

# Sociala arbetsfunktioner och personlighet

Lennart Sjöberg  
Handelshögskolan i Stockholm

Kristiina Möller  
Institutionen för pedagogik, psykologi och idrottsvetenskap Linnéuni-  
versitetet, Växjö

No. 2010:2

12 mars 2010

# Innehåll

Sammanfattning .....	3
Inledning.....	3
Mätning av emotionell intelligens.....	4
Kritik av EI-begreppet.....	8
Emotionell intelligens: State of the art.....	8
Metod .....	10
Formuläret .....	10
Deltagare .....	10
Resultat.....	10
Reliabilitet och begreppsvaliditet.....	10
Kriterieanalyser .....	14
Prestationsmått på EI.....	14
<i>UPP</i> -testets variabler.....	14
Slutsatser och diskussion.....	17
Referenser.....	19
Bilaga 1 .....	22
Bilaga 2 .....	24
Bilaga 3 .....	25
Bilaga 4 .....	34

## Sammanfattning

I denna rapport studeras sambandet mellan social anpassning i arbetslivet och personlighet, särskilt emotionell intelligens och social förmåga. Data insamlades med enkätmetod; 107 personer svarade. De var av mycket varierande bakgrund. Emotionell intelligens mättes både med prestationsmått och med *UPP*-testets EI-skala (självrapport), social förmåga med *UPP*-testets variabel. Förutom *UPP*-testets prestationsmått (bildskalan) användes två nya ansatser till prestationsmätning av EI: STEM och STEU, översatta från ett arbete av MacCann och Roberts. Dessa mått var baserade dels på en teoretisk analys, dels på expertbedömningar. Reliabiliteten var emellertid låg, trots att många uppgifter ingick i skalorna. Ett försök gjordes därför att tillämpa en konsensusregel för utvärdering av dessa testuppgifter. Reliabiliteten förbättrades inte. Sambandet mellan konsensus-baserade skalor och skalor baserade på teori eller expertbedömningar var emellertid högt. Sambandet mellan prestationsmått på EI och social arbetsfunktion var mycket lågt. EI (självskattning) och social förmåga hade förväntade samband med andra variabler som inkomst, antal vänner och hur bra en nära relation upplevdes fungera. *UPP*-testets mått på EI och social förmåga var starkt relaterade till social arbetsfunktion. Hela testet hade en validitet på 0.57 i förhållande till det externa kriteriet social arbetsfunktion. Detta starka samband var beroende på EI och social förmåga; femfaktormodelsens (Big Five) dimensioner bidrog inte till validiteten.

## Inledning

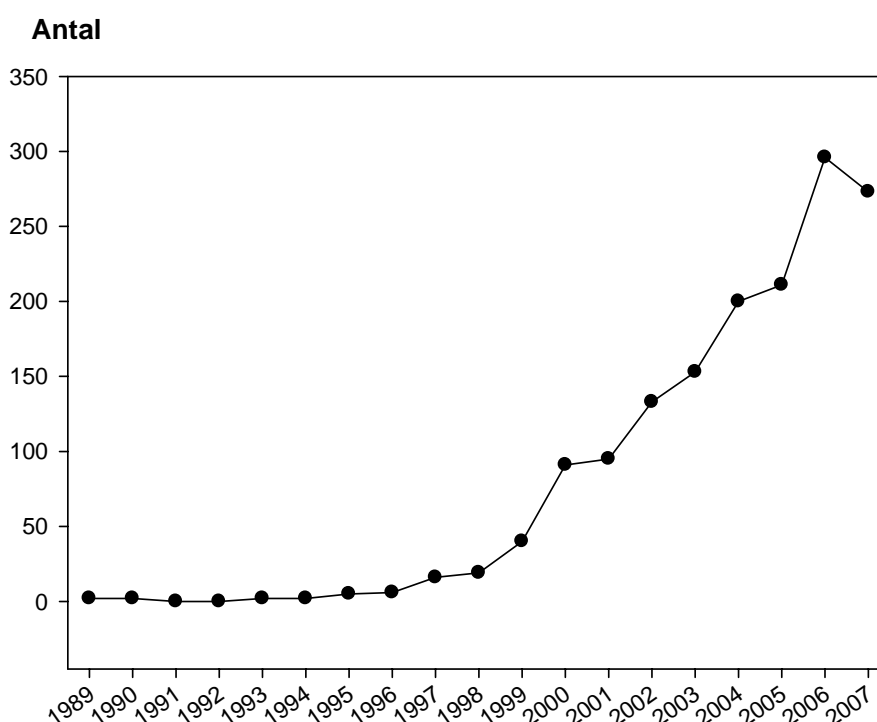
Arbetsfunktioner brukar delas upp i två aspekter: själva kärnuppgifterna (*core tasks*) och fungerande i en vidare social kontext, t ex stödjande och uppmuntrande beteende vis à vis medarbetare och kolleger (*citizenship behavior*) [23]. Hogan och Holland talar om ”getting along” och ”getting ahead” [14], vilket verkar vara mycket närliggande begrepp till Motowidlos. Ett personlighetstest ska givetvis vara relevant för båda typerna av arbetsfunktioner, men när det gäller personlighetstest är det den sistnämnda, de sociala funktionerna, som är mest relevanta. Syftet med denna rapport är att redovisa resultat av en studie av *UPP*-testet i relation till sociala arbetsfunktioner, en form av extern validering av testet.

Det finns en mycket omfattande forskning om sociala arbetsfunktioner [17], och också ett flertal försök att konstruera skalor eller formulär för att mäta sådana funktioner. De mest ambitiösa ansatserna innebär mycket omfattande formulär som dessutom endast tycks vara kommersiellt tillgängliga, alltså inte för forskning [18; 26]. En enkel endimensionell skala med 7 uppgifter har publicerats av Ferris [9], och är ofta använd i forskningen. Vi har översatt den till svenska och använd den i denna studie, se Bilaga 2. Ferris-skalan fyller funktionen av begreppsvalidering i förhållande till en egen, mera omfattande skala som består av 20 uppgifter (Växjö-skalan) och som också syftar till att mäta social anpassning till arbetet, se Bilaga 1.

Undersökningen har också vidare syften, som är inriktade på mätningarna av social förmåga och emotionell intelligens med *UPP*-testet, samt chefsfunktioner (vem blir chef och hur bra går det sedan). Resultat i dessa avseenden har redovisat i en särskild rapport [34].

## **Mätning av emotionell intelligens**

Debatten om emotionell intelligens och hur den ska mätas är intensiv. Begreppet har varit mycket omtalat och tillämpat sedan mitten av 1990-talet [13]. Praktiker har varit mer intresserade än akademiska forskare, och bland de senare hävdas det ibland att det var en ren modefluga. Fig. 1 visar utvecklingen av omfattningen av forskning på området – det verkar knappast vara en fråga om en modefluga.



**Figur 1. Utvecklingen av antalet forskningspublikationer om emotionell intelligens.**

En modefluga, eller på engelska "fad", ska uppvisa en uppåtgående uppmärksamhet som följs av besvikelse och nedgång [25]. Det har inte inträffat för EI, inte än i alla fall. Murphy och Sideman spekulerar om att det kan komma att visa sig i framtiden att EI varit en "fad". Men forskningsintresset är fortfarande starkt och nya intressanta resultat tillkommer kontinuerligt [1]. Risken verkar inte särskilt stor. Det finns också flera handböcker inom området och det har en stor närvaro på Internet, inte minst genom den utmärkta sajten [www.eiconsortium.org](http://www.eiconsortium.org).

Inom EI-litteraturen finns en motsättning mellan dem som anser att begreppet ska mätas som en prestation, förmåga att ge rätt svar, och dem som arbetar med EI som en "trait" eller s.k. "mixed models" [31]. I det senare fallet handlar det om självrapporter som kan täcka av ett mycket brett fält [2] eller om mera fokuserade mått, av den typ som använd i *UPP*-testet.

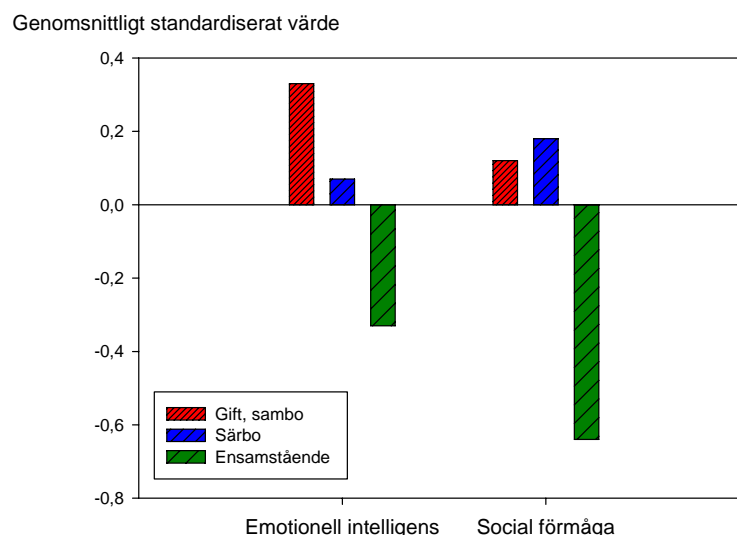
Sambandet mellan de två ansatserna till EI-mätning brukar vara positivt men svagt<sup>1</sup> [3]. Detta är inte förvånande och är i själva verket ett argument för att ta med båda aspekterna i ett EI-mått, något som görs i *UPP*-testet. Det är möjligt att personer med låg EI har speciellt dålig insikt i sin svaga förmåga i detta avseende [38], men storleken av den effekten är en rent empirisk fråga. I den akademiska forskningen poängteras oftast starkt att det är prestationsmått som ska användas, inte självrapportskalor. Vad som fungerar bäst i praktiken är givetvis en också en empirisk fråga. Det är sant att prestationsmått är begreppsligt bättre grundade, men även där finns frågetecken.

Mayer, Caruso och Salovey [20] talar om fyra dimensioner i EI:

- Perceiving emotions
- Using emotions to facilitate cognition
- Understanding emotions
- Managing emotions

Det diskuteras sällan varför just dessa fyra och inga andra tänkbara komponenter tas upp, t.ex. empati som inte täcks mer än delvis av teorin. Man kan också undra i vilken mån detta är en teori och i så fall vad teorin handlar om. Det är ju bara ett enkelt begreppsschema som gör att något godtyckligt intryck.

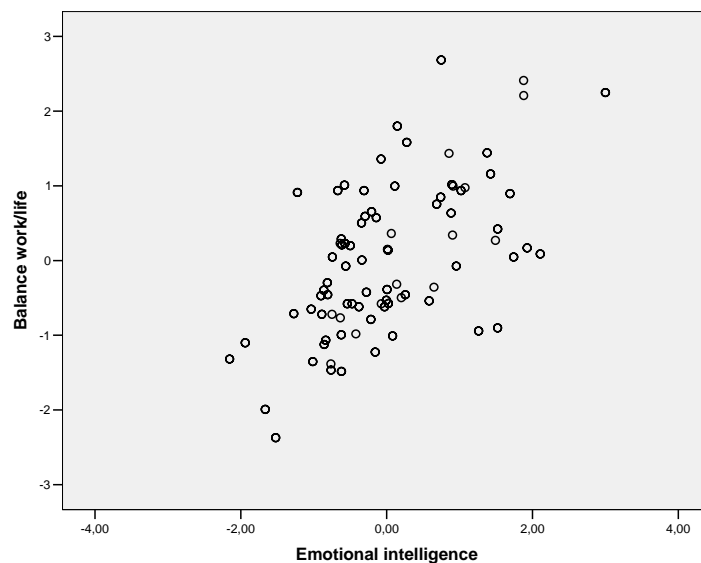
Ger EI något utöver FFM i arbetslivet? Det finns en del forskning om den saken och det tycks rimligt att sluta sig till att svaret på frågan är ja [3; 5]. När det gäller andra aspekter, som livskvalitet och social anpassning, är det ännu tydligare att EI har betydelse [6; 32]. I en studie jämfördes ensamstående med dem som var sambor eller gifta, se Fig. 2.



**Figur 2. Skillnad i emotionell intelligens och social förmåga mellan ensamstående och sambor.**

Som synes var skillnaden betydande. I samma studie undersökte jag sambandet mellan EI och balans mellan arbete och övrigt liv, se Fig.3. Sambandet var starkt.

<sup>1</sup> Enligt men omfattande meta-analys ligger sambandet på 0,14. [39].



**Figur 3. Sambandet mellan emotionell intelligens och balansen arbete - övrigt liv.**

Obalans i livet uppkommer också genom ensidig prioritering av materiella förmåner och pengar. Vi har funnit tydliga samband mellan låg EI och upptagenhet med pengar [7-8]. I den finansiella sektorn är den här problematiken speciellt akut eftersom de som söker sig dit för en professionell karriär har andra värden än de flesta av sina kunder, och ibland en låg emotionell intelligens [36].

Prestationsmått på EI bygger på att man ber de testade göra olika bedömningar, t ex av vilken emotion som uttrycks i ett foto av ett ansikte. Se Fig. 4 för ett exempel.



Avsky och ilska



?

Figur 4. Typ av ansiktsuttryck som används vid mätning av emotionell intelligens.

Vad är rätt svar på sådana testuppgifter? En enkel lösning på det problemet får man genom att ta det vanligaste svaret i en normgrupp. Det finns en hel del forskning som stödjer den idén, även inom helt andra områden [33; 37]. Utvärdering av EI-test enligt principen om det vanligaste svaret har visat sig ge resultat mycket lika dem som man får med ”rätt svar” definierat av experter på emotionsområdet [22].

Det är allmänt sett en bra idé att använda det vanligaste svaret, eller medelvärde eller median, som en uppskattning av ”sanningen” eller för en prognos. Se t ex min studie av prognoser av valet år 2006 [33], som visade att en grupp ur allmänheten gjorde i genomsnitt utmärkta prognoser av hur det skulle gå för de olika partierna (bättre än experter och bättre än opinionsundersökningar).

Mycket av den kritik som Mayer, Salovey och Caruso riktar mot ”mixed models” [21] gäller inte den fokuserade ansatsen, utan tendensen att sätta etiketten ”emotionell intelligens” på ”allt som är bra”. Det skapar förvirring, men behöver inte betyda att testen som sådana, som Bar-Ons EQ-test, inte fungerar. Det finns en hel del forskning, citerad ovan, som visar att EI-test av typen ”trait eller ”mixed models” kan ge viktig tillkommande information utöver FFM-dimensionerna. En del av förklaringen till detta är troligen att självrapporter av förmåga och prestation i ena eller andra avseendet har starka samband med faktisk förmåga, särskilt om självrapporterna har korrigerats för skönmålning.

Den största delen av forskningen om mätning av EI på grundval av förmåga bygger på MSCEIT-testet. Det finns ganska få resultat som stödjer detta tests praktiska användning i arbetslivet<sup>2</sup> [21], men Mayer et al. ger en bild av testet som lovande. Det tycks i första hand vara emotionsidentifiering som är en användbar aspekt och det är just den som ingår i UPP-testet.

Enligt abilitetsmodellen av EI ska EI vara relaterat till allmän intelligens, *g*. Flera forskare har funnit att så är fallet. Schulte et al. [30] fann dessutom att större delen av den sanna variansen i MSCEIT (81 %) kunde förklaras av *g* samt FFM. Detta resultat tyder på att MSCEIT inte har mycket att ge utöver vanliga personlighetsmått och traditionell intelligens.

Forskningen om prestationsmätning av EI fortsätter. MacCann och Roberts [19] publicerade nyligen resultat med två nya prestationstest för mätning av EI. Ett av testen innehåller uppgifter som bygger på emotionsteori och där rätt svar föreskrivs av teorin, inte av expertbedömningar eller annan statistik. Även det andra testet är objektivt. De fick lovande resultat och de nya testen kan fungera väl så bra som MSCEIT, även om mera forskning behövs. Flera lovande resultat med MSCEIT har publicerats nyligen [27].

Den ganska begränsade volymen av forskning om MSCEIT förmodligen hänger samman med att testet är en rent kommersiell produkt: svårt att få tillgång till och dyr att använda. MacCann och Roberts har fö samma uppfattning som Mayer et al. om att EI är en form av intelligens och därför ska mätas med prestationstest, inte med självrapporter. En aktuell studie av en norsk version av MSCEIT tyder på att testet är svårt att överföra till ett nytt språk och/eller en annorlunda kultur [12] Självrapporttest brukar inte ha stora problem av den typen.

Freudenthaler och Neubauer [11] påpekade att MSCEIT mäter *kunskap* om adekvat hantering av emotioner, inte faktiskt beteende. De konstruerade ett test för att mäta det typiska beteen-

---

<sup>2</sup> Mayer et al. (2008) nämner 5 studier.

det i olika emotionsprovocerande situationer och fann bl.a. att det korrelerade ganska högt med ett självrapporttest av EI av sedvanlig typ. De gav därför ett visst stöd för självrapporttest, samtidigt som de pekade på en möjlig utveckling av prestationsmätning.

## ***Kritik av EI-begreppet***

En bok redigerad av Murphy innehåller ett antal kritiska uppsatser om EI [24]. Hogan och Stokes kritiserar där EI-begreppet och dess utbredda tillämpning [15]. De är främst kritiska till marknadsföringen av EI som en diffust definierad lösning av det mesta. Det är lätt att hålla med om den kritiken. Samtidigt understryker de att dåligt ledarskap är det främsta skälet till att människor söker sig till andra jobb [4]. Problem av den här typen är troligen relaterade till chefernas dåliga sociala och emotionella kompetens, och det är rimligt att tro att urval på grundval av väl fungerande EI-test, och EI-träning, kan vara av värde för att lösa dessa problem. I en annan uppsats i samma bok [29] påpekar Schmitt att det finns ytterst lite forskning som visat att EI-träning fungerar som man hoppats. Han diskuterar vilka typer av jobb som kräver speciellt hög EI: när starka negativa känslor ofta förekommer, när det krävs hög motivation och motivation och när det krävs kreativitet. Chefsjobb är ibland, men inte alltid, av den typen enligt Schmitt.

Den kritik som framförs i Murphys bok inriktar sig till stor del på terminologin. Många av bidragsgivarna menar att det är ologiskt och vilseledande att kalla test av Golemans och Bar-Ons typ för EI-test. Vad de verkligen mäter är självupplevd och självrapporterad förmåga att hantera och identifiera emotioner, inte den faktiska förmågan som MSCEIT syftar till att mäta. Det är en korrekt kritik och en lösning är ju att tala om ”performance” och ”mixed models”. Men en viktigare och intressantare fråga är vilken typ av begrepp som är mest fruktbar i forskning och praktisk tillämpning. Där sitter vi ännu inte inne med ett slutligt svar. Båda ansatserna har starka och svaga sidor. Det är skälet till att båda tas med i *UPP*-testet.

## ***Emotionell intelligens: State of the art***

En mycket omfattande och intressant genomgång av forskningen om emotionell intelligens (EI) har publicerats av Joseph och Newman [16]. De har gjort en sammanställning av resultat med prestationsmätning av EI, och självrapportformulär. De anser som så många andra forskare att prestationsmätning är den teoretiskt mest tillfredsställande metodiken, eftersom det rör sig om en sorts ”intelligens”. Självrapportmetoder är de mycket kritiska till på samma teoretiska grund. Sambandet mellan prestationsmått och självrapportmått är nästan noll, i metaanalysen uppskattat till en korrelation på 0.12. Om man går vidare till validering mot arbetsprestation visar det sig emellertid att prestationsmått har ett mycket svagt samband med sådana kriterier, och inte ger något utöver kognitiva test och det traditionella Big Five.

De skiljer mellan två typer av självrapportformulär: sådana som har ett mycket heterogent innehåll av typ ”lite av varje” (mixed models – typexempel finns i många allmänt använda EI-test) och sådana som mäter den självbedömda förmågan att klara EI-uppgifter. Bara den senare typen av självrapporter har ett tydligt samband med kriterier och något att ge utöver annan information. Sambanden är särskilt starka för arbetsuppgifter som är emotionellt påfrestande, t ex i serviceyrken där det gäller att alltid vara ”glad och trevlig”.

Denna artikel är en milstolpe i litteraturen om EI. Slutsatserna bygger på hundratals empiriska studier som författarna noga analyserat. Den är nedslående för dem som tror på prestations-



mått av typ MSCEIT, och den pekar framåt mot konstruktionen av nya och bättre typer av självrapportskalor. Prestationsmåttens dåliga egenskaper har ju varit kända ganska länge men många forskare har ändå hållit fast vid dem på grund av deras teoretiska fördel. Det är dags att tänka om.

Det kan noteras att Goleman, som med sin bok från 1995 [13] skapade en marknad för konsultverksamhet i EI-branschen, återigen hudflängs för sina påståenden om att EI är av överlägset stor betydelse. Data motsäger honom på ett övertygande sätt, vilket inte betyder att EI helt saknar betydelse. Joseph och Newman visar ju att EI-skalar kan ge ett värdefullt tillskott av information, om mätningen görs på rätt sätt och speciellt i emotionellt relevanta arbetssituationer.

## Metod

### **Formuläret**

UPP-testet kompletterades med en del bakgrundsfrågor samt med, i denna ordning:

- STEU – ett nytt prestationstest för mätning av emotionell intelligens [19]. Testet på bygger på bedömningsteori för emotioner (*appraisal theory*) [28] och beskriver ett antal situationer. Uppgiften är att bedöma hur en person kan förväntas reagera emotionellt. ”Rätt svar” föreskrivs enligt teorin. Se Bilaga 3.
- STEM – ännu ett nytt prestationstest för mätning av EI. Detta test, också det konstruerat av McCann och Roberts, beskriver situationer och uppgiften är att bedöma hur en person bör agera. Rätt svar baseras på expertbedömningar, varav det vanligaste av experter valda svaret har utvärderats som det korrekta. Se Bilaga 4.
- En skala för mätning av social anpassning i arbetet, se Bilaga 1. Denna skala är konstruerad av fil. dr. Kristiina Möller och kommer att kallas Växjö-skalan i denna rapport..
- Ferris skala [10] för mätning av social arbetsanpassning, se Bilaga 2.
- Tillkommande frågor om chefsansvar mm, behandlas ej i denna rapport. Se i stället [34].

### **Deltagare**

Ett erbjudande om att delta i undersökningen skickades till en grupp personer som deltagit i en tidigare undersökning av riskattityder. De utlovades två trisslotter som belöning samt en rapport över sitt testresultat.

Deltagarna var från början ett slumpmässigt urval av befolkningen i åldrarna 18-75 år. Av dessa hade ca 50 % sagt att de gärna ville vara med i nya undersökningar.

De som genomförde hela testningen på vår Internetplattform, inklusive de speciella tillkommande frågorna (se nedan) var till antalet 107. Av dessa var 55 män och 51 kvinnor. Åldern varierade från 19 till 76 år, median 49. Enbart grundskola hade 12 %, gymnasieutbildning 36 %, påbörjad högskola 24 % och examen från högskola 27 %. Andelen heltidsarbetande var 69 %, genomsnittlig månadsinkomst var för hela gruppen 27 000 kronor.

## Resultat

### **Reliabilitet och begreppsvaliditet**

Reliabiliteten hos skalorna i UPP-testet är väl etablerad, liksom begreppsvaliditeten [35]. Alfa-koefficienter för skalorna för mätning av social anpassning i arbete, samt EI enligt prestationsmetod (STEU och STEM, samt bildskalan) och självrapport återfinns i Tabell 1, lik-

som reliabilitet för måttet på social förmåga. Tabellen ger också reliabilitetsvärden för utvärdering av STEM och STEU enligt konsensusregeln<sup>3</sup>.

**Tabell 1. Reliabilitetsdata för några av de studerade skalorna.**

Variabel	Reliabilitet (alfa-koefficient)
Ferrisskalan	0.73
Växjöskalan	0.95
STEU	0.53
STEM	0.57
UPP: EI självrapport	0.73
UPP: EI bildskalan	0.91
UPP: social förmåga	0.71
STEU, konsensus	0.51
STEM, konsensus	0.44

Det är tydligt att de nya EI-skalorna hade låg reliabilitet. MacCann och Roberts hade även de problem med reliabiliteten även om den var något bättre i deras fall [19]. De använde ju också ett uppgiftsformat som är känt för att vara svårt att arbeta med. Trots ett stort antal testuppgifter blev reliabiliteten låg. Givetvis är orsaken att uppgifterna hade låga interkorrelationer.

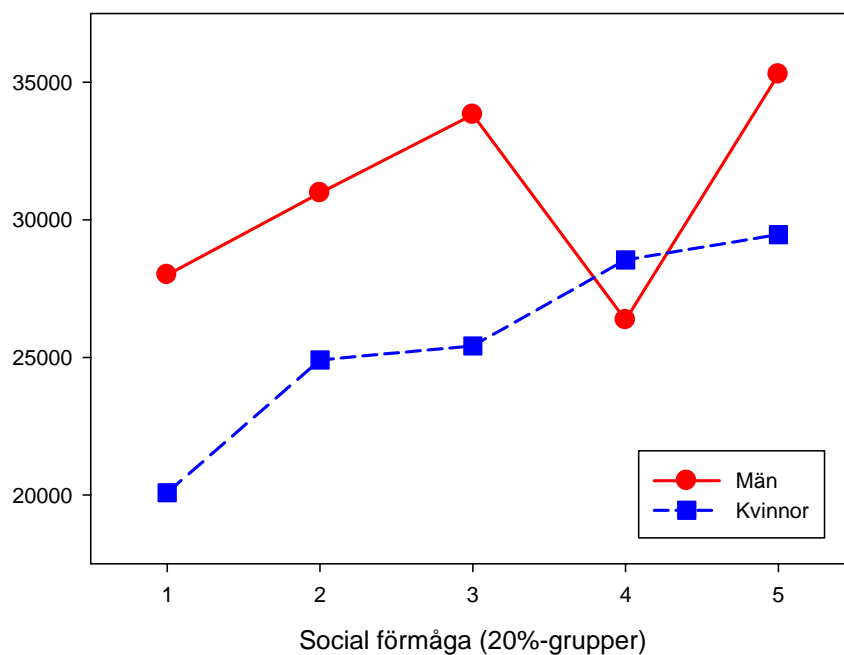
Konsensusregeln fungerade inte speciellt bra vid tillämpning på STEU- och STEM-skalorna. Reliabiliteten blev t o m något lägre än vad som gällde för de ursprungliga skalorna. För STEM var korrelationen mellan de två versionerna av skalan =0.86, för STEU = 0.65. Konsensusregeln gav alltså resultat som var ganska lika dem som erhöles med de ursprungliga skalorna som baserades på teori eller expertbedömningar. Detta är intressant eftersom det ger ett visst stöd för den enkla konsensusregeln även om slutresultatet för just dessa två skalor inte var uppmuntrande.

De två måtten på social anpassning i arbetet korrelerade 0.45, vilket är en tillfredsställande begreppsvalidering av Växjöskalan. Efter korrektion för mätfel blir korrelationen 0.54.

Social förmåga korrelerade med månadsinkomst och antal vänner. I figurerna 5 och 6 illustreras sambanden mellan social förmåga och inkomst (för heltidsarbetande) samt antal ”riktigt goda vänner”.

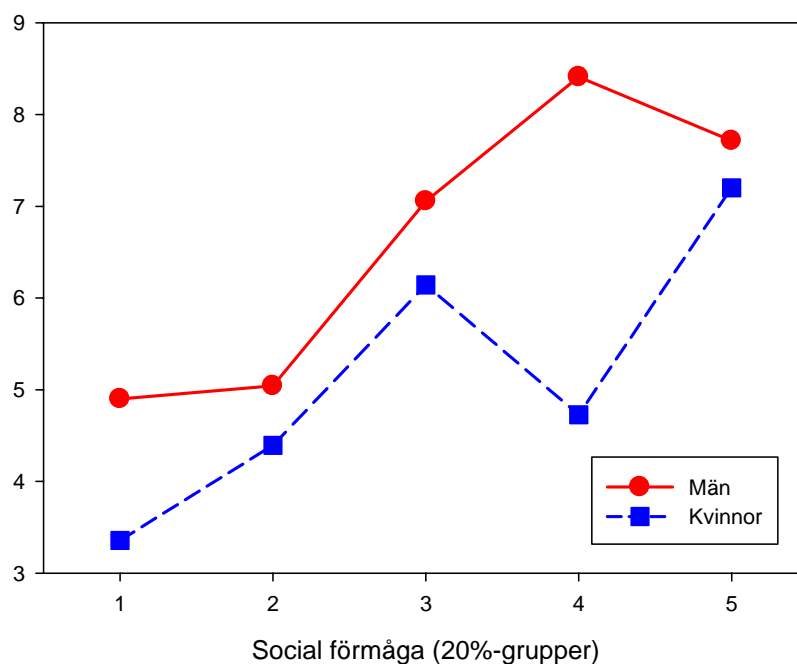
<sup>3</sup> Rätt svar är det vanligaste svaret enligt denna regel. Den används för bildskalan i UPP-testet.

## Månadsinkomst



Figur 5. Sambandet mellan månadsinkomst och social förmåga.

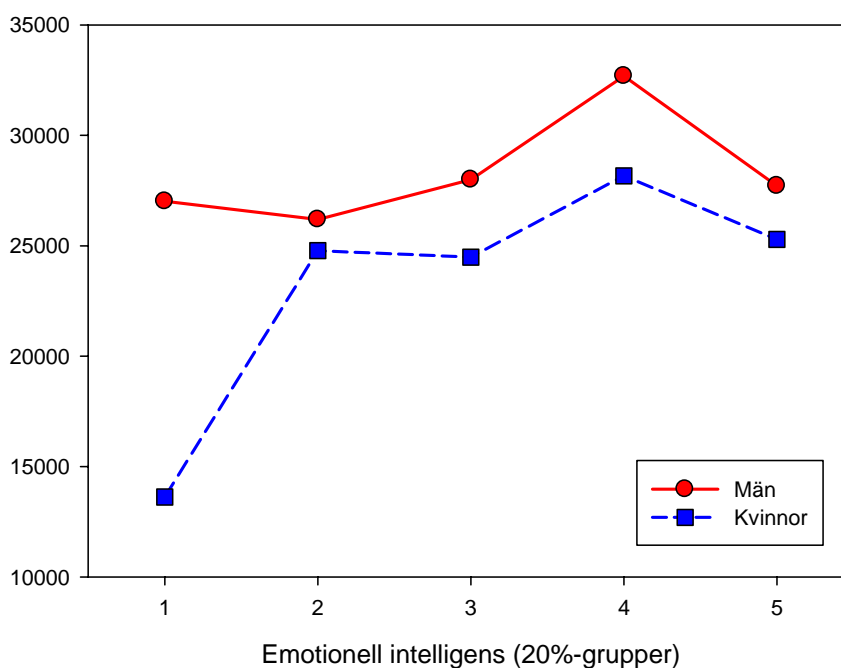
## Antal "riktigt goda" vänner



Figur 6. Sambandet mellan antalet goda vänner och social förmåga.

Figurerna 7 och 8 visar relevanta samband för emotionell intelligens.

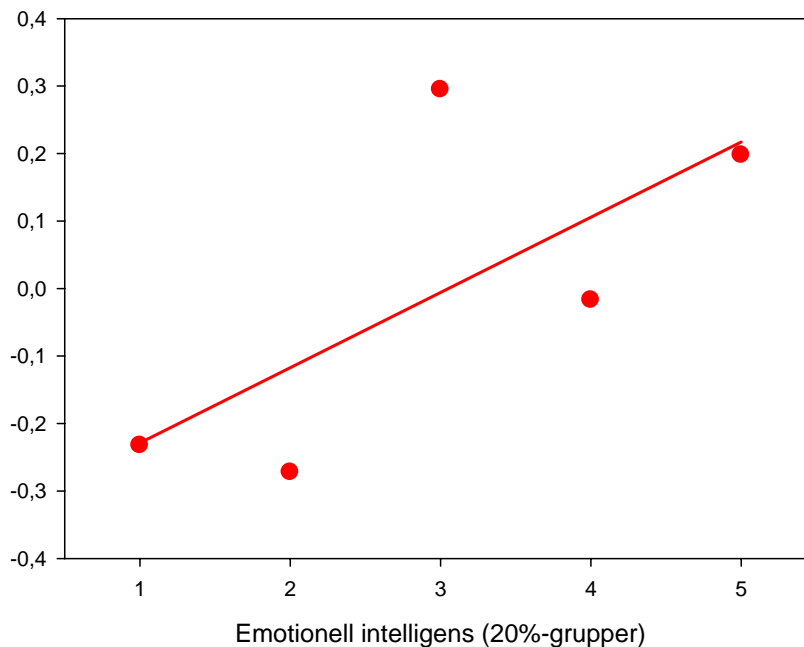
## Månadsinkomst



Figur 7. Sambandet mellan månadsinkomst och emotionell intelligens.

Det fanns också ett samband av förväntad art mellan emotionell intelligens och hur bra den fasta relationen fungerade (för dem som ej var ensamstående<sup>4</sup>). Se Fig. 8.

## Hur bra fast relation fungerar



Figur 8. Sambandet mellan hur bra den fasta relationen fungerar och emotionell intelligens.

Begreppsvalideringarna av emotionell intelligens och social förmåga visa att dessa variabler hade de förväntade sambanden.

<sup>4</sup> Grupperna var för små för att göra denna analys för män och kvinnor separat.

## Kriterieanalyser

### Prestationsmätt på EI

Korrelationerna mellan STEU, STEM, UPP-testets EI-skalar samt måtten på social anpassning i arbetet framgår av Tabell 2. De var mycket låga.

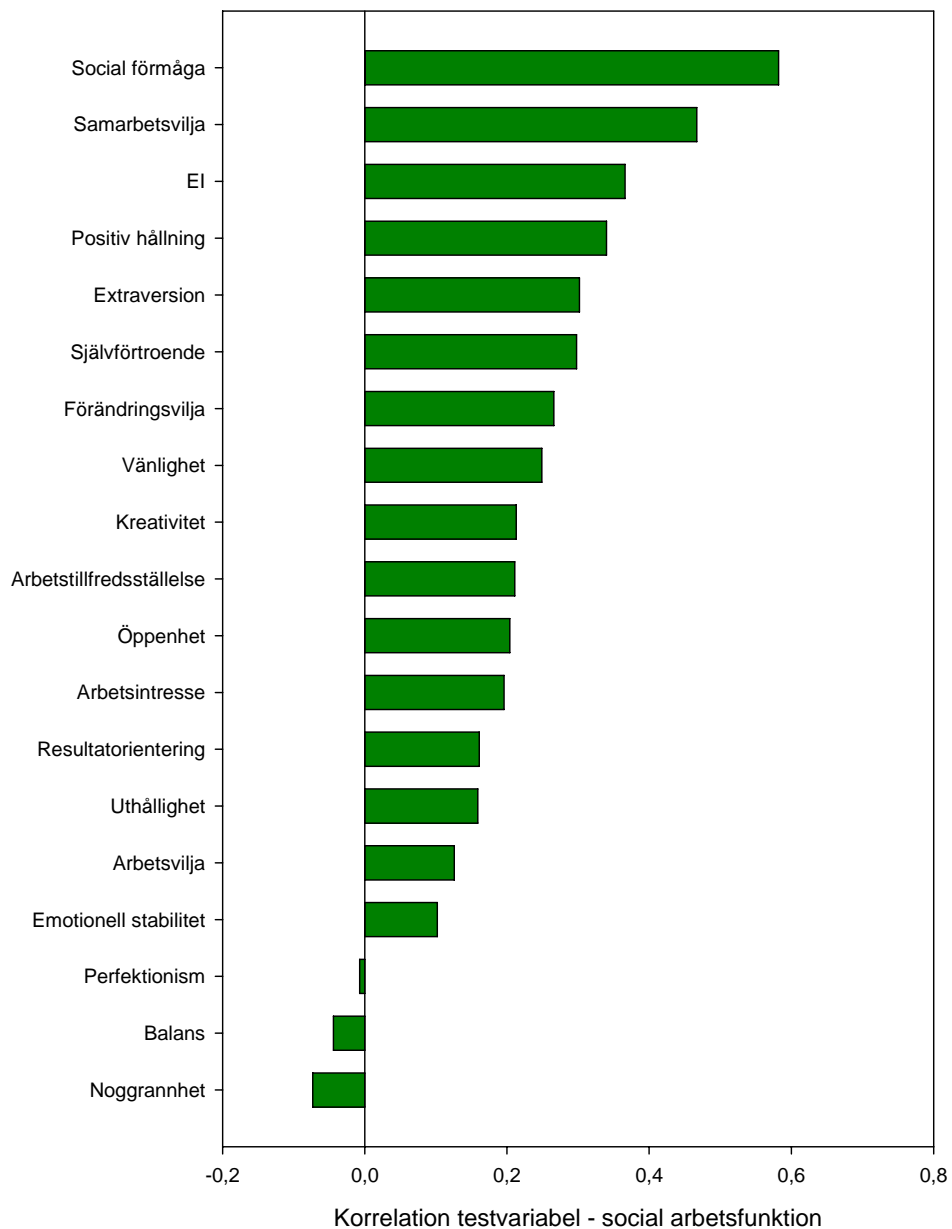
Tabell 2. Korrelationer mellan social anpassning i arbetet och prestationsmätt på EI.

	Bilder	STEU	STEM
Ferrisskalan	0.006	-0.160	-0.129
Växjöskalan	0.060	-0.135	-0.082

Prestationsmåtten på EI fungerade alltså dåligt, ett resultat som stämmer väl med tidigare forskning. I det följande kommer vi att begränsa oss till att analysera den EI-skala som bygger på självrapporter. De två måtten på social anpassning i arbetslivet har kombinerats till en sammanslagen variabel.

### UPP-testets variabler

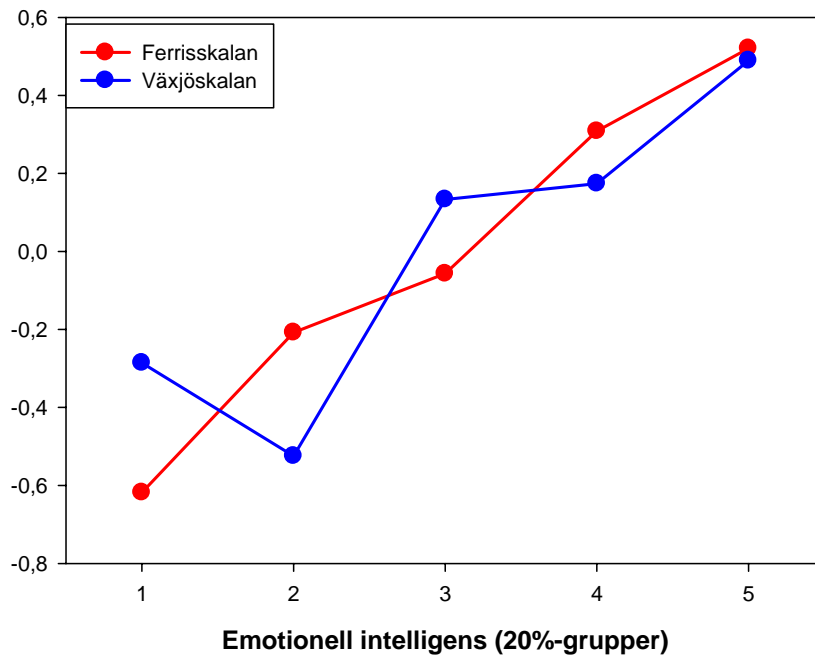
Fig. 9 visar korrelationerna mellan UPP-testets variabler och social anpassning i arbetslivet. Korrelationerna är rangordnade efter storlek.



**Figur 9. Korrelationer mellan social anpassning i arbetet och UPP-testets variabler**

Fig. 10 visar sambandet mellan social anpassning och emotionell intelligens. I termer av korrelation på individnivå var sambandet = 0.37,  $p < 0.0005$  för det sammanslagna måttet.

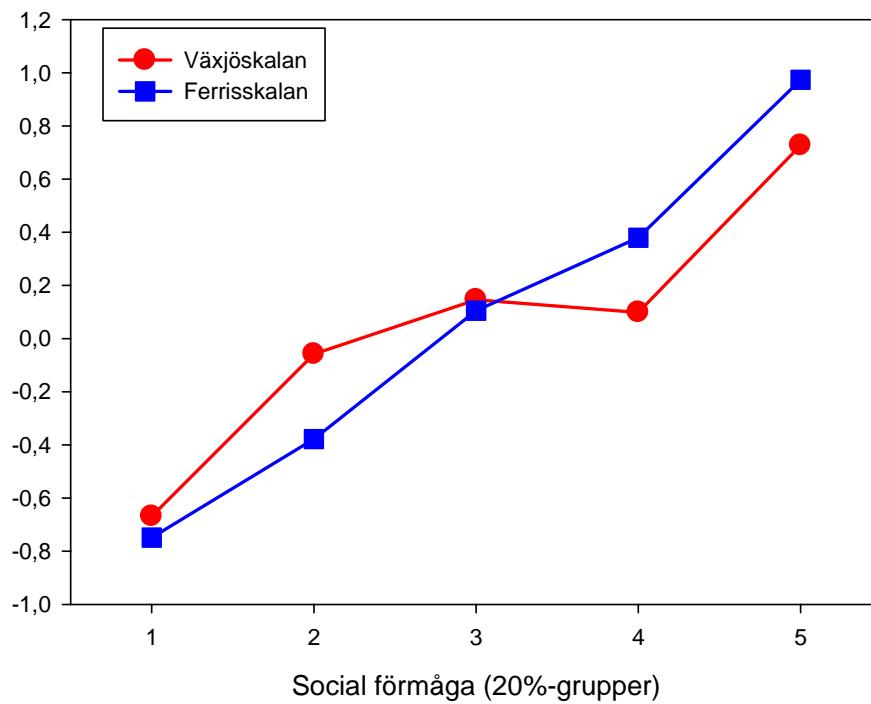
### Social anpassning i arbetsmiljön



Figur 10. Sambandet mellan emotionell intelligens och social anpassning i arbetet.

Fig. 11 ger motsvarande resultat för UPP-testets mått på social förmåga. Korrelationen var = 0.58,  $p < 0.0005$  för det sammanslagna måttet.

### Social anpassning i arbetsmiljön



Figur 11. Sambandet mellan social förmåga och social anpassning i arbetet.



Det sammansatta måttet på social arbetsfunktion har slutligen analyserats i förhållande till testdata med hjälp av hierarkisk multipel regression. I denna analys prövades först femfaktormodellen, sedan EI och social förmåga enligt *UPP*-testets tillkommande variabler. Se Tabell 3.

**Tabell 3. Hierarkisk regressions analys av social arbetsfunktion**

Grupp av oberoende variabler	$R^2_{adj}$	$\Delta R^2$	F för $\Delta R^2$	df	$p$
Steg 1: FFM-modellen	0.105	-	-		0.006 (FFM-modellen)
Steg 2: FFM + EI och social förmåga	0.323	0.221	17.320	2,99	<0.0005 (tillskottet i steg 2)

Kriteriekorrelationen som svarar mot 32.3 % förklarad varians är = 0.57. Tillskottet som *UPP*-testets relevanta variabler svarar för utöver FFM är mycket stort och starkt signifikant.

Beta-värdena i regressionsekvationen var inte signifikanta för någon av variablerna i FFM, men däremot tydliga för social förmåga och i viss mån för EI, se Tabell 4.

**Tabell 4. Social anpassning i arbetet som en funktion av personlighet. Beta-koefficienter för regressionsmodellen i steg 2.**

Variabel	Beta-värde	$p$
Vänlighet	0.071	0.417
Öppenhet	-0.062	0.529
Emotionell stabilitet	-0.012	0.888
Extraversion	-0.003	0.974
Noggrannhet	-0.029	0.743
Emotionell intelligens	0.171	0.077
Social förmåga	0.520	0.000

## Slutsatser och diskussion

Mätningen av social arbetsfunktion fungerade bra i denna studie. De två måtten, varav ett är ett välkänt internationellt etablerat mått, hade ett högt inbördes samband och trenderna i data var likartade för de två måtten. Däremot var de nya skalorna för prestationsmätning [19] av EI inte lovande. Reliabiliteten var låg och sambanden med andra variabler också mycket låga. Detta resultat stämmer bra med annan forskning som har visat att det är mycket svårt att få prestationsmått på EI som har förklarande eller prediktiv förmåga. Det har dock varit fullt möjligt att få reliabla prestationsmått på EI, se Tabell 1 för ett exempel (bildskalan).

Både EI (självrappport) och social förmåga hade höga och konsistenta samband med social arbetsfunktion. En allt vanligare syn på kriterievalidering säger att kriteriets innehåll ska matcha prediktorvariabeln [14]. Fig. 9 visar att denna princip har stor empirisk trovärdighet i dessa data. Samma budskap ger Tabell 3. *UPP*-testet hade hög kriterievaliditet (0.57), och det var variabler bortom FFM som svarade för det mesta av förklaringskraften.

Studien har visat att

- *UPP*-testets mått på EI och social förmåga (självrapportskalor) har de förväntade egenskaperna
- Dessa mått har god validitet (0.57) gentemot ett mått på social anpassning i arbetet
- Nya prestationsmått på EI hade låg reliabilitet och validitet

## Referenser

- [1]. Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 441-452.
- [2]. Bar-On, R. (1997). *The emotional quotient inventory (EQ-i): Technical manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- [3]. Brackett, M. A., Rivers, S. E., Shiffman, S., Lerner, N., & Salovey, P. (2006). Relating emotional abilities to social functioning: A comparison of self-report and performance measures of emotional intelligence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 780-795.
- [4]. Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. New York: Simon & Schuster.
- [5]. Chapman, B. P., & Hayslip, B. (2005). Incremental Validity of a Measure of Emotional Intelligence. *Journal of Personality Assessment*, 85(2), 154-169.
- [6]. Engelberg, E., & Sjöberg, L. (2005). Emotional intelligence and interpersonal skills. In R. D. Roberts & R. Schulze (Eds.), *International handbook of emotional intelligence* (pp. 289-308). Cambridge MA: Hogrefe.
- [7]. Engelberg, E., & Sjöberg, L. (2006). Money attitudes and emotional intelligence. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(8), 2027-2047.
- [8]. Engelberg, E., & Sjöberg, L. (2007). Money obsession, social adjustment, and economic risk perception. *Journal of Socio-Economics*, 36(5), 689-697.
- [9]. Ferris, G. L., Witt, L. A., & Hochwarter, W. A. (2001). Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1075-1082.
- [10]. Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., et al. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal Of Management*, 31(1), 126.
- [11]. Freudenthaler, H. H., & Neubauer, A. C. (2005). Emotional intelligence: The convergent and discriminant validities of intra- and interpersonal emotional abilities. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 569-579.
- [12]. Føllesdal, H., & Hagtvet, K. A. (in press). Emotional intelligence: The MSCEIT from the perspective of generalizability theory. *Intelligence*.
- [13]. Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- [14]. Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 100-112.
- [15]. Hogan, R., & Stokes, L. W. (2006). Business susceptibility to consulting fads: The case of emotional intelligence. In K. R. Murphy (Ed.), *A critique of emotional intelligence. What are the problems and how can they be fixed?* (pp. 263-280). New York: Erlbaum.
- [16]. Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. [doi:10.1037/a0017286]. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54-78.
- [17]. Klein, C., DeRouin, R. E., Salas, E., Hodgkinson, G. P., & Ford, J. K. (2006). Uncovering Workplace Interpersonal Skills: A Review, Framework, and Research

- Agenda International review of industrial and organizational psychology 2006 (Vol 21)*. (pp. 79-126): Wiley Publishing: Hoboken.
- [18]. Lorr, M., Youniss, R. P., & Stefic, E. C. (1991). An inventory of social skills. *Journal of Personality Assessment*, 57(3), 506-520.
- [19]. MacCann, C., & Roberts, R. D. (2008). New paradigms for assessing emotional intelligence: Theory and data. *Emotion*, 8(4), 540-551.
- [20]. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- [21]. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503-517.
- [22]. Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R., & Sitarenios, G. (2003). Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. *Emotion*, 3(1), 97-105.
- [23]. Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-83.
- [24]. Murphy, K. R. (Ed.). (2006). *A critique of emotional intelligence. What are the problems and how can they be fixed?* New York: Erlbaum.
- [25]. Murphy, K. R., & Sideman, L. (2006). The fadification of emotional intelligence. In K. R. Murphy (Ed.), *A critique of emotional intelligence. What are the problems and how can they be fixed?* (pp. 283-299). New York: Erlbaum.
- [26]. Riggio, R. E. (1986). Assessment of basic social skills. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 649-660.
- [27]. Rossen, E., & Kranzler, J. H. (2009). Incremental validity of the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test Version 2.0 (MSCEIT) after controlling for personality and intelligence. [doi:10.1016/j.jrp.2008.12.002]. *Journal of Research in Personality*, 43(1), 60-65.
- [28]. Scherer, K. R., Scherer, K. R., Schorr, A., & Johnstone, T. (2001). Appraisal considered as a process of multilevel sequential checking *Appraisal processes in emotion: Theory, methods, research*. (pp. 92-120): Oxford University Press: New York.
- [29]. Schmitt, M. J. (2006). EI in the business world. In K. R. Murphy (Ed.), *A critique of emotional intelligence. What are the problems and how can they be fixed?* (pp. 211-234). New York: Erlbaum.
- [30]. Schulte, M. J., Ree, M. J., & Carretta, T. R. (2004). Emotional intelligence: Not much more than g and personality. *Personality and Individual Differences*, 37(5), 1059-1068.
- [31]. Sjöberg, L. (2001). Emotional intelligence: A psychometric analysis. *European Psychologist*, 6, 79-95.
- [32]. Sjöberg, L. (2008). Emotional intelligence and life adjustment. In J. C. Cassady & M. A. Eissa (Eds.), *Emotional Intelligence: Perspectives on Educational & Positive Psychology* (pp. 169-183). New York: Peter Lang Publishing.
- [33]. Sjöberg, L. (2009). Are all crowds equally wise? A comparison of political election forecasts by experts and the public. *Journal of Forecasting*, 28(1), 1-18.
- [34]. Sjöberg, L. (2009). *UPP-testet: Kriterierelaterad validitet*. Stockholm: Psykologisk Metod AB.
- [35]. Sjöberg, L. (2010). *Manual för UPP-testet*. Stockholm: Psykologisk Metod AB.
- [36]. Sjöberg, L., & Engelberg, E. (2009). Attitudes to economic risk taking, sensation seeking and values of business students specializing in finance. *Journal of Behavioral Finance*, 10(1), 1-11.

- [37]. Surowiecki, J. (2004). *The Wisdom of Crowds: Why the Many Are Smarter Than the Few and How Collective Wisdom Shapes Business, Economies, Societies and Nations*. New York: Doubleday.
- [38]. Taylor, G. J., Bagby, R. M., Bar-On, R., & Parker, J. D. A. (2000). An overview of the alexithymia construct *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace*. (pp. 40-67): Jossey-Bass: San Francisco.
- [39]. Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 71-95.

## Bilaga 1<sup>5</sup>

### RELATIONER MED ARBETSKAMRATER

Vi umgås med våra arbetskamrater nästan varje dag. Vad kännetecknar dina relationer med dina arbetskamrater? Eftersom man ofta har flera arbetskamrater, tänk på dem du arbetat mest med.

1. Mina arbetskamrater stöttar mig när det är jobbigt
2. Om mina arbetsuppgifter är för svåra hjälper mina arbetskamrater mig
3. Mina arbetskamrater backar upp för mig om det blir ont om tid
4. Mina arbetskamrater ger mig beröm när jag gjort något bra
5. Mina arbetskamrater har humor
6. Jag känner mig lugn och avslappnad tillsammans med mina arbetskamrater
7. Mina arbetskamrater är ofta på gott humör
8. Det händer att mina arbetskamrater pratar förtroligt med mig
9. Jag kan lita på att mina arbetskamrater inte pratar illa om mig bakom ryggen
10. Mina arbetskamrater är bra på att avgöra vad som är viktigt och mindre viktigt
11. Mina arbetskamrater gör vad de lovar
12. Mina arbetskamrater visar respekt för mig
13. Jag och mina arbetskamrater har liknande värdegrunder

---

<sup>5</sup> Skalan är konstruerad av fil. dr. Kristiina Möller.

14. Mina arbetskamrater är trevliga
15. Mina arbetskamrater kritiserar mig offentligt
16. Jag känner att jag verkligen kan lita på mina arbetskamrater
17. Mina arbetskamrater är omtänksamma
18. Mina arbetskamrater är självständiga
19. Mina arbetskamrater delar med sig av de kunskaper de har
20. Mina arbetskamrater har en positiv människosyn

## **Bilaga 2**

### **Ferris-skalan**

Jag tycker det är lätt att tänka mig in i andras situation

Jag är starkt medveten om hur andra upplever mig

I sociala sammanhang vet jag alltid exakt vad jag ska säga och göra

Jag är mycket bra på att förstå andras motiv och eventuella dolda avsikter

Jag är bra på att göra mig uppmärksammad hos människor med stort inflytande i företaget eller organisationen där jag jobbar

Jag är bra på att läsa av andras kroppsspråk

Jag är bra på att anpassa mitt beteende så att jag blir en sådan person som krävs av varje situation



## Bilaga 3

### *Instruktioner*

I det följande beskrivs situationer och du uppmanas att välja vilken av fem känslor som mest sannolikt blir resultatet av varje situation.

*Här är ett exempel:*

Klara får en present. Klara känner sig mest sannolikt

- (a) lycklig
- (b) arg
- (c) rädd
- (d) uttråkad
- (e) hungrig

Om du tror att Klara skulle känna sig lycklig markerar du alternativ (a) och fortsätter sedan till nästa fråga.

1. En trevlig upplevelse tar oväntat slut och det finns inte mycket att göra åt det. *Personen det gäller känner sig mest sannolikt*

- (a) Skamsen
- (b) Bekymrad
- (c) Arg
- (d) Ledsen**
- (e) Frustrerad

2. Henrik slutför en svår uppgift i tid och till en lägre kostnad än väntat. *Henrik känner mest sannolikt*

- (a) Förvåning
- (b) Stolthet**
- (c) Lättnad
- (d) Hopp
- (e) Glädje

3. Eva har haft en irriterande granne, som flyttar till en annan del av landet. *Eva känner mest sannolikt*

- (a) Ånger
- (b) Hopp
- (c) Lättnad**
- (d) Sorg
- (e) Glädje

4. Vädret är jättefint den dagen Jenny har planerat en utflykt. *Jenny känner mest sannolikt*

- (a) Stolthet
- (b) Glädje**
- (c) Lättnad
- (d) Skuld
- (e) Hopp

5. Ånger känner man mest sannolikt när

- (a) Händelser är oväntade
- (b) Du har förorsakat något som du inte ville skulle hända och kan inte ändra på det**
- (c) Omständigheter har orsakat något du inte ville att det skulle hända
- (d) Du har förorsakat något som du inte ville skulle hända och försöker ändra på det
- (e) Händelser börjar bli utanför din kontroll

6. Ebbas arbetskamrat anordnar en avskedsfest för Ebba som ska sluta på jobbet. *Ebba känner mest sannolikt*

- (a) Förvåning
- (b) Tacksamhet**
- (c) Stolthet
- (d) Hopp
- (e) Lättnad

7. Det händer något otrevligt. Varken personen som utsätts för händelsen eller någon annan kan göra något för att få slut på det. *Personen i fråga känner sig mest sannolikt*

- (a) Skyldig
- (b) Bekymrad**
- (c) Ledsen
- (d) Rädd
- (e) Arg

8. Det ser ut som om Annas arbetsgivare kommer att flytta hennes arbete till en annan lokal som ligger mycket närmare hennes hem, vilket hon väldigt gärna vill. *Anna känner mest sannolikt*

- (a) Bekymmer
- (b) Glädje
- (c) Förvåning
- (d) Hopp**
- (e) Rädsla

9. Kristina får veta att hennes kamrat har lånat pengar för att betala sina brådskande räkningar men att kamraten i själva verket har använt pengarna till mindre seriösa ändamål. *Kristina känner mest sannolikt*

- (a) Ilska
- (b) Upphetsning
- (c) Förakt**
- (d) Skam

(e) Skräck

10. Sannolikt skulle man känna sig mest förvånad efter att

**(a) Något oväntat har hänt**

(b) Något ovant har hänt

(c) Något ovanligt har hänt

(d) Något skrämmande har hänt

(e) Något dumt har hänt

11. Lena arbetar med att lösa problem. Hon får en uppgift av en typ som hon är van vid men hon kan inte komma på hur hon ska lösa den. *Lena känner sig mest sannolikt*

(a) Förvirrad

**(b) Frustrerad**

(c) Förvånad

(d) Lättad

(e) Bekymrad

12. Kalle ska träffa en kompis för att gå på bio. Kompisen är mycket sen och de hinner inte i tid till bion. *Kalle känner sig mest sannolikt*

(a) Nedstämd

(b) Frustrerad

**(c) Arg**

(d) Föraktfull

(e) Bekymrad

13. Anders behöver avsluta en viktig arbetsuppgift före sitt utvecklingssamtal. Det finns bara en liten chans för honom att lyckas och det finns inte mycket han kan göra för att förbättra resultatet. *Anders känner sig mest sannolikt*

(a) Irriterad

**(b) Rädd**

(c) Bekymrad

(d) Ledsen

(e) Hoppfull

14. En person tror att någon har sårat honom eller henne med flit. Det finns inte mycket att göra för att göra saken bättre. *Personen i fråga känner mest sannolikt*

**(a) Ogillande**

(b) Raseri

(c) Svartsjuka

(d) Förvåning

(e) Ängslan

15. Filips arbetskamrat Bengt ber Filip att ljuga om pengar som Bengt har stulit från företaget. Filip går inte med på det. *Filip känner mest sannolikt*

- (a) Upphetsning
- (b) Ilska
- (c) Skräck
- (d) Förakt**
- (e) Skam

16. Jimmy tycker om att tillbringa lördagarna med att leka med sina barn i parken. Det här året har de idrottsaktiviteter på lördagar och kan inte gå till parken med honom längre. *Jimmy känner sig mest sannolikt*

- (a) Arg
- (b) Ledsen**
- (c) Frustrerad
- (d) Bekymrad
- (e) Skamsen

17. Om allt går bra är det rätt sannolikt att Davids hus kommer att öka i värde. *David känner mest sannolikt*

- (a) Bekymmer
- (b) Rädsla
- (c) Förvåning
- (d) Glädje
- (e) Hopp**

18. Helens arbetskamrat ger med avsikt inte viktig information till henne om hur hon skulle kunna ansöka om högre lön. *Helen känner sig mest sannolikt*

- (a) Nedstämd
- (b) Föraktfull
- (c) Frustrerad
- (d) Arg**
- (e) Bekymrad

19. Malin höll på att köpa ett hus. Något hände och hon ångrade sig. *Vad var det som mest sannolikt hände?*

- (a) Hon gav inte ett bud på ett hus som hon ville ha och nu försöker hon kolla om det är för sent
- (b) Hon hittade ett hus som hon gillade och som hon trodde att hon inte skulle hitta
- (c) Hon kunde inte ge bud på ett hus hon gillade för banken gav henne inte ett lån i tid
- (d) Hon gav inte ett bud på ett hus som hon gillade och nu har någon annan köpt det**
- (e) Hon gav ett bud på ett hus och väntar nu för att se om det accepteras

20. Marie arbetade vid sitt skrivbord. Något hände som fick henne att känna sig förvånad. *Vad var det som mest sannolikt hände?*

- (a) Hennes arbetskamrat berättade ett dumt skämt
- (b) Hon jobbade med en ny uppgift som hon inte hade jobbat med innan
- (c) Hon upptäckte några resultat av arbetet som var annorlunda än hon väntat sig**

- (d) Hon insåg att hon inte skulle kunna bli färdig med jobbet
- (e) Hon behövde göra en uppgift som hon inte i vanliga fall gör på jobbet

21. Gregers lilla företag drar till sig färre och färre kunder och han förstår inte varför. Det verkar inte finnas något som han kan göra för att förbättra situationen. *Greger känner sig mest sannolikt*

- (a) Rädd
- (b) Arg
- (c) Ledsen
- (d) Skyldig
- (e) Bekymrad**

22. En person antar att någon med avsikt har gjort något bra för honom eller henne. *Personen i fråga känner mest sannolikt*

- (a) Hopp
- (b) Stolthet
- (c) Tacksamhet**
- (d) Förvåning
- (e) Lättnad

23. Klas har jobbat med sitt nuvarande jobb några år. Plötsligt får han veta att han ska få en befordran. *Klas känner mest sannolikt*

- (a) Stolthet
- (b) Lättnad
- (c) Glädje**
- (d) Hopp
- (e) Skuld

24. Genom sina egna ansträngningar når någon sitt mål. *Personen i fråga känner mest sannolikt*

- (a) Glädje
- (b) Hopp
- (c) Lättnad
- (d) Stolthet**
- (e) Förvåning

25. En negativ situation blir mindre sannolik eller upphör helt. *Den berörda personen känner mest sannolikt*

- (a) Ånger
- (b) Hopp
- (c) Glädje
- (d) Sorg
- (e) Lättnad**

26. Lennart försöker använda sin nya mobiltelefon. Han har alltid kunna lista ut hur man ska använda olika apparater men han kan inte få den här mobilen att fungera. *Lennart känner sig mest sannolikt*

- (a) Bekymrad
- (b) Förvirrad
- (c) Förvånad
- (d) Lättad
- (e) Frustrerad**

27. Anders kompis är sjuk och hostar rakt på honom utan att bry sig om att vända sig bort eller täcka för sin mun. *Anders känner mest sannolikt*

- (a) Ångest
- (b) Motvilja**
- (c) Förvåning
- (d) Svartsjuka
- (e) Ilska

28. Trots att hon har varit noga med att undvika alla riskfaktorer har Stina fått cancer. Det finns bara en liten chans att canceren är godartad och inget Stina kan göra nu spelar någon roll. *Stina känner sig mest sannolikt*

- (a) Rädd**
- (b) Bekymrad
- (c) Irriterad
- (d) Ledsen
- (e) Hoppfull

29. Fredrik och hans fru pratade om vad som hänt dem under dagen. Någonting hände som gjorde Fredrik förvånad. *Vad var det som mest sannolikt hände?*

- (a) Hans fru pratade mycket vilket inte var vanligt
- (b) Hans fru pratade om andra saker än de brukade prata om
- (c) Hans fru berättade för honom att hon kanske hade dåliga nyheter
- (d) Hans fru berättade om nyheter som inte var vad han väntade sig**
- (e) Hans fru berättade en rolig historia

30. En framtida händelse kan innebära dåliga konsekvenser för någon. Inte mycket kan göras för att ändra på saken. *Personen i fråga känner sig mest sannolikt*

- (a) Ledsen
- (b) Irriterad
- (c) Bekymrad
- (d) Rädd**
- (e) Hoppfull

31. Det är uppenbart att någon kommer att få vad han eller hon önskar. *Personen i fråga känner mest sannolikt*

- (a) Stolthet
- (b) Lättnad
- (c) Glädje**
- (d) Hopp
- (e) Skuld

32. Av ren tur uppstår en situation där det finns en möjlighet att någon kan få vad han eller hon önskar. *Personen i fråga känner mest sannolikt*

- (a) Bekymmer
- (b) Hopp**
- (c) Förvåning
- (d) Glädje
- (e) Rädsla

33. En chef som det är otrevligt att jobba för slutar sin anställning på Albins arbetsplats. *Albin känner mest sannolikt*

- (a) Glädje
- (b) Hopp
- (c) Ånger
- (d) Lättnad**
- (e) Sorg

34. Saras jobb blir annorlunda på grund av oväntade omständigheter och hon får inte längre göra de delar av jobbet som hon gillade mest. *Sara känner sig mest sannolikt*

- (a) Skamsen
- (b) Ledsen**
- (c) Arg
- (d) Bekymrad
- (e) Frustrerad

35. Leila har inte kunnat sova på sistone men hon har inte varit med om några förändringar i livet som skulle kunna förklara varför. *Leila känner sig mest sannolikt*

- (a) Arg
- (b) Rädd
- (c) Ledsen
- (d) Bekymrad**
- (e) Skyldig

36. En person tycker sig ha kontroll över situationen, men situationen urartar utan någon tydlig orsak. *Personen i fråga känner sig mest sannolikt*

- (a) Förvirrad
- (b) Lättad
- (c) Förvånad
- (d) Frustrerad**
- (e) Bekymrad

37. Någon tror att en annan person med flit gjort så att något bra slutat hända för honom eller henne, men tror sig också kunna göra något åt saken. *Personen ifråga känner sig mest sannolikt*

- (a) Arg
- (b) Föraktfull
- (c) Bekymrad
- (d) Nedstämd
- (e) Frustrerad

38. Den nya chefen på Patriks jobb ändrar arbetsschemat så att det blir mindre flexibelt men det finns inget utrymme för diskussion. *Patrik känner mest sannolikt*

- (a) Motvilja
- (b) Ursinne
- (c) Svartsjuka
- (d) Förvåning
- (e) Ångest

39. Någon tror att en annan person har sårat honom eller henne på grund av den personens dåliga karaktär. Personen ifråga tror sig dock om att kunna hantera situationen *och känner mest sannolikt*

- (a) Förakt
- (b) Ilska
- (c) Skräck
- (d) Upphetsning
- (e) Skam

40. Peter kommer hem sent efter det att hans favoritserie på teve har slutat. Peters partner har spelat in programmet för honom. *Peter känner mest sannolikt*

- (a) Förvåning
- (b) Hopp
- (c) Stolthet
- (d) Lättnad
- (e) Tacksamhet

41. Mats har varit på sitt nuvarande jobb i sex månader. Något hände där, som fick honom att känna att han ångrade sig. *Vad var det som mest sannolikt hände?*

- (a) Han sökte inte om att få en uppgift han ville ha och har upptäckt att någon mindre kompetent person har fått den
- (b) Han sökte inte uppgiften han ville ha och har börjat leta efter en liknande uppgift
- (c) Han fick veta att möjligheterna för befordran hade minskat
- (d) Han fick veta att han inte fick uppgiften han trodde han skulle få
- (e) Han visste inte om en uppgift han kunde ha sökt och nu är det för sent

42. Pernillas hockeylag tränade hårt och vann mästerskapet. *Pernilla känner mest sannolikt*



- (a) Hopp
- (b) Stolthet**
- (c) Lätnad
- (d) Glädje
- (e) Förvåning

## Bilaga 4

I det följande testet kan du läsa om några kortfattade detaljer om en emotionell situation och uppmanas att välja det mest effektiva sättet att handla, för att hantera både de känslor som personen känner och de problem denne ska stå inför.

Även om flera än ett sätt att handla skulle vara acceptabla ber vi dig att välja vad du tror skulle vara det mest effektiva sättet att handla.

Kom ihåg: du ska inte nödvändigtvis välja vad du skulle göra, eller det trevligaste att göra, utan det mest effektiva sättet att handla i situationen.

1. Leos arbetskamrat ger inte viktig information i tid vilket gör att även Leo hamnar efter i arbetet. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Leo?*

- (a) Arbeta hårdare för att kompensera
- (b) Bli arg på arbetskamraten
- (c) Förklara situationens allvar för arbetskamraten**
- (d) Aldrig lita på arbetskamraten igen

2. Rebecka har slutat jobba för att ta hand om sina barn på heltid, vilket hon är mycket nöjd med att göra, men hon saknar företaget och arbetskamraterna. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Rebecka?*

- (a) Trivas med att vara mamma på heltid
- (b) Försöka umgås socialt med de gamla arbetskamraterna, till exempel bjuda hem dem**
- (c) Gå med i en aktivitetsgrupp tillsammans med andra mammor
- (d) Se efter om hon kan hitta ett deltidsjobb

3. Peter kan göra vissa uppgifter på jobbet som hans arbetskamrater inte kan och han tycker att hans arbetsbörda därför är större. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Peter?*

- (a) Tala med sin chef om det**
- (b) Börja leta efter ett nytt jobb
- (c) Vara mycket stolt över att han kan vissa arbetsuppgifter bättre
- (d) Tala med sina arbetskamrater om det

4. Eva och Annika har haft samma arbetsrum i många år men nu har Eva fått ett nytt jobb och Annika har tappat kontakten med henne. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Annika?*

- (a) Acceptera att Eva har slutat och att vänskapen är över
- (b) Ringa Eva och bjuda henne på fika och ta igen det man missat
- (c) Kontakta Eva och ta igen det man missat men också bli vän med hennes ersättare**
- (d) Tillbringa mera tid för att lära känna andra på kontoret och skaffa nya vänner

5. Gustav har bara några år kvar till pensionen när han får veta att hans jobb ska försvinna, även om han kan ha kvar ett jobb med mindre prestige. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Gustav?*

**(a) Fundera noga över sina alternativ och diskutera dem med sin familj**

(b) Prata med sin chef eller ledningen om det

(c) Acceptera situationen men ändå känna bitterhet över den

(d) Sluta på jobbet

6. Allan hjälper Johanna, en arbetskamrat han jobbar med ibland, med en svår uppgift. Johanna klagar på att Allan inte gör ett bra jobb och Allan säger då att Johanna borde vara tacksam för att han gör henne en tjänst. De grälar. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Allan?*

(a) Sluta hjälpa Johanna och inte hjälpa henne igen

(b) Försöka mera ihärdigt att ge henne rätt slags stöd

(c) Be Johanna om ursäkt

**(d) Avleda bråket genom att fråga någon annan om ett råd**

7. Sven börjar på ett nytt jobb där han inte känner någon och märker att ingen är särskilt vänlig. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Sven?*

(a) Ha kul med sina vänner utanför jobbet

(b) Koncentrera sig på att göra ett bra jobb på det nya arbetet

**(c) Försöka prata med folk och vara vänlig själv**

(d) Sluta på jobbet och hitta ett nytt jobb där stämningen är bättre

8. Birgitta är nervös när hon ska presentera sitt arbete för en grupp chefer som kanske inte förstår sig på det eftersom de inte vet så mycket om hennes arbetsområde. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Birgitta?*

(a) Vara positiv och självsäker och vänta sig att det kommer att gå bra

(b) Bara få presentationen gjord

**(c) Arbeta med presentationen och göra förklaringarna enklare**

(d) Öva med att presentera för andra, som inte är experter, som vänner och familj

9. Göran flyttar från staden där hans vänner och släktingar finns. Han märker att hans vänner anstränger sig mindre än han trodde för att hålla kontakt. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Göran?*

(a) Försöka anpassa sig till livet på den nya orten genom att gå med i olika föreningar och delta i andra aktiviteter där

**(b) Anstränga sig med att kontakta sina gamla vänner men också försöka träffa folk på sin nya ort**

(c) Släppa kontakten med sina gamla vänner som har visat sig vara opålitliga

(d) Berätta för sina vänner att han är besviken på dem för att de inte har kontaktat honom

10. Helens arbetslag har presterat mycket bra. De får dock ta emot arbete av sämre kvalitet från en annan arbetsgrupp som de måste infoga i sitt eget projekt. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Helen?*

- (a) Inte oroa sig över det
- (b) Tala om för den andra arbetsgruppen att de måste omarbete sitt bidrag**
- (c) Berätta för projektledaren om situationen
- (d) Göra om den andra gruppens bidrag så att det kommer i nivå med deras eget arbete

11. Magnus har varit utomlands länge och kommer tillbaka för att hälsa på sina släktingar. Det har hänt så mycket under tiden att Magnus känner sig utanför. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Magnus?*

- (a) Ingenting – det kommer snart att ordna sig av sig självt
- (b) Berätta för släktingarna att han känner sig utanför
- (c) Ta sig tid att lyssna och bli engagerad igen**
- (d) Fundera på att relationer kan ändra sig över tid

12. Daniel har fått ett prestigefyllt jobb i ett annat land än där hans föräldrar och syskon bor, som står honom nära. Han och hans fru bestämmer emellertid att det är värt att flytta. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Daniel?*

- (a) Inse att han inte borde ha sökt jobbet om han inte vill flytta
- (b) Sätta upp ett system för att hålla kontakten, som telefonsamtal eller mail varje vecka**
- (c) Tänka på de bra möjligheter denna förändring medför
- (d) Inte ta jobbet

13. En underordnad anställd som gör rutinjusteringar på Thomas utrustning kritiserar Thomas för att utrustningen inte fungerar. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Thomas?*

- (a) Tillrättavisa personen för att han kommer med kritik
- (b) Strunta i anklagelsen, det är inte viktigt
- (c) Förklara att krånglet inte var hans fel**
- (d) Lära sig mera om hur utrustningen fungerar så att den inte går sönder

14. Monica svarar i telefon och får höra att en nära släkting ligger på sjukhuset och är allvarligt sjuk. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Monica?*

- (a) Gråta och uttrycka sina känslor så länge hon behöver
- (b) Prata med andra familjemedlemmar för att lugna ner sig och kolla vad som händer och sedan besöka sjukhuset**
- (c) Det finns inget hon kan göra
- (d) Besöka sjukhuset och fråga personalen hur släktingen mår

15. Allan börjar med heltidsstudier och har inte längre råd med eller tid för att träna vattenpolo, något som han är mycket bra på. Han gillar studierna men saknar träningen. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Allan?*

- (a) Att intensivt koncentrera sig på studierna så han klarar kurserna
- (b) Att ta reda på om det finns någon lokal klubb för vattenpolo, eller en mindre dyrbar och tidskrävande sport**
- (c) Att fundera allvarligt på om det är studier eller sport som är viktigast för honom
- (d) Att ta reda på om det finns särskilda stipendier som är inriktade på sport

16. Georg har börjat med universitetsstudier efter att ha gjort annat i flera år. Han har runt omkring sig yngre studenter som verkar vara väldigt säkra på sina förmågor och han är osäker på om han kan tävla med dem. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Georg?*

- (a) Inrikta sig på livet utanför universitetet
- (b) Studera hårt och delta i alla lektioner
- (c) Prata med andra i samma situation
- (d) Inse att han kan mera än de yngre studenterna eftersom han har mera livserfarenhet**

17. Susanne har inte pratat med sin systerson på månader men de var mycket nära varandra när de var yngre. Hon ringer honom men han kan bara prata i fem minuter. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Susanne?*

- (a) Inse att han håller på att bli vuxen och inte vill tillbringa så mycket tid med sina släktingar
- (b) Planera att hälsa på hos honom och ha en trevlig pratstund
- (c) Inse att relationer ändrar sig men fortsätta att ringa till honom då och då**
- (d) Vara ledsen över det men inse att hon inte kan göra något åt det

18. Joel har alltid haft hand om en viss kund men för ett särskilt komplicerat jobb ger hans chef uppgiften till hans kollega istället. Joel undrar om hans chef tror att han inte kan hantera viktiga jobb. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Joel?*

- (a) Lita på att han arbetar bra och kommer att få nästa komplicerade jobb
- (b) Arbeta bra så att han får de komplicerade jobben i framtiden
- (c) Fråga sin chef varför hans arbetskamrat fick jobbet**
- (d) Inte oroa sig över detta om det inte händer igen

19. Hanna är utomlands när hon får reda på att hennes pappa, som har varit sjuk i flera år, har avlidit. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Hanna?*

- (a) Ta kontakt med nära släktingar för information och stöd**
- (b) Försöka låta bli att tänka på det och fortsätta med det dagliga livet så bra hon kan
- (c) Känna sig illa till mods för att ha lämnat landet vid en sådan tidpunkt
- (d) Tänka djupt över den grundläggande betydelsen av förlusten

20. Minna och hennes svägerska brukar komma bra överens och svägerskan sitter regelbundet barnvakt för henne för en liten ersättning. På senare tid har hon också städat undan dammråttor och uttalat sig om ”röran”, vilket Minna tycker är förolämpande. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Minna?*

- (a) Tala om för sin svägerska att dessa kommentarer upprör henne
- (b) Skaffa en ny barnvakt
- (c) Vara tacksam för att huset städas gratis
- (d) Be svägerskan att bara sitta barnvakt och inte städa**

21. Jonas är ganska säker på att hans företag håller på att falla ihop och att hans jobb är i fara. Det är ett stort företag och inget har ännu sagts officiellt. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Jonas?*

- (a) **Ta reda på vad som håller på att hända och prata om sin oro med sin familj**
- (b) Försöka rädda företaget genom att jobba hårdare
- (c) Börja söka efter andra jobb
- (d) Tänka på dessa händelser som en chans till en ny start

22. Marianne flyttar från ett litet företag till ett mycket större där det finns bara få personliga kontakter, vilket hon saknar. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Marianne?*

- (a) **Prata med sina arbetskamrater, försöka skapa sociala relationer och skaffa vänner**
- (b) Börja söka efter ett nytt jobb så att hon kan lämna den miljön
- (c) Ge det lite tid och det ska nog bli bra
- (d) Inrikta sig på sina vänner utanför jobbet och på arbetskamrater från tidigare jobb

23. En krävande kund tar upp mycket av Jessicas tid och vill sedan prata med hennes chef om hennes arbetsinsats. Även om Jessicas chef försäkrar att hennes jobb är väl genomfört känner Jessica sig upprörd. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Jessica?*

- (a) Prata med sina vänner eller arbetskamrater om det
- (b) Strunta i händelsen och gå vidare till nästa uppgift
- (c) Lugna ner sig genom att andas djupt eller ta en kort promenad
- (d) **Tänka att hon har varit framgångsrik tidigare och att det inte är hennes fel att den här kunden är besvärlig**

24. Bertil och Ingvar brukar gå till ett café efter arbetsveckan och prata om vad som hänt på jobbet. Efter att Bertils jobb flyttats till en annan del av företaget slutar han med att komma till caféet. Ingvar saknar dessa fredagssamtal. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Ingvar?*

- (a) Gå ändå till caféet eller umgås med andra arbetskamrater
- (b) Inte bry sig om det, bortse från förändringarna och strunta i Bengt
- (c) Inte längre prata med Bengt
- (d) **Kontakta Bengt igen och kanske boka en annan tid**

25. Matildas vän Ulrika ska flytta utomlands med sin partner. De har varit goda vänner i många år och det är osannolikt att Ulrika kommer tillbaka. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Matilda?*

- (a) Glömma Ulrika
- (b) Tillbringa tid med andra vänner och hålla sig sysselsatt
- (c) Utgå ifrån att Ulrika och hennes partner snart kommer tillbaka
- (d) **Försäkra sig om att hålla kontakt med hjälp av e-post, telefon och brev**

26. Oskar ska genomgå en prostataoperation och är ganska rädd för ingreppet. Han har hört att det är mycket smärtsamt. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Oskar?*

- (a) Ta reda på så mycket som han kan om ingreppet och inrikta sig på att vara lugn
- (b) Hålla sig sysselsatt så att han inte tänker på den kommande operationen
- (c) Prata med sin familj om sin oro
- (d) Prata med sin läkare om vad som väntar honom**

27. Hanna har inte haft tillgång till viktiga resurser på jobbet och hennes arbete är starkt försenat. I hennes arbetsrapport finns inget omnämnande av resursbristen. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Hanna?*

- (a) Förklara bristen på resurser för sin chef eller ledningen**
- (b) Inse att hon borde planera i tid nästa gång
- (c) Skriva om bristen på resurser i sin arbetsrapport**
- (d) Inte bekymra sig om det

28. Amanda har haft en viktig roll i företaget där hon jobbat i flera månader. Ett beslut fattas att bara de som har fast förordnande kan ha dessa roller och Amanda har inte varit anställd länge nog på företaget. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Amanda?*

- (a) Sluta i den viktiga rollen
- (b) Använda erfarenheten till befordran när hon väl får fast anställning**
- (c) Acceptera den nya regeln men känna sig orättvist behandlad
- (d) Fråga ledningen om man kan göra ett undantag

29. Jakob har en stor familjeträff för att fira att han ska flytta till en ny bostad. Han önskar att träffen ska förlöpa utan problem och är lite nervös över den. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Jakob?*

- (a) Prata med vänner eller släkt för att lätta på oron
- (b) Försöka lugna ner sig, kanske ta en promenad eller meditera
- (c) Förbereda ordentligt i tid så att han har allt han behöver till hands
- (d) Acceptera att allt inte kommer att vara perfekt men att hans familj kommer att förstå**

30. Julia har inte träffat Kerstin på evigheter och ser framemot deras resa över helgen. Kerstin har dock förändrats mycket och Julia tycker inte längre att hon är så intressant som kompis. *Vilket beteende skulle vara mest effektivt för Julia?*

- (a) Avboka resan
- (b) Inse att det är dags att ge upp denna vänskap och gå vidare
- (c) Förstå att människor ändrar sig, gå vidare men minnas de goda tiderna**
- (d) Inrikta sig på sina andra, mera givande vänskapsrelationer