



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA

HT2014

Sektionen Industriell Ekonomi

*Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation*

## Hur Anställda Erfar Självförmåga

---

Kandidatarbete i Psykologi

---

Författare: Nilofar O. Asadollahi & Jeannette Brodin

Handledare: Margaretha Arlefur

**Blekinge Tekniska Högskola**

**Institutionen för industriell ekonomi**

**Arbetets art:** Kandidatarbete i Psykologi, 15 hp

**Titel:** Hur Anställda Erfar Självförmåga

**Författare:** Nilofar O. Asadollahi & Jeannette Brodin

**Handledare:** Margaretha Arlefur

**Datum:** 2015-01-24

**Abstrakt:**

Syftet var att öka förståelsen av hur fenomenet självförmåga erfars av anställda samt hur de föreställer sig sin respektive nivå av självförmåga. Banduras (1997) teori om självförmåga användes med fenomenografi som metod. Fyra anställda på olika organisationer och med olika ålder och kön intervjuades. Det uppfattades att självförmåga fanns i många olika aspekter av de anställdas yrkessliv, det uppfattades som något som påverkade dem i väldigt stor utsträckning. Deltagarna hade sinsemellan olika nivåer av självförmåga och det visades tydligt i hur de hanterade olika delar av sitt arbetsliv. Det visades i deras val av arbetsuppgifter och om de påverkades positivt eller negativt av omgivningen samt av sina erfarenheter. Fler fenomenografiska studier om självkänsla bör genomföras inom psykologin, det skulle vara intressant att koppla emotioner och personlighets tester till fenomenet.

**Nyckelord:** anställda, arbetsliv, arbetsmiljö, fenomenografi, kvalitativ, självförmåga, organisation

**Blekinge Institute of Technology**

**School of Management**

**Course:** Bachelor of Science in Psychology, 15 hp

**Title:** How Employees Experience Self-Efficacy

**Authors:** Nilofar O. Asadollahi & Jeannette Brodin

**Tutor:** Margaretha Arlefur

**Date:** 2015-01-24

**Abstract:**

The purpose of this study was to increase the understanding of how the phenomenon self-efficacy is experienced by employees and how they conceive their level of self-efficacy respectively. Banduras (1977) theory of self-efficacy was used with phenomenography as method. Four employees in different organisations, with different ages and sexes were interviewed. The result revealed that the participants experienced that self-efficacy existed in many aspects of their work-life, it was perceived as something which affected them in great extension. The participants had amongst themselves various levels of self-efficacy and it was revealed clearly in how they dealt with different aspects of their work-life. It was shown by their choices of tasks and in what extent they were affected positively or negatively of their environment and from their experiences. More phenomenographical studies about self-efficacy should be implemented in psychology, it would be interesting to link emotions and personality tests to the phenomenon.

**Keywords:** employees, phenomenography, self-efficacy, organisation, qualitative, work-environment, work-life

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	5
Problemformulering och Syfte.....	7
<b>Metod</b> .....	7
Deltagare.....	8
Datainsamling.....	8
Analys.....	9
<b>Resultat</b> .....	10
Slutsats.....	13
<b>Diskussion</b> .....	13
<b>Referenslista</b> .....	17
<b>Bilaga</b> .....	19
Intervjuguide.....	19

## Inledning

En stor del av människans liv går ut på att arbeta, oavsett yrke spenderas flertalet timmar av dygnet i en organisation av någon form. Ellström (1992) lyfter fram att en människas yrke bör vara intressant men även utmanande och utvecklande för hens välbefinnande. Alltså är det viktigt för människan att ha verktyg som underlättar, förenklar och effektiviserar yrkeslivet. Och för organisationer är det viktigt att deras anställda utför sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. Detta kan utvecklas till en symbios men varje anställd är unik, och för att kunna leverera maximalt så är det viktigt att de anställdas personliga egenskaper främjas av organisationen (Bolman och Deal, 2012). Inom en organisation kan arbetsuppgifter delegeras och planeras på ett sätt som stämmer överens med de anställdas intressen, styrkor och önskemål (Bolman & Deal, 2012). Således har cheferna betydelse då de utformar arbetsuppgifterna och ser till att matcha dem med rätt svårighetsgrad för rätt anställd. Om arbetsuppgifterna är rätt anpassade utvecklas den anställda (Ellström, 1992). De allra mest framgångsrika organisationerna är de som fokuserar på sina anställdas intressen genom att de utgår ifrån ett humanistiskt perspektiv (Bolman & Deal, 2012).

