

Attribution

Hur tolkar individer situationer i arbetslivet?

Andrea Aludden och Åsa Hedlund

2014

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Johan Willander
Examinator: Mårten Eriksson

Sammanfattning

I arbetslivet upplever individer olika situationer, både positiva och negativa. Attribution är ett sätt att snabbt och till synes enkelt tolka och förklara individers reaktioner i dessa situationer. Syftet med uppsatsen var att undersöka attribution på arbetsplatser och att undersöka eventuella skillnader eller samband mellan attribution, utbildning och ålder. Respondenter med olika utbildningsbakgrund rekryterades genom kontakt med olika arbetsplatser. Respondenterna fick besvara en enkät där de fick beskriva fyra upplevda situationer, två positiva och två negativa. Resultatet visar aktör- och observatöreffekten genom att individer tolkar olika situationer på olika sätt gällande dimensionerna orsak och stabilitet där observatören tillskrev situationen högre till dessa dimensioner än aktören. Resultaten visade samband mellan attribution och ålder där ökad ålder korrelerade med bedömningen av stabilitet och inre kontroll. De visade även på skillnader i attribution beroende på utbildningsnivå där lågutbildade och högutbildade bedömde flera av skalmåtten olika gällande de positiva situationerna. Föreliggande uppsats visar på att ytterligare forskning på attribution i arbetslivet behövs.

Nyckelord: attribution, arbetslivet, utbildningsnivå, ålder.

Abstract

Titel: Attribution – How individuals interpret situations in the work place.

In the workplace individuals encounters different situations, both positive and negative. Attribution is a way to quickly and seemingly easily interpret and explain individuals reactions in these situation. The purpose of this paper was to examine attribution in the workplace and to investigate potential differences or connections between attribution, education and age. Respondents with different educational backgrounds were recruited through contact with various work places. Respondents were asked to answer a questionnaire in which they were asked to describe four perceived situations, two positive and two negative. The result shows the actor- and observer effect through how the individuals interpreted different situations in different ways for the dimensions cause and stability where the observer attributed the situation to these dimensions higher than the actor. The results showed a correlation between attribution and age where increasing age correlated with the assessment of stability and internal control. They also showed differences in attribution depending on the education level where individuals with low education and high educated individuals assessed several of the dimensions different, regarding positive situations. This paper shows that further research on attribution in the workplace is needed.

Keyword: attribution, working life, education level, age.

Inledning

Attribution är den tolkning som individer gör i observerandet av sig själva och andra (Floyd & Voloudakis, 1999). Antalet studier inom attribution är stort och har resulterat i flera olika teoretiska perspektiv på attribution så som kausal attribution, aktörs- observatörseffekten och det fundamentala attributionsfelet (Weiner, 2008).

Hur individer attribuerar påverkar relationen till kollegorna. Om en individ gör felaktiga tolkningar av sitt eget och kollegors beteende så bygger relationerna på felaktiga antaganden som dels kan leda till konflikter i onödan, men även orsaka missförstånd (Floyd et al., 1999). Valfungerande relationer på arbetsplatsen är positiva både för anställda och arbetsgivare genom att de anställda mår bättre, har effektivare kunskapsbyten och sparar tid (Brunetto et al., 2013). När en kollega misslyckats med något på arbetet så tolkar individer det utifrån vissa faktorer till exempel om de ansträngde sig eller inte och om de hade eller saknade förmågan att utföra uppgiften. Beroende på vilka faktorer som tolkas som orsaker till misslyckandet så drar individen en slutsats om kollegans personlighet och ett antagande om framtida arbetsförmåga. Detta kan framkalla olika känslor som ilska eller medlidande och påverka relationerna mellan kollegorna (Struthers, Miller, Boudens & Briggs, 2001).

Kelley (beskrivet av Robins, Spranca & Mendelsohn, 1996) menar att hur individer attribuerar även beror på hur många handlingar observatören uppfattar. Om flera individer i samma situation, agerar olika så tenderar observatören att attribuera till inre faktorer, situationen var lika men personerna agerade olika – beror det på att de har olika personligheter (Robins et al., 1996)? Enligt Kelleys co-variations teori så kommer handlingar som är lika mellan olika aktörer inte tillskrivas personliga egenskaper utan istället egenskaper i situationen. Kelley utvecklade teorin om orsak till attribution där attributionen sker på basis av tre dimensioner, konsensus, konsistens och särskiljning (Martinko & Thomson, 1998). Konsensus innebär att se om en individ som agerar, agerar på samma sätt som andra personer, till exempel kommer för sent till arbetet men ingen annan gör det så har beteendet låg konsensus. Konsistens innebär att se om en individ beter sig på detta sätt upprepade gånger eller om det är en engångsföreteelse, är en person alltid sen till arbetet är konsistensen hög. Särskiljning innebär att urskilja om ett beteende sker i flera situationer, till exempel om en person är sen till arbetet, träning, fest och samt andra aktiviteter. Om så är fallet visar det på att särskiljningen är låg, men om det endast är till arbetet som personen är sen är särskiljningen hög (Martinko et al., 1998). Dessa faktorer är delar som individer använder sig av när de attribuerar. I föreliggande uppsats användes en enkät med Casual Dimension Scale-II (CDSII) som mätinstrument för att mäta kausala attributioner (McAuley,

Duncan & Russel, 1992). Att mäta det kausala inom attributionen innebär att orsaken till en händelse undersöks. Den kausala attributionen verkar i tre dimensioner; orsaksdimensionen, stabilitetsdimensionen och kontrollbarhetsdimensionen – intern och extern (Perrin & Testé, 2010). Orsaksdimensionen adresserar huruvida orsaken till handlingen beror på individens personliga egenskaper (inre orsak) eller om orsaken beror på något annat som till exempel situationen (yttre orsak) (McAuley et al., 1992). Stabilitetsdimensionen adresserar huruvida orsaken till hur en individ handlar i en situation är stabil över tid eller föränderlig över tid (McAuley et al., 1992). Kontrollbarhetsdimensionen adresserar huruvida orsaken till reaktionen hos individen går att kontrollera av denne eller inte (inre kontroll) och om orsaken går att kontrollera av andra individer omgivningen eller inte (extern kontroll) (McAuley et al., 1992).

Att människor tillskriver handlingars orsaker till olika faktorer beroende på om personer observerar när någon annan agerar, eller agerar själv kallas aktörs- och observatörseffekten (Robins et al., 1996). Aktörs- och observatörseffekten är ännu en aspekt av attributionen och beskrivs som en jämförelse i hur en individ attribuerar när det gäller denne personligen och hur individen attribuerar när det gäller någon annan (Green & McClearn, 2010). Det innebär att en individ är mer benägen att tillskriva handlingens orsak till inre faktorer som till exempel personlighet eller humör om det är någon annan än individen själv som utför handlingen, detta kallas intern attribution. Vidare innebär det att individen är mer benägen att tillskriva handlingens orsak till yttre faktorer som till exempel miljö eller situation om individen själv utför handlingen, detta kallas för extern attribution (Robins et al., 1996). Enligt Watson (1982) så tenderar individer att i större utsträckning attribuera orsaker till handlingar till personlighetsdrag än till situationsfaktorer, oavsett om individen är aktör eller observatör. Dock attribuerar individer i högre utsträckning till situationsfaktorer jämfört med personlighetsfaktorer när de attribuerar orsaker till sina egna reaktioner. Enligt Taylor och Koivumaki (1976) attribuerar en individ som är aktör framförallt till situationsorsaker när det gäller en negativ handling. Att individer hittar förklaringar till individers beteende och ser dessa förklaringar som fakta kallas för folkpsykologi, lekmannapsykologi eller det vanligaste ”theory of mind”. Detta innebär att individer systematiskt filtrerar och kategoriserar olika stimulus för att kunna förklara händelsers orsak (Malle, 2008).

Ett av föreliggande uppsats fokus är ålderskillnader i attribution. Blanchard-Fields, Baldi och Steins (1999) undersökning rörande åldersrelevans i attribution visade på skillnader i ålder och attribution. Gruppen äldre individer attribuerade i högre grad till personliga faktorer än medelålders respektive unga individer. Dessutom attribuerade äldre och medelålders individer i högre grad till skuld och ansvar än gruppen unga vuxna. Äldre individer tenderade att i högre grad bedöma andra individer utifrån personliga egenskaper än vad yngre individer gjorde. Det innebar att äldre

individer underskattade situationsfaktorer och överskattade personliga faktorer, vilket benämns inom attributionen som det fundamentala attributionsfelet (Harvey, Town & Yarkin, 1981). Ett exempel på detta är att tycka att en person kom för sent till arbetet för att vederbörande är slarvig och inte för att bussen var sen. Möjligtvis beror ålderskillnader i attribution på att yngre individer generellt är mer cyniska än äldre och denna cynism påverkar mer än lekmannapsykologin, dessutom har de yngre individerna inte format färdigt sin lekmannapsykologi ännu vilket gör attributionsstilen mer komplex (Stanley & Blanchard-Fields, 2011). Det kan också bero på att äldre individer möjligtvis är mer benägna att koppla ihop personlighetsdrag med handling eller att äldre individer inte kan eller inte vill utvidga sina kognitiva resurser för att tolka handlingar (Stanley et al., 2011). Enligt Lehmann, Denissen, Allemand & Penke (2013) finns det skillnader rörande ålder på vilka personlighetsdrag enligt Big Five teorin som dominerar, när det gäller personlighetsdragen samvetsgrannhet, sympatiskhet och neuroticism. Samvetsgrannhet och sympatiskhet ökar med ålder och neuroticism minskar med stigande ålder. Om individer attribuerar annorlunda beroende på personlighetsdrag, både som aktör och observatör, vilket Watson (1982) menar så finns det anledning att undersöka om skillnad i ålder kan ge skillnad i attribution. Det finns därför anledning att undersöka om det även finns skillnad i ålder när det gäller aktörs- observatörseffekten.

Ytterligare ett fokus för föreliggande uppsats var att undersöka relationen mellan utbildning och attribution. I en studie av Caravacho et al. (2013) påvisades ett samband mellan utbildning och grad av förutfattade meningar. De visade att låg inkomst och låg utbildning innebär högre grad av fördomsfullhet (Caravacho et al., 2013). Den känslomässiga medvetenheten hos människor skiljer sig åt beroende på utbildning enligt Nandrino et al. (2013) studie som visade att de med högre utbildning visade ett större mått på känslomässig medvetenhet än de med låg utbildning. Känslomässig medvetenhet innebär förmågan att särskilja sitt egna och andras känslomässiga tillstånd (Nandrino et al., 2013). Fördom och känslomässig medvetenhet är två psykologiska faktorer där skillnader i utbildningsnivå har observerats. I föreliggande uppsats fanns därför ett intresse av att undersöka om det eventuellt fanns någon skillnad i utbildningsnivå gällande attribution.

Enligt Hansen, Kimble, och Biers (2001) är den del av attributionsforskningen som berör individers tendens att attribuera andras handlingar till personliga faktorer som ett väl utforskat och pålitligt fenomen. Hansen et al. (2001) menar att det finns betydande argument som visar att individer föredrar att attribuera till situationsfaktorer när det gäller denne själv. Det finns dock forskning som ifrågasätter aktörs- och observatörsteorin, Malle, Knobe och Nelson (2007) menar att förklaringsmodellen till aktörs- och observatörseffekten är för enkel. Teorin tar inte hänsyn till olika aspekter, så som till exempel förhandsinformation och motivationen att framföra flera anledningar

till en handling. Enligt Struthers et al., (2001) så har attributionsforskningen, trots sin omfattning, knappt alls inriktats på området organisationspsykologi och arbetsplatsen som arena. I den mån forskning finns som beskriver attribution i arbetslivet så gäller den framförallt chef-
medarbetarperspektivet och inte medarbetare-medarbetareperspektivet. Detta kan ha försvårat litteratursökningen till föreliggande uppsats och därför har andra teoretiska vägar behövts gå. Malles metaanalys (2006) visar att aktörs- och observatörseffektens teori stämmer för negativa situationer, men inte vid positiva situationer. Att vara medveten och uppmärksam på denna kritik är viktigt när studier av attribution genomförs. Under arbetet med föreliggande studie har denna kritik tagits i beaktning.

Syfte

Syftet med undersökningen var att ta reda på om det fanns någon skillnad i hur yrkesverksamma vuxna attribuerar till händelser på arbetsplatsen utifrån attributionsperspektivet med särskilt fokus på aktör – och observatörseffekten beroende på ålder, utbildning samt hur dessa eventuella skillnader såg ut.

Följande frågeställningar har undersökts:

Finns det någon skillnad mellan yrkesverksamma aktörer och observatörers attribution i en arbetssituation?

Finns det något samband mellan attribution och ålder i en arbetssituation?

Finns det någon skillnad mellan attribution och utbildning i en arbetssituation?

Metod

Deltagare och urval

Deltagare i studien var yrkesarbetande män och kvinnor. Dessa personer valdes genom ett bekvämlighetsurval då studien krävde en blandning av utbildningsnivåer samt ålder för att adressera uppsatsens frågeställningar. Totalt deltog 77 individer (46 kvinnor och 31 män; åldersintervall 21-70 år; $M=41.78$, $s=13.11$). Deltagarnas utbildningsnivå omfattade grundskola (2 individer), gymnasiet (31 individer), högskola/universitet (36 individer), forskarutbildning (4 individer), och annat (4 individer).

Material

En enkät innehållande mätinstrumentet CDSII sammanställdes (McAuley et al., 1992). Enkäten översattes från engelska till svenska av oss, författarna av föreliggande uppsats. Materialet som

deltagarna fick ta del av var missivbrevet (bilaga 1) tillsammans med enkäten (bilaga 2). Missivbrevet innehöll en informationsdel om syftet med studien samt hur lång tid uppgiften beräknades ta. Bakgrundsfrågorna i enkäten efterfrågade förutom kön, ålder, anställningsform och sysselsättningsgrad även högsta utbildningsnivå där ett alternativ skulle kryssas i. De fem alternativen var grundskola, gymnasium, högskola/universitet, forskarutbildning och annat (där respondenterna fyllt i exempelvis yrkeshögskola). Av power skäl grupperades grundskola och gymnasium vid dataanalysen till en kategori och benämns i uppsatsen som låg utbildningsnivå (33 individer). Högskola/universitet, forskarutbildning och annat grupperades av samma skäl till en kategori och benämns som hög utbildningsnivå (44 individer).

Mätinstrumentet CDSII (McAuley et al., 1992) mätte hur individer bedömer och attribuerar prestation utifrån orsaksdimensionen (personliga faktorer och situationsbundna faktorer), stabilitetsdimensionen och kontrollbarhetsdimensionen (inre och extern kontroll). Respondenterna beskrev fyra upplevda situationer, en positiv gällande en kollega, en positiv gällande individen själv, en negativ gällande en kollega och en negativ gällande individen själv. Efter beskrivningen följde frågan ”Är din kollegas/din reaktion av situationen du beskrivit någonting som...” följt av 12 påståenden som besvarades på en niogradig (9-1) likertskala. Där 9= var för personliga egenskaper så som ”återspeglar en egenskap av din kollega/ dig” och där 1= var för situationens egenskaper som till exempel ”återspeglar en egenskap av situationen”. För att adressera aktör och observatörseffekten lades följande frågor rörande kollegans samt individens eget handlande i positiva och negativa situationer in i enkäten: Graden av delaktighet 9-1 där 9= mycket och 1= lite, ansvar och relation 9-1 där 9=helt och 1=inte alls och hur positiv eller negativ situationen var (5)-(-5) där 5= mycket positiv och -5= mycket negativ. Dimensionerna sammanställdes genom att resultaten summerades från frågorna 1: ”återspeglar en egenskap hos din kollega/ dig” - ”återspeglar en egenskap i situationen” 6: ”finns inom din kollega/ dig” - ”inte finns inom din kollega/dig” och 9: ”beskriver din kollega/ dig som person” - ”beskriver någon annan” för placering av orsak, dvs. personliga egenskaper eller egenskaper knutna till situationen. Summering skedde även av frågorna 5: ”andra har kontroll över” - ”andra inte har kontroll över” 8: ”andra människor bestämmer över” - ”andra människor inte bestämmer över” och 12: ”andra människor kan styra” - ”andra människor kan inte styra” för extern kontroll som syftar till yttre faktorer. Frågorna 3: ”är permanent” - ”är tillfällig” 7: ”är stabilt över tid” - ”varierar över tid” och 11: ”är oföränderligt” - ”är föränderligt” för stabilitetsdimensionen, dvs. om handlingen är permanent eller tillfällig, och 2: ”din kollega/du kan hantera” - ”din kollega/du kan inte hantera” 4: ”din kollega/du styra” - ”din kollega/du kan inte styra” 10: ”din kollega/du kan bestämma över” - ”din kollega/du inte kan bestämma över” för inre kontroll, vilket innebär hur hanterbar situationen var för individen

(McAuley et al., 1992). Ju högre poäng (3-27) respondenterna fick inom respektive dimension desto starkare kopplas reaktionen till aktuell dimension. Här gällde ett motsatsförhållande där lägre poäng inom varje dimension betydde svagare koppling mellan reaktion och dimension. Enkäten skapades i två olika varianter där frågorna kom i motsats ordning för att skapa utbalansering.

Genomförande

Inför enkätstudien genomfördes pilotstudier för att säkerställa att enkäten var lätt att förstå och lätt att fylla i. Efter några korrigeringar fastställdes den enkät som användes.

Enkäten sammanställdes i pappersformat och dessa delades ut på olika arbetsplatser som besöktes personligen. Enkäterna lämnades tillsammans med missivbrevet för respondenterna att fylla i. Respondenterna fick avgöra själv när och var de skulle fylla i formuläret då den tog cirka tjugominuter att genomföra. En mapp lämnades för respondenterna att lämna de besvarade enkäterna som hämtades efter ett par dagar. Vissa deltagare i studien skickade sina besvarade enkäter per post. Svar samlades även in efter ett inlägg på det sociala nätverket facebook.se, för att öka antalet deltagare i studien.

Design och dataanalys

Data analyserades utifrån en mixad 3-vägs ANOVA, t-test, MANOVA samt Pearsons produktmomentkorrelationstest. Ett test av reliabiliteten gjordes genom Cronbach's alpha.

Oberoende variabler var deltagarnas ålder och utbildning (mellangrupsvariabler), typ av situation (positiv/negativ) och aktör/observatör (inomindividsvariabler). Beroende variablerna var de sju/åtta skattningsskalorna orsak, stabilitet, intern kontroll, extern kontroll, ansvar, delaktighet och relation (gäller endast observatörsituationerna) samt grad av positivitet och negativitet.

Data analyserades i IBM statistics SPSS 20.

Forskningsetiska aspekter

Alla deltagare deltog frivilligt i studien och var fria att avbryta när helst de önskade och informerades om detta i missivbrevet. Deltagarna informerades även om att syftet med studien var att undersöka hur kollegor tolkade olika arbetsrelaterade situationer. Alla deltagares svar behandlades konfidentiellt och inga enskilda svar har delgetts organisationerna.

Reliabilitet

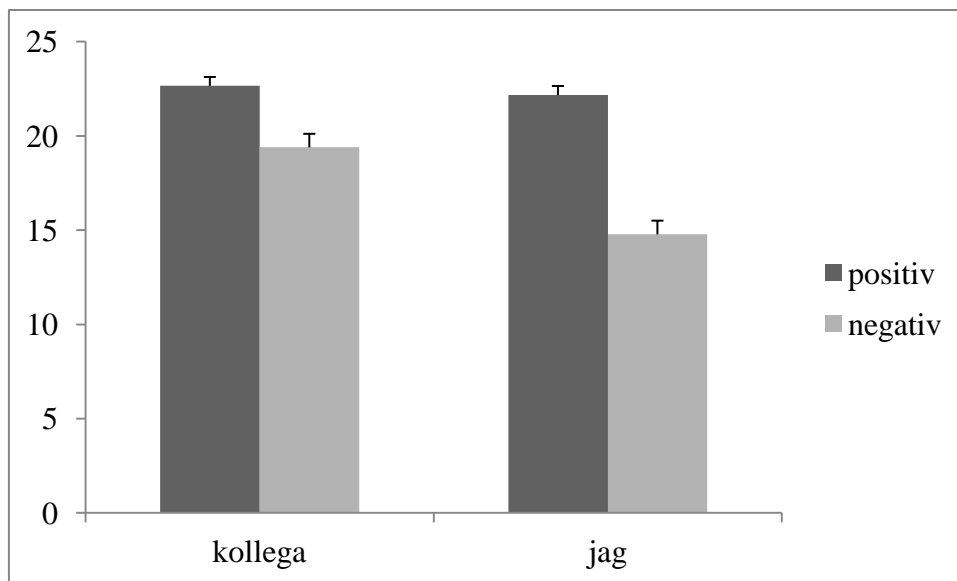
Cronbach's alpha för CDSII-skalan" var i föreliggande studie .415. Detta är en lägre reliabilitet än den som rapporterats av McAuley et al. (1992) där Cronbach's alpha var mellan .60 och .92 för de fyra dimensionerna.

Resultat

Först presenteras en mixad 3-vägs ANOVA för att visa skillnaden i aktör- och observatörsperspektivet följt av ett t-test för relationsvariabeln. Sedan följer en multivariat variansanalys (MANOVA) med utbildning som mellangrupsvariabel mot de olika skattingsdimensionerna. Avslutningsvis presenteras resultatet av korrelationstest mellan ålder och de olika variablerna. Detta för att se undersöka om det fanns några samband mellan ålder och attribution. I föreliggande uppsats betraktas $p < .05$ som signifikant och de är resultaten under denna nivå som redovisas.

Orsaksdimensionen

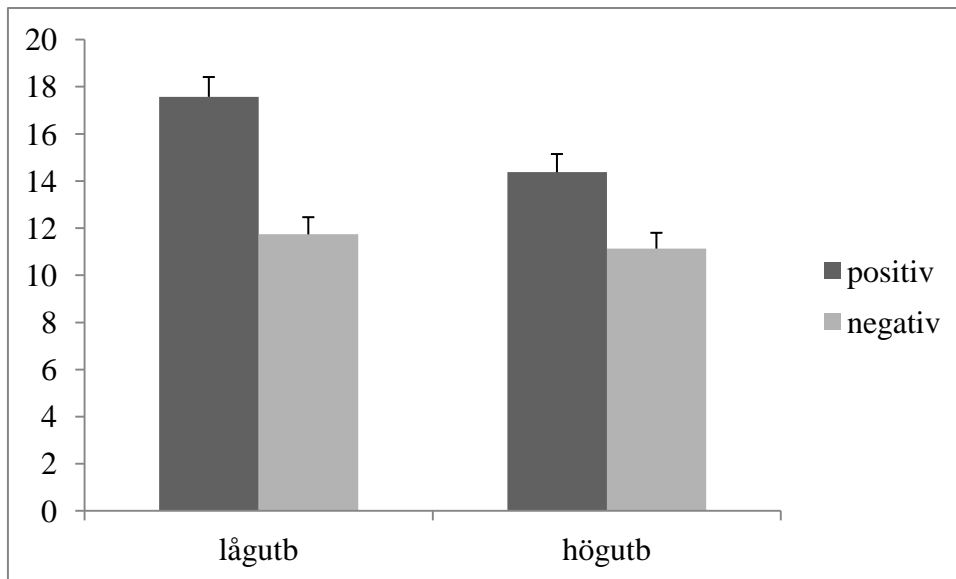
En mixad 3-vägs ANOVA med typ av situation (positiv/negativ) och aktör/observatör som oberoende variabler, utbildning som mellangrupsvariabel och orsaksdimensionen som beroendevariabel visade att det fanns en skillnad i hur hög grad orsaken till situationen tillskrevs personliga egenskaper beroende på om situationen var positiv ($M=22.42$, $s=2.95$) eller negativ ($M=17.09$, $s=4.91$) vilket visades i en huvudeffekt av positiv/negativ [$F(1,75)=87.88$, $p < .01$, $\eta_p^2=.540$]. Det fanns även en skillnad i hur hög grad orsaken till situationen tillskrevs mer personliga egenskaper beroende på om det var kollegan som agerade ($M=21.03$, $s=4.06$) eller när personen själv agerade ($M=18.48$, $s=4.04$) vilket visades genom en huvudeffekt av kollega/jag [$F(1,75)=20.25$, $p < .01$, $\eta_p^2=.213$]. Individer skattade lika mycket till personliga egenskaper i tre fall jag/positiv ($M=22.17$, $s=4.20$), kollega/positiv ($M=22.66$, $s=4.15$) kollega/negativ ($M=19.40$, $s=6.30$) i ett fall, jag/negativ ($M=14.78$, $s=6.41$) skattades orsaken till situationen till personliga egenskaper i mindre utsträckning än de andra tre. Detta visades genom en interaktionseffekt [$F(1,75)=13.01$, $p < .01$, $\eta_p^2=.148$] av positiv/negativ och kollega/jag (se figur 1). Inga andra effekter rörande orsaksdimensionen var signifikanta.



Figur 1. Interaktionseffekten mellan positiv/negativ och kollega/jag för orsaksdimensionen med felstaplar för standardfelet.

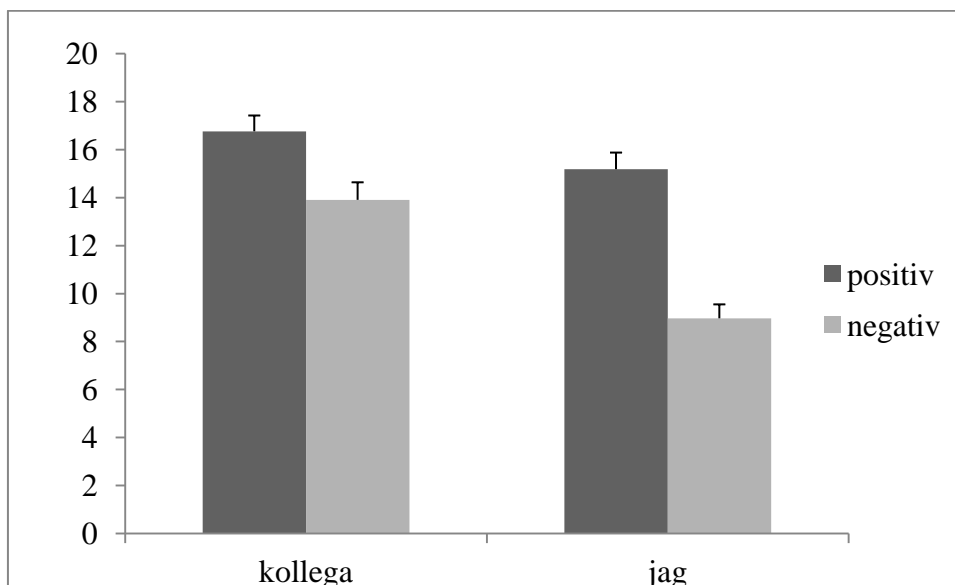
Stabilitetsdimensionen

En mixad 3-vägs ANOVA med typ av situation (positiv/negativ), aktör/observatör som oberoende variabel, utbildning som mellangrupsvariabel och stabilitetsdimensionen som beroendevariabel visade att det fanns en skillnad i hur stabil individen skattade situationen beroende på om den var positiv ($M=15.98$, $s=4.89$) eller negativ ($M=11.44$, $s=4.50$) vilket visades genom en huvudeffekt av positiv/negativ [$F(1,75)=49.05$, $p<.01$, $\eta_p^2=.395$]. Det fanns en skillnad i hur stabil situationen skattades beroende på om det var kollegan ($M=15.34$, $s=4.47$) eller personen själv ($M=12.08$, $s=4.42$) som agerade vilket visades genom en huvudeffekt av kollega/jag [$F(1,75)=35.15$, $p<.01$, $\eta_p^2=.319$]. En interaktionseffekt påvisades [$F(1,75)=4.01$, $p<.05$, $\eta_p^2=.051$] så att lågutbildade skattade den positiva ($M=17.58$, $s=7.39$) situationen högre på stabilitet än den negativa ($M=11.74$, $s=6.80$). Även högutbildade skattade den positiva situationen ($M=14.38$, $s=6.40$) högre på stabilitet än den negativa ($M=11.14$, $s=5.89$) (se figur 2).



Figur 2. Interaktionseffekten mellan positiv/negativ och utbildning för stabilitetsdimensionen, felstaplar för standardfelet.

En interaktionseffekt [$F(1,75)=8.31, p<.01, \eta_p^2=.100$] påvisades så att vid en positiv situation tillskrevs kollegan ($M=16.77, s=5.79$) högre stabilitet än aktören ($M=15.19, s=6.08$) och vid en negativ situation tillskrevs kollegan ($M=13.91, s=6.41$) högre stabilitet än aktören ($M=8.97, s=5.10$) (se figur 3).



Figur 3. Interaktionseffekten mellan positiv/negativ och kollega/jag för stabilitetsdimensionen, felstaplar för standardfelet.

Inga andra effekter kunde ses på stabilitetsdimensionen.

Dimensionen för inre kontroll

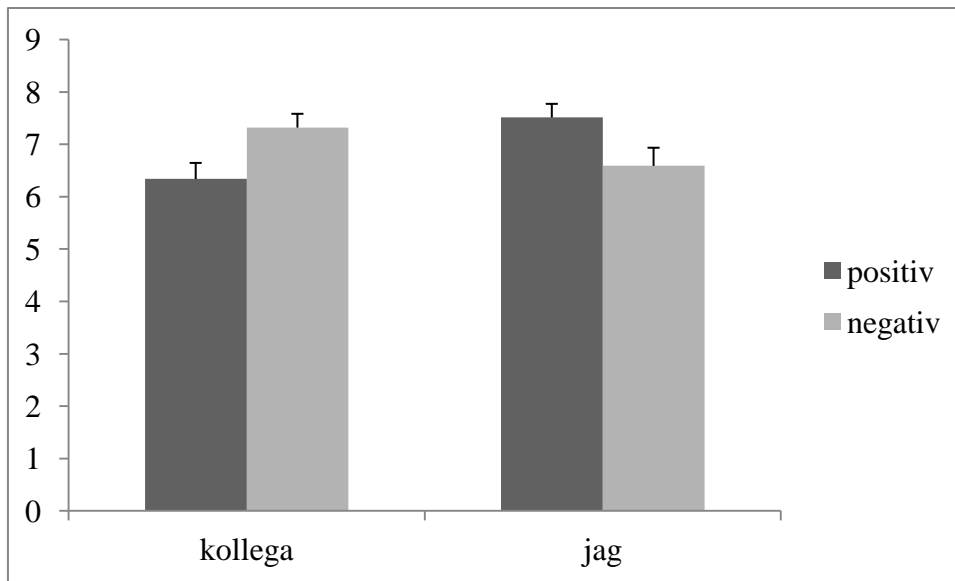
En mixad 3-vägs ANOVA med typ av situation (positiv/negativ) som oberoende variabel, utbildning som mellangrupsvariabel och dimensionen för inre kontroll som beroende variabel utfördes. Den visade en signifikant huvudeffekt i hur mycket inre kontroll som tillskrevs situationen beroende på om den var positiv ($M=22.35$, $s=3.06$) eller negativ ($M=17.58$, $s=4.48$) vilket visades genom en huvudeffekt av positiv/negativ [$F(1,75)=70.51$, $p<.01$, $\eta_p^2=.485$]. Inga andra effekter av inre kontroll kunde observeras.

Delaktighetsvariabeln

En skillnad observerades genom en mixad 3-vägs ANOVA med situation (positiv/negativ) som oberoende variabel, utbildning som mellangrupsvariabel och delaktighet som beroendevariabel. Hur stor delaktighet aktören tillskrevs i situationen berodde på om den var positiv ($M=8.48$, $s=0.82$) eller negativ ($M=7.57$, $s=1.76$) vilket visades genom en huvudeffekt av positiv/negativ [$F(1,75)=21.23$, $p<.01$, $\eta_p^2=.221$]. Inga andra effekter av delaktighet kunde ses.

Ansvarighetsvariabeln

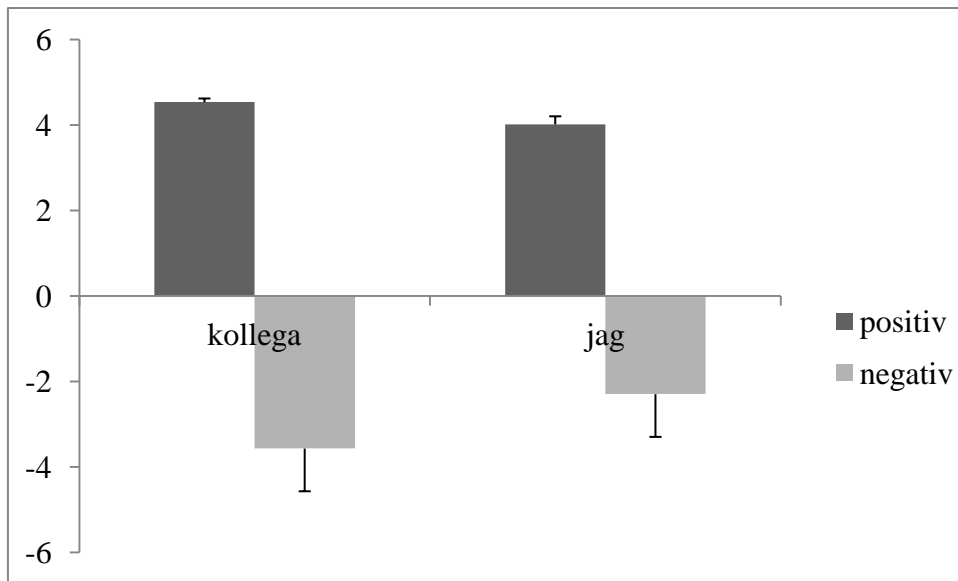
Genom en mixad 3-vägs ANOVA med typ av situation (positiv/negativ) och aktör/observatör som oberoende variabel, utbildning som mellangrupsvariabel och ansvar som beroende variabel observerades en signifikant skillnad. Vid en positiv situation tillskrevs aktören ($M=7.52$, $s=2.29$) mer ansvar än kollegan ($M=6.34$, $s=2.69$) och vid en negativ situation tillskrevs kollegan ($M=7.32$, $s=2.32$) mer ansvar än aktören ($M=6.59$, $s=3.04$) vilket visades genom en interaktionseffekt mellan positiv/negativ och kollega/jag [$F(1,75)=14.63$, $p<.01$, $\eta_p^2=.163$] (se figur 4). Inga andra effekter gällande ansvar kunde observeras.



Figur 4. Interaktionseffekten mellan positiv/negativ och kollega/jag för variabeln ansvar, felstaplar för standarfelet.

Grad av positivitet och negativitet

De oberoende variablerna i denna 3-vägs ANOVA var typ av situation (positiv/negativ) och aktör/observatör, mellangrupsvariabeln var utbildning och beroende variabeln var grad av positivitet och negativitet. En skillnad observerades i hur positivt eller negativt en situation skattades, beroende på om den var positiv ($M=4.28$, $s=1.01$) eller negativ ($M=-2.93$, $s=1.88$) vilket visades genom en huvudeffekt att positiv/negativ [$F(1,75)= 745,04$, $p<.01$, $\eta_p^2=.909$]. Det fanns också en skillnad i hur pass positivt eller negativt situationen skattades beroende på om det var en kollega ($M=.49$, $s=1.00$) eller individen själv ($M=.86$, $s=1.45$) som agerade vilket visades genom en huvudeffekt av kollega/jag [$F(1,75)= 4.51$, $p<.04$, $\eta_p^2=.057$]. Den positiva situationen sågs som mer positiv när en kollega agerade ($M=4.54$, $s=.76$) än när individen själv agerade ($M=4.02$, $s=1.66$) och den negativa situationen sågs som mer negativ när kollegan agerade ($M=-3.57$, $s=2.02$) än när individen själv agerade ($M=-2.30$, $s=2.51$). Detta visades av en interaktionseffekt mellan positiv/negativ och kollega/jag [$F(1,75)= 29.04$, $p<.01$, $\eta_p^2=.279$] (se figur 5).



Figur 5. Interaktionseffekten mellan positiv/negativ och kollega/jag för variabeln grad av positivitet och negativitet, felstaplar för standardfelet.

Relationsvariabeln

Relationsvariabeln undersöktes genom ett t-test med de oberoende variablerna typ av situation (positiv/negativ) samt utbildningsgrad och beroende variabeln relation då den endast fanns med i de två situationer som gällde kollegan. Detta t-test visade att vid en positiv situation hade lågutbildade ($M=6.55$, $s=1.89$) skattat relationen till kollegan som högre, det vill säga att de hade en närmare relation till sin kollega än vad högutbildade ($M=5.52$ $s=2.14$) gjorde [$t(75)=2.18$, $p=0.04$]. Inga andra effekter observerades.

Utbildning

Den multivariata variansanalysen (MANOVA) med utbildning, typ av situation (positiv/negativ) och aktör/observatör som oberoende variabler och stabilitet och orsak som beroende variabler visade en skillnad i utbildningsnivå där lågutbildade ($M=18.12$, $s=5.30$) skattade situationen där kollegan gjorde något positivt som stabilare än högutbildade ($M=15.41$, $s=6.04$). I situationen där respondenten själv gjorde något positivt så skattade lågutbildade ($M=17.03$, $s=6.39$) sin egen reaktion som stabilare än vad högutbildade ($M=13.34$, $s=5.73$) gjorde [$F(4,72)=262.10$, $p<.01$; Wilks $\lambda=0.064$; $\eta_p^2=.936$]. I situationen där respondenten beskrev en positiv händelse de själva var aktör i så tillskrev lågutbildade ($M=23.39$, $s=2.76$) situationen till personliga egenskaper (orsak) i högre grad än vad högutbildade ($M=20.95$, $s=4.95$) gjorde [$F(4,72)=1106.32$, $p<.01$; Wilks $\lambda=0.016$; $\eta_p^2=.984$]. Inga andra effekter observerades.

Ålder

I Pearsons produktmomentkorrelation var ålder den oberoende variabeln och stabilitet, inre kontroll, grad av positivitet och negativitet samt typ av situation (positiv/negativ) som beroende variabler. Testet indikerade att det fanns en linjär samvariation mellan ökad ålder och högre skattning av stabilitetsdimensionen i en positiv situation som en kollega agerar i ($r(76)=.286$, $p<.02$). Det visade även att högre ålder korrelerade med inre kontroll vid en positiv situation som en kollega agerade i ($r(76)=.231$, $p<.05$). Vid en negativ situation med en kollega korrelerade ökad ålder med att tillskriva kollegan mindre grad av inre kontroll ($r(76)=-.282$, $p<.02$). I en situation där individen själv gjort något negativt korrelerade ökad ålder med högre grad av negativitet ($r(76)=-.284$, $p<.02$). Inga andra linjära samvariationer kunde ses.

Diskussion

Syftet med föreliggande uppsats var att se om det fanns någon skillnad hur man attribuerar beroende på utbildning och ålder samt aktörs- och observatörseffekten inom arbetslivet.

Enligt Struthers et al. (2001) så finns det få studier som undersökt attribution i arbetslivet. Det gör att föreliggande uppsats utvidgar perspektivet inom attributionen. Det utforskade området har varit intressant att studera, men samtidigt har det försvårat den teoretiska datainsamlingen och föranlett en teoretisk separation av arbetsliv och attributionsstudier. Föreliggande uppsats har visat att attributionsteorin håller även för arbetslivet. Liksom Watsons (1982) forskning inom aktör- och observatörsperspektivet visar resultatet från föreliggande uppsats att individer attribuerar mer till personliga egenskaper än till situationsfaktorer både som aktör och observatör. När det gäller personliga egenskaper som orsak för reaktionen och hur regelbunden och stabil reaktionen överensstämmer resultaten med Watson (1982). Även variablerna ansvar och grad av positivitet och negativitet överensstämmer med hans tes. Föreliggande uppsats visade på att respondenterna relaterat positiva reaktioner i en situation till personliga egenskaper både hos aktören och hos observatören. I den negativa situationen kopplades orsaken till reaktionen hos kollegan som mer beroende av dennes personliga egenskaper än när det gäller individen själv, vilket stöds av aktör- och observatörsperspektivet (Green et al., 2010). Enligt Malle (2006) så är dessa negativa situationer mer trovärdiga då dennes metaanalys visar att aktör - och observatörseffekten stämmer för negativa situationer, men inte för positiva situationer. Kollegans reaktion i både den positiva och negativa situationen ses som en mer stabil reaktion än när individen själv gör något. Det som menas med en stabil reaktion är att individens agerande är återkommande för likande situationer (McAuley

et al., 1992). I de båda positiva situationerna som respondenten fick beskriva skattade gruppen av lågutbildade sin och kollegans reaktion som mer stabil än den högutbildade gruppen gjorde. Enligt Caravacho et al. (2013) så tyder forskning på att låg utbildning innebär högre grad av fördom vilket är en intressant aspekt att utgå från i föreliggande uppsats. Anledningen till detta är att om det finns skillnader i fördomar beroende på utbildningsgrad kanske det även finns skillnader i attribution och utbildningsgrad. Det kan dock vara intressant för framtida forskning att undersöka eventuella samband mellan fördomar och attribution samt utbildningens påverkan på de båda. Det skulle kanske kunna vara så att om en individ hyser mer fördomar så kanske individen attribuerar mer stabilt för att passa sin stereotypa föreställning.

Individen attribuerar mindre stabilt till sig själv i både positiva och negativa situationer det vill säga att reaktionen hos individen är tillfällig. I synnerhet i den negativa situation vilket tyder på att individen anser att dennes reaktion skulle vara annorlunda i en liknande situation. Enligt Taylor et al. (1976) tenderar individerna att se sina egna negativa handlingar som tillfälliga och tillhörande situationen i stället för något som tillhör deras normala handlingsmönster. Vid positiva situationer tillskrivs reaktionen till inre kontroll, vilket innebär att det återspeglar en egenskap hos den som utför handlingen som denne kan kontrollera, oavsett om den som utför attributionen är observatör eller aktör. När det gäller hur man attribuerar delaktigheten i en positiv situation är det samma oavsett om individen är observatör eller aktör. Resultatet från föreliggande uppsats visar att individen ser kollegan som mer ansvarig i en negativ situation och bedömer sig själv som mer ansvarig i en positiv situation. Att tillskriva sig själv mer ansvar vid positiva situationer och en kollega mer ansvar vid negativa situationer visar på en skillnad i hur en individ ser på sig själv och andra vilket kan ge en skev bild av verkligheten och denna eventuella felskattning av både sig själv och andra kan ge upphov till konflikter. Malle (2008) menar att detta sätt att resonera är en systematisk kategorisering för att enkelt förklara orsaken till en händelse. Om en individ inte anser sig ansvarig för felaktigheter på arbetet, rättas då dessa fel någonsin till? Om kollegorna anser att individen visst är ansvarig så borde det rimligen lätt kunna bli konflikter. Floyd et al.s (1999) artikel beskriver detta fenomen som missförstånd på grund av feltolkningar.

Resultatet i föreliggande uppsats visar att individer är mer extrema i sin bedömning av andra än i sin bedömning av sig själv. Detta gäller för positiva och negativa situationer genom att i situationerna gällande kollegan skattas reaktionerna som mer positiva och mer negativa än när det gäller att skatta sig själv. Troligtvis kan detta bero på enkätsituationen där respondenten ansträngt sig för att hitta en tydlig situation att beskriva. Vilket möjligtvis är svårare när det gäller att bedöma sig själv.

Ju äldre individer är ju mer bedömer de att kollegans reaktion skulle vara lika i en liknade

positiv situation. Ju äldre bedömaren är ju mer kopplar den orsaken till kollegans agerande i en positiv situation till dennes personliga egenskaper. Däremot ju äldre individer är ju mindre kopplas kollegans agerande i en negativ situation till inre kontroll. Det vill säga att kollegan inte anses kunna styra, hantera eller bestämma över sin reaktion i situationen. Ju äldre man är ju mer negativ skattar man sin reaktion i en negativ situation. Blanchard-Fields et al.s (1999) forskning visade på motsatta resultat från föreliggande uppsats där medelålders samt äldre individer attribuerar till skuld och ansvar i högre utsträckning än unga vuxna. Föreliggande uppsats visar att ökad ålder inte medför att mer ansvar tillskrivs andra. Den ökade åldern innebär snarare att individerna i högre grad friskriver kollegorna från ansvar då de anser att de inte kan kontrollera sina reaktioner vid de negativa situationerna. Skillnaden mellan Blanchard-Fields et al.s (1999) resultat och resultatet från föreliggande uppsats kan eventuellt bero på att Blanchard-Fields et al.s(1999) undersökning inte fokuserat på arbetslivet och därför har fått ett annat utfall. Det är möjligtvis så att attributionen av kollegor och attributionen av individer i allmänhet skiljer sig åt (åldersmässigt eller generellt).

Testet för reliabilitet i föreliggande uppsats låg visserligen under de värden som anses godkända, men McAuley et al.s (1992) testning av mätinstrumentet (CDSII) visade på reliabla värden. Därför bör inte de meningsfulla resultaten i föreliggande uppsats avfärdas.

Förslag till vidare studier i ämnet

Om respondenterna hade fått besvara enkäterna under mer kontrollerade former så som en klassrumssituation hade resultatet kunnat vara annorlunda. Till exempel kunde eventuella frågor från respondenter besvaras direkt och kanske skulle svaren bli mer spontana eller mindre eftertänksamma, därför skulle en replikering av studien kunna göras med en metodändring till en kvasiexperimentell studie. Vidare forskning inom ämnet är förslagsvis att titta på skillnaden mellan olika yrkesgrupper. Genom att jämföra till exempel sjuksköterskor med läkare om man attribuerar mer positivt till sin ingrupp. Genom att göra en större studie än föreliggande uppsats vad det gäller ålder kan urvalet ökas åldersgrupperas i större utsträckning. En liknande studie i till exempel Asien skulle kunna vara intressant ur perspektiv på samband och skillnader i hur man attribuerar kring föreliggande uppsats frågeställning vilket sedan skulle kunna jämföras ur ett kulturellt perspektiv.

Relevans för arbetslivet

Att individer skattar sin kollegas reaktion i en negativ situation till dennes personliga egenskaper kan innebära att relationen till kollegan blir lidande på eventuellt felaktiga antaganden. En dålig arbetsrelation ger ett sämre klimat på arbetsplatsen vilket i sin tur påverkar kvaliteten på arbetet som utförs. Om en arbetsgivare är medveten om attributionens påverkan på arbetsklimatet så kan

eventuellt åtgärder vidtas för att öka medvetenheten. Detta kan göras genom medarbetarundersökningar där attributionsmönstret för den specifika arbetsplatsen fastställs för arbetsgivaren att redovisa och samtala kring. Om individer bedömer arbetssituationer annorlunda än i övriga livet kan det vara en nödvändig kunskap för en arbetsgivare att ha då det kan underlätta samspelet i arbetsgruppen. Om individer generaliserar kring människors aktioner i de olika delarna i samhället när de faktiska aktionerna och reaktionerna på någon del (arbetslivets för föreliggande uppsats del) ser annorlunda ut så kan missförstånd lätt ske. Otydlighet skulle kunna leda till både mindre och större misstag av både fysisk, psykosocial och ekonomisk karaktär. Genom att med hjälp av ökad kunskap minska missförstånd och öka tydligheten skulle eventuellt en effektivare organisation kunna växa fram. Enligt Struthers et al. (2001) så fokuserar den begränsade forskningen inom attribution och arbetsliv på chef-medarbetarperspektivet. Därför är det dags att utvidga forskningen och fokusera på relationerna mellan kollegor ur ett medarbetare-medarbetareperspektiv.

Referenser

- Blanchard-Fields, F., Baldi, R., & Stein, R. (1999). Age relevance and context effects on attributions across the adult lifespan. *International Journal Of Behavioral Development*, 23(3), 665-683. doi:10.1080/016502599383748
- Brunetto, Y., Xerri, M., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S., & Dienger, J. (2013). The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and the USA. *Journal Of Advanced Nursing*, 69(12), 2786-2799. doi:10.1111/jan.12165
- Carvacho, H., Zick, A., Haye, A., González, R., Manzi, J., Kocik, C., & Bertl, M. (2013). On the relation between social class and prejudice: The roles of education, income, and ideological attitudes. *European Journal Of Social Psychology*, 43(4), 272-285. doi:10.1002/ejsp.1961
- Floyd, K., & Voloudakis, M. (1999). Attributions for expectancy violating changes in affectionate behavior in platonic friendships. *Journal Of Psychology: Interdisciplinary And Applied*, 133(1), 32-48. doi:10.1080/00223989909599720

- Green, T. D., & McCleary, D. G. (2010). The actor-observer effect as a function of performance outcome and nationality of other. *Social Behavior And Personality*, 38(10), 1335-1344. doi:10.2224/sbp.2010.38.10.1335
- Hansen, E. M., Kimble, C. E., & Biers, D. W. (2001). Actors and observers: Divergent attributions of constrained unfriendly behavior. *Social Behavior And Personality*, 29(1), 87-104. doi:10.2224/sbp.2001.29.1.87
- Harvey, J. H., Town, J. P., & Yarkin, K. L. (1981). How fundamental is 'the fundamental attribution error'?. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 40(2), 346-349. doi:10.1037/0022-3514.40.2.346
- Lehmann, R., Denissen, J. A., Allemand, M., & Penke, L. (2013). Age and gender differences in motivational manifestations of the Big Five from age 16 to 60. *Developmental Psychology*, 49(2), 365-383. doi:10.1037/a0028277
- Malle, B. F., Knobe, J. M., & Nelson, S. E. (2007). Actor-observer asymmetries in explanations of behavior: New answers to an old question. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 93(4), 491-514. doi:10.1037/0022-3514.93.4.491
- Malle, B. F. (2006). The actor-observer asymmetry in attribution: A (surprising) meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 132(6), 895-919. doi:10.1037/0033-2909.132.6.895
- Malle, B. F. (2008). Fritz Heider's legacy: Celebrated insights, many of them misunderstood. *Social Psychology*, 39(3), 163-173. doi:10.1027/1864-9335.39.3.163
- Martinko, M. J., & Thomson, N. F. (1998). A synthesis and extension of the Weiner and Kelley attribution models. *Basic And Applied Social Psychology*, 20(4), 271-284. doi:10.1207/s15324834basp2004_4
- McAuley, E., Duncan, T. E., & Russell, D. W. (1992). Measuring causal attributions: The revised Causal Dimension Scale (CDSII). *Personality And Social Psychology Bulletin*, 18(5), 566-573. doi:10.1177/0146167292185006

- Nandrino, J., Baracca, M., Antoine, P., Paget, V., Bydlowski, S., & Carton, S. (2013). Level of emotional awareness in the general French population: Effects of gender, age, and education level. *International Journal Of Psychology*, 48(6), 1072-1079.
doi:10.1080/00207594.2012.753149
- Perrin, S., & Testé, B. (2010). Impact of the locus of causality and internal control on the social utility of causal explanations. *Swiss Journal Of Psychology/Schweizerische Zeitschrift Für Psychologie/Revue Suisse De Psychologie*, 69(3), 173-179. doi:10.1024/1421-0185/a000020
- Robins, R. W., Spranca, M. D., & Mendelsohn, G. A. (1996). The actor-observer effect revisited: Effects of individual differences and repeated social interactions on actor and observer attributions. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 71(2), 375-389.
doi:10.1037/0022-3514.71.2.375
- Stanley, J., & Blanchard-Fields, F. (2011). Beliefs about behavior account for age differences in the correspondence bias. *The Journals Of Gerontology: Series B: Psychological Sciences And Social Sciences*, 66B(2), 169-176. doi:10.1093/geronb/gbq078
- Struthers, C., Miller, D. L., Boudens, C. J., & Briggs, G. L. (2001). Effects of causal attributions on coworker interactions: A social motivation perspective. *Basic And Applied Social Psychology*, 23(3), 169-181. doi:10.1207/153248301750433560
- Taylor, S. E., & Koivumaki, J. H. (1976). The perception of self and others: Acquaintanceship, affect, and actor-observer differences. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 33(4), 403-408. doi:10.1037/0022-3514.33.4.403
- Watson, D. (1982). The actor and the observer: How are their perceptions of causality divergent?. *Psychological Bulletin*, 92(3), 682-700. doi:10.1037/0033-2909.92.3.682
- Weiner, B. (2008). Reflections on the history of attribution theory and research: People, personalities, publications, problems. *Social Psychology*, 39(3), 151-156.
doi:10.1027/1864-9335.39.3.151

Bilaga 1

Hej!

Vill Du delta i en undersökning genom att besvara ett frågeformulär?

Undersökningen ligger till grund för vårt examensarbete i psykologi med inriktning mot arbetslivet. Resultatet kommer att presenteras i en C-uppsats.

Syftet är att undersöka hur olika faktorer påverkar samspelet mellan kollegor på arbetsplatsen.

Formuläret består av ett antal frågor samt påståenden och tar cirka 15 minuter att besvara.

Det är frivilligt och anonymt att delta i undersökningen och svaren kommer att behandlas konfidentiellt. Du kan avbryta studien om och närhelst Du själv önskar.

När Du besvarar frågorna är det viktigt att Du svarar så ärligt som möjligt och tänker på att det är situationer i arbetslivet som efterfrågas.

Svaren är anonyma och resultaten kommer endast rapporteras på gruppnivå så att inga enskilda svar kommer kunna identifieras.

När studien är klar har Du möjlighet att ta del av resultatet genom att maila någon av nedanstående kontakter (om Du önskar detta, behåll då detta blad).

Tack på förhand!

Vid eventuella frågor om studien går det bra att kontakta:

Andrea Aludden,

Tfn:

E-post:

Åsa Hedlund,

Tfn:

E-post:

Vänligen kryssa i och besvara nedanstående frågor.

1. Kön Man Kvinna Annat

2. Ålder (Ange antal år) _____

3. Högsta utbildningsnivå (välj ett av följande alternativ)

- Grundskola Gymnasiet
 Högskola/Universitet Forskarutbildning
 Annat, ange vad _____

4. Anställningsform

- Tillsvidare Visstid/vikariat
 Timanställd Annan anställningsform

5. Sysselsättningsgrad Heltid Deltid

Bilaga 2

1. Beskriv en situation då en Kollega gjorde någonting som Du upplevde som positivt på arbetsplatsen. Situationen Du beskriver ska relateras till arbetet.

Tänk på situationen du har beskrivit ovan. Punkterna nedan rör intryck och åsikter av situationen. Ringa in en siffra för varje fråga.

Är din Kollegas reaktioner av situationen Du beskrivit någonting som:

- | | | |
|--|-------------------|---------------------------------------|
| 1. Återspeglar en egenskap hos din Kollega | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Återspeglar en egenskap i situationen |
| 2. Din Kollega kan hantera | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Din Kollega kan inte hantera |
| 3. Är permanent | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Är tillfällig |
| 4. Din Kollega kan styra | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Din Kollega inte kan styra |
| 5. Andra har kontroll över | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Andra inte har kontroll över |
| 6. Finns inom din Kollega | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Inte finns inom din Kollega |
| 7. Är stabilt över tid | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Varierar över tid |
| 8. Andra människor bestämmer över | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Andra människor inte bestämmer över |
| 9. Beskriver din Kollega som person | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Beskriver någon annan |
| 10. Din Kollega kan bestämma över | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Din Kollega inte kan bestämma över |
| 11. Är oföränderligt | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Är föränderligt |
| 12. Andra människor kan styra | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Andra människor kan inte styra |

Hur delaktig var din Kollega i situationen?:

Mycket 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Lite

Hur ansvarig var din Kollega för situationen?:

Helt 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Inte alls

Hur nära står du din Kollega?

Mycket 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Inte alls

Hur Positiv eller Negativ var situationen enligt Dig?

Mycket positiv 5 4 3 2 1 0 -1 -2 -3 -4 -5 Mycket negativ

Bilaga 2

2. Beskriv en situation då en Kollega gjorde någonting som Du upplevde som negativt på arbetsplatsen. Situationen Du beskriver ska relateras till arbetet.

Tänk på situationen du har beskrivit ovan. Punkterna nedan rör intryck och åsikter av situationen. Ringa in en siffra för varje fråga.

Är din Kollegas reaktioner av situationen Du beskrivit någonting som:

- | | | |
|--|-------------------|---------------------------------------|
| 1. Återspeglar en egenskap hos din Kollega | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Återspeglar en egenskap i situationen |
| 2. Din Kollega kan hantera | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Din Kollega kan inte hantera |
| 3. Är permanent | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Är tillfällig |
| 4. Din Kollega kan styra | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Din Kollega inte kan styra |
| 5. Andra har kontroll över | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Andra inte har kontroll över |
| 6. Finns inom din Kollega | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Inte finns inom din Kollega |
| 7. Är stabilt över tid | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Varierar över tid |
| 8. Andra människor bestämmer över | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Andra människor inte bestämmer över |
| 9. Beskriver din Kollega som person | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Beskriver någon annan |
| 10. Din Kollega kan bestämma över | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Din Kollega inte kan bestämma över |
| 11. Är oföränderligt | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Är föränderligt |
| 12. Andra människor kan styra | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Andra människor kan inte styra |

Hur delaktig var din Kollega i situationen?:

Mycket 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Lite

Hur ansvarig var din Kollega för situationen?:

Helt 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Inte alls

Hur nära står du din Kollega?

Mycket 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Inte alls

Hur Positiv eller Negativ var situationen enligt Dig?

Mycket positiv 5 4 3 2 1 0 -1 -2 -3 -4 -5 Mycket negativ

Bilaga 2

3. Beskriv en situation då Du gjorde någonting som Du upplevde som negativt på arbetsplatsen. Situationen Du beskriver ska relateras till arbetet.

Tänk på situationen du har beskrivit ovan. Punkterna nedan rör intryck och åsikter av situationen. Ringa in en siffra för varje fråga.

Är Ditt agerande i situationen Du beskrivit någonting som:

- | | | |
|------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| 1. Återspeglar en egenskap hos Dig | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Återspeglar en egenskap i situationen |
| 2. Du kan hantera | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Du kan inte hantera |
| 3. Är permanent | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Är tillfälligt |
| 4. Du kan styra | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Du inte kan styra |
| 5. Andra har kontroll över | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Andra inte har kontroll över |
| 6. Finns inom Dig | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Inte finns inom Dig |
| 7. Är stabilt över tid | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Varierar över tid |
| 8. Andra människor bestämmer över | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Andra människor inte bestämmer över |
| 9. Beskriver Dig som person | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Beskriver någon annan |
| 10. Du kan bestämma över | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Du inte kan bestämma över |
| 11. Är oföränderligt | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Är föränderligt |
| 12. Andra människor kan styra | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Andra människor kan inte styra |

Hur delaktig var Du i situationen?:

Mycket 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Lite

Hur ansvarig var Du för situationen?:

Helt 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Inte alls

Hur Positiv eller Negativ var situationen enligt Dig?

Mycket positiv 5 4 3 2 1 0 -1 -2 -3 -4 -5 Mycket negativ

Bilaga 2

4. Beskriv en situation då Du gjorde någonting som Du upplevde som positivt på arbetsplatsen. Situationen Du beskriver ska relateras till arbetet.

Tänk på situationen du har beskrivit ovan. Punkterna nedan rör intryck och åsikter av situationen. Ringa in en siffra för varje fråga.

Är Ditt agerande i situationen Du beskrivit någonting som:

- | | | |
|------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| 1. Återspeglar en egenskap hos Dig | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Återspeglar en egenskap i situationen |
| 2. Du kan hantera | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Du kan inte hantera |
| 3. Är permanent | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Är tillfälligt |
| 4. Du kan styra | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Du inte kan styra |
| 5. Andra har kontroll över | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Andra inte har kontroll över |
| 6. Finns inom Dig | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Inte finns inom Dig |
| 7. Är stabilt över tid | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Varierar över tid |
| 8. Andra människor bestämmer över | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Andra människor inte bestämmer över |
| 9. Beskriver Dig som person | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Beskriver någon annan |
| 10. Du kan bestämma över | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Du inte kan bestämma över |
| 11. Är oföränderligt | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Är föränderligt |
| 12. Andra människor kan styra | 9 8 7 6 5 4 3 2 1 | Andra människor kan inte styra |

Hur delaktig var Du i situationen?:

Mycket 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Lite

Hur ansvarig var Du för situationen?:

Helt 9 8 7 6 5 4 3 2 1 Inte alls

Hur Positiv eller Negativ var situationen enligt Dig?

Mycket positiv 5 4 3 2 1 0 -1 -2 -3 -4 -5 Mycket negativ