



## **Samband mellan personlighet, copingstrategier och upplevelse av aktivitetsbaserad arbetsmiljö.**

En kvantitativ studie bland medarbetare i Region Kronoberg

## **The Relationship Between Personality, Coping Strategies, and the Experience of Activity-Based Work Environments.**

A Quantitative Study Among Employees in Region Kronoberg



Författare:

AnnaMaria Frostell Bornstein

Linda Haglund

Handledare: Johan Billsten

Examinator: David Marcusson-Clavertz

Termin: HT 2025

Ämne: Psykologi III, 61–90 hp

Nivå: Kandidat

## Abstrakt

Syftet med denna kvantitativa studie var att undersöka om personlighetsdrag enligt Big Five-modellen och copingstrategier kan predicera graden av beteendemässig anpassning till att arbeta i aktivitetsbaserad arbetsmiljö bland anställda inom Region Kronoberg. Totalt 82 deltagare besvarade en elektronisk enkät som inkluderade Mini-IPIP för personlighet, Brief COPE för copingstrategier och Activity-Based Working Behaviors Scale för beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserad arbetsmiljö. Multipel regressionsanalys genomfördes där personlighetsdragen extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, neuroticism och öppenhet för erfarenheter samt copingstrategier inkluderades som prediktorer. Resultaten visade att personlighetsdragen samvetsgrannhet och vänlighet var signifikanta prediktorer för beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserad arbetsmiljö, medan extraversion, neuroticism, öppenhet för erfarenheter och copingstrategier inte visade några signifikanta samband. Personlighetsdragen förklarade 23,6 % av variansen i beteendemässig anpassning. Det fanns ingen signifikant korrelation mellan graden av beteendemässig anpassning till ABW miljö och någon av de tre typerna av copingstrategier. Den kombinerade modellen med både personlighetsdrag och copingstrategier förklarade 25,7 % av variansen. Resultaten tyder på att personlighetsdrag, särskilt samvetsgrannhet och vänlighet, är viktiga för hur medarbetare anpassar sina arbetsrelaterade beteenden till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer. Studien understryker behovet av att beakta individuella faktorer vid implementering av aktivitetsbaserade arbetssätt i offentlig sektor.

**Nyckelord:** Aktivitetsbaserad arbetsmiljö, Big Five, copingstrategier, personlighet, offentlig sektor

## Abstract

The aim of this quantitative study was to examine whether personality traits according to the Big Five model and coping strategies can predict the degree of behavioral adaptation to activity-based working environments among employees within Region Kronoberg. A total of 82 participants completed an electronic survey including the Mini-IPIP for personality, Brief COPE for coping strategies, and the Activity-Based Working Behaviors Scale for behavioral adaptation to activity-based working environments. Multiple regression analyses were conducted in which the personality traits extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience, as well as coping strategies, were included as predictors. The results showed that the personality traits conscientiousness and agreeableness were significant predictors of behavioral adaptation to activity-based working environments, whereas extraversion, neuroticism, openness to experience, and coping strategies showed no significant associations. Personality traits explained 23.6% of the variance in behavioral adaptation. There was no significant correlation between the degree of behavioral adaptation to the ABW environment and any of the three types of coping strategies. The combined model including both personality traits and coping strategies explained 25.7% of the variance.

The findings suggest that personality traits, particularly conscientiousness and agreeableness, are important for how employees adapt their work-related behaviors to activity-based working environments. The study highlights the importance of considering individual factors when implementing activity-based working practices in the public sector.

**Keywords:** Activity-Based work environment, Big Five, coping strategies. personality, public sector

## Introduktion

Aktivitetsbaserade arbetssätt har under de senaste decennierna blivit alltmer vanligt förekommande inom både privat och offentlig sektor. Aronsson (2018, s. 11) konstaterar att oberoende forskning om aktivitetsbaserade arbetsmiljöer och de anställdas hälsa är begränsad. Dessa arbetsmiljöer karakteriseras av att medarbetare inte har fasta arbetsplatser utan väljer arbetszon utifrån den aktuella arbetsuppgiftens krav (Bäcklander et al., 2021, s. 1). Detta innebär i praktiken att medarbetare varje dag måste fatta beslut om var de ska arbeta baserat på uppgiftens karaktär, vilket kräver både självständighet och planering. Konceptet bygger på antagandet att olika arbetsuppgifter kräver olika fysiska miljöer för att utföras optimalt, och att medarbetare själva är bäst lämpade att bedöma dessa behov. Implementeringen av aktivitetsbaserade arbetssätt motiveras ofta av ekonomiska skäl såsom minskade lokalkostnader, men även av ambitioner att främja samarbete, innovation och flexibilitet (van Meel, 2020, s. 5). Aktivitetsbaserad arbetsmiljö utgör ett paraplybegrepp för olika kontorstyper som sätter arbetsaktiviteten i centrum för kontorsdesignen (Bäcklander et al., 2021, s. 1). De vanligaste kontorsformerna är flex- och kombikontor som erbjuder flera typer av arbetsstationer och miljöer för både individuellt och gemensamt arbete. För att dessa arbetsmiljöer ska fungera väl krävs att medarbetare aktivt utvecklar nya beteenden. Bäcklander et al. (2021) har identifierat tre centrala beteenden som är avgörande för framgångsrik implementering: Task-Environment Crafting (välja arbetszon baserat på uppgift), Workday Planning (strategisk planering av arbetsdagen) och Social Needs Prioritization (prioritera närhet till kollegor) (s. 3).

Men övergången till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer har inte bara positiva effekter. Forskning visar att dessa miljöer medför utmaningar. En vanlig problematik är ökade störningar från buller, vilket påverkar möjligheten till koncentration. Dessutom kan det vara svårt att hitta lämpliga arbetsplatser för koncentrationskrävande uppgifter, särskilt när många medarbetare ska dela på samma resurser. Även brist på integritet lyfts fram som en utmaning i dessa miljöer. Sammantaget kan dessa faktorer ha negativ påverkan på både upplevd produktivitet och arbetsmiljön. Ett särskilt problematiskt område är buller från tal och samtal, vilket har identifierats som en av de mest störande faktorerna i öppna kontorslandskap. Appel-Meulenbroek et al. (2020, s. 400–402) konstaterar att kontorsbuller länge varit ett arbetsmiljöproblem och att tal och samtal är särskilt distraherande. Påverkan mot både koncentration och kognitiv prestation kan orsaka stressreaktioner och irritation. Arbetsuppgifternas karaktär visade sig vara betydelsefull då de med koncentrationskrävande arbete rapporterade försämrad produktivitet. Däremot de med samarbetsinriktade uppgifter bibehöll sin produktivitet efter flytten

(Öhrn et al., 2021, s. 9). Hur väl medarbetare hanterat dessa utmaningar kan delvis förklaras av individuella faktorer. Forskning tyder på att individuella skillnader spelar en betydande roll för hur medarbetare upplever och anpassar sig till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer. Här blir Big Five-modellen ett särskilt relevant teoretiskt ramverk. Personlighetsdrag enligt Big Five-modellen har visat sig vara fundamentala för hur individer hanterat nya arbetsmiljöer och stress. Arnetz och Ekman (2014, s. 248) visar till exempel att personer med hög stresstolerans använder mer optimistiska förhållningssätt. Big Five-modellen representerar ett av de mest etablerade ramverken för att förstå personlighet inom psykologisk forskning. Modellen bygger på studier som identifierade fem grundläggande personlighetsdimensioner genom analys av hur människor beskriver sig själva och andra (Donnellan et al., 2006, s. 192). Dessa dimensioner anses vara relativt stabila över tid och förekommer konsekvent över olika kulturer. Inom organisationspsykologi har modellen visat sig användbar för att predicera arbetsrelaterade utfall såsom arbetsprestation, teamarbete och anpassning till organisatoriska förändringar. I kontexten av aktivitetsbaserade arbetsmiljöer blir Big Five relevant eftersom dessa miljöer ställer specifika krav på medarbetarnas förmåga att hantera osäkerhet, söka social kontakt, planera sitt arbete och anpassa sig till varierande fysiska förhållanden. Olika personlighetsprofiler kan därför påverka hur väl individer anpassar sig och presterar i dessa flexibla arbetsmiljöer. De fem dimensionerna som Big Five-modellen omfattar är; extraversion, vänlighet (agreeableness), samvetsgrannhet (conscientiousness), neuroticism och öppenhet för erfarenheter (openness) (Donnellan et al., 2006, s. 192–194). Extraversion kännetecknas av sällskaplighet, pratsamhet och energi i sociala sammanhang. Personer med hög extraversion söker aktivt social stimulans och trivs i dynamiska miljöer. Vänlighet innebär tillit, altruism och samarbetsvilja. Individer med hög vänlighet visar empati och prioriterar harmoniska relationer med andra. Samvetsgrannhet definieras av organisationsförmåga, planering och disciplin. Personer med hög samvetsgrannhet arbetar metodiskt och följer rutiner noggrant. Neuroticism beskriver känslomässig instabilitet och benägenhet att uppleva negativa känslor som oro och stress. Höga värden indikerar sårbarhet för psykologisk press. Öppenhet för erfarenheter omfattar nyfikenhet, kreativitet och vilja att pröva nya perspektiv. Individer med hög öppenhet uppskattar variation och intellektuell stimulans.

En japansk studie av Sugino et al. (2019, s. 1–3) undersökte sambandet mellan Big Five-personlighetsdrag, upplevd kontroll, ålder och arbetsrelaterad distraktion i aktivitetsbaserade arbetsmiljöer. Resultaten visade att personlighet hade betydelse för distraktion. Hög vänlighet kopplades till större distraktion från miljö och interiör, medan extraversion och öppenhet visade svagt negativa samband med distraktion, vilket tyder på bättre anpassning till störningar.

Studien visade även att personligheten påverkade val av arbetsplats: extroverta föredrog öppna ytor, medan personer med hög neuroticism eller öppenhet föredrog flyttbara bordsutrymmen (Sugino et al., 2019, s. 3). Dessutom fann forskarna att en hög känsla av kontroll, exempelvis möjlighet att välja arbetsplats eller justera möbler, minskade distraktion och ökade miljötillfredsställelse (Sugino et al., 2019, s. 3). Senare forskning stärker vikten av personlighetsdrag för upplevelsen av ABW. I en longitudinell studie fann Halldorsson et al. (2024, s. 1435) att samvetsgrannhet var det enda personlighetsdrag som signifikant predicerade en mer positiv attityd till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer före implementering. Detta tyder på att vissa personlighetsdrag kan fungera som skyddsfaktorer som underlättar anpassning till dessa miljöer (s. 1435).

Förutom personlighet har även copingstrategier identifierats som viktiga för hur individer hanterar utmaningar i aktivitetsbaserade miljöer. Coping beskrivs som de kognitiva och beteendemässiga ansträngningar en individ använder för att bemästra påfrestande situationer (Carver, 1997, s. 92). Copingstrategier fungerar som moderator för huruvida stress får positiva eller negativa konsekvenser (Carver, 1997, s. 92). Carver (1997, s. 92–95) kategoriserar copingstrategier i tre huvudgrupper: problemfokuserad coping (aktivt problemlösande), emotionsfokuserad Coping (emotionellt stöd och ventilerings) och dysfunktionell Coping (förnekelse och uppgivning). Problemfokuserad coping innebär aktiva försök att förändra eller lösa den stressande situationen genom konkret handling och planering (Carver, 1997, s. 92). Denna strategi inkluderar aktivt problemlösande där individen vidtar direkta steg för att hantera källan till stress. Planering innebär att tänka igenom hur man ska tackla problemet (Carver, 1997, s. 93). Emotionsfokuserad coping riktar sig mot att hantera de känslomässiga reaktionerna på stress snarare än själva stressfaktorn (Carver, 1997, s. 93). Strategin omfattar att söka emotionellt stöd från andra för tröst och förståelse. Dysfunktionell coping representerar strategier som inte effektivt adresserar vare sig problemet eller känslorna (Carver, 1997, s. 94). Detta inkluderar förnekelse av att problemet existerar eller uppgivelse genom att sluta anstränga sig (Carver, 1997, s. 95). Appel-Meulenbroek et al. (2020, s. 405–407) undersökte vilka copingstrategier medarbetare använde för att hantera buller i öppna kontorslandskap. Studien genomfördes i tre nederländska kontorsbyggnader med öppna kontorslandskap och inkluderade 150 deltagare. Resultaten visade att undvikande copingstrategier användes oftare än effektiva approach-strategier, där de vanligaste var att "anstränga sig mer" eller "diskutera problemet med kollegor", trots att dessa sällan förbättrar produktiviteten. Personlighet påver-

kade inte upplevd störning men däremot val av copingstrategier: extroverta använde exempelvis "försök att vara tystare", medan individer med högre neuroticism oftare "fortsatte jobba hemma" och mer sällan pratade med ledningen (Appel-Meulenbroek et al., 2020, s. 407). I en senare studie av Bergefurt et al. (2024, s. 9) visade det sig att olika copingstrategier hade varierande effekter på mental hälsa i aktivitetsbaserade miljöer. Användning av hörlurar eller musik var kopplat till ökad nedstämdhet, medan samtal med kollegor om buller korrelerade med högre produktivitet. Att anstränga sig mer vid störningar minskade upplevd spänning. Dessa fynd understryker att valet av copingstrategier kan ha betydande konsekvenser för både välbefinnande och prestation i aktivitetsbaserade arbetsmiljöer.

Job Demands-Resources modellen utgör ett centralt teoretiskt ramverk för att förstå hur arbetsrelaterade faktorer påverkar medarbetares välbefinnande (Bakker & Demerouti, 2007, s. 309). Modellen kategoriserar alla arbetsfaktorer i två huvudgrupper. Arbetskrav definieras som fysiska, psykologiska, sociala eller organisatoriska aspekter av arbetet som kräver ansträngning och kan leda till stress (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). I aktivitetsbaserade arbetsmiljöer kan detta inkludera buller, svårigheter att hitta lämplig arbetsplats och ökade krav på självständig planering. Arbetsresurser representerar de faktorer som hjälper medarbetare att uppnå arbetsmål, minska arbetskrav och stimulera personlig utveckling (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). Exempel på resurser i aktivitetsbaserad arbetsmiljö är autonomi att välja arbetszon, tillgång till varierade arbetsmiljöer och möjlighet till social interaktion. En central princip i modellen är att arbetsresurser kan buffra de negativa effekterna av höga arbetskrav (Bakker & Demerouti, 2007, s. 313). Detta innebär att medarbetare med tillgång till tillräckliga resurser kan hantera höga krav utan att utveckla stress eller utbrändhet. I kontexten av aktivitetsbaserade arbetsmiljöer blir modellen särskilt relevant eftersom implementeringen innebär förändringar i både krav och resurser. Övergången kan öka vissa krav samtidigt som den potentiellt tillför nya resurser i form av ökad autonomi och flexibilitet. Personlighetsdrag och copingstrategier kan påverka hur medarbetare upplever och hanterar balansen mellan krav och resurser i aktivitetsbaserade arbetsmiljöer. Individer med olika personlighetsprofiler kan uppleva samma fysiska arbetsmiljö som mer eller mindre krävande, beroende på hur väl miljön matchar deras individuella behov och preferenser. I aktivitetsbaserade miljöer kan arbetskraven öka genom faktorer som buller, svårigheter att hitta lämplig arbetsplats och behov av ständig anpassning, medan resurser såsom autonomi och flexibilitet också kan öka. Hur individer hanterar denna balans beror delvis på personliga resurser såsom personlighetsdrag och copingstrategier.

Forskning har visat att individuella skillnader påverkar hur medarbetare upplever och anpassar sig till ABW. Valgeirsson et al. (2025) fann i en longitudinell studie inom offentlig sektor att medarbetares tillfredsställelse med arbetsytan (workspace satisfaction) modererade effekterna på återhämtning från arbete, där de med lägre tillfredsställelse upplevde försämrat välbefinnande efter implementering av ABW (s. 3). Detta indikerar att individuella faktorer kan påverka både välbefinnande och anpassning till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer.

Forskning saknas om hur aktivitetsbaserade miljöer påverkar stress och copingstrategier inom offentlig sektor. Interaktionen mellan personlighetsdrag och copingstrategier i dessa miljöer har inte undersökts systematiskt. Medan forskning inom privat sektor har visat att personlighet påverkar både val av arbetsplats och upplevd distraktion (Sugino et al., 2019), och att copingstrategier har betydelse för hur buller hanteras (Appel-Meulenbroek et al., 2020), saknas studier som undersöker hur dessa faktorer tillsammans predicerar graden av beteendemässig anpassning till att arbeta i aktivitetsbaserade miljöer.

## Syfte

### Syfte och hypoteser

Region Kronoberg implementerade aktivitetsbaserat arbetssätt under våren 2025, vilket erbjuder en unik möjlighet att undersöka dessa samband i en verklig kontext inom offentlig sektor. Genom att undersöka hur personlighetsdrag och copingstrategier predicerar medarbetares grad av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön, exempelvis genom val av arbetsplats utifrån arbetsuppgift, planering av arbetsdagen, samt prioritering av sociala behov, kan studien bidra med kunskap som är värdefull för både implementering och stöd av medarbetare i dessa arbetsmiljöer.

Syftet med denna kvantitativa studie är att undersöka om personlighetsdrag enligt Big Five-modellen och copingstrategier kan predicera graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön bland anställda inom Region Kronoberg. Studien undersöker följande hypoteser:

**H1:** Personlighetsdrag enligt Big Five-modellen (extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, neuroticism och öppenhet för erfarenheter) predicerar graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön mätt med Activity-Based Working Behaviors Scale.

**H2:** Copingstrategier (Aktiv/problemfokuserad coping, emotionsfokuserad coping och dysfunktionell coping) predicerar graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön mätt med Activity-Based Working Behaviors Scale.

**H3:** Personlighetsdrag och copingstrategier tillsammans predicerar graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön mätt med Activity-Based Working Behaviors Scale. Den beroende variabeln i studien är graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön, vilken mäts med Activity-Based Working Behaviors Scale (Bäcklander et al., 2021). Prediktorerna är personlighetsdrag mätt med Mini-IPIP (Donnellan et al., 2006) samt copingstrategier mätt med Brief COPE (Carver, 1997).

## Metod

### Design

Studien genomfördes som en kvantitativ multipel regressionsanalys. Designen är tvärsnittsbaserad där data samlas in vid ett tillfälle för att undersöka samband mellan oberoende variabler (personlighetsdrag och copingstrategier) och den beroende variabeln (graden av beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserad arbetsmiljön). Denna design är lämplig för att analysera statistiska samband mellan variabler vid ett specifikt tillfälle, men innebär begränsningar när det gäller att dra slutsatser om kausalitet.

### Deltagare

Målpopulationen bestod av anställda inom Region Kronoberg som arbetar i aktivitetsbaserade arbetsmiljöer. Region Kronoberg ansvarar för hälso- och sjukvård, kollektivtrafik, kultur och regional utveckling i Kronobergs län. Organisationen implementerade aktivitetsbaserat arbetssätt under våren 2025, vilket skapade en unik möjlighet att undersöka medarbetares grad av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön relativt kort tid efter implementeringen. Målsampelstorleken var 80–100 deltagare, vilket bedömdes som tillräckligt för att genomföra multipla regressionsanalyser med åtta prediktorer. Enligt Jhangiani et al. (2019) bör sampelstorleken bestämmas utifrån en power-analys för att säkerställa att studien

har adekvat statistisk power att upptäcka förväntade effekter (s 386). Ingen formell power-analys genomfördes i förväg på grund av begränsningar i tid och resurser, samt svårigheten att uppskatta förväntade effektstorlekar i denna kontext vilket utgör en begränsning som diskuteras vidare nedan. Det var 82 personer som samtyckte och valde att genomföra enkäten. De uppfyllde inklusionskriterierna och svarade på samtliga frågor vilket inkluderades totalt 82 deltagare i analyserna. Ytterligare sju personer öppnade enkäten men avböjde att delta genom samtyckesfrågan. Av de deltagarna var majoriteten kvinnor (82%) och män (18%). Studien använde bekvämlighetsurval, vilket innebär att samplet består av individer som var tillgängliga och villiga att delta (Jhangiani et al., 2019, s. 63). Detta urval är lämpligt för studiens syfte då målet var att underöka hur anställda i aktivitetsbaserad arbetsmiljö inom Region Kronoberg anpassar sig till förändringen, men det innebär att resultaten inte nödvändigtvis är representativt för hela populationen av anställda i Region Kronoberg. Jhangiani et al. (2019) påpekar att det uppenbara problemet med bekvämlighetsurval är att samplet kanske inte är representativt för populationen och därför kan det vara mindre lämpligt att generalisera resultaten från samplet till den populationen (s. 63). Det är viktigt för forskare att använda ett representativt sampel, ett som liknar populationen i viktiga avseenden för att kunna dra slutsatser om den större populationen (Jhangiani et al., 2019, s. 63). Åldersspannet var 18–65 år. Av deltagarna var 1 person mellan 18 och 25 år, 13 personer mellan 26 och 35 år, 20 personer mellan 36 och 45 år, 29 personer mellan 46 och 55 år, och 19 personer mellan 56 och 65 år. Deltagarna representerade olika arbetspositioner inom Region Kronoberg, och de flesta hade arbetat i aktivitetsbaserad miljö i 6–12 månader, vilket indikerar att de fortfarande befann sig i en relativt tidig anpassningsfas. En del av deltagarna utförde främst koncentrationskrävande arbete, andra samarbetsintensivt arbete, och många en blandning av båda.

## **Instrument**

Studien använde fyra validerade självskattningsinstrument för att mäta personlighet, copingstrategier och aktivitetsbaserade arbetsbeteenden. Användningen av validerade mätinstrument utgör en styrka i studien eftersom de säkerställer hög reliabilitet och validitet i den insamlade datan.

Mini-IPIP mäter Big Five-personlighetsdrag med 20 påståenden (fyra per dimension): Extraversion, Agreeableness (vänlighet), Conscientiousness (samvetsgrannhet), Neuroticism och Openness (öppenhet för erfarenheter) (Donnellan et al., 2006, s. 192–194). Deltagarna svarar

på en femgradig Likert-skala från 1 (stämmer mycket dåligt) till 5 (stämmer mycket bra). Exempel på items från enkäten är "Är den som håller i gång på ett party" (Extraversion), "Sympatiserar med andras känslor" (Agreeableness), "Gör hushållsarbete genast" (Conscientiousness), "Har ofta förekommande humörsvängningar" (Neuroticism), och "Har en livlig fantasi" (Openness). Flera items är omvända, såsom "Pratar inte mycket" (Extraversion), "Är inte intresserad av andra människors problem" (Agreeableness) "Glömmer ofta att lägga tillbaka saker på sin plats" (Conscientiousness), "Är avslappnad för det mesta" (Neuroticism), och "Är inte intresserad av abstrakta idéer" (Openness). För att beräkna totalpoäng för varje dimension summerades de fyra itemsen efter att omvända items först omkodats. Möjlig poäng per dimension sträcker sig från 4 (låg) till 20 (hög). I denna studie användes råpoäng i analyserna. Instrumentet validerades på över 2000 deltagare med Cronbachs  $\alpha$  mellan .65 för Openness och .82 för Extraversion (Donnellan et al., 2006, s. 197). Mini-IPIP korrelerade starkt med det längre IPIP-50 med  $r$  mellan .85 och .93 (Donnellan et al., 2006, s. 196). Test-retest reliabilitet över 8–9 veckor var mellan .72 och .83 (Donnellan et al., 2006, s. 199).

Brief COPE mäter copingstrategier genom 28 påståenden som grupperas i 14 subskalor med två items vardera, vilka i sin tur kan kategoriseras i tre huvudgrupper: problemfokuserad coping (aktivt problemlösande, planering, användning av instrumentell stöd), emotionsfokuserad coping (emotionellt stöd, ventilering av känslor, positiv omtolkning) och dysfunktionell coping (förnekelse, uppgivelse, självanklagelse) (Carver, 1997, s. 92–95). Deltagarna svarar på en fyrgradig skala från 1 (mycket sällan) till 4 (mycket ofta). Exempel på items från enkäten är "Jag anstränger mig för att göra något åt min situation" (aktiv coping), "Jag säger till mig själv 'detta är inte sant'" (förnekelse), "Jag får känslomässigt stöd från andra" (emotionellt stöd), "Jag ger upp mina försök att klara av det" (uppgivelse), "Jag uttrycker mig verbalt för att ge utlopp för mina obehagliga känslor" (ventilering), "Jag försöker se det i ett annat ljus för att få det att verka mer positivt" (positiv omtolkning), "Jag är kritisk mot mig själv" (självanklagelse), och "Jag försöker komma på en strategi för vad jag ska göra" (planering). För att beräkna poäng för varje huvudkategori summerades motsvarande subskalor. Högre poäng indikerar mer frekvent användning av den specifika copingstrategin. Reliabiliteten är god med Cronbachs  $\alpha$  mellan .50 och .90 för olika subskalor, och instrumentet har visat god validitet i hundratals studier (Carver, 1997, s. 98–99).

Activity-Based Working Behaviors Scale mäter tre typer av beteenden i aktivitetsbaserade miljöer genom 8 påståenden utvecklade av Bäcklander et al. (2021). De tre dimensionerna är Task-Environment Crafting (Workplace Choice), Workday Planning (Technology) och Social

Needs Prioritization (Social Needs). Deltagarna svarar på en femgradig Likert-skala från 1 (stämmer inte alls) till 5 (stämmer helt). Exempel på items från enkäten inkluderar för Task-Environment Crafting: "Jag väljer den arbetszon som främjar min nuvarande arbetsuppgift", "Jag byter medvetet plats beroende på arbetsuppgift", "När jag behöver koncentrera mig arbetar jag i en 'tyst zon'", och "Jag väljer en arbetszon som stödjer mig i min arbetsuppgift". För Workday Planning (Technology) finns items som "Jag planerar mina arbetsdagar innan de påbörjas", "Jag ser över min arbetsvecka så att jag vet vad mitt viktigaste arbete är under veckan", och "Jag försöker att på förhand förutse möjliga avbrott under arbetsdagen och hur jag ska hantera dem".

För Social Needs Prioritization inkluderas "Jag väljer aktivt att sätta mig nära mina kollegor" och "Jag väljer arbetszon så att jag sitter med mina närmaste kollegor".

Högre poäng indikerar mer frekvent användning av det specifika beteendet. Totalpoäng kan beräknas genom att summera alla items för ett övergripande mått på aktivitetsbaserade arbetsbeteenden.

Validering på två samples (N=234 och N=434) visade tillfredsställande reliabilitet med Cronbachs  $\alpha$  mellan .76 och .87 för Task-Environment Crafting och Social Needs Prioritization (Bäcklander et al., 2021).

## **Procedur**

Innan den fullskaliga datainsamlingen genomfördes en pilotstudie på fem testpersoner för att testa enkätens tydlighet, tekniska funktionalitet och uppskattad ifyllnadstid. Testpersonerna gav feedback på frågornas utformning och den totala tidsåtgången, vilket låg till grund för mindre justeringar av instruktionstexter innan enkäten distribuerades.

Deltagare rekryterades genom Region Kronobergs intranät där ett informationsbrev publicerades tillsammans med en länk till den elektroniska enkäten som skapades i Google Forms. Informationsbrevet beskrev studiens syfte, att deltagandet var frivilligt, hur data skulle hanteras samt att deltagarna kunde avbryta när som helst.

Informationsbrevet inleddes med en presentation av forskarna som två studenter på kandidatkursen i psykologi på Linnéuniversitetet. Det förklarades att syftet var att göra en enkätstudie om hur personlighetsdrag och olika copingstrategier för att hantera stress påverkar graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön. Informationen betonade

att alla människor har olika personlighetsdrag och använder sig av olika copingstrategier för att hantera stress och utmaningar i arbetslivet, vilket kan påverka graden av beteendemässig anpassning nya arbetsmiljöer. Deltagarna informerades om att enkäten skulle ta cirka 15–20 minuter att besvara, att deltagandet var frivilligt och att de kunde avbryta när som helst. Det poängterades att all information behandlas konfidentiellt och inte kan spåras till någon enskild individ. Kontaktuppgifter till båda forskningsansvariga tillhandahölls, och deltagarna informerades om att de kunde ta del av den färdiga uppsatsen via Intranät när den var klar. Enkäten var öppen för svar under fyra veckor (december 2025). Två påminnelser skickades ut via intranätet, en efter två veckor och en slutpåminnelse tre dagar innan stängning. Enkäten var strukturerad i följande sektioner; Först möttes deltagarna av välkomsts.an med informationsbrevet och information om samtycke. Deltagarna behövde aktivt kryssa i en ruta för att samtycka till att delta i studien innan de kunde fortsätta. De som inte ville delta kunde välja alternativet "Nej, jag vill inte delta". Efter samtycke följde demografiska frågor och screeningfrågor om inklusionskriterier. Deltagarna besvarade frågor om kön, ålder, hur länge de arbetat i aktivitetsbaserad arbetsmiljö, hur de upplever sin hälsa i allmänhet, och vilken typ av arbetsuppgift de framför allt utför.

Därefter följde de tre huvudinstrumenten: Mini-IPIP med 20 items om personlighetsdrag, Activity-Based Working Behaviors Scale med 8 items om beteenden i aktivitetsbaserad miljö och Brief COPE med 28 items om copingstrategier.

Enkäten avslutades med ett meddelande som tackade för deltagandet och påminde om att alla svar behandlas konfidentiellt enligt GDPR och presenteras endast på gruppnivå så att ingen enskild person kan identifieras. Kontaktuppgifter till forskarna återgavs.

Totalt 89 personer öppnade och påbörjade enkäten. Enkäten innehöll inledande screeningfrågor som automatiskt exkluderade personer som inte uppfyllde inklusionskriterierna. Av de 89 personerna fullföljde 82 alla frågor och uppfyllde samtliga inklusionskriterier, vilket resulterade i den slutliga analysgruppen om N=82.

## **AI-användning**

ChatGPT användes som stöd vid översättning av artiklar samt att för språklig redigering och förbättring av textens tydlighet. Allt innehåll har granskats och verifierats av författaren.

## Etiska överväganden

Denna studie använder självskattningsinstrument för datainsamling. Detta innebär vissa begränsningar som måste beaktas. Deltagare kan misstolka frågor trots att instrumenten är validerade. Självskattning medför även risk för socialt önskvärt svarande där deltagare svarar på ett sätt de anser är socialt accepterat i stället för att beskriva sin faktiska upplevelse (Jhangiani et al., 2019, s119). För att minimera dessa risker har studien använt validerade instrument med tydliga instruktioner och säkerställt anonymitet. Trots dessa åtgärder kvarstår risken för misstolkning och bias vid självrapportering (Jhangiani et al., 2019, s119). Studiens etiska utformning grundades på de forskningsetiska principerna framtagna av Vetenskapsrådet (2017) har följts genom studiens samtliga faser. Principerna bygger på fyra huvudkrav: information, samtycke, konfidentialitet och nyttjande (Vetenskapsrådet, 2017). Dessa svenska riktlinjer överensstämmer med internationellt erkända etiska principer såsom de i Belmont Report, som betonar respekt för personer, välgörenhet och rättvisa (Jhangiani et al., 2019, s. 82).

Informationskravet tillgodosågs genom att deltagarna i informationsbrevet och på enkätens första s.a fick fullständig information om studiens syfte (att undersöka samband mellan personlighet, copingstrategier och graden av beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserade arbetsmiljö), att deltagandet var helt frivilligt, att de kunde avbryta när som helst utan att ange anledning, uppskattad ifyllnadstid (cirka 15–20 minuter), hur data skulle lagras och hanteras, att resultaten skulle presenteras på gruppnivå i en C-uppsats vid Linnéuniversitetet, och kontaktuppgifter till uppsatsförfattarna för eventuella frågor. Denna information gav deltagarna möjlighet att fatta ett informerat beslut om deltagande och respekterade deras kunde göra ett informerat beslut om deltagande, respekterade deras autonomi (Jhangiani et al., 2019, s. 80).

Samtyckeskravet tillgodosågs genom att deltagarna aktivt behövde kryssa i en samtyckeruta på enkätens första s.a innan de kunde fortsätta till frågorna. Enligt Jhangiani et al. (2019) innebär informerat samtycke att forskare erhåller och dokumenterar människors överenskommelse att delta efter att ha informerat dem om allt som rimligen kan förväntas påverka deras beslut (s. 80). Google Forms-enkäten var konfigurerad så att ingen kunde gå vidare utan att ge sitt samtycke, vilket dokumenterade deras frivilliga överenskommelse.

Konfidentialitetskravet säkerställdes genom flera åtgärder. Enkäten samlade inte in några direkt identifierbara personuppgifter såsom namn, personnummer eller e-postadress. Jhangiani et al. (2019) rekommenderar att endast samla in personlig information som faktiskt behövs för

att besvara forskningsfrågan (s. 92), vilket följdes genom att endast demografiska uppgifter som ålder, kön och arbetsposition samlades in. All datan lagrades på ett säkert Google-konto med tvåfaktorsautentisering och endast uppsatsförfattarna hade tillgång till rådata. I denna studie var enkäten helt anonym eftersom inga identifierbara uppgifter samlades in och det var omöjligt att koppla svar till specifika individer, vilket ger integritetsskydd.

Nyttjandekravet tillgodosågs genom att tydligt informera deltagarna om att resultaten av enkätstudien skulle användas uteslutande i denna uppsats. och att alla svar presenteras endast på gruppnivå så att ingen enskild person kan identifieras. Jhangiani et al. (2019) betonar vikten av att hålla samtyckesformulär och data säkra och separerade från varandra (s. 95). Efter uppsatsens godkännande och examination kommer all rådata att raderas permanent från Google-kontot.

Frågorna berörde arbetsrelaterade beteenden och generella personlighetsdrag, vilket bedömdes innebära minimal risk för deltagarna. Jhangiani et al. (2019) framhåller att psykologisk forskning endast kan vara etisk om dess risker uppvägs av dess fördelar (s. 76). Den anonyma datainsamlingen minskade också risken för social önskvärdhet i svaren, vilket stärker datans validitet, eftersom anonymitet minimerar reaktivitetseffekter där deltagare skulle kunna svara på ett sätt de tror förväntas av dem (Jhangiani et al., 2019, s. 119).

### **Statistiska analyser**

För att möjliggöra bearbetning och analys av den insamlade datan överfördes rådata initialt till en Excel-fil för strukturering och grundläggande organisering. Därefter laddades filen upp i statistikprogrammet Jamovi. Innan analysen kunde påbörjas krävdes det en förberedelsefas där datan organiserades och anpassades för att stämma överens med de specifika förutsättningarna. Först beräknades medelvärden för samtliga skalor (Mini-IPIP, Brief COPE, Activity-Based Working Behaviors Scale) för att skapa sammansatta variabler. Shapiro-Wilk test genomfördes för att testa normalfördelning av samtliga variabler. Cooks distance beräknades för att identifiera eventuella inflytelserika observationer (outliers) med gränsvärde  $>1.0$ . Residualplot granskades för att bedöma homogenitet i variansen. Cronbachs  $\alpha$  beräknades för alla skalor för att säkerställa tillfredsställande intern konsistens.

Deskriptiv statistik togs fram för samtliga variabler både som tabell och scatterplots (spridningsdiagram). Därefter genomfördes en korrelationsanalys med Pearson's  $r$  för att undersöka

om det fanns någon korrelation mellan den oberoende variabeln Activity-Based Working Behavior (ABW) och de fem personlighetstyperna enligt Big Five och de tre huvudgrupperna av copingstrategier. För att besvara studiens frågeställning och hypoteser, genomfördes tre multipla regressionsanalyser. Första modellen (H1) inkluderade endast de fem personlighetsdragen som prediktorer för graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön. Andra modellen (H2) inkluderade endast de tre copingstrategierna som prediktorer. Tredje modellen (H3) inkluderade både personlighetsdrag och copingstrategier för att undersöka den kombinerade effekten. Signifikansnivån sattes till  $\alpha = .05$  för alla tester. Dessutom genomfördes separata regressionsanalyser för var och en av de tre subdimensionerna i Activity-Based Working Behaviors Scale (Workplace Choice, Social Needs, Technology) för att undersöka om effekterna varierade beroende på vilket specifikt arbetsbeteende som undersöktes.

### **Metodologiska begränsningar**

En potentiell felkälla i studien är att samtliga variabler mättes genom självskattningsinstrument. Självrapporterade data kan påverkas av exempelvis social önskvärdhet eller deltagarnas aktuella sinnesstämning, vilket kan innebära att svaren inte fullt ut speglar deltagarnas faktiska beteenden eller upplevelser. Vidare baseras analysen på ett relativt begränsat urval ( $N = 82$ ), vilket kan påverka studiens statistiska styrka och därmed möjligheten att upptäcka mindre effekter. Ytterligare en metodologisk begränsning är att studien har en tvärsnittsdesign, vilket innebär att samtliga variabler mättes vid ett och samma tillfälle. Detta gör att resultaten endast kan tolkas i termer av samband och inte kausala relationer mellan variablerna. En longitudinell design hade kunnat bidra till en djupare förståelse för hur relationerna mellan variablerna utvecklas över tid. Det kan även finnas relevanta variabler som inte inkluderades i regressionsanalysen men som potentiellt skulle kunna påverka utfallet, exempelvis bakgrundsfaktorer eller andra psykologiska variabler. Framtida studier skulle därför kunna inkludera ett bredare urval av kontrollvariabler för att ytterligare pröva modellens robusthet.

Slutligen hade resultaten kunnat stärkas genom att kombinera självskattningsmått med andra datakällor, såsom beteendemått eller observationer, vilket skulle kunna minska risken för metodrelaterad bias.

## Resultat

Syftet med denna kvantitativa studie var att undersöka om personlighetsdrag enligt Big Five-modellen och copingstrategier kan predicera medarbetarnas grad av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserad arbetsmiljön. Studien undersökte specifikt om personlighetsdrag (extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, neuroticism och öppenhet), copingstrategier (Aktiv/problemfokuserad, emotionsfokuserad och dysfunktionell coping), samt kombinationen av dessa faktorer predicerar graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserad arbetsmiljö mätt med Activity-Based Working Behaviors Scale. Totalt deltog 82 anställda från Region Kronoberg i studien efter bortfall av ofullständiga svar.

### Reliabilitetsanalys

Reliabiliteten undersöktes i Jamovi med Cronbach's alfa. För personlighetsdragen i Mini-IPIP uppmättes Cronbach's alfa till  $\alpha=.81$  för extraversion,  $\alpha=.60$  för vänlighet,  $\alpha=.84$  för emotionell stabilitet,  $\alpha=.75$  för öppenhet,  $\alpha=.72$  för samvetsgrann. För subdimensionerna i ABW Scale uppmättes Cronbach's alfa till  $\alpha=.82$  för Task-Environment Crafting,  $\alpha=.81$  för Workday Planning och  $\alpha=.91$  för Social Needs Prioritization. För de tre huvudkategorierna i Brief COPE mättes Cronbach alfa till  $\alpha=.69$  för dysfunktionell coping,  $\alpha=.58$  för aktiv coping och  $\alpha=.62$  för emotionell coping.

### Deskriptiv statistik

Tabell 1 visar deskriptiv statistik för ABW, personlighetsdragen extraversion, vänlighet, samvetsgrann, emotionell stabilitet och öppenhet, samt de tre copingstrategierna; Aktiv/Problemfokuserad coping, Emotionell coping och Dysfunktionell coping. Alla 82 deltagare i studien besvarade samtliga frågor i enkäten. Medelvärdet för ABW Total var  $M = 30.8$ ,  $SD = 5.34$ . Poängen för instrumentet ABW Scale varierade mellan 15 och 42. För personlighetsdragen var medelvärdet för Extraversion  $M = 12.1$  ( $SD = 3.21$ ), för vänlighet  $M = 15.9$ , ( $SD=2,38$ ), för Emotionell stabilitet  $M = 9.87$ , ( $SD = 3.48$ ), för Öppenhet  $M = 14.5$ , ( $SD = 2.98$ ), och för Samvetsgrann  $M = 15.8$ , ( $SD = 2.63$ ). För de tre huvudgrupperna av copingstrategier var medelvärdet för Problemfokuserad coping var  $M = 18.7$ , ( $SD = 2.58$ ), för Emotionell coping  $M = 27.9$ , ( $SD = 4.01$ ), och Dysfunktionell coping  $M = 17.4$ , ( $SD = 3.91$ ).

**Tabell 1**

*Deskriptiv statistik för personlighetsdrag, copingstrategier och aktivitetsbaserade arbetsbetenden (N = 82)*

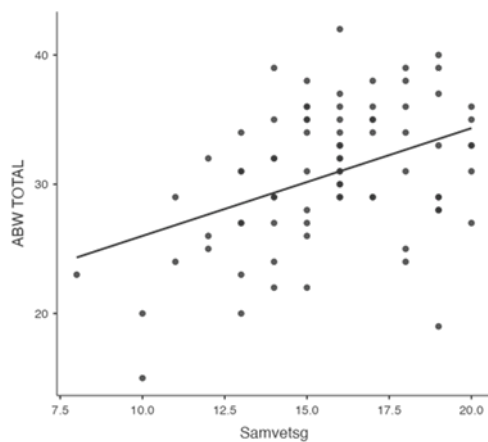
	N	Saknas	Genomsnitt	Median	Std.-avvikelse	Minimum	Maximum
Dysfunktionell coping	82	0	17.41	17.00	3.91	10	29
Emotionell coping	82	0	27.91	28.00	4.01	17	39
Aktiv coping	82	0	18.71	18.00	2.58	11	24
ABW (total)	82	0	30.83	31.00	5.34	15	42
ABW sni	82	0	8.24	8.00	1.99	2	10
ABW wpi	82	0	10.48	11.00	2.49	3	15
ABW tech	82	0	12.11	13.00	4.51	4	20
Extraversion	82	0	12.10	12.00	3.21	4	19
Agreeableness/Vänlighet	82	0	15.85	16.00	2.38	9	20
Neuroticism/Emotionell stabilitet	82	0	9.87	9.00	3.48	4	18
Openness/Öppenhet	82	0	14.49	15.00	2.98	7	20
Conscientiousness/Samvetsgrann	82	0	15.79	16.00	2.63	8	20

*Not.* ABW sni = Social Needs Prioritization, ABW wpi = Workplace Choice (Task-Environment Crafting), ABW tech = Technology (Workday Planning).