En förenkling av Banduras (1997) teori om självförmåga innefattar, den inre styrka, drivkraft och motivation som människan har, hög som låg. Självförmåga beskrivs som något essentiellt, ungefär som det som får en klocka att gå. Bandura (1997) menar att det finns olika sätt att bygga upp självförmåga, och denna studie utgår ifrån tre av dessa källor. Den första är *Enactive Mastery Experience* vilket innebär att en människa bygger på sina tidigare erfarenheter (Bandura, 1997). Detta är det mest kraftfulla verktyget för att bygga och utveckla en hög självförmåga. Och det utgörs av människans tidigare erfarenheter. När en person har stark tro på sin egen drivkraft, och alltså har en hög självförmåga bidrar det till att personen behåller sin tro även om hen misslyckas med någon uppgift. För att självförmåga ska kunna byggas upp på arbetsplatsen krävs det att svårighetsgraden på arbetsuppgifterna består av en ständig ström uppgifter som är tillräckligt utmanade och kräver en gedigen arbetsinsats. När arbetsuppgifterna är för lätta raseras självförmågan annars lätt vid motgångar (Bandura, 1997). Den förstnämnda och längre utvecklingsgraden skapar en stark bas som står stadig även vid motgångar. Den andra källan till självförmåga är *Social Persuasion* vilket innefattar den påverkan kollegor och chefer har på de anställda (Bandura, 1997). Det är lättare att underminera en människas självförmåga genom *Social Persuasion* än att ingjuta en hög tilltro (Bandura, 1997). En tredje källa till självförmåga är den anställdes övergripande positiva eller negativa personlighet. En positiv människa har lättare att tänka positivt överlag och tvärtom för den som oftast tänker negativa tankar (Bandura, 1997). Bandura (1997) menar att dessa tankar både kan höja eller sänka den anställdes självförmåga. Det bedömdes att Banduras (1997) fjärde källa till självförmåga *Social Models* skulle flyttat studiens fokus. Från att innefatta endast arbetsmiljö till den anställdes hela sociala omgivning, därför valdes denna källa bort. De anställdas perspektiv på misslyckanden är en fingervisning om den nivån av självförmåga (Bandura, 1997). Den som har hög självförmåga, kan alltid lita på sin kompetens och skulle vid ett misslyckande mena att det beror på tidsbrist. Medan en anställd som har låg självförmåga tror att misslyckandet beror på kunskapsbrist (Bandura, 1997). Teorin om självförmåga enligt Bandura (1997) beskriver vad självförmåga är samt hur den kan utvecklas, detta är även utgångspunkten för denna studie.

Självförmåga kan många gånger förknippas med arbetstillfredsställelse, motivation och prestation på arbetsplatser menar Back, Lee och Abbott (2011). Forskning inom ämnet har

gång på gång visat att motivation, prestation och arbetsglädje både spelar roll och påverkar individens självförmåga, på olika sätt (Back, Lee & Abbott, 2011; Lu, Chang & Lai, 2011; Schmidt & DeShon, 2010).

Scholz, Dona, Sud och Schwarzer (2002) skrev i deras resultat att en människas generella självförmåga och effektivitet bidrar till bättre hälsa, högre prestation och bättre social integrering. En person som kan uppnå sina mål kan leva ett rikare liv. Däremot kan en människa som har en låg generell självförmåga lida av depression, ångest och bristande förmåga. Scholz et al. (2002) syfte var att undersöka psykiska egenskaper med *General Self-Efficacy Scale*. Denna skala är till för att med hjälp av olika påståenden kunna analysera huruvida en människa har hög respektive låg självförmåga (Scholz, et al., 2002). Denna studie beskriver hur människan kan bli påverkad av nivån av självförmåga, därför är den relevant för denna studie.

Lu Chang och Lais (2011) resultat lyfte fram att anställda möter begreppet självförmåga på arbetsplatser, men få vet dess betydelse. Självförmåga innebär att människor vet vilka arbetsuppgifter hen klarar av på sin arbetsplats (Lu, Chang & Lai, 2011). Självförmåga är när en anställd genom exempelvis erfarenhet lär känna sig själv på arbetsplatsen och får kunskap om vilka arbetsuppgifter hen kan utföra. Självförmåga definieras i studien även i hur stor utsträckning den anställde tror att hen kan utföra ett arbete för att uppnå önskat resultat (Lu, Chang & Lai, 2011). Studien rör anställdas kunskap om självförmåga, vilket kan relateras till deltagarna i föreliggande studie.

Joët, Bressoux och Usher (2011) hade i syfte att utvärdera påverkan av teoretiserade källor av självförmåga på grundