalet för emotionell intelligens är 5,32 och standardavvikelsen 0,78, vilket tyder på en relativt hög emotionell intelligens hos de flesta av respondenterna. Medelvärdet för arbetstillfredsställelse är 3,82, med standardavvikelsen 0,58, och för arbetsprestation 3,45, med standardavvikelsen 0,40. Detta indikerar att respondenterna bedömer sin arbetstillfredsställelse och arbetsprestation som medelmåttig. Uppskattningen av arbetsengagemanget hos respondenterna är också medelmåttig, men med en större spridning hos respondenterna (SD = 0,86).

Ur tabell 3 kan man utläsa alla korrelationer mellan de variabler som undersöks i avhandlingen, varav några är signifikanta. Emotionell intelligens har en svag positiv korrelation med arbetstillfredsställelse ( $r = 0,33$ ) och arbetsengagemang ( $r = 0,38$ ), och en moderat positiv korrelation till arbetsprestation ( $r = 0,41$ ). Korrelationen mellan arbetstillfredsställelse och arbetsprestation är svagt positiv ( $r = 0,23$ ), och mellan arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang ( $r = 0,70$ ) starkt positiv. Arbetsprestation har en svag positiv korrelation med arbetsengagemang ( $r = 0,36$ ). Därtill har arbetstillfredsställelse och ålder en svag positiv korrelation ( $r = 0,35$ ) och arbetsengagemang har både en svag positiv korrelation till ålder ( $r = 0,29$ ) och till personalgrupp ( $r = 0,25$ ). Vidare kan också ses att kön har en svag negativ korrelation till ålder ( $r = -0,28$ ) och en medelstark negativ korrelation till både personalgrupp ( $r = -0,45$ ) och svag negativ till bolag ( $r = 0,34$ ) samt att ålder har en svag positiv korrelation till både personalgrupp ( $r = 0,28$ ) och moderat negativ korrelation till antal arbetsår ( $r = -0,42$ ).

### 3.2 Sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsrelaterade faktorer

Sambandet mellan emotionell intelligens och arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang undersöktes utöver korrelationsanalysen genom regressionsanalyser, samt via en medieringsanalys i och med att alla korrelations samband mellan mätinstrumenten var signifikanta. Detta för att undersöka de indirekta effekterna mellan emotionell intelligens och arbetsprestation. I tabell 4 ges en översikt av de direkta och indirekta effekterna för alla variabler, samt det observerade t-värdet och deras signifikans ( $p$ ).

**Tabell 4**

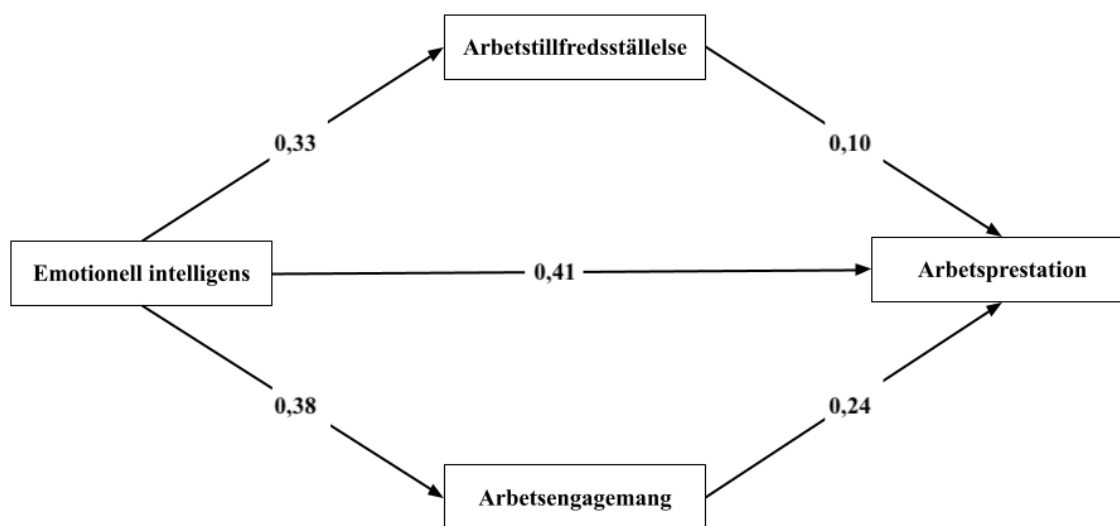
*Resultat av linjära regressionsanalyser.*

	Ostandardiserad		Standardiserad		$t$	$p$
	koefficient	$SD$	koefficient	$\beta$		
	$B$					
Emotionell intelligens	0,21	0,05	0,41		3,93	<0,001
<i>Kommentar: beroende variabel arbetsprestation, <math>R^2 = 0,17</math></i>						
Emotionell intelligens	0,21	0,05	0,32		2,90	0,005
Arbetsengagemang	0,11	0,05	0,24		2,19	0,032
<i>Kommentar: beroende variabel: arbetsprestation, <math>R^2 = 0,22</math></i>						
Emotionell intelligens	0,42	0,12	0,38		3,58	<0,001
<i>Kommentar: beroende variabel: arbetsengagemang, <math>R^2 = 0,14</math></i>						
Emotionell intelligens	0,19	0,06	0,38		3,41	0,001
Arbetstillfredsställelse	0,07	0,08	0,10		,91	0,364
<i>Kommentar: beroende variabel: arbetsprestation, <math>R^2 = 0,18</math></i>						
Emotionell intelligens	0,24	0,08	0,33		3,07	0,003
<i>Kommentar: beroende variabel: arbetstillfredsställelse, <math>R^2 = 0,11</math></i>						

Utifrån tabell 4 kan man utläsa de direkta effekterna mellan emotionell intelligens och de arbetsrelaterade faktorerna. Den direkta effekten på emotionell intelligens; och arbetsprestation är  $\beta = 0,41$  ( $p = <0,001$ ); och arbetstillfredsställelse är  $\beta = 0,33$  ( $p = 0,003$ ); och arbetsengagemang är  $\beta = 0,38$  ( $p = <0,001$ ). Den direkta effekten på arbetstillfredsställelse och arbetsprestation är  $\beta = 0,10$  ( $p = 0,364$ ) och på arbetsengagemang och arbetsprestation  $\beta = 0,24$  ( $p = 0,032$ ). R Square ( $R^2$ ) värdet för medieringsanalysen med arbetsengagemang som mediator är 0,22, vilket innebär att förklaringsgraden är 22 %, och med arbetstillfredsställelse som mediator är 0,18 (18 %). I figur 5 illustreras alla direkta effekter mellan variablerna.

### Figur 5

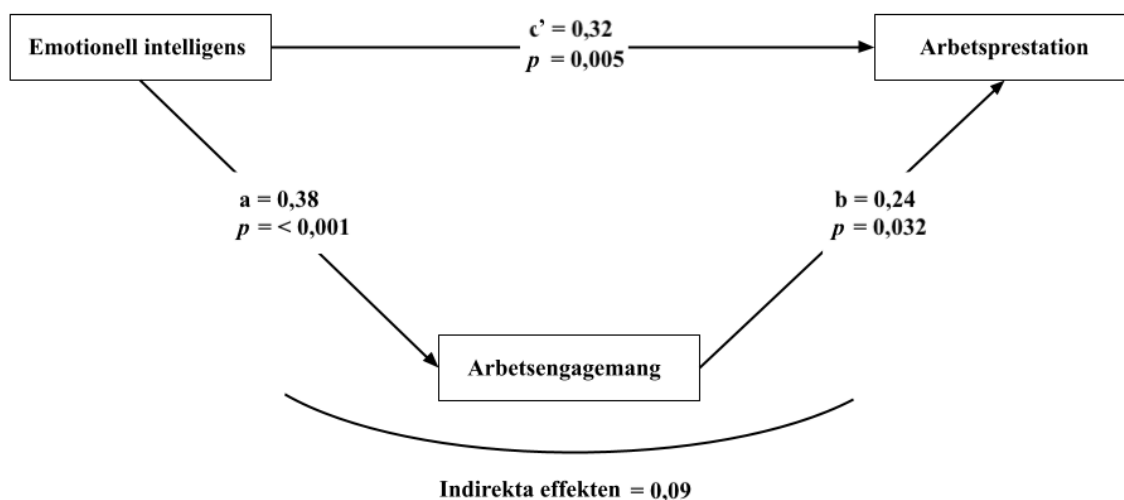
*Regressionsmodell enligt den teoretiska modellen.*



Figur 6 är en medieringsmodell som illustrerar variablernas standardiserade regressionskoefficienter och deras signifikans. Figuren visar att den standardiserade regressionskoefficienten mellan emotionell intelligens och arbetsprestation är fortfarande signifikant då man tar med effekten av arbetsengagemang ( $\beta = 0,32$ ,  $p = 0,005$ ). Regressionskoefficienterna mellan emotionell intelligens och arbetsengagemang samt arbetsengagemang och arbetsprestationer är också signifikanta. Efter kontroll av medieringsvariabeln kan man se att det är frågan om partiell mediering. Den standardiserade indirekta effekten är  $0,38 \times 0,24 = 0,09$ . För att räkna ut den indirekta effektens signifikans används de icke standardiserade värdena i Sobels test,  $z = 0,42 \times 0,11 / \sqrt{(0,11^2 \times 0,12^2 + 0,42 \times 0,05^2)}$ . Resultatet ger ett värde på  $z = 1,88$ , vilket betyder att den indirekta effekten är signifikant med 90 % säkerhet ( $p < 0,1$ )

Figur 6

Resultat från medieringsanalysen.



### 3.4 Sociodemografiska skillnader inom respektive variabel

För att undersöka eventuella sociodemografiska skillnader gjordes envägs variansanalyser. Analyserna av könsskillnaderna; och emotionell intelligens ( $F(1,77) = [0,080]$ ,  $p = 0,777$ ,  $\eta^2 = 0,001$ ); och arbetstillfredsställelse ( $F(1,77) = [0,531]$ ,  $p = 0,468$ ,  $\eta^2 = 0,007$ ); ( $F(1,77) = [0,682]$ ,  $p = 0,441$ ,  $\eta^2 = 0,009$ ); och arbetsengagemang ( $F(1,77) = [2,996]$ ,  $p = 0,087$ ,  $\eta^2 = 0,037$ ) gav inga signifikanta resultat. Från tabell 5 kan man utläsa att männen uppskattar sin emotionella intelligens, arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang något högre än kvinnorna.

Analyserna av åldersgrupperna gav tre signifikanta resultat. Det fanns signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna gällande emotionell intelligens ( $F(2,72) = [4,252]$ ,  $p = 0,018$ ,  $\eta^2 = 0,106$ ), arbetstillfredsställelse ( $F(2,72) = [5,028]$ ,  $p = 0,009$ ,  $\eta^2 = 0,123$ ) och arbetsengagemang ( $F(2,72) = [3,445]$ ,  $p = 0,037$ ,  $\eta^2 = 0,087$ ). Åldersgrupperna och arbetsprestation visar ingen signifikant skillnad ( $F(2,72) = [131]$ ,  $p = 0,878$ ,  $\eta^2 = 0,004$ ). Vidare visar resultaten att ju äldre respondenten är, desto högre uppskattar den sin nivå av arbetsprestation. Ända avvikande resultatet var för åldersgruppen 36–50 med avseende på emotionell intelligens ( $M = 5,08$ ) och arbetsprestation ( $M = 3,44$ ). Resultatet från post-hoc testet visar att medelvärdet för emotionell intelligens skilde sig signifikant mellan åldersgrupperna 36–50 och 51–65 ( $p = 0,013$ , 95 % KI =  $[-1,037, -1,000]$ ) och för arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang mellan åldersgrupperna 20–35 och 51–65 (AT:  $p = 0,007$ , 95 % KI =  $[-0,950, -0,126]$ , AE:  $p = 0,040$ , 95 % KI =  $[-1,31, -0,025]$ ).

Däremot fanns det en signifikant skillnad mellan gruppen bestående av högre tjänstemän och ledning samt gruppen bestående av tjänstemän beträffande arbetsengagemang ( $F(1,77) = [4,949]$ ,  $p = 0,029$ ,  $\eta^2 = 0,060$ ). Vidare visar resultaten ingen signifikant skillnad gällande emotionell intelligens ( $F(1,77) = [0,773]$ ,  $p = 0,382$ ,  $\eta^2 = 0,010$ ), arbetstillfredsställelse ( $F(1,77) = [1,020]$ ,  $p = 0,316$ ,  $\eta^2 = 0,013$ ) eller arbetsprestation ( $F(1,77) = [1,162]$ ,  $p = 0,284$ ,  $\eta^2 = 0,015$ ). Utifrån tabellen kan man utläsa att högre tjänstemän och ledning ( $M = 4,57$ ) uppskattar sitt arbetsengagemang betydligt högre än tjänstemän ( $M = 4,12$ ). Vidare kan man även se att högre tjänstemän och ledning uppskattar sin emotionella intelligens, arbetstillfredsställelse och arbetsprestation något högre än tjänstemän.

Gällande antal år på arbetsplatsen fanns det inga signifikanta skillnader beträffande emotionell intelligens ( $F(2,76) = [0,074]$ ,  $p = 0,92$ ,  $\eta^2 = 0,002$ ), arbetstillfredsställelse ( $F(2,76) = [0,092]$ ,  $p = 0,913$ ,  $\eta^2 = 0,002$ ), arbetsprestation ( $F(2,76) = [1,012]$ ,  $p = 0,368$ ,  $\eta^2 = 0,026$ ) eller arbetsengagemang ( $F(2,76) = [0,700]$ ,  $p = 0,500$ ,  $\eta^2 = 0,018$ ). Ur tabell 5 kan man utläsa att den uppskattade nivån av emotionell intelligens och arbetsprestation sjunker med åren, medan nivån av arbetsengagemang ökar med åren. Arbetstillfredsställelsen hålls på en relativ stadig nivå.

**Tabell 5**

*Sociodemografiska skillnader inom respektive variabel (N = 79).*

Respondenternas egenskaper	EQ		AT		AP		AE		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
<b>Kön</b>									
Kvinna (n = 33)	5,30	0,82	3,76	0,60	3,40	0,37	4,10	0,83	
Man (n = 46)	5,34	0,75	3,86	0,58	3,48	0,41	4,40	0,86	
<b>Ålder</b>									
20–35 (n = 16)	5,29	0,65	3,53	0,58	3,50	0,26	3,94	0,95	
36–50 (n = 32)	5,08	0,87	3,80	0,54	3,44	0,46	4,19	0,85	
51–65 (n = 27)	5,65	0,63	4,06	0,52	3,45	0,36	4,60	0,80	
<b>Personalgrupp</b>									
Tjänstemän (n = 52)	5,27	0,85	3,77	0,58	3,41	0,39	4,12	0,83	
Högre tjänstemän/ ledning (n = 27)	5,43	0,61	3,90	0,58	3,51	0,41	4,57	0,86	
<b>Antal arbetsår</b>									
>1–4 (n = 33)	5,36	0,61	3,82	0,61	3,48	0,38	4,20	0,91	
5–9 (n = 21)	5,33	0,85	3,77	0,55	3,50	0,39	4,21	0,88	
10+ (n = 25)	5,28	0,91	3,85	0,60	3,35	0,43	4,45	0,77	

*Kommentar:* M = medelvärdet, SD = standardavvikelse, EQ = emotionell intelligens, AT = arbetstillfredsställelse, AP = arbetsprestation, AE = arbetsengagemang

## 4 Diskussion

Detta diskussionskapitel består av fyra delar. Först kommer en resultatdiskussion där de centrala resultaten för avhandlingens forskningsfrågor redovisas, vilka även jämförs med tidigare forskning. Därefter följer en metoddiskussion, som diskuterar datamaterialets, samplets och forskningsmetodens styrkor och svagheter. Till slut ges förslag till fortsatt forskning och råd till arbetsfältet, samt en konklusion som lyfter fram de centrala resultaten från avhandlingen som helhet.

### 4.1 Resultatdiskussion

Det primära syftet med denna avhandling är att undersöka sambandet mellan emotionell intelligens och arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang. Det sekundära syftet är att utöka den befintliga litteraturen genom att analysera den potentiella medierande effekten av arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang på effekten mellan emotionell intelligens och arbetsprestation. Vidare undersöks även sociodemografiska skillnader, såsom kön, ålder, personalgrupp och antal arbetsår.

De centrala resultaten från studien är att det finns ett samband mellan emotionell intelligens och de arbetsrelaterade faktorerna. Vidare visade resultaten på att arbetsengagemang har en medierande effekt på sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsprestation. Sociodemografiska skillnader hittades i viss mån inom respektive variabel. Nedan sammanfattas och diskuteras resultaten i sin helhet.

#### *4.1.1 Sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsrelaterade faktorer*

Denna undersökning visar ett betydande samspel mellan emotionell intelligens när det gäller att förbättra arbetstagares attityder såsom arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och arbetsprestation. För det första visar resultaten att emotionell intelligens har ett positivt samband med respektive variabel av de arbetsrelaterade faktorerna. Detta resultat stöder tidigare forskning att emotionell intelligens utövar ett positivt inflytande på prestation och den sociala miljön, vilket i sin tur attraherar funktionella arbetsrelaterade resultat (Sy m.fl., 2006; Kafetsios & Loumakou, 2007; O'Boyle, 2011; Nader Anari, 2012; Platsidou & Salman, 2012; Shrestha & Baniya, 2016; Naz m.fl., 2019; Rafiq m.fl., 2019).

Resultatet beror dels på att arbetstagare med en hög nivå av emotionell intelligens är bättre på att identifiera sina känslor och hantera stress, och är därmed mera motståndskraftiga (Sy m.fl., 2006; Naz m.fl., 2019). Studien av Platsidou och Salman (2012) belyste även att



arbetskrav är en betydande faktor för stress, vilket leder till att arbetstillfredsställelsen sjunker. Enligt självbestämmande teorin ökar känslan av att känna sig kontrollerad av tvång och krav, vilket minimerar drivkraften (Deci m.fl., 2017). Dessutom kan arbetstagare med högt EQ bättre bedöma och hantera känslor hos sig själv och andra, vilket främjar positiva interaktioner och är av stor betydelse i gruppmiljöer (Sy m.fl., 2006). Sociala interaktioner förstärker den professionella och personliga prestationen, samtidigt som de kompenserar de känslor av stress som upplevs i arbetslivet (Platsidou & Salman, 2012; Naz m.fl., 2019). Arbetstagare kan både använda positiva och negativa känslor till sin fördel för att förbättra sin tillfredsställelse, sin prestation och sitt engagemang, där positiva känslor hjälper till att slutföra uppgifter och negativa känslor försämrar förmågan att hållas fokuserad (Sy, m.fl., 2006; Nader Anari, 2012; Naz m.fl., 2019).

Shrestha och Baniya (2016) lyfte fram att arbetsengagemanget ökar då människan är intresserad av sina arbetsuppgifter och samtidigt uppfattar prestation som en central aspekt för den egna självkänslan och självuppfattningen. Utöver dessa rationella motiv spelar även känslor en viktig roll. Även detta resultat kan förklaras utgåendes från självbestämmande teorin som beskriver att eget intresse för arbetet och självbestämmanderegleringen stärker motivationen (Deci m.fl., 2017).

För det andra visar resultaten i denna undersökning att det finns en medierande effekt av arbetsengagemang på effekten mellan emotionell intelligens och arbetsprestation. Arbetstillfredsställelse som medieringsvariabel visade ingen effekt, vilken tidigare forskning kan både intyga (Locke, 1976; Van den Berghe, 2011) och bestrida (Judge m.fl., 2001; Sy m.fl., 2006). Orsaken till detta resultat kan bero på samplets storlek i denna studie, vilken kan reducera effekten av arbetstillfredsställelse. Regressionsanalysen indikerar att arbetsengagemang har en indirekt påverkan på den direkta effekten mellan emotionell intelligens och arbetsprestation. En möjlig förklaringsmodell för detta kan hittas inom självbestämmande teorin. Eftersom arbetsengagemang beskrivs som ett tillfredsställande och motiverande arbetsrelaterat tillstånd (Schaufeli m.fl., 2002; Bakker m.fl., 2008), faller den ganska naturligt som en mediator (se figur 2) mellan oberoende variabeln och beroende variabeln.

Engagerade personer kännetecknas av att ha mycket energi och entusiasm för sina arbetsuppgifter, samtidigt som begreppet kan förklaras som arbetstagarens motivation att arbeta mot krävande mål (Bakker m.fl., 2008). Självbestämmande teorin utgår från tre viktiga basbehov: självbestämmande, kompetens och gemenskap (Deci m.fl., 2017). Självbestämmande betonar känslan av att vara sammankopplad till organisationen och

kompetensen stärks av utmanande uppgifter. Enligt modellen för självbestämmande teori (figur 2) kan arbetsengagemang förklaras som grundläggande psykologiska behov och motivation, vilka är de mest betydande aspekterna inom medieringsvariablerna för att nå prestation då de samtidigt går under inre motivation.

#### ***4.1.2 Sociodemografiska skillnader inom respektive variabel***

Denna undersökning visar tydligt på att män uppskattar sin nivå av emotionell intelligens, arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och arbetsengagemang högre än kvinnor. Tidigare forskning beträffande emotionell intelligens visar att män har en högre nivå av EQ (Ahmad m.fl., 2009; Toor & Kang, 2018; Surekha m.fl., 2019; Baba, 2020), men flertal studier bevisar även att kvinnor har en högre nivå av EQ (Ogińska-Bulik, 2005; Cabello m.fl., 2016; Trakis m.fl., 2018; Bittinger m.fl., 2020; D'Amico & Geraci, 2022). Det samma gäller arbetstillfredsställelse (Okpara m.fl., 2005, i jämförelse med De Nobile & McCormick; 2008; Attiyah & Nasser, 2013). Undersökningens resultat är i linje med studien av Hayrol m.fl. (2010) beträffande arbetsprestation och med studien av Chaudhary och Rangnekar (2017) samt studien av Sharma och Rajput (2021) beträffande arbetsengagemang. En potentiell förklaring till detta fenomen är att män tenderar att överskatta sina nivåer medan kvinnor i sin tur underskattar sina nivåer. Detta kan delvis bekräftas av tidigare forskning av D'Amico och Geraci (2022), som fann liknande argument gällande nivå av EQ.

Resultaten från variansanalysen indikerar att alla nivåer för de undersökta variablerna stiger med åren, dock med några undantag. Beträffande emotionell intelligens kom det fram att åldersgruppen 36–50 har ett avvikande resultat. Baba (2020) har tidigare kommit fram till att nivån av EQ är lägst vid åldern 35–45 för att sedan markant öka, medan studien av Galdona m.fl. (2018) fann att nivån hålls stabil efter man nått 50 år. Vidare visar resultaten att nivån av arbetstillfredsställelse ökar i takt med åren, vilket redan konstaterades i studien av De Nobile och McCormick (2008). Det samma gäller arbetsengagemang, vilket bekräftar den tidigare forskningen (Goštautaitė & Bučiūnienė, 2015; Chaudhary & Rangnekar, 2017; Surekha m.fl., 2019; Douglas & Roberts, 2020; Meyers m.fl., 2020). Beträffande arbetsprestation visar resultaten att nivån sjunker något med åren, dock inga stora skillnader, vilket gör det svårt att säga den egentliga påverkan. Samma sak konstaterade Demirtas (2010) i sin studie, men att nivån av arbetstillfredsställelse ökar rejält efter en ålder på 40 år.

I undersökningen framkommer det att nivån på respektive variabel är högre hos personer i högre arbetsposition, det vill säga högre tjänstemän eller ledning, vilket är i linje med tidigare

forskning (Okpara m.fl., 2005; Hayrol m.fl., 2010; Chhabra & Chhabra, 2013; Chaudhary & Rangnekar, 2017; Trakis m.fl., 2018; Surekha m.fl., 2019; Sharma & Rajput, 2021).

Slutligen visar undersökningen att nivån av emotionell intelligens sjunker med antal år på arbetsplatsen, vilket redan framställdes i studien av Baba (2020). I motsats visar studien av Mazzella Ebstein m.fl. (2018) att nivån stiger i takt med antal år på arbetsplatsen. Gällande arbetstillfredsställelse indikerar resultaten att nivån hålls relativt stadig, men att personer med 5–9 års arbetserfarenhet har lägst nivå. Detta kan delvis förklaras med att arbetstagare tenderar att söka sig till nya arbetsplatser efter ett visst antal år på arbetsplatsen (Baba, 2020). Både studien av Demirtas (2010) och studien av De Nobile och McCormick (2008) noterade att det inte finns några betydande skillnader. Ett avvikande resultat hittades beträffande arbetsprestation, där nivån är som lägst hos de med 10+ antal år på arbetsplatsen. Detta resultat är inte i linje med tidigare forskning av Hayrol m.fl. (2010) och Amegayibor (2021). Däremot visar studien att nivån av arbetsengagemang har en betydande ökning i takt med antal år på arbetsplatsen, vilket Surekha m.fl. (2019) indikerade tidigare.

Den stigande nivån på variablerna gällande ålder och antal år på arbetsplatsen kan till viss del förklaras med hjälp av teorin bakom emotionell intelligens. Teorin bakom emotionell intelligens förutspår att nivån av EQ utvecklas i takt med ålder och genom livserfarenhet (Salovey & Sluyter, 1997; Mayer m.fl., 1999), vilket kan ses som en förklaring då emotionell intelligens visades ha ett betydande samband till alla arbetsrelaterade faktorer i denna studie. Flera utvecklingspsykologer har tagit fram innovationer för utvecklingen av EQ som bevisar att känslomässiga förmågor förstärks i samband med sociala sammanhang (t.ex. Denham m.fl., 2009; Eisenberg m.fl., 2010).

## 4.2 Metoddiskussion

En enkätundersökning valdes som metod för denna avhandling eftersom den ansågs vara mest lämpad för att svara på de ställda forskningsfrågorna och för att nå respondenterna. Kvantitativ undersökning ansågs som en lämplig metod då undersökningsmaterialet bestod av numeriska värden, samtidigt som den är passande för att undersöka grupper, även om respondenterna är få till antalet (Eliasson, 2022). Eftersom denna studie ser på samband mellan variabler och skillnader inom olika grupper behövs kvantifierbara data.

En fördel med enkätundersökningar är att respondenterna kan välja när hen vill fylla i frågeformuläret (Eliasson, 2022). En annan fördel är att efterarbetet inte är lika tidskrävande då svaren läggs direkt in som data för senare analys, samtidigt som de kräver mindre resurser.

Nackdelar med enkätundersökningar är att de tenderar få färre svar än intervjuundersökningar, då den direkta mänskliga kontakten saknas, samt att risken för missförstånd kan öka (Eliasson, 2022). Vidare kan påståendena vara svåra att förstå och inom kvantitativ metod kan inte respondenterna fråga forskaren eller uppdragsgivaren under undersökningens gång, eftersom hen vanligtvis inte är på plats.

Validiteten och reliabiliteten i denna studie kan ses som god. Validiteten kan anses som god då alla mätinstrument är konstruerade av experter inom respektive område. Validiteten förstärks även av de utförda faktoranalyserna (Knehta m.fl., 2019). Tidigare forskning inom tematiken har använt sig av både flerfaktormodeller; enligt en fyrfaktormodell för emotionell intelligens, en tvåfaktormodell för arbetstillfredsställelse, en enfaktormodell för arbetsengagemang och en trefaktormodell för arbetsprestation; och enfaktormodeller. Jag ville undersöka om en enfaktormodell skulle beskriva datamaterialet väl för samtliga mätinstrument. Faktoranalysen visade att de flesta påståenden gav ett värde över 0,3, vilket enligt Fields (2018) är ett acceptabelt värde. Dock utesluter enfaktormodellerna en djupare analys och resultat av varje variabel som innehåller fler dimensioner. Med flerfaktormodeller kunde man eventuellt se vilka underskalor som är mest betydande i de undersökta sambanden.

Analyserna av Cronbachs alfa gav ett värde på 0,89 för emotionell intelligens, 0,92 för arbetstillfredsställelse, 0,92 för arbetsengagemang och 0,75 för arbetsprestation. Mätinstrumenten är även välkonstruerade och har använts i tidigare studier där värdet på Cronbachs alfa också varit god (Weiss m.fl., 1967; Wong & Law, 2002; Schaufeli & Bakker, 2004; Koopmans m.fl., 2013). Dock är värdet för arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang över 0,90, vilket kan bero på att det kan finnas överflödiga variabler och att variablerna mäter samma fråga (Tavakol & Dennick, 2011). I båda mätinstrumentens påståenden kan man se att vissa frågor är väldigt likartade och därmed mäter i princip samma sak. Vidare kan också fler frågor vara svåra för respondenterna att förstå, vilket kan påverka reliabiliteten.

Alla mätinstrument i denna studie är baserade på självuppskattning, vilket kan medföra både fördelar och nackdelar. Självrapportering används för att få information om både beroende och oberoende variabler (Howard, 1994). Respondenterna uppmanas att bedöma sina personliga egenskaper (t.ex. personlighet), miljöegenskaper (t.ex. arbetsbelastning, kontroll över arbetssituationen), såväl som sina egna känslomässiga reaktioner på den miljön, samt sin psykiska och fysiska hälsa. Både teori och forskning indikerar att självuppskattade svar är resultat av psykologiska, sociologiska, språkliga, erfarenhetsmässiga och kontextuella variabler. Självuppskattning är dock en lämplig metod för att studera mänskliga egenskaper och kan ses mer betydande än andra tillvägagångssätt (Howard, 1994). Ett problem med

självuppskattning är att respondenterna kan endera överskatta eller underskatta sina svar då det är svårt att bedöma sig själv på en skala, vilket D'Amico och Geraci (2022) fann i sin studie gällande nivå av EQ.

Denna studie har relativt få respondenter och där till bara inom ett företag, vilket gör det svårt att generalisera och dra alltför långtgående slutsatser. Studierna i den tidigare forskningen har undersökt sambanden inom andra branscher, vilket i viss mån också försämrar generaliserbarheten och att dra slutsatser. Ett större urval, såsom ett större företag eller olika branscher, kunde öka generaliserbarheten och möjligheten att dra slutsatser. Vidare kunde dessa ökas med urval från olika länder. Undersökningens resultat har i sig inte några stora skillnader, men ger ett betydande resultat för den undersökta sektorn. Slutligen gav resultat av de linjära regressionerna en relativt liten del av den förklarade variansen av de beroende variablerna, vilket indikerar att det finns fler underliggande variabler än de som används i denna studie som kan påverka sambandet.

### **4.3 Förslag på fortsatt forskning**

Tidigare forskning och befintliga studier i tematiken har fokuserat på andra variabler och andra individuella resultat, i jämförelse till denna studie. Arbetsengagemang visar sig ha en medierande effekt på sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsprestation. Tidigare forskning hade även påvisat att arbetstillfredsställelse skulle ha en medierande effekt på sambandet. Eftersom förklaringsgraden är relativt låg i denna studie, indikerar resultatet på att det finns andra variabler som inte inkluderas i modellen. Framtida studier kunde därför inkludera flera variabler och individuella resultat för att få en större helhet i tematiken. Även kunde man undersöka vilka andra variabler som fungerar som mediator mellan sambandet.

Denna studie hade få respondenter och endast respondenter från ett företag, vilket försämrar reliabiliteten. För att kunna generalisera resultaten i denna studie, kunde forskning i framtiden utföra liknande undersökning med urval från olika organisationer och på så sätt få fler respondenter, samtidigt som kan se på olika sociodemografiska skillnader. Eftersom denna studie är en tvärsnittsstudie, det vill säga undersökningen utförs vid endast ett tillfälle, kunde fortsatt forskning använda sig av longitudinella studier. Därtill kunde designen i de longitudinella studierna innehålla ett aktivt moment och inkludera utbildningar eller workshops för att förbättra arbetstagarnas resultat. Detta kunde ge en intressant vinkling på hur mycket en högre nivå av emotionell intelligens förbättrar på arbetstagares tillfredsställelse, arbetsengagemang och arbetsprestation.

#### **4.4 Råd till fältet**

Emotionell intelligens kan ses som en betydande faktor i arbetslivet och i allmänhet. Eftersom EQ ökar förståelsen till sina egna och andras känslor, kan människor med en hög nivå av EQ vara mer sociala och fungera som problemlösare i händelse av konflikter och dispyter. Vidare visar de ett tilltalande arbetsengagemang och arbetsprestation, vilket påverkar positivt på organisatoriska resultat. Företag borde uppmuntra en förändringsdriven attityd som stöder innovativa förmågor, som i sin tur ökar arbetstagarnas prestationer. Vidare är människor med hög emotionell intelligens mer skickliga att möta förändringar tack vare sin känslomässiga igenkänning och sin kontrollförmåga.

Emotionell intelligens via arbetsengagemang ger en god förutsättning för goda prestationer och organisatorisk effektivitet. Tillsammans med tidigare forskning ser man att arbetstagares prestation förbättras om man är tillfredsställd med sin situation på arbetet. Detta betyder att om emotionellt intelligenta människor är engagerade och tillfredsställda klarar de bättre av att komma på nyskapande idéer och presterar bättre. Vidare kan man se att arbetstagare med en hög nivå av EQ har en bra förmåga att utveckla goda relationer på arbetsplatsen för att både förbättra sin egen prestation och samtidigt inspirera andra i sin närmiljö. Därtill bidrar goda relationer på arbetsplatsen till att man förblir nöjd med aspekter relaterade till arbetet, samt att arbeta med en positiv energi. Därför är det viktigt att organisationer stöder och förbättrar arbetstagares emotionella intelligens, eftersom det i sig ökar på prestationen.

Denna studie visar att det finns betydande samband mellan emotionell intelligens och arbetsrelaterade faktorer, såsom arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och arbetsprestation. Dessa faktorer kan användas för att utvärdera människans arbetsattityder, vilket styrker att denna teoretiska modell kan användas som ett praktiskt bedömningsverktyg. Bedömningsverktyget kan sedan användas för att avgöra vilken arbetsattityd som är avgörande för att kunna känna tillfredsställelse, vara engagerad och kunna prestera. Organisationer borde därför prioritera och satsa på utbildningar via HR (t.ex. utbildningar, workshops, undersökningar), för att utvärdera och utveckla arbetstagares arbetsattityder och välbefinnande.

#### **4.5 Konklusion**

Resultatet i denna avhandling visar att emotionell intelligens har ett betydande samband till de arbetsrelaterade faktorerna som är inkluderade i denna undersökning. Detta indikerar på att emotionell intelligens på arbetsplatsen är en viktig komponent för att nå organisatoriska resultat. Vidare visar resultaten att det finns vissa sociodemografiska skillnader inom respektive

variabel, vilket sätter i gång tankar om hur dessa skillnader i sig uppstår. Denna studie påvisar vikten av och nyttan för organisationer att satsa på sin personal med utbildningar som stärker arbetstagarnas emotionella intelligens.

## Litteratur

- Ahmad, S., Bangash H., & Khan, S. A. (2009). Emotional intelligence and gender differences. *Sarhad J. Agric*, 25(1), 127–130.
- Al-Attayah, A., & Nasser, R. (2013). Gender and age differences in life satisfaction within a sex-segregated society: sampling youth in Qatar. *International Journal of Adolescence and Youth*, 21(1), 84–95. <https://doi.org/10.1080/02673843.2013.808158>
- Amegayibor, G. K. (2021). The effect of demographic factors on employees' performance: A case of an owner manager manufacturing firm. *Annals of Human Resource Management Research*, 1(2), 127–143. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v1i2.853>
- Baba, M. M. (2020). Emotional Intelligence and Personal Demographic Profile in the Education System of India. *Global Business Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/0972150920942986>.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bittinger, A. C., Dunn, K., Hranchook, A., & Codier, E. (2020). Relationship Between Emotional Intelligence and Occupational Stress Levels Among Certified Registered Nurse Anesthetists. *AANA Journal*, 88(5), 398–404.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (1999). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of emotional intelligence*, 343–362.
- Cabello, R., Sorrel, M. A., Fernández-Pinto, I., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2016). Age and gender differences in ability emotional intelligence in adults: A cross-sectional study. *Developmental Psychology*, 52(9), 1486–1492. <https://doi.org/10.1037/dev0000191>
- Chaudhary, R., & Rangnekar, S. (2017). Socio-demographic Factors, Contextual Factors, and Work Engagement: Evidence from India. *Emerging Economy Studies*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/10.1177/2394901517696>
- Chhabra, M., & Chhabra, B. (2013). Emotional intelligence and occupational stress: a study of Indian Border Security Force personnel. *Police Practice and Research*, 14(5), 355–370. <http://dx.doi.org/10.1080/15614263.2012.722782>



- D'Amico, A., & Geraci, A. (2022). Sex differences in emotional and meta-emotional intelligence in pre-adolescents and adolescents. *Acta Psychologica*, 227(2022), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103594>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, M. R. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2008). Job satisfaction of Catholic primary school staff: a study of biographical differences. *International Journal of Educational Management*, 22(2), 135–150. <https://doi.org/10.1108/09513540810853549>
- Demirtas, Z. (2010). Teacher's job satisfaction levels. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 9(2010), 1069–1073. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.287>
- Denham, S. A., Wyatt, T. M., Bassett, H. H., Echeverria, D., & Knox, S. S. (2009). Assessing social-emotional development in children from a longitudinal perspective. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63(1), 37–52. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2007.07079>
- Douglas, S., & Roberts, R. (2020). Employee age and the impact on work engagement. *Strategic HR Review*, 19(5), 209–213. <https://doi.org/10.1108/SHR-05-2020-0049>
- Dåderman, A., Ingelgård, A., & Koopmans, L. (2019). Cross-cultural adaption, from Dutch to Swedish language, of the Individual Work Performance Questionnaire. *National Library of Medicine*, 65(1), 97–109. <https://doi.org/10.3233/WOR-193062>
- Eisenberg, N., Spinrad, T. L., & Eggum, N. D. (2010). Emotion-related self-regulation and its relation to children's maladjustment. *Annual Review of Clinical Psychology*, 6, 495–525. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.clinpsy.121208.131208>
- Eliasson, A. (2022). *Kvantitativ metod från början* (5. uppl.). Studentlitteratur AB.
- Ejlertsson, G. (2019). *Enkäten i praktiken: En handbok i enkätmetodik* (4. uppl.). Studentlitteratur.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th edition.). SAGE.
- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. SAGE.
- Fisher, C. D. (2003). Why Do Lay People Believe That Satisfaction and Performance Are Correlated? Possible Sources of a Commonsense Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 753–777. <https://doi.org/10.1002/job.219>

- Forskningsetiska delegationen. (2019). *Etiska principer för humanforskning och etikprovning inom humanvetenskaperna i Finland: Forskningsetiska delegationens anvisningar 2019* (3/2019). [https://tenk.fi/sites/default/files/202101/Etikprovning\\_inom\\_humanvetenskaperna\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/202101/Etikprovning_inom_humanvetenskaperna_2020.pdf)
- Galdona, N., Martínez-Taboada, C., Etxeberria, I., Urdaneta, E., & Aldaz, E. (2018). Positive aging: the relationship between emotional intelligence and psychological, social and physical wellbeing. *MOJ Gerontol Ger*, 3(1), 9–11. <https://doi.org/10.15406/mojgg.2018.03.00073>
- George, O., Okon, S., & Akaighe, G. (2021). Emotional intelligence and work engagement: a serial mediation model. *Journal Of Organizational Effectiveness: People And Performance*, 9(2), 193–211. <https://doi.org/10.1108/joep-02-2021-0025>
- Goleman, D. (1997). *Känslans intelligens: om att utveckla vår emotionella kapacitet för ett tryggare och mänskligare samhälle*. Wahlström & Widstrand.
- Goleman, D. (1999). *Känslans intelligens och arbetet*. Wahlström & Widstrand.
- Goštautaitė, B., & Bučiūnienė, I. (2015). Work engagement during lifespan: The role of interaction outside the organization and task significance. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 109–119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.001>
- Hayrol, A., Mohamed, S., & Jegak, U. (2010) The Influence of Socio-Demographic Factors on Work Performance Among Employees of Government Agriculture Agencies in Malaysia. *The Journal of International Social Research*, 3(10), 459–469.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. The world publishing company.
- Howard, G. S. (1994). Why do people say nasty things about self-reports? *Journal of Organizational Behavior*, 15, 399–404. <https://doi.org/10.1002/job.4030150505>
- Ilies, R, Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The Spillover of Daily Job Satisfaction onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87–102. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.36461938>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kafetsios, K., & Loumakou, M. (2007). A comparative evaluation of the effects of trait emotional intelligence and emotion regulation on affect at work and job satisfaction. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 2(1), 71–87. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2007.013616>

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Van der Beek, A. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Lerner, D., De Vet, H., & Van Der Beek, A. (2015). Cross-cultural adaption of the Individual Work Performance Questionnaire. *National Library of Medicine*, 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., & Schaufeli, W. B. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., & Van Buuren, S. (2013). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kunnanatt, J. T. (2004). Emotional Intelligence: The New Science of Interpersonal Effectiveness. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 489–495. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1117>
- Lin, C., Shipton, H., Teng, W., Kitt, A., Do, H., & Chadwick, C. (2022). Sparking creativity using extrinsic rewards: A self-determination theory perspective. *Human Resource Management*, 61(6), 619–735. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.22128>
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? I: P. Salovey & D. Sluyter (Red.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (s. 3–31). Basic Books.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: new ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 26(6), 503–517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>
- Mazzella Ebstein, A. M., Sanzero Eller, L., See Tan, K., Cherniss, C., Ruggiero, J. S., & Cimiotti, J. P. (2018). The relationships between coping, occupational stress, and emotional intelligence in newly hired oncology nurses. *Psycho-Oncology*, 28(2), 278–283. <https://doi.org/10.1002/pon.4937>

- Meyer, J. P., & Marylène, G. (2008). Employee engagement from a self-determination theory perspective. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 60–62. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00010.x>
- Meyers, M. C., Kooij, D., Kroon, B., de Reuver, R., & van Woerkom, M. (2020). Organizational Support for Strengths Use, Work Engagement, and Contextual Performance: The Moderating Role of Age. *Applied Research in Quality of Life*, 15(2), 485–502. <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9702-4>
- Motowidlo, S. J. (2003). *Job Performance. Handbook of Psychology* (2 uppl.). Wiley.
- Naderi Anari, N. (2012). Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*, 26(4), 256–269. <https://doi.org/10.1108/13665621211223379>
- Naz, S., Li, C., Khan, H., & Rafiq, M. (2019). The impact of emotional intelligence on employee performance and engagement: the mediating role of job satisfaction. *Middle East J. Of Management*, 6(5), 574–596. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2019.101921>
- Nystedt, L. (1992). *The Work Environment of Army Officers: Results of Study 1 on Work Environment, Turnover, and Health*. Stockholm: Försvarets forskningsanstalt, FOA rapport nr C50093–5.3.
- O'Boyle, E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788–818. <https://doi.org/10.1002/job.714>
- Ogińska-Bulik, N. (2005). Emotional intelligence in the workplace: exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18(2), 167–175.
- Okpara, J. O., Squillace, M., & Erondu, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20(3), 177–190. <https://doi.org/10.1108/09649420510591852>
- Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: Att planera, genomföra och rapportera en undersökning* (4., [uppdaterade] uppl.). Studentlitteratur.
- Petty, M. M., McGee, G. W., & Cavender, J. W. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *The Academy of Management Review*, 9(4), 712–721. <https://doi.org/10.2307/258493>
- Platsidou, M., & Salman, L. (2012) The role of emotional intelligence in predicting burnout and job satisfaction of greek lawyers. *International Journal of Law, Psychology and Human Life*, 1(1), 13–22.

- Rafiq, M., Naz, S., Li, C., & Salah Ud Din Khan, H. (2019). Linking emotional intelligence to knowledge sharing behaviour: mediating role of job satisfaction and organisational commitment. *Middle East J. Of Management*, 6(3), 318–340.  
<https://doi.org/1504/MEJM.2019.10015961>
- Ryan, R. M., Deci, E. L., Vansteenkiste, M., & Soenens, B. (2021). Building a science of motivated persons: Self-determination theory's empirical approach to human experience and the regulation of behavior. *Motivation Science*, 7(2), 97–110.  
<http://dx.doi.org.ep.bib.mdh.se/10.1037/mot0000194>
- Sabie, O., Pîrvu, C., Burcea, Ş., Briscariu R., & Apostol (Voicu), S. (2020). The influence of emotional intelligence on employee's performance: a case from Romania's public sector. *Administratie Si Management Public*, 1(35), 40–57. <https://doi.org/10.24818/amp/2020.35-03>
- Salovey, P., & Sluyter, D. (1997). *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators*. Basic Books.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual* [Broschyr]. [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_English.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf)
- Sharma, D. (2017). Impact of Age on Emotional Intelligence and Its Components. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 1(1), 13–20.
- Sharma, U. & Rajput, B. (2021). Work Engagement and Demographic Factors: A Study among University Teachers. *Journal of Commerce & Accounting Research*, 10(1).
- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of Work Engagement with a short questionnaire – a cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shrestha, A. K., & Baniya, R. (2016). Emotional Intelligence and Employee Outcomes: Moderating Role of Organizational Politics. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 15–26. <https://doi.org/10.1177/2278533715605426>
- Spector, P. E. (2007). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. SAGE.

- Surekha, R., Chopra, P., & Pant, D. (2019). Employee Engagement: Role of Demographic Characteristics in Telecom Sector. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 6(6), 331–343.
- Sy, T., Tram, S., & O'Hara, L.A. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 461–473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.003>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Toor, A., & Kang, T. K. (2018). Relationship of emotional intelligence with occupational stress across gender and designation. *Indian Journal of Health and Well-being*, 9(3), 335–341.
- Trakis, S., Fernandez, R., & Parrish, D. (2018). Demographic predictors of emotional intelligence among radiation therapists. *Journal of Medical Radiation Sciences*, 65(2), 114–122. <http://dx.doi.org/10.1002/jmrs.277>
- Trost, J. (2012). *Enkätboken* (4. uppl.). Studentlitteratur.
- Van den Berghe, J. (2011) *Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place*. International Business, Arcada.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Wong, C., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)

## Bilagor

### Bilaga 1. Enkät till personalen

#### Tunneälyn ja työhön liittyvien tekijöiden suhde/Sambandet mellan emotionell intelligens och arbetsrelaterade faktorer

*Tämä kyselylomake sisältää viisi eri osaa. Ensimmäinen osa käsittelee taustatietoja, kuten ikää, sukupuolta, henkilöstöryhmää, yritystä ja työskentelyaikaa työpaikalla. Tämän jälkeen tulevat mittareihin perustuvat väitteet tunneälystä, työhön sitoutumisesta, työsuorituskyvystä ja työtyytyväisyydestä.*

*Kaikki vastaukset käsitellään anonymisti ja luottamuksellisesti.*

*Denna enkät innehåller fem delar. Första delen behandlar bakgrundsvariablerna ålder, kön, personalgrupp, bolag och hur länge du har arbetat på arbetsplatsen. Därefter följer påståenden om emotionell intelligens, arbetsengagemang, arbetsprestation och arbetstillfredsställelse utifrån mätinstrument.*

*Alla svar behandlas anonymt och konfidentiellt.*

---

#### Taustatieto/Bakgrundsinformation

Sukupuoli/Kön

*Valitse yksi vaihtoehto/Välj ett alternativ*

Mies/Man    Nainen/Kvinna    Muu/Annat

Ikä/Ålder \_\_\_\_\_

Henkilöstöryhmä/Personalgrupp

*Valitse yksi vaihtoehto/Välj ett alternativ*

Toimihenkilöt/Tjänstemän

Ylemmät toimihenkilöt, hallinto/  
Högre tjänstemän, ledning

Kuinka monta vuotta olet työskennellyt tällä työpaikalla?/Hur många år har du arbetat på den här arbetsplatsen?

*Valitse yksi vaihtoehto/Välj ett alternativ*

>1    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10+

---

## Tunneäly/Emotionell intelligens

*Seuraavat 16 väitettä koskevat sekä omia tunteita että muiden tunteita. Lue jokainen väite huolellisesti ja mieti, miltä sinusta tuntuu ja miten toimit. Jos se kuvaa sinua erittäin huonosti, rasti '1' (kuvailee minua erittäin huonosti). Jos olet kokenut kuvatus tunteen, rasti numero 2-7, joka vastaa parhaiten ('1' = kuvaa minua erittäin huonosti, '7' = kuvaa minua erittäin hyvin).*

*Tunneälyä mitataan mittarilla Wong and Law Emotional Intelligence Test (WLEIS).*

*Följande 16 påståenden handlar om dina egna känslor och andras känslor. Läs varje påstående noga och tänk efter hur du själv känner och agerar. Om det beskriver dig extremt dåligt, kryssa i '1' (beskriver mig väldigt dåligt). Om du har upplevt känslan som beskrivs, kryssa i den siffra mellan 2 och 7 som bäst stämmer överens ('1' = beskriver mig väldigt dåligt, '7' = beskriver mig väldigt bra).*

*Emotionell intelligens mäts med mätinstrumentet Wong and Law Emotional Intelligence Test (WLEIS).*

Wong and Law Emotional Intelligence Test (WLEIS)

1 2 3 4 5 6 7

1. Useimmiten ymmärrän miksi tunnen tiettyjä tunteita/Jag förstår för det mesta varför jag känner vissa känslor.
2. Ymmärrän hyvin omat tunteeni/Jag har en god förståelse för mina egna känslor.
3. Ymmärrän todella miltä minusta tuntuu/Jag förstår verkligen vad jag känner.
4. Tiedän aina olenko iloinen vai en/Jag vet alltid om jag är glad eller inte.
5. Tunnistan aina ystäväieni tunteet heidän käytöksestään/Jag känner alltid igen mina vänners känslor utifrån deras beteende.
6. Olen hyvä tarkkailemaan muiden ihmisten tunteita/Jag är bra på att observera andras känslor.
7. Olen herkkä muiden tunteille/Jag är lyhörd till andras känslor.
8. Ymmärrän hyvin ympärilläni olevien ihmisten tunteita/Jag har god förståelse för känslorna hos personer runt omkring mig.
9. Asetan aina itselleni tavoitteita ja teen sitten parhaani saavuttaakseni ne/Jag sätter alltid upp mål för mig själv och gör sedan mitt bästa för att uppnå dem.
10. Vakuuttelen itselleni, että olen pätevä henkilö/Jag intalar alltid till mig själv att jag är en kompetent person.
11. Olen oma-aloitteinen ihminen/Jag är en självmotiverande person.
12. Kannustan itseäni tekemään aina parhaani/Jag uppmuntrar mig själv att alltid göra mitt bästa.
13. Pystyn hallitsemaan malttiani, että voin käsitellä vaikeuksia järkevästi/Jag kan kontrollera mitt humör så att jag kan hantera svårigheter rationellt.
14. Pystyn varsin hyvin hallitsemaan omia tunteitani/Jag är ganska kapabel att kontrollera mina egna känslor.
15. Pystyn aina rauhoittumaan nopeasti, kun olen hyvin vihainen/Jag kan alltid lugna ner mig snabbt när jag är väldigt arg.



16. Hallitsen hyvin omia tunteitani/Jag har bra kontroll över mina egna känslor.

## Työhön sitoutuminen/Arbetsengagemang

*Seuraavat 9 väitettä koskevat miltä sinusta yleensä tuntuu töissä. Lue jokainen lausunto huolellisesti ja mieti, onko sinulla koskaan ollut tällaista tunnetta työssäsi. Jos et ole koskaan tuntenut näin, rasti '0' (ei koskaan). Jos olet kokenut kuvatus tunteen, merkitse se numero väliltä 1-6, joka vastaa parhaiten sitä, kuinka usein/harvinaisen tunnet tältä työskennellessäsi ('0' = ei koskaan, '1' = lähes koskaan, '2' = harvoin, '3' = joskus, '4' = usein, '5' = hyvin usein, '6' = aina).*

*Työn sitoutumista mitataan mittarilla Utrecht Work Engagement Scale (UWES).*

*Följande 9 påståenden handlar om hur du brukar känna dig på arbetet. Läs varje påstående noga och tänk efter om du någon gång haft den känslan när du arbetar. Om du aldrig känt dig på det viset, kryssa i '0' (aldrig). Om du har upplevt känslan som beskrivs, kryssa i den siffra mellan 1 och 6 som bäst stämmer överens med hur vanligt/ovanligt det är att du känner på det här viset när du arbetar ('0' =aldrig, '1' =nästan aldrig, '2' =sällan, '3' =ibland, '4' =ofta, '5' =mycket ofta, '6' =alltid).*

*Arbetsengagemang mäts med mätinstrumentet Utrecht Work Engagement Scale (UWES).*

Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

0 1 2 3 4 5 6

1. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni/Jag känner mig full av energi när jag utför mitt arbete.
2. Tunnen itseni vahvaksi ja energiseksi työssäni/Jag känner mig stark och energisk i mitt arbete.
3. Työni kiinnostaa minua intohimoisesti/Jag har ett brinnande intresse för mitt arbete.
4. Työni on inspiroivaa/Mitt arbete är inspirerande.
5. Aamulla herättyäni odotan innolla mennä töihin/När jag vaknar på morgonen ser jag fram emot att gå till arbetet.
6. Olen tyytyväinen kun voin uppoutua työhöni/Jag känner mig nöjd när jag får fördjupa mig i mitt arbete.
7. Olen ylpeä työstäni/Jag är stolt över mitt arbete.
8. Olen vahvasti sitoutunut työhöni/Jag är starkt engagerad i mitt arbete.
9. Kun työskentelen, olen täysin uppoutunut siihen mitä teen/När jag arbetar går jag helt upp i det jag gör.

## Työsuoritus/Arbetsprestation

*Seuraavat 18 väitettä koskevat sitä kuinka olet suorittanut työsi työpaikalla viimeisen 6 kuukauden aikana. Lue jokainen lause huolellisesti ja mieti, mikä vaihtoehto on sopivin ('1' = harvoin, '2' = joskus, '3' = melko usein, '4' = usein, '5' = aina).*

*Työsuorituskykyä mitataan mittarilla Individual Work Performance Questionnaire (IW PQ).*

*Följande 18 påståenden handlar om på vilket sätt du har utfört ditt arbete på arbetsplatsen under de senaste 6 månaderna. Läs varje påstående noga och tänk efter vilket alternativ som stämmer bäst ('1' = sällan, '2' = ibland, '3' = ganska ofta, '4' = ofta, '5' = alltid).*

*Arbetsprestation mäts med mätinstrumentet Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ).*

Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)

1 2 3 4 5

1. Olen onnistunut suunnittelemaan työni niin, että se on valmis ajoissa/Jag har lyckats planera mitt arbete så att det har blivit klart i tid.
2. Olen ottanut huomioon tulokset, jotka minun odotetaan saavuttavan työssäni/Jag har tagit hänsyn till vilka resultat som jag förväntas uppnå i mitt arbete.
3. Olen pystynyt erottamaan tärkeät ja vähemmän tärkeät asiat toisistaan/Jag har kunnat skilja mellan viktiga och mindre viktiga saker.
4. Olen pystynyt tekemään työni hyvin mahdollisimman vähällä ajalla ja vaivalla/Jag har kunnat utföra mitt arbete väl med så lite tid och ansträngning som möjligt.
5. Olen suunnitellut työni parhaalla mahdollisella tavalla/Jag har planerat mitt arbete på bästa möjliga sätt.
6. Olen spontaanisti aloittanut uuden tehtävän, kun olen saanut edellisen tehtävän valmiiksi/Jag har självmant börjat med en ny uppgift när jag varit klar med den förra.
7. Olen ottanut vastaan haastavia tehtäviä, jos sellaisia on ollut/Jag har tagit på mig utmanande arbetsuppgifter, om det har funnits sådana.
8. Olen pyrkinyt säilyttämään ammattitaitoni/Jag har strävat efter att upprätthålla mina yrkeskunskaper.
9. Olen pyrkinyt pitämään ammattitaitoni ajan tasalla/Jag har strävat efter att hålla mina färdigheter i yrket uppdaterade.
10. Olen löytänyt luovia ratkaisuja uusiin ongelmiin/Jag har hittat kreativa lösningar på nya problem.
11. Olen ottanut lisää vastuuta/Jag har tagit på mig extra ansvarsområden.
12. Olen jatkanut uusien haasteiden etsimistä työssäni/Jag har fortsatt sökt nya utmaningar i arbetet.
13. Olen osallistunut aktiivisesti työhön liittyviin päätöksiin tai kokouksiin/Jag har bidragit aktivt vid beslut eller möten som gäller arbetet.
14. Olen valittanut merkityksettömistä asioista työpaikalla/Jag har klagat över oviktiga saker på arbetsplatsen.
15. Olen suurentanut työpaikan ongelmia/Jag har förstorat problem på arbetsplatsen.
16. Olen keskittynyt työtilanteen kielteisiin puoliin myönteisten puolien sijaan/Jag har fokuserat på de negativa sidorna av en arbetssituation i stället för på de positiva.
17. Olen puhunut kollegoideni kanssa työn kielteisistä puolista/Jag har talat med kollegor om de negativa sidorna av arbetet.
18. Olen puhunut organisaation ulkopuolisten ihmisten kanssa työn kielteisistä puolista/Jag har talat med personer utanför organisationen om de negativa sidorna av arbetet.

---

## Työtyytyväisyys/Arbetsstillfredsställelse

*Seuraavat 20 väitettä koskevat kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työtilanteeseesi. Lue jokainen väite huolellisesti ja mieti, mikä vaihtoehto on sopivin ('1' = erittäin tyytymätön, '2' = melko tyytymätön, '3' = tyytyväinen, '4' = melko tyytyväinen, '5' = erittäin tyytyväinen).*

Työtyytyväisyyttä mitataan mittarilla Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ).

Följande 20 påståenden handlar om hur tillfredsställd du är med din nuvarande situation på arbetet. Läs varje påstående noga och tänk efter vilket alternativ som stämmer bäst ('1' = mycket otillfredsställd, '2' = ganska otillfredsställd, '3' = tillfredsställd, '4' = ganska tillfredsställd, '5' = mycket tillfredsställd).

Arbetsstillfredsställelse mäts med mätinstrumentet Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ).

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)

1 2 3 4 5

1. Mahdollisuus olla työllistynyt koko ajan/Möjligheten att vara sysselsatt hela tiden.
2. Mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn/Möjligheten att få arbeta självständigt.
3. Mahdollisuus työskennellä monipuolisten tehtävien parissa/Möjligheten att få arbeta med varierande arbetsuppgifter.
4. Mahdollisuus tulla arvostetuksi työyhteisössä/Möjligheten att bli betraktad med respekt i arbetsgemenskapen.
5. Johtajan tapa kohdella työntekijöitään/Det sätt chefen behandlar sina medarbetare.
6. Lähimmän esimieheni kyky tehdä päätöksiä/Min närmaste chefs förmåga att fatta beslut.
7. Mahdollisuus tehdä asioita, jotka ovat omantuntoni mukaisia/Möjligheten att göra saker som överensstämmer med mitt samvete.
8. Mahdollisuus vakituiseen ja pitkäaikaiseen työsuhteeseen/Möjligheten till fast och långvarig anställning.
9. Mahdollisuus antaa panoksensa muille ihmisille/Möjligheten att göra en insats för andra människor.
10. Mahdollisuus kertoa muille ihmisille, mitä pitäis tehdä/Möjligheten att säga åt andra människor vad som ska göras.
11. Mahdollisuus tehdä asioita, joissa taitojani käytetään/Möjligheten att göra saker där min kompetens tas tillvara.
12. Tapa jolla yrityksen sisäistä politiikkaa sovelletaan käytännössä/Det sätt företags interna policy tillämpas i praktiken.
13. Palkkani suhteessa työpanokseeni/Min lön sett i förhållande till min arbetsinsats.
14. Mahdollisuus ylennykseen tällä työpaikalla/Möjligheten till befordran på denna arbetsplats.
15. Vapaus käyttää omaa harkintaa/Friheten att använda mitt eget omdöme.
16. Mahdollisuus kokeilla omia työmenetelmiä työn suorittamiseen/Möjligheten att försöka med egna arbetsmetoder för att utföra arbetet.
17. Työolosuhteet/Arbetsvillkoren.
18. Tapa jolla työtovereideni tulevat toimeen keskenään/Det sätt som mina arbetskamrater kommer överens med varandra.
19. Arvostus, jonka saan, kun teen hyvää työtä/Den uppskattning jag får när jag gör ett bra arbete.
20. Työssäni saamani onnistumisen tunne/Den känsla av att utföra en prestation jag får i arbetet.

Kiitos osallistumisestasi! / Tack för ditt deltagande!