Figur 1–2. Deskriptiv scatterplots (spridningsdiagram) visar varje enskild variabels spridning i relation till grad av beteendemässig anpassning till ABW. Y-axeln i varje figur visar poäng på ABW Total för studiens deltagare och X-axeln i varje figur visar poäng för respektive personlighetsdrag och typ av copingstrategi för studiens deltagare.

### Figur 1

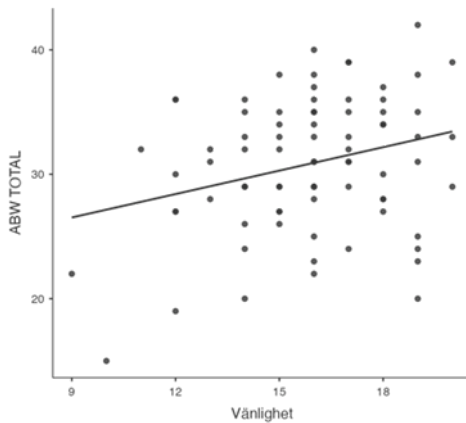
*Samband mellan samvetsgrannhet och total grad av beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserade arbetsbeteenden*



Not. Figuren visar ett positivt linjärt samband mellan samvetsgrannhet och ABW TOTAL ( $r = .43$ ,  $p < .001$ ). Varje punkt representerar en deltagare ( $N = 82$ ). ABW TOTAL = Total grad av beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserade arbetsbeteenden.

## Figur 2

*Samband mellan vänlighet och total grad av beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserade arbetsbeteenden*



*Not.* Figuren visar ett positivt linjärt samband mellan vänlighet och ABW TOTAL ( $r = .31$ ,  $p < .01$ ). Varje punkt representerar en deltagare ( $N = 82$ ). ABW TOTAL = Total grad av beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserade arbetsbeteenden.

## Korrelationsanalys

En korrelationsanalys. Tabell 2, genomfördes för att undersöka graden av beteendemässig anpassning till ABW arbetsmiljö korrelerade med personlighetsdragen enligt Big five och de tre typerna av copingstrategier. Korrelationerna analyserades med Pearson's  $r$  och visade att det fanns en statistiskt signifikant positiv korrelation mellan graden av beteendemässig anpassning till ABW Total och personlighetsdraget samvetsgrann ( $r = .41$ ,  $p < .01$ ). Personlighetsdraget vänlighet visade en signifikant korrelation med ABW Total ( $r = .28$ ,  $p = .011$ ), vilket innebär att personer med högre grad av vänlighet i större utsträckning anpassade sina arbetsrelaterade beteenden till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön. Detta kan tyda på att vänlighet som personlighetsdrag kan underlätta anpassningen till arbetssätt som kräver flexibilitet och samspel med kollegor. Det fanns ingen signifikant korrelation mellan graden av beteendemässig anpassning till ABW miljö och någon av de tre typerna av copingstrategier.

**Tabell 2**

*Korrelationsmatris för personlighetsdrag, aktivitetsbaserade arbetsbeteenden och copingstrategier (N = 82)*

		Extraversion	Agreeableness/ Vänlighet	Neuroticism/ Emotionell stabilitet	Openness/ Öppenhet	Conscientiousness/ Samvetsgrann	ABW (total)	Aktiv coping	Emotionell coping	Dysfunktionell coping
Extraversion	Pearsons r	—								
	df	—								
	p-värde	—								
Agreeableness/ Vänlighet	Pearsons r	0.142	—							
	df	80	—							
	p-värde	.203	—							
Neuroticism/ Emotionell stabilitet	Pearsons r	- 0.141	-0.040	—						
	df	80	80	—						
	p-värde	.206	.724	—						
Openness/ Öppenhet	Pearsons r	0.128	0.193	-0.040	—					
	df	80	80	80	—					
	p-värde	.253	.083	.721	—					
Conscientiousness /Samvetsgrann	Pearsons r	- 0.139	0.186	-0.248	0.048	—				
	df	80	80	80	80	—				
	p-värde	.213	.094	.024	.671	—				
ABW (total)	Pearsons r	- 0.146	0.281	-0.157	0.060	0.411	—			
	df	80	80	80	80	80	—			
	p-värde	.191	.011	.159	.595	<.001	—			
Aktiv coping	Pearsons r	0.177	0.189	-0.092	0.166	0.015	0.063	—		
	df	80	80	80	80	80	80	—		
	p-värde	.111	.088	.409	.136	.897	.571	—		
Emotionell- coping	Pearsons r	0.168	0.282	0.031	0.339	0.038	0.106	0.529	—	
	df	80	80	80	80	80	80	80	—	
	p-värde	.131	.010	.782	.002	.734	.345	<.001	—	
Dysfunktionell coping	Pearsons r	- 0.257	0.103	0.576	0.069	-0.246	0.027	-0.109	-0.077	—
	df	80	80	80	80	80	80	80	80	—
	p-värde	.020	.356	<.001	.536	.026	.809	.330	.490	—

*Not.* ABW (total) = totala aktivitetsbaserade arbetsbeteenden, df = frihetsgrader.

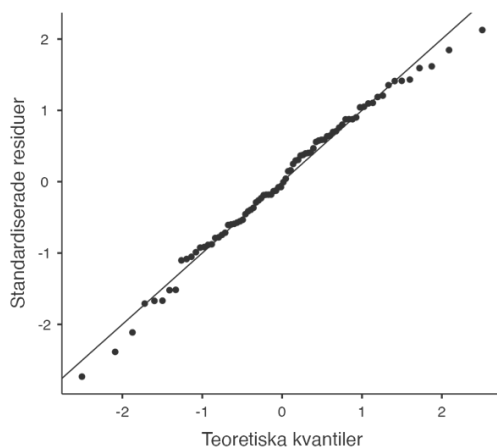
## Regressionsanalys

Innan regressionsanalyserna genomfördes säkerställdes att antagandena för multipel regression var uppfyllda. Shapiro-Wilks normalitetstest visade ingen signifikant avvikelse från normalfördelning av residualerna,  $W=0,988$ ,  $p=0,664$ . Ett p-värde större än 0.05 indikerar att datan är normalfördelad (Navarro et al., 2022, s. 278).

Figur 3 visar ett Q-Q plot. Datapunkterna låg utmed linjen vilket ytterligare stödjer antagandet om normalfördelning.

### Figur 3

*Q-Q-plot för normalfördelning av residualer*



*Not.* Q-Q-plotten visar standardiserade residualer plottat mot teoretiska kvantiler.

Resultatet av Cooks distance, tabell 3. visade ett maxvärde på 0.126, vilket är under gränsvärdet 1. Detta indikerar att inga eventuella inflytelserika observationer (outliers) observerats (Navarro et al., 2022, s. 323).

### Tabell 3

*Cooks avstånd för identifiering av extremvärden (N = 82)*

Genomsnitt	Median	Std.-avvikelse	Variationsbredd	
			Min	Max
0.0153	0.00625	0.0243	6.65e-7	0.126

*Not.* Cooks avstånd användes för att identifiera potentiella extremvärden som kunde påverka regressionsmodellen.

För att undersöka multikollinearitet mellan prediktorerna gjordes ett kolinaritetstest, tabell 4. Resultatet visade att VIF värdena låg mellan 1.19 och 1.81 för alla variabler vilket är långt från gränsvärdet 10. Detta innebär att alla prediktorer är tillräckligt separerade från varandra och tyder på låg korrelation mellan prediktorerna och minskad risk för instabila regressionskoefficienter. (Navarro et al. 2022, s. 323).

**Tabell 4**

*Kollinearitetsstatistik för prediktorvariabler i regressionsmodellen (N = 82)*

	VIF	Tolerans
<b>Extraversion</b>	1.22	0.819
<b>Vänlighet</b>	1.23	0.810
<b>Emotionell stab</b>	1.61	0.623
<b>Öppenhet</b>	1.19	0.842
<b>Samvetsgr</b>	1.22	0.819
<b>Aktiv</b>	1.43	0.700
<b>Emotion</b>	1.65	0.607
<b>Dysfunktionell</b>	1.81	0.554

Not. VIF = variance inflation factor (variansinflatering). Emotionell stab = emotionell stabilitet, Samvetsgr = samvetsgrannhet, Aktiv = problemfokuserad coping, Emotion = emotionsfokuserad coping.

Sammanfattningsvis var alla antagandena uppfyllda för att kunna bearbeta datamaterialet med en multipel regressionsanalys.

En multipel regressionsanalys genomfördes med graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserad arbetsmiljön som beroende variabel, mätt med Activity-Based Working Behaviors Scale. Prediktorerna utgjordes de fem personlighetsdragen från Mini-IPIP (extraversion, vänlighet, samvetsgrannhet, neuroticism och öppenhet för erfarenheter) samt de tre huvudkategorierna av copingstrategier från Brief COPE (problemfokuserad coping, emotionsfokuserad coping och dysfunktionell coping).

## Hypotes 1: Personlighetsdrag som prediktor

Den första hypotesen förutsåg att personlighetsdrag enligt Big Five-modellen skulle predicera graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserad arbetsmiljön. Regressionsanalysen med personlighetsdrag som prediktorer för ABW Total visade att modellen var signifikant,  $F(5, 76) = 4.69$ ,  $p < .001$ ,  $R^2 = 0.236$ . Detta innebär att personlighetsdragen tillsammans förklarade 23,6% av variansen i graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserad arbetsmiljön, se tabell 5 (Navarro, 2022, s. 315).

**Tabell 5**

*Modell Anpassning för multipel regressionsanalys med personlighetsdrag som prediktorer för aktivitetsbaserade arbetsbeteenden (N = 82)*

Modell	R	R <sup>2</sup>	Test av den hela modellen			
			F	df1	df2	p
1	0.485	0.236	4.69	5	76	<.001

*Not.* R = multipel korrelationskoefficient, R<sup>2</sup> = förklarad varians, F = F-värde för modellens signifikantest, df1 = frihetsgrader för modellen, df2 = frihetsgrader för residualer.

Tabell 6 visar att samvetsgrannhet (Conscientiousness) var den starkaste signifikanta prediktorn bland de enskilda personlighetsdragen ( $\beta = 0,3247$ ,  $t = 3,231$ ,  $p = 0,004$ ). Även vänlighet uppvisade en signifikant effekt ( $\beta = 0,235$ ,  $t = 2,234$ ,  $p = 0,028$ ). Resultatet tyder på att individer med högre grad av samvetsgrannhet och vänlighet i större utsträckning anpassar sina arbetsrelaterade beteenden till det aktivitetsbaserade arbetssättet. Detta kan tolkas som att dessa personlighetsdrag kan underlätta anpassning till arbetsformer som kräver struktur, planering och social samordning. Extraversion, neuroticism och öppenhet för erfarenheter uppvisade däremot inga signifikanta effekter i modellen.

**Tabell 6.**

*Regressionskoefficienter för personlighetsdrag som prediktorer för beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Prediktor	Estimat	Std.-fel	T	p	Std. Estimat
Skärningspunkt	16.0257	5.873	2.729	0.008	
Extraversion	-0.2460	0.175	-1.409	0.163	-0.1482
Vänlighet	0.5259	0.235	2.234	0.028	0.2350
Emotionell stab	-0.1340	0.162	-0.828	0.410	-0.0873
Öppenhet	0.0256	0.184	0.139	0.890	0.0143
Samvetsg	0.6580	0.218	3.013	0.004	0.3247

*Not.* Estimat = ostandardiserade regressionskoefficienter, Std.-fel = standardfel, T = t-värde, p = signifikansnivå, Std. Estimat = standardiserade regressionskoefficienter (beta-värden). Emotionell stab = emotionell stabilitet, Samvetsg = samvetsgrannhet.

För subdimensionen Workplace Choice (WP1-3 ABW), som avser förmågan att välja arbetszon baserat på uppgift (Task-Environment Crafting), förklarade personlighetsdragen 17,3% av variansen,  $F(5, 76) = 3.185$ ,  $p = 0.012$ ,  $R^2 = 0.173$ . Även här var samvetsgrannhet den enda signifikanta prediktorn,  $\beta = 0,352$ ,  $t = 3,323$ ,  $p = 0,001$ . Se tabell 1+2 i Appendix.

För subdimensionen Social Needs (SN1-SN2 ABW), som handlar om att prioritera närhet till kollegor (Social Needs Prioritization), förklarade personlighetsdragen 19,8% av variansen,  $F(5, 76) = 3.747$ ,  $p = 0.004$ ,  $R^2 = 0.198$ . Här var både vänlighet,  $\beta = 0,324$ ,  $t = 3,597$ ,  $p < 0,001$ , och öppenhet för erfarenheter,  $\beta = -0,180$ ,  $t = -2,565$ ,  $p = 0,012$ , signifikanta prediktorer. Det negativa sambandet med öppenhet tyder på att personer med högre öppenhet för erfarenheter i mindre utsträckning prioriterar social närhet vid val av arbetsplats. Se tabell 3+4 i Appendix.

För subdimensionen Technology (Tec1-4 ABW), som relaterar till teknologianvändning och planering av arbetsdagen (Workday Planning), förklarade personlighetsdragen endast 8,65% av variansen,  $F(5, 76) = 1.442$ ,  $p = 0.220$ ,  $R^2 = 0.0865$ . Modellen var inte signifikant och ingen av de enskilda personlighetsdragen var signifikanta prediktorer för denna dimension. Se tabell 5+6 i Appendix.

## Hypotes 2: Copingstrategier som prediktorer

Den andra hypotesen föreslog att copingstrategier skulle predicera graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserad arbetsmiljön. Regressionsanalysen med copingstrategier som prediktorer för ABW Total visade ett mycket svagt samband,  $F(3, 78) = 0.330$ ,  $p = 0.806$ ,  $R^2 = 0.0125$ . Modellen var inte signifikant och ingen av de tre copingstrategierna (dysfunktionell coping, aktiv/problemfokuserad coping, emotionsfokuserad coping) visade signifikanta effekter, se tabell 7 och 8.

**Tabell 7**

*Modellanpassning för multipel regressionsanalys med copingstrategier som prediktorer för beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Modell	R	R <sup>2</sup>	Test av den hela modellen			
			F	df1	df2	p
1	0.112	0.0125	0.330	3	78	0.804

Anmärkning. Models estimated using sample size of N=82

*Not.* R = multipel korrelationskoefficient, R<sup>2</sup> = förklarad varians, F = F-värde för modellens signifikantest, df1 = frihetsgrader för modellen, df2 = frihetsgrader för residualer.

**Tabell 8.**

*Regressionskoefficienter för copingstrategier som prediktorer för beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Prediktor	Estimat	Std.-fel	T	p	Std. Estimat
Skärningspunkt	25.6690	5.875	4.369	<.001	
Aktiv	0.0289	0.275	0.105	0.916	0.0140
Emotion	0.1345	0.177	0.761	0.449	0.1010
Dysfunk	0.0497	0.155	0.322	0.748	0.0364

*Not.* Estimat = ostandardiserade regressionskoefficienter, Std.-fel = standardfel, T = t-värde, p = signifikansnivå, Std. Estimat = standardiserade regressionskoefficienter (beta-värden). Aktiv = problemfokuserad coping, Emotion = emotionsfokuserad coping, Dysfunk = dysfunktionell coping.

För subdimensionen Social Needs (SN1-SN2 ABW) förklarade copingstrategier 3,61% av variansen,  $F(3, 78) = 0.970$ ,  $p = 0.411$ ,  $R^2 = 0.0361$ , men inga signifikanta effekter framkom för någon av copingstrategierna, se tabell 7+8 i Appendix. För subdimensionen Workplace Choice (WP1-3 ABW) förklarade copingstrategier endast 0,72% av variansen,  $F(3, 78) = 0.189$ ,  $p = 0.904$ ,  $R^2 = 0.00722$ , utan signifikanta effekter från någon copingstrategi, se tabell 9+10 i Appendix. För subdimensionen Technology (Tec1-4 ABW) förklarade copingstrategier 3,75% av variansen,  $F(3, 78) = 1.013$ ,  $p = 0.392$ ,  $R^2 = 0.0375$ , men inga signifikanta prediktorer identifierades. Se tabell 11+12 i Appendix.

### Hypotes 3: Kombinerad modell

Den tredje hypotesen undersökte om personlighetsdrag och copingstrategier tillsammans skulle predicera graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserad arbetsmiljön. Den fullständiga regressionsmodellen med alla åtta prediktorer (fem personlighetsdrag och tre copingstrategier) för ABW Total visade  $F(8, 73) = 3.16$ ,  $p = 0.004$ ,  $R^2 = .257$ , se tabell 9. Detta innebär att den kombinerade modellen förklarade 25,7% av variansen i upplevelsen av aktivitetsbaserad arbetsmiljö, vilket är en förbättring jämfört med personlighetsdrag ensamt (23,6%).

### Tabell 9

*Modellanpassning för multipel regressionsanalys med personlighetsdrag och copingstrategier som kombinerade prediktorer för beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Modell	R	R <sup>2</sup>	Test av den hela modellen			
			F	df1	df2	p
1	0.507	0.257	3.16	8	73	0.004

Anmärkning. Models estimated using sample size of N=82

*Not.* R = multipel korrelationskoefficient, R<sup>2</sup> = förklarad varians, F = F-värde för modellens signifikantest, df1 = frihetsgrader för modellen, df2 = frihetsgrader för residualer.

I den kombinerade modellen var samvetsgrannhet fortsatt den mest betydelsefulla prediktorn,  $\beta = .36$ ,  $t = 3,2159$ ,  $p = 0,002$ . Inga andra prediktorer nådde signifikans på  $p < 0,05$ -nivån, se tabell 10.

**Tabell 10**

*Regressionskoefficienter för personlighetsdrag och copingstrategier som kombinerade prediktorer för beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Prediktor	Estimat	Std.-fel	T	p	Std. Estimat
Skärningspunkt	10.8855	7.284	1.4944	0.139	
Extraversion	-0.1876	0.185	-1.0143	0.314	-0.11305
Vänlighet	0.4116	0.251	1.6410	0.105	0.18388
Emotionell stab	-0.2846	0.196	-1.4514	0.151	-0.18552
Öppenhet	-0.0512	0.197	-0.2604	0.795	-0.02862
Samvetsg	0.7265	0.226	3.2159	0.002	0.35850
Aktiv	0.0117	0.249	0.0469	0.963	0.00566
Emotion	0.1142	0.172	0.6627	0.510	0.08580
Dysfunk	0.2502	0.185	1.3531	0.180	0.18337

*Not.* Estimat = ostandardiserade regressionskoefficienter, Std.-fel = standardfel, T = t-värde, p = signifikansnivå, Std. Estimat = standardiserade regressionskoefficienter (beta-värden). Emotionell stab = emotionell stabilitet, Samvetsg = samvetsgrannhet, Aktiv = problemfokuserad coping, Emotion = emotionsfokuserad coping, Dysfunk = dysfunktionell coping. Samvetsgrannhet var den enda signifikanta prediktorn vid  $p < .05$  nivå ( $\beta = 0.359$ ,  $p = .002$ ).

För subdimensionen Technology (Tec1-4 ABW) förklarade den kombinerade modellen 16,6% av variansen,  $F(8, 73) = 1.814$ ,  $p = 0.087$ ,  $R^2 = 0.166$ . Detta var en tydlig ökning jämfört med personlighetsdrag ensamt (8,65%). Här framkom två signifikanta effekter: dysfunktionell coping visade en positiv effekt,  $\beta = 0,370$ ,  $t = 2,234$ ,  $p = 0,029$ , och neuroticism visade en negativ effekt,  $\beta = -0,416$ ,  $t = -2,366$ ,  $p = 0,021$ . Se tabell 13+14 i Appendix.

Detta tyder på att användning av dysfunktionella copingstrategier (såsom förnekelse eller uppgivelse) (Carver, 1997, s. 92–95) är associerad med mer teknologianvändning och planering, medan högre neuroticism är kopplat till mindre strategisk planering av arbetsdagen.

För subdimensionen Workplace Choice (WP1-3 ABW) förklarade den kombinerade modellen 19,0% av variansen,  $F(8, 73) = 2.138$ ,  $p = 0.043$ ,  $R^2 = 0.190$ , vilket var marginellt högre än personlighetsdrag ensamt (17,3%). Samvetsgrannhet var återigen den enda signifikanta prediktorn,  $\beta = 0,360$ ,  $t = 3,278$ ,  $p = 0,002$ , vilket visar att samvetsgranna personer i högre grad väljer arbetszon baserat på uppgiftens krav. Se tabell 15+16 i Appendix.

För subdimensionen Social Needs (SN1-SN2 ABW) förklarade den kombinerade modellen 25,1% av variansen,  $F(8, 73) = 3.057$ ,  $p = 0.005$ ,  $R^2 = 0.251$ , en ökning från 19,8% med personlighetsdrag ensamt. Här identifierades flera betydelsefulla prediktorer: vänlighet var den starkaste prediktoren,  $\beta = 0,365$ ,  $t = 3,883$ ,  $p < 0,001$ , öppenhet för erfarenheter visade fortsatt en negativ effekt,  $\beta = -0,153$ ,  $t = -2,075$ ,  $p = 0,042$ , och dysfunktionell coping visade en tendens till negativ effekt,  $\beta = -0,135$ ,  $t = -1,952$ ,  $p = 0,055$ . Se tabell 17+18 i Appendix.

Resultaten indikerar att vänliga personer prioriterar social närhet vid val av arbetsplats. Medan personer med högre öppenhet och de som använder dysfunktionella copingstrategier i lägre grad gör detta.

## Diskussion

Resultaten från studien kan förstås genom Big Five-modellens teoretiska ramverk. Modellen bygger på antagandet att personlighetsdrag är relativt stabila över tid och påverkar hur individer tolkar och reagerar på olika situationer (Donnellan et al., 2006, s. 192). I kontexten av aktivitetsbaserade arbetsmiljöer innebär detta att olika personlighetsprofiler kan leda till skilda beteendemönster när medarbetare möter de nya krav som dessa miljöer ställer. De fem dimensionerna i modellen representerar olika sätt att närma sig utmaningar som osäkerhet, social interaktion och behovet av planering. Studiens resultat stödjer antagandet att vissa personlighetsdrag fungerar som personliga resurser som underlättar anpassningen till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer, medan andra dimensioner verkar ha mindre betydelse för dessa specifika arbetsbeteenden.

Resultaten från studien visar att personlighetsdrag, särskilt samvetsgrannhet och vänlighet, hade betydelse för medarbetarnas grad av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserade arbetsmiljö inom Region Kronoberg. Samvetsgrannhet var främst relaterat till förmågan att välja arbetsplats utifrån uppgift (*Workplace Choice*) samt till den totala aktivitetsbaserade arbetsbeteenden. Vänlighet var i stället relaterat till prioritering av social närhet (*Social Needs*). Sammantaget innebär detta att hypotes 1 fick stöd.

Copingstrategier uppvisade svaga samband med graden av beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserad arbetsmiljö när de analyserades separat. Den statistiska modellen var inte signifikant, vilket innebär att Hypotes 2 inte fick empiriskt stöd.

Den kombinerade modellen, där både personlighetsdrag och copingstrategier inkluderades som prediktorer, var signifikant. Personlighetsdragen stod dock för den huvudsakliga förklarade variansen. Resultaten ger således stöd för hypotes 3, men indikerar samtidigt att bidraget från copingstrategier var begränsat i relation till personlighetsdragen.

### **Samvetsgrannhets betydelse**

Det starka sambandet mellan samvetsgrannhet och graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön går att förklara utifrån Big Five-teorin. Samvetsgranna personer kännetecknas av god planering, struktur och målinriktat beteende (Donnellan et al., 2006, s. 192–194). Inom Big Five-teorin betraktas samvetsgrannhet som en dimension som speglar individens förmåga till självreglering och organisering (Donnellan et al., 2006, s. 192). Personer med hög samvetsgrannhet har en benägenhet att sätta upp mål, planera systematiskt och följa rutiner noggrant. Dessa egenskaper blir särskilt värdefulla i aktivitetsbaserade arbetsmiljöer där medarbetare dagligen måste fatta beslut om var de ska arbeta baserat på uppgiftens karaktär. Studiens resultat visar att samvetsgrannhet predicerade både den totala graden av beteendemässig anpassning och specifikt förmågan att välja arbetsplats utifrån uppgift. Samvetsgrannhet kan därmed ses som en personlig resurs som gör det lättare för individer att navigera de ökade krav på planering och självständighet som aktivitetsbaserade arbetsmiljöer innebär. Detta stöds av Halldorssons et al. (2024) longitudinella studie som visade att samvetsgrannhet predicerade positiv attityd till ABW redan före implementering (s. 1435–1436). Att samvetsgrannhet var signifikant både i vår studie och i Halldorssons studie, trots att olika mätinstrument användes (Big Five vs. HEXACO) och i olika kontexter, tyder på att samvetsgranna personers naturliga preferens för struktur och planering fungerar som en skyddsfaktor när organisationer genomgår förändringar. I praktiken betyder det att samvetsgranna medarbetare lättare kan implementera de beteenden som krävs för framgångsrik anpassning, till exempel att strategiskt välja arbetsplats baserat på uppgiftens krav (Bäcklander et al., 2021, s. 3).

### **Vänlighetens roll för social anpassning.**

Resultaten visar att vänlighet predicerade specifikt prioriteringen av social närhet vid val av arbetsplats. Inom Big Five-modellen beskrivs vänlighet som en dimension som omfattar empati, samarbetsvilja och önskan om harmoniska relationer (Donnellan et al., 2006, s. 193). Personer med hög vänlighet prioriterar andras behov och trivs i sociala sammanhang där samarbete och

positiva relationer är centrala. I aktivitetsbaserade arbetsmiljöer innebär detta att vänliga personer aktivt söker sig till arbetsplatser där de kan vara nära sina kollegor, även när uppgiften kanske inte kräver det. Detta beteende kan förstås som ett uttryck för den vänliga personens grundläggande behov av social tillhörighet och harmoniska relationer. Fyndet stämmer överens med tidigare forskning som visat att vänlighet kan vara kopplat till större känslighet för den sociala miljön (Sugino et al., 2019, s. 3). Medan samvetsgrannhet verkar vara en resurs för den uppgiftsorienterade anpassningen, fungerar vänlighet som en drivkraft för den sociala dimensionen av aktivitetsbaserat arbetssätt.

Sammantaget stödjer studiens resultat Big Five-modellens antagande att personlighetsdrag har betydelse för hur individer anpassar sig till olika arbetsmiljöer. Särskilt samvetsgrannhet och vänlighet framstår som viktiga personliga resurser i aktivitetsbaserade arbetsmiljöer, men de verkar påverka olika aspekter av anpassningen. Medan samvetsgrannhet främst är kopplat till uppgiftsorienterad planering och strategiska val, är vänlighet relaterat till den sociala dimensionen av arbetsmiljön. Detta tyder på att aktivitetsbaserade arbetsmiljöer ställer krav som matchas av olika personlighetsdimensioner beroende på vilket specifikt arbetsbeteende som undersöks.

### **Övriga personlighetsdrag och beteendemässig anpassning**

Extraversion, neuroticism och öppenhet för erfarenheter visade inte signifikanta samband med den totala graden av beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer. Detta resultat kan tyckas oväntat, särskilt för extraversion som inom Big Five-teorin beskrivs som en dimension kopplad till sökande av social stimulans och energi i sociala sammanhang (Donnellan et al., 2006, s. 192). Tidigare forskning har visat att extroverta kan ha lättare att hantera störningar i öppna kontorsmiljöer (Sugino et al., 2019, s. 3). En möjlig förklaring till att extraversion inte predicerade beteendemässig anpassning i denna studie är att de beteenden som mättes med Activity-Based Working Behaviors Scale fokuserade på strategisk planering och medvetet val av arbetsplats snarare än på social interaktion i sig. Extroverta personer kanske trivs i aktivitetsbaserade miljöer utan att detta nödvändigtvis avspeglas i mer strategiska arbetsbeteenden. På samma sätt kan neuroticism, som inom Big Five-teorin beskrivs som känslomässig instabilitet och sårbarhet för stress (Donnellan et al., 2006, s. 193), ha betydelse för upplevd stress i aktivitetsbaserade miljöer utan att direkt påverka arbetsbeteenden som val av arbetsplats eller planering av arbetsdagen.

## Copingstrategiers betydelse.

Det mest överraskande resultatet var att copingstrategier inte predicerade graden av beteendemässig anpassning till den aktivitetsbaserade arbetsmiljön när de undersöktes separat. Det finns flera möjliga förklaringar till detta. En förklaring kan vara hur vi mätte coping. Brief COPE mäter generella copingdispositioner (Carver, 1997, s. 92) snarare än situationsspecifika reaktioner på konkreta utmaningar i aktivitetsbaserade miljöer. Appel-Meulenbroek et al. (2020) och Bergefurt et al. (2024), som fann starka copingeffekter, mätte däremot coping specifikt i relation till bullerstress och akustiska störningar (s. 405–407; s. 9). Det tyder på att copingstrategiernas förmåga att predicera beteende beror på hur specifikt de mäts. Generella copingdispositioner fångar kanske inte de specifika anpassningsmekanismer som aktiveras i aktivitetsbaserade miljöer.

En möjlig förklaring till resultaten är att personlighetsdrag har en mer grundläggande och stabil betydelse för hur individer anpassar sig till olika arbetsmiljöer jämfört med copingstrategier. De fem personlighetsdragen inom Big Five-modellen representerar breda och relativt stabila dispositioner som påverkar hur individer uppfattar, tolkar och reagerar på sin omgivning (Donnellan et al., 2006, s. 192–194). Copingstrategier kan däremot förstås som mer situationsbundna och processinriktade sätt att hantera påfrestningar.

Mot denna bakgrund kan det vara rimligt att personlighetsdrag uppvisade en starkare direkt relation till aktivitetsbaserade arbetsbeteenden än copingstrategier. Det är även möjligt att coping fungerar som en mellanliggande mekanism, där personlighetsdrag påverkar valet av copingstrategier, vilka i sin tur påverkar arbetsbeteenden. En sådan tolkning skulle kunna bidra till att förklara varför personlighetsdrag förklarade en större andel av variansen i aktivitetsbaserade arbetsbeteenden jämfört med copingstrategier.

Det är också möjligt att deltagarna i vår studie fortfarande befann sig i en relativt tidig anpassningsfas (6–12 månader efter implementering). I det skedet kanske de etablerade personlighetsdragen spelar större roll än nyutvecklade copingstrategier. Longitudinella studier skulle kunna undersöka om copingstrategiernas betydelse ökar över tid när medarbetare utvecklar mer sofistikerade sätt att hantera specifika utmaningar i aktivitetsbaserade miljöer.

## **Den kombinerade modellens resultat**

När vi kombinerade personlighetsdrag och copingstrategier i samma modell förbättrades förklaringsgraden, vilket ger stöd för vår tredje hypotes. Copingstrategier tillförde dock bara begränsade unika bidrag utöver personlighetsdragen. Det var framför allt för subdimensionen Technology som copingstrategier (specifikt dysfunktionell coping) visade signifikanta effekter. Det positiva sambandet mellan dysfunktionell coping och Technology-dimensionen (Workday Planning) är intressant. Det kan tolkas som att personer som använder dysfunktionella copingstrategier kompenserar genom att i högre grad använda teknologi och planering för att strukturera sin arbetsdag, kanske som ett sätt att undvika direkta sociala konfrontationer eller andra påfrestande situationer.

## **Innebörd för Region Kronoberg**

Resultaten har viktiga konsekvenser för Region Kronoberg och andra organisationer inom offentlig sektor som arbetar med aktivitetsbaserade arbetssätt.

Organisationer bör ta hänsyn till individuella skillnader i personlighet vid implementering. Eftersom samvetsgrannhet visade sig vara den starkaste prediktorn för framgångsrik anpassning behöver särskild uppmärksamhet riktas mot medarbetare som uppvisar lägre samvetsgrannhet.

Dessa personer kan behöva extra stöd genom strukturerad utbildning i de specifika beteenden som är viktiga: att välja arbetszon baserat på uppgift (Task-Environment Crafting), strategisk planering.

## **Metoddiskussion**

Studiens tvärsnittsdesign innebär att kausala slutsatser om relationerna mellan variablerna inte kan dras. Sambandet mellan personlighetsdrag och graden av beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer kan påverkas av faktorer som inte mättes i studien, exempelvis tidigare erfarenheter av kontorsarbete, organisationskultur eller ledarskapsstil. Data samlades in vid ett enda tillfälle och deltagarna hade arbetat i den aktivitetsbaserade miljön i cirka 6–12 månader, vilket innebär att de sannolikt fortfarande befann sig i en relativt tidig anpassningsfas.

Longitudinella studier skulle därför kunna bidra med kunskap om hur graden av beteendemässig anpassning och relationen mellan personlighet, coping och anpassning förändras över tid. Tidigare forskning har exempelvis visat att effekterna av aktivitetsbaserade arbetsmiljöer kan förändras över tid (Valgeirsson et al., 2025, s. 3).

Sampelstorleken i studien ( $N = 82$ ) var tillräcklig för de statistiska analyser som genomfördes men relativt liten, vilket kan ha begränsat möjligheten att upptäcka mindre effekter. En ytterligare metodologisk begränsning är att ingen formell power-analys genomfördes före datainsamlingen. Enligt Jhangiani et al. (2019, s. 386) bör power-analyser användas för att uppskatta den sampelstorlek som krävs för att upptäcka förväntade effekter. Avsaknaden av en sådan analys innebär att det finns en ökad risk för Type II-fel, särskilt för copingstrategier där inga signifikanta samband observerades. Det är därför möjligt att ett större sampel hade kunnat identifiera svagare samband mellan coping och graden av beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer.

Urvalet utgjordes av ett bekvämlighetsurval, vilket också begränsar studiens generaliserbarhet. Enligt Jhangiani et al. (2019, s. 63) kan bekvämlighetsurval innebära att samplet inte är representativt för populationen. Deltagarna bestod av de medarbetare som frivilligt valde att besvara enkäten, vilket kan innebära att de som deltog skiljer sig systematiskt från dem som avstod från att delta. Exempelvis kan personer med särskilt positiva eller negativa erfarenheter av aktivitetsbaserade arbetsmiljöer ha varit mer benägna att delta. Resultaten bör därför generaliseras med försiktighet, både till övriga anställda inom Region Kronoberg och till andra organisationer.

De instrument som användes i studien bestod av etablerade och validerade skalor med god reliabilitet. Samtidigt innebär användningen av självskattningsinstrument vissa metodologiska begränsningar. När samma respondent besvarar samtliga frågor finns risk för så kallad common method bias, vilket kan leda till att samband mellan variabler överskattas. Självskattningar innebär också en risk för att deltagare misstolkar enskilda frågor, vilket kan påverka resultatets tillförlitlighet. Framtida studier skulle därför kunna komplettera självskattningsdata med mer objektiva mått på arbetsbeteenden, exempelvis observationer eller registreringar av arbetsplatsval i aktivitetsbaserade miljöer.

En ytterligare metodologisk aspekt gäller mätningen av copingstrategier. I studien användes Brief COPE, som mäter generella dispositioner för hur individer hanterar stress (Carver, 1997, s. 92), snarare än situationsspecifika copingstrategier kopplade till arbete i aktivitetsbaserade miljöer. Detta kan vara en förklaring till att copingstrategier uppvisade mycket svaga samband med graden av beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer. Framtida studier skulle därför kunna använda mer kontextspecifika mått på coping relaterade till arbetsmiljön.

Slutligen genomfördes studien i en specifik organisatorisk kontext, Region Kronoberg, relativt kort tid efter implementeringen av ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Resultaten bör därför tolkas

med försiktighet vid överföring till andra organisationer eller till arbetsplatser där aktivitetsbaserade miljöer varit etablerade under längre tid.

### **Framtida forskning**

Flera intressanta forskningsfrågor återstår att undersöka. Longitudinella studier skulle kunna belysa hur beteendemässig anpassning till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer och relationen mellan personlighet och anpassning förändras över tid (Valgeirsson et al., 2025, s. 3). Det vore värdefullt att utveckla situationsspecifika mått på copingstrategier för aktivitetsbaserade arbetsmiljöer, eftersom generella dispositionsmått som Brief COPE (Carver, 1997, s. 92) visade svaga samband i vår studie, medan situationsspecifika mått visat starkare effekter (Appel-Meulenbroek et al., 2020, s. 405–407; Bergefurt et al., 2024, s. 9). Framtida studier kunde också undersöka interaktioner mellan personlighetsdrag och organisatoriska faktorer som ledarskapsstil eller autonomi. Det vore även värdefullt att komplettera självskattningar med objektiva mått på arbetsbeteenden. Sådana studier bör inkludera formell power-analys för att säkerställa adekvat sampelstorlek (Jhangiani et al., 2019, s. 386).

### **Slutsats**

Denna studie visar att personlighetsdrag, särskilt samvetsgrannhet och vänlighet, är viktiga prediktorer för hur medarbetare anpassar sina arbetsmässiga beteenden till aktivitetsbaserade arbetsmiljöer. Copingstrategier, mätta som generella dispositioner, hade däremot begränsad förmåga att predicera beteendemässig anpassning. Resultaten understryker betydelsen av att ta hänsyn till individuella skillnader vid implementering av aktivitetsbaserade arbetsätt i offentlig sektor. Organisationer bör erbjuda både strukturellt stöd och individuellt anpassad utbildning för att underlätta en framgångsrik övergång.

## Referenser

- Appel-Meulenbroek, R., Steps, S., Wenmaekers, R., & Arentze, T. (2020). Coping strategies and perceived productivity in open-plan offices with noise problems. *Journal of Managerial Psychology*, 36(4), 400–414.
- Arnetz, B., & Ekman, R. (Red.). (2014). *Stress: Individuen, samhället, organisationen, molekylerna*. Liber.
- Aronsson, G. (Red.). (2018). *Gränslöst arbete: En forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv* (Rapport 2018:1). Arbetsmiljöverket.
- Bergefurt, L., Appel-Meulenbroek, R., & Arentze, T. (2024). Level-adaptive sound masking in the open-plan office: How does it influence noise distraction, coping, and mental health? *Journal of Applied Acoustics*. 216, Article 109845.
- Bäcklander, G., Fältén, R., Bodin Danielsson, C., Toivanen, S., & Richter, A. (2021). The transition to an activity-based workplace: Experiences of managers and employees. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 655881.
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92–100.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M., & Lucas, R. E. (2006). The Mini-IPIP scales: Tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological Assessment*, 18(2), 192–203.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5. uppl.). SAGE Publications.
- Halldorsson, F., Kristinsson, K., & Valgeirsson, H. (2024). The importance of employee attitude in activity-based work environments and the potential role of personality. *Ergonomics*. 67(11), 1427–1439. <https://doi.org/10.1080/00140139.2024.2337065>

Jhangiani, R. S., Chiang, I-C. A., Cuttler, C., & Leighton, D. C. (2019). *Research methods in psychology* (4th ed.). Kwantlen Polytechnic University.

Navarro, D. J., Foxcroft, D. R., (2025). *Learning Statistics with jamovi: A Tutorial for Beginners in Statistical Analysis*. Cambridge, UK: Open Book Publishers. 2025, <http://doi.org/10.11647/OBP.0333>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

Sugino, R., Tanabe, S., Takahashi, M., Tokumura, T., Wada, K., Kuroki, T., Nakagawa, J., Shinoda, J., & Shinoyama, T. (2019). Relationship between attributes of individual workers and concentration at work. *E3S Web of Conferences*. 111, Article 02050.

The Jamovi Project. (2024). *Jamovi* (Version 2.5) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org>

van Meel, J. (Red.). (2020). *The activity-based working practice guide* (2. uppl.). Royal HaskoningDHV.

Valgeirsson, H., Halldorsson, F., & Kristinsson, K. (2025). Unseen consequences: The effect of activity-based work environments on work recovery. *Current Research in Ecological and Social Psychology*, 9, Article 100239. <https://doi.org/10.1016/j.cresp.2025.100239>

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Vetenskapsrådet.

Öhrn, M., Wahlström, V., Harder, M. S., Nordin, M., Pettersson-Strömbäck, A., Bodin Danielsson, C., Olsson, D., Andersson, M., & Slunga Järholm, L. (2021). Productivity, satisfaction, work environment and health after relocation to an activity-based flex office—The Active Office Design Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), Article 7640.

## Appendix

För subdimensionen Workplace Choice (WP1-3 ABW), som avser förmågan att välja arbetszon baserat på uppgift (Task-Environment Crafting), förklarade personlighetsdragen 17,3% av variansen,  $F(5, 76) = 3.17$ ,  $p = 0.012$ ,  $R^2 = 0.173$ . Även här var samvetsgrannhet den enda signifikanta prediktorn,  $\beta = 0,352$ ,  $t = 3,323$ ,  $p = 0,001$ . Se tabell 1+2 i Appendix.

### Appendix Tabell 1

*Modellanpassning för multipel regressionsanalys med personlighetsdrag som prediktorer för arbetsplatsval i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Test av den hela modellen						
Modell	R	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	p
1	0.415	0.173	3.17	5	76	0.012

Anmärkning. Models estimated using sample size of N=82

*Not.* R = multipel korrelationskoefficient, R<sup>2</sup> = förklarad varians, F = F-värde för modellens signifikanstest, df1 = frihetsgrader för modellen, df2 = frihetsgrader för residualer.

### Appendix Tabell 2

*Regressionskoefficienter för personlighetsdrag som prediktorer för arbetsplatsval i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Prediktor	Estimat	Std.-fel	t	p
Skärningspunkt	3.2524	2.8470	1.142	0.257
Extraversion	-0.0801	0.0846	-0.947	0.347
Vänlighet	0.0782	0.1141	0.685	0.495
Emotionell stab	0.0799	0.0784	1.020	0.311
Öppenhet	0.0420	0.0891	0.471	0.639
Samvetsg	0.3518	0.1059	3.323	0.001

*Not.* WP-ABW = arbetsplatsval (uppgifts-miljöanpassning). Estimat = ostandardiserade regressionskoefficienter, Std.-fel = standardfel, t = t-värde, p = signifikansnivå. Emotionell stab = emotionell stabilitet, Samvetsg = samvetsgrannhet.

För subdimensionen Social Needs (SN1-SN2 ABW), som handlar om att prioritera närhet till kollegor (Social Needs Prioritization), förklarade personlighetsdragen 19,8% av variansen,  $F(5,$

76) = 3.747,  $p = 0.004$ ,  $R^2 = 0.198$ . Här var både vänlighet,  $\beta = 0,324$ ,  $t = 3,597$ ,  $p < 0,001$ , och öppenhet för erfarenheter,  $\beta = -0,180$ ,  $t = -2,565$ ,  $p = 0,012$ , signifikanta prediktorer. Det negativa sambandet med öppenhet tyder på att personer med högre öppenhet för erfarenheter i mindre utsträckning prioriterar social närhet vid val av arbetsplats. Se tabell 3+4 i Appendix.

### Appendix Tabell 3

*Modell Anpassning för multipel regressionsanalys med personlighetsdrag som prediktorer för sociala behovs prioritering i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Test av den hela modellen						
Modell	R	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	p
1	0.445	0.198	3.76	5	76	0.004

Anmärkning. Models estimated using sample size of N=82

*Not.* R = multipel korrelationskoefficient, R<sup>2</sup> = förklarad varians, F = F-värde för modellens signifikantstest, df1 = frihetsgrader för modellen, df2 = frihetsgrader för residualer.

### Appendix Tabell 4

*Regressionskoefficienter för personlighetsdrag som prediktorer för sociala behovs prioritering i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Prediktor	Estimat	Std.-fel	t	p
Skärningspunkt	6.6145	2.2449	2.946	0.004
Extraversion	-0.0666	0.0667	-0.998	0.321
Vänlighet	0.3237	0.0900	3.597	<.001
Emotionell stab	-0.0386	0.0618	-0.625	0.534
Öppenhet	-0.1803	0.0703	-2.565	0.012
Samvetsg	0.0188	0.0835	0.225	0.823

*Not.* SN-ABW = sociala behovs prioritering. Estimat = ostandardiserade regressionskoefficienter, Std.-fel = standardfel, t = t-värde, p = signifikansnivå. Emotionell stab = emotionell stabilitet, Samvetsg = samvetsgrannhet.

För subdimensionen Technology (Tec1-4 ABW), som relaterar till teknologianvändning och planering av arbetsdagen (Workday Planning), förklarade personlighetsdragen endast 8,65% av variansen,  $F(5, 76) = 1.442$ ,  $p = 0.220$ ,  $R^2 = 0.0865$ . Modellen var inte signifikant och ingen av de

enskilda personlighetsdragen var signifikanta prediktorer för denna dimension. Se tabell 5+6 i Appendix.

### Appendix Tabell 5

*Modellanpassning för multipel regressionsanalys med personlighetsdrag som prediktorer för teknologianvändning i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Test av den hela modellen						
Modell	R	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	p
1	0.294	0.0865	1.44	5	76	0.220

Anmärkning. Models estimated using sample size of N=82

*Not.* R = multipel korrelationskoefficient, R<sup>2</sup> = förklarad varians, F = F-värde för modellens signifikanstest, df1 = frihetsgrader för modellen, df2 = frihetsgrader för residualer.

### Appendix Tabell 6

*Regressionskoefficienter för personlighetsdrag som prediktorer för teknologianvändning i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Prediktor	Estimat	Std.-fel	t	p
Skärningspunkt	6.1588	5.428	1.135	0.260
Extraversion	-0.0992	0.161	-0.615	0.541
Vänlighet	0.1240	0.218	0.570	0.571
Emotionell stab	-0.1753	0.149	-1.173	0.245
Öppenhet	0.1639	0.170	0.964	0.338
Samvetsg	0.2875	0.202	1.424	0.158

*Not.* Tec-ABW = teknologianvändning (arbetsdagsplanering). Estimat = ostandardiserade regressionskoefficienter, Std.-fel = standardfel, t = t-värde, p = signifikansnivå. Emotionell stab = emotionell stabilitet, Samvetsg = samvetsgrannhet.

För subdimensionen Social Needs (SN1-SN2 ABW) förklarade copingstrategier 3,61% av variansen,  $F(3, 78) = 0.970$ ,  $p = 0.411$ ,  $R^2 = 0.0361$ , men inga signifikanta effekter framkom för någon av copingstrategierna, se tabell 7+8 i Appendix.

## Appendix Tabell 7

Modell Anpassning för multipel regressionsanalys med copingstrategier som prediktorer för sociala behovs prioritering i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)

Test av den hela modellen						
Modell	R	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	p
1	0.190	0.0361	0.975	3	78	0.409

Anmärkning. Models estimated using sample size of N=82

Not. R = multipel korrelationskoefficient, R<sup>2</sup> = förklarad varians, F = F-värde för modellens signifikantstest, df1 = frihetsgrader för modellen, df2 = frihetsgrader för residualer.

## Appendix Tabell 8

Regressionskoefficienter för copingstrategier som prediktorer för sociala behovs prioritering i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)

Prediktor	Estimat	Std.-fel	t	p
Skärningspunkt	8.5422	2.1663	3.943	<.001
Aktiv	0.1134	0.1013	1.120	0.266
Emotion	-0.0441	0.0651	-0.677	0.500
Dysfunk	-0.0683	0.0570	-1.198	0.234

Not. SN-ABW = sociala behovs prioritering. Estimat = ostandardiserade regressionskoefficienter, Std.-fel = standardfel, t = t-värde, p = signifikansnivå. Aktiv = problemfokuserad coping, Emotion = emotionsfokuserad coping, Dysfunk = dysfunktionell coping.

För subdimensionen Workplace Choice (WP1-3 ABW) förklarade copingstrategier endast 0,72% av variansen,  $F(3, 78) = 0.189$ ,  $p = 0.904$ ,  $R^2 = 0.00722$ , utan signifikanta effekter från någon copingstrategi, se tabell 9+10 i Appendix.

## Appendix Tabell 9

Modell Anpassning för multipel regressionsanalys med copingstrategier som prediktorer för arbetsplatsval i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)

Test av den hela modellen						
Modell	R	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	p

1	0.0849	0.00722	0.189	3	78	0.904
---	--------	---------	-------	---	----	-------

Anmärkning. Models estimated using sample size of N=82

*Not.* R = multipel korrelationskoefficient, R<sup>2</sup> = förklarad varians, F = F-värde för modellens signifikanstest, df1 = frihetsgrader för modellen, df2 = frihetsgrader för residualer.

### Appendix Tabell 10

*Regressionskoefficienter för copingstrategier som prediktorer för arbetsplatsval i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Prediktor	Estimat	Std.-fel	t	p
Skärningspunkt	10.7851	2.7446	3.930	<.001
Aktiv	0.0422	0.1283	0.329	0.743
Emotion	-0.0546	0.0825	-0.662	0.510
Dysfunk	0.0244	0.0722	0.338	0.736

*Not.* WP-ABW = arbetsplatsval (uppgifts-miljöanpassning). Estimat = ostandardiserade regressionskoefficienter, Std.-fel = standardfel, t = t-värde, p = signifikansnivå. Aktiv = problemfokuserad coping, Emotion = emotionsfokuserad coping, Dysfunk = dysfunktionell coping.

För subdimensionen Technology (Tec1-4 ABW) förklarade copingstrategier 3,75% av variansen, F(3, 78) = 1.013, p = 0.392, R<sup>2</sup> = 0.0375, men inga signifikanta prediktorer identifierades. Se tabell 11+12 i Appendix.

### Appendix Tabell 11

*Modellanpassning för multipel regressionsanalys med copingstrategier som prediktorer för teknologianvändning i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Test av den hela modellen						
Modell	R	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	p
1	0.194	0.0375	1.01	3	78	0.391

Anmärkning. Models estimated using sample size of N=82

*Not.* R = multipel korrelationskoefficient, R<sup>2</sup> = förklarad varians, F = F-värde för modellens signifikanstest, df1 = frihetsgrader för modellen, df2 = frihetsgrader för residualer.

## Tabell 12

*Regressionskoefficienter för copingstrategier som prediktorer för teknologianvändning i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Prediktor	Estimat	Std.-fel	t	p
Skärningspunkt	6.3416	4.904	1.293	0.200
Aktiv	-0.1267	0.229	-0.553	0.582
Emotion	0.2332	0.147	1.581	0.118
Dysfunk	0.0936	0.129	0.726	0.470

*Not.* Tec-ABW = teknologianvändning (arbetsdagsplanering). Estimat = ostandardiserade regressionskoefficienter, Std.-fel = standardfel, t = t-värde, p = signifikansnivå. Aktiv = problemfokuserad coping, Emotion = emotionsfokuserad coping, Dysfunk = dysfunktionell coping.

För subdimensionen Technology (Tec1-4 ABW) förklarade den kombinerade modellen 16,6% av variansen,  $F(8, 73) = 1.814$ ,  $p = 0.087$ ,  $R^2 = 0.166$ . Detta var en tydlig ökning jämfört med personlighetsdrag ensamt (8,65%). Här framkom två signifikanta effekter: dysfunktionell coping visade en positiv effekt,  $\beta = 0,370$ ,  $t = 2,234$ ,  $p = 0,029$ , och neuroticism visade en negativ effekt,  $\beta = -0,416$ ,  $t = -2,366$ ,  $p = 0,021$ . Se tabell 13+14 i Appendix.

## Appendix Tabell 13

*Modellanpassning för multipel regressionsanalys med personlighetsdrag och copingstrategier som kombinerade prediktorer för teknologianvändning i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

			Test av den hela modellen			
Modell	R	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	p
1	0.408	0.166	1.82	8	73	0.087
<i>Anmärkning.</i> Models estimated using sample size of N=82						

*Not.* R = multipel korrelationskoefficient, R<sup>2</sup> = förklarad varians, F = F-värde för modellens signifikanstest, df1 = frihetsgrader för modellen, df2 = frihetsgrader för residualer.

## Appendix Tabell 14

*Regressionskoefficienter för personlighetsdrag och copingstrategier som kombinerade prediktorer för teknologianvändning i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Prediktor	Estimat	Std.-fel	t	p
Skärningspunkt	-0.27180	6.525	-0.0417	0.967
Extraversion	-0.00863	0.166	-0.0521	0.959
Vänlighet	-0.05175	0.225	-0.2304	0.818
Emotionell stab	-0.41570	0.176	-2.3664	0.021
Öppenhet	0.02988	0.176	0.1697	0.866
Samvetsg	0.38255	0.202	1.8905	0.063
Aktiv	-0.16411	0.223	-0.7362	0.464
Emotion	0.27072	0.154	1.7529	0.084
Dysfunk	0.37016	0.166	2.2343	0.029

*Not.* Tec-ABW = teknologianvändning (arbetsdagsplanering). Estimat = ostandardiserade regressionskoefficienter, Std.-fel = standardfel, t = t-värde, p = signifikansnivå. Emotionell stab = emotionell stabilitet, Samvetsg = samvetsgrannhet, Aktiv = problemfokuserad coping, Emotion = emotionsfokuserad coping, Dysfunk = dysfunktionell coping.

För subdimensionen Workplace Choice (WP1-3 ABW) förklarade den kombinerade modellen 19,0% av variansen,  $F(8, 73) = 2.138$ ,  $p = 0.043$ ,  $R^2 = 0.190$ , vilket var marginellt högre än personlighetsdrag ensamt (17,3%). Samvetsgrannhet var återigen den enda signifikanta prediktoren,  $\beta = 0,360$ ,  $t = 3,278$ ,  $p = 0,002$ , vilket visar att samvetsgranna personer i högre grad väljer arbetszon baserat på uppgiftens krav. Se tabell 15+16 i Appendix.

## Appendix Tabell 15

*Modellanpassning för multipel regressionsanalys med personlighetsdrag och copingstrategier som kombinerade prediktorer för arbetsplatsval i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

			Test av den hela modellen			
Modell	R	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	p
1	0.436	0.190	2.14	8	73	0.042
<i>Anmärkning.</i> Models estimated using sample size of N=82						

*Not.* R = multipel korrelationskoefficient, R<sup>2</sup> = förklarad varians, F = F-värde för modellens signifikanstest, df1 = frihetsgrader för modellen, df2 = frihetsgrader för residualer.

För subdimensionen Social Needs (SN1-SN2 ABW) förklarade den kombinerade modellen 25,1% av variansen,  $F(8, 73) = 3.057$ ,  $p = 0.005$ ,  $R^2 = 0.251$ , en ökning från 19,8% med personlighetsdrag ensamt. Här identifierades flera betydelsefulla prediktorer: vänlighet var den starkaste prediktoren,  $\beta = 0,365$ ,  $t = 3,883$ ,  $p < 0,001$ , öppenhet för erfarenheter visade fortsatt en negativ effekt,  $\beta = -0,153$ ,  $t = -2,075$ ,  $p = 0,042$ , och dysfunktionell coping visade en tendens till negativ effekt,  $\beta = -0,135$ ,  $t = -1,952$ ,  $p = 0,055$ . Se tabell 17+18 i Appendix.

### Appendix Tabell 16

*Regressionskoefficienter för personlighetsdrag och copingstrategier som kombinerade prediktorer för arbetsplatsval i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)*

Prediktor	Estimat	Std.-fel	t	p
Skärningspunkt	-0.27180	6.525	-0.0417	0.967
Extraversion	-0.00863	0.166	-0.0521	0.959
Vänlighet	-0.05175	0.225	-0.2304	0.818
Emotionell stab	-0.41570	0.176	-2.3664	0.021
Öppenhet	0.02988	0.176	0.1697	0.866
Samvetsg	0.38255	0.202	1.8905	0.063
Aktiv	-0.16411	0.223	-0.7362	0.464
Emotion	0.27072	0.154	1.7529	0.084
Dysfunk	0.37016	0.166	2.2343	0.029

Not. WP-ABW = arbetsplatsval (uppgifts-miljöanpassning). Estimat = ostandardiserade regressionskoefficienter, Std.-fel = standardfel, t = t-värde, p = signifikansnivå. Emotionell stab = emotionell stabilitet, Samvetsg = samvetsgrannhet, Aktiv = problemfokuserad coping, Emotion = emotionsfokuserad coping, Dysfunk = dysfunktionell coping.

## Appendix Tabell 17

Modellanpassning för multipel regressionsanalys med personlighetsdrag och copingstrategier som kombinerade prediktorer för sociala behovs prioritering i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)

			Test av den hela modellen			
Modell	R	R <sup>2</sup>	F	df1	df2	p
1	0.501	0.251	3.06	8	73	0.005
<i>Anmärkning.</i> Models estimated using sample size of N=82						

Not. R = multipel korrelationskoefficient, R<sup>2</sup> = förklarad varians, F = F-värde för modellens signifikantest, df1 = frihetsgrader för modellen, df2 = frihetsgrader för residualer.

## Appendix Tabell 18

Regressionskoefficienter för personlighetsdrag och copingstrategier som kombinerade prediktorer för sociala behovs prioritering i aktivitetsbaserad arbetsmiljö (N = 82)

Prediktor	Estimat	Std.-fel	t	p
Skärningspunkt	7.6879	2.7299	2.816	0.006
Extraversion	-0.1109	0.0693	-1.600	0.114
Vänlighet	0.3650	0.0940	3.883	<.001
Emotionell stab	0.0481	0.0735	0.655	0.515
Öppenhet	-0.1529	0.0737	-2.075	0.042
Samvetsg	-0.0164	0.0847	-0.194	0.847
Aktiv	0.1083	0.0933	1.161	0.249
Emotion	-0.0559	0.0646	-0.865	0.390
Dysfunk	-0.1353	0.0693	-1.952	0.055

Not. SN-ABW = sociala behovs prioritering. Estimat = ostandardiserade regressionskoefficienter, Std.-fel = standardfel, t = t-värde, p = signifikansnivå. Emotionell stab = emotionell stabilitet, Samvetsg = samvetsgrannhet, Aktiv = problemfokuserad coping, Emotion = emotionsfokuserad coping, Dysfunk = dysfunktionell coping.

## **Bilaga B, Informationsbrev och frågeformulär.**

**Region Kronoberg**

### **AKTIVITETSBASERAD ARBETSMILJÖ**

*Svar på obligatorisk fråga i dagboken*

#### **1. Informationsbrev till deltagare**

Hej! Vi är två studenter som går Kandidatkurs i Psykologi vid Linnéuniversitetet. Vi skriver vårt examensarbete och vi vill göra en enkätstudie om hur personlighetsdrag och olika sätt att hantera stress påverkar upplevelsen av att arbeta i aktivitetsbaserad arbetsmiljö.

Alla människor har olika personlighetsdrag och använder sig av olika sätt för att hantera stress och utmaningar i arbetslivet. Detta kan påverka hur man upplever och anpassar sig till nya arbetsmiljöer.

Vi är intresserade av att undersöka detta samband hos de som arbetar i aktivitetsbaserad arbetsmiljö. Undersökningen är utformad som en webb-enkät som beräknas ta cirka 15-20 minuter att besvara. Kontrollera gärna att ni svarat på alla frågor innan ni skickar enkäten. Deltagandet är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta. All information behandlas konfidentiellt och kan inte sparas till någon enskild individ. Resultaten av enkätstudien kommer att användas i vår uppsats.

Ni kan ta del av den färdiga uppsatsen via ert Intranat när den är klar.

Tack för din medverkan!

**Forskningsansvariga:** AnnaMaria Frostell Bornstein och Linda Haglund

**Universitet:** Linnéuniversitetet

**Kontakt:** [af223ku@student.lnu.se](mailto:af223ku@student.lnu.se), [lh224dq@student.lnu.se](mailto:lh224dq@student.lnu.se)

#### **SAMTYCKE OCH BAKGRUNDSUPPGIFTER**

##### **1. Jag har läst informationen ovan och samtycker till att delta i denna studie\***

Markera endast en oval.

Ja, jag samtycker och vill fortsätta. Fortsätt till fråga 7

Nej, jag vill inte delta.

## 2. Vilket kön identifierar du dig med?\*

Markera endast en oval.

- Kvinna
- Man
- Annat
- Vill inte ange

## 3. Hur gammal är du?\*

Markera endast en oval.

- 18-25 år
- 26-35 år
- 36-45 år
- 46-55 år
- 56-65 år
- 66 år eller äldre

## 4. Hur länge har du arbetat i aktivitetsbaserad arbetsmiljö?\*

Markera endast en oval.

- Mindre än 6 månader
- 6-12 månader
- 1-2 år
- 2-5 år
- Mer än 5 år

## 5. Hur upplever du din hälsa i allmänhet?\*

Markera endast en oval.

- Mycket god hälsa
- Ganska god hälsa
- Varken god eller dålig hälsa
- Ganska dålig hälsa
- Mycket dålig hälsa

## 6. Vilken typ av arbetsuppgift utför du främst?\*

Markera endast en oval.

- Koncentrationskravande arbete (fokuserat individuellt arbete)
- Samarbetsintensivt arbete (möten, teamwork)
- Blandning av båda
- Annat: \_\_\_\_\_

## PERSONLIGHETSDRAG

Nedan presenteras påståenden om hur du är som person. Välj det alternativet du tycker stämmer bäst in på dig.

## 7. Är den som håller i gång på ett party.\*

Markera endast en oval.

- 1 = Stämmer mycket dåligt
- 2 = Stämmer ganska dåligt
- 3 = Varken stämmer eller inte stämmer
- 4 = Stämmer ganska bra
- 5 = Stämmer mycket bra

## 8. Sympatiserar med andras känslor.\*

Markera endast en oval.

- 1 = Stämmer mycket dåligt
- 2 = Stämmer ganska dåligt
- 3 = Varken stämmer eller inte stämmer
- 4 = Stämmer ganska bra
- 5 = Stämmer mycket bra

## 9. Gör hushållsarbete genast.\*

Markera endast en oval.

- 1 = Stämmer mycket dåligt
- 2 = Stämmer ganska dåligt
- 3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**10. Har ofta förekommande humörsvängningar.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**11. Har en livlig fantasi.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**12. Pratar inte mycket.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**13. Är inte intresserad av andra människors problem.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**14. Glömmer ofta att lägga tillbaka saker på sin plats.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**15. Är avslappnad för det mesta.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**16. Inte intresserad av abstrakta idéer.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**17. Pratar med en massa olika människor på fester.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**18. Känner andra människors känslor.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**19. Tycker om ordning.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**20. Blir lätt upprörd.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**21. Har svårt att förstå abstrakta idéer.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**22. Håller mig i bakgrunden.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**23. Är egentligen inte intresserad av andra.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**24. Skapar oreda omkring mig.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**25. Känner mig sällan nere.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**26. Är fantasirik.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer mycket dåligt

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer mycket bra

**AKTIVITETSBASERADE ARBETSBETEENDEN**

Nedan presenteras påståenden om ditt arbete i aktivitetsbaserad miljö. Svara det alternativ du håller med om mest i varje påstående.

**27. Jag väljer den arbetszon som främjar min nuvarande arbetsuppgift.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer inte alls

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer helt

**28. Jag byter medvetet plats beroende på arbetsuppgift.\***

Markera endast en oval.

1 = Stämmer inte alls

2 = Stämmer ganska dåligt

3 = Varken stämmer eller inte stämmer

4 = Stämmer ganska bra

5 = Stämmer helt

**29. När jag behöver koncentrera mig arbetar jag i en "tyst zon".\***

Markera endast en oval.

- 1 = Stämmer inte alls
- 2 = Stämmer ganska dåligt
- 3 = Varken stämmer eller inte stämmer
- 4 = Stämmer ganska bra
- 5 = Stämmer helt

**30. Jag väljer en arbetszon som stödjer mig i min arbetsuppgift.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Stämmer inte alls
- 2 = Stämmer ganska dåligt
- 3 = Varken stämmer eller inte stämmer
- 4 = Stämmer ganska bra
- 5 = Stämmer helt

**31. Jag planerar mina arbetsdagar innan de påbörjas.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Stämmer inte alls
- 2 = Stämmer ganska dåligt
- 3 = Varken stämmer eller inte stämmer
- 4 = Stämmer ganska bra
- 5 = Stämmer helt

**32. Jag ser över min arbetsvecka så att jag vet vad mitt viktigaste arbete är under veckan.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Stämmer inte alls
- 2 = Stämmer ganska dåligt
- 3 = Varken stämmer eller inte stämmer
- 4 = Stämmer ganska bra
- 5 = Stämmer helt

**33. Jag försöker att på förhand förutse möjliga avbrott under arbetsdagen och hur jag ska hantera dem.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Stämmer inte alls
- 2 = Stämmer ganska dåligt
- 3 = Varken stämmer eller inte stämmer
- 4 = Stämmer ganska bra
- 5 = Stämmer helt

**34. Jag väljer aktivt att sätta mig nära mina kollegor.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Stämmer inte alls
- 2 = Stämmer ganska dåligt
- 3 = Varken stämmer eller inte stämmer
- 4 = Stämmer ganska bra
- 5 = Stämmer helt

**35. Jag väljer arbetszon så att jag sitter med mina närmaste kollegor.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Stämmer inte alls
- 2 = Stämmer ganska dåligt
- 3 = Varken stämmer eller inte stämmer
- 4 = Stämmer ganska bra
- 5 = Stämmer helt

**COPINGSTRATEGIER**

Nedan beskrivs olika sätt att hantera stress och svåra situationer. Beskriv hur ofta du använder varje strategi när du möter påfrestande situationer i ditt arbete. Välj ett val som är närmast.

**36. Jag arbetar eller gör andra saker för att inte tänka på problemet.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**37. Jag anstränger mig för att göra något åt min situation.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**38. Jag säger till mig själv "detta är inte sant".\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**39. Jag använder alkohol eller andra droger för att känna mig bättre.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**40. Jag får känslomässigt stöd från andra.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**41. Jag ger upp mina försök att klara av det.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**42. Jag agerar för att försöka förbättra situationen.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**43. Jag vägrar inse att det har hänt.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**44. Jag uttrycker mig verbalt för att ge utlopp för mina obehagliga känslor.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**45. Jag får hjälp och råd från andra människor.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**46. Jag tar alkohol eller andra droger till hjälp för att ta mig genom situationen.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**47. Jag försöker se det i ett annat ljus för att få det att verka mer positivt.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**48. Jag är kritisk mot mig själv.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**49. Jag försöker komma på en strategi för vad jag ska göra.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan

3 = Ganska ofta

4 = Mycket ofta

**50. Jag får tröst och förståelse från någon annan person.\***

Markera endast en oval.

1 = Mycket sällan

2 = Ganska sällan

3 = Ganska ofta

4 = Mycket ofta

**51. Jag ger upp mina försök att hantera situationen.\***

Markera endast en oval.

1 = Mycket sällan

2 = Ganska sällan

3 = Ganska ofta

4 = Mycket ofta

**52. Jag försöker finna något bra i det som sker.\***

Markera endast en oval.

1 = Mycket sällan

2 = Ganska sällan

3 = Ganska ofta

4 = Mycket ofta

**53. Jag skämtar om det.\***

Markera endast en oval.

1 = Mycket sällan

2 = Ganska sällan

3 = Ganska ofta

4 = Mycket ofta

**54. Jag går på bio, tittar på tv, läser, dagdrömmar, sover, handlar eller gör något annat för att slippa tänka på situationen.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**55. Jag accepterar det faktum att det hänt.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**56. Jag ger uttryck för mina negativa känslor.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**57. Jag försöker finna tröst i min religion eller andliga tro.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**58. Jag försöker få råd eller hjälp från andra människor om vad jag ska göra.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**59. Jag lär mig leva med det.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**60. Jag tänker noga på vilka åtgärder jag kan vidta.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**61. Jag anklagar mig själv för saker som hänt.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan
- 3 = Ganska ofta
- 4 = Mycket ofta

**62. Jag ber eller mediterar.\***

Markera endast en oval.

- 1 = Mycket sällan
- 2 = Ganska sällan

3 = Ganska ofta

4 = Mycket ofta

**63. Jag skojar om situationen.\***

Markera endast en oval.

1 = Mycket sällan

2 = Ganska sällan

3 = Ganska ofta

4 = Mycket ofta

**AVSLUTANDE MEDDELANDE**

Tack för din deltagelse!

Dina svar är mycket värdefulla för vår forskning. Alla svar behandlas konfidentiellt enligt GDPR och presenteras endast på gruppnivå så att ingen enskild person kan identifieras.

Om du har frågor är du välkommen att kontakta oss:

- **AnnaMaria Frostell Bornstein:** [af223ku@student.lnu.se](mailto:af223ku@student.lnu.se)
- **Linda Haglund:** [lh224dq@student.lnu.se](mailto:lh224dq@student.lnu.se)

*Google Formulär*

Tecken \* innebär att frågan är obligatoriska att svara på för att komma till nästa avsnitt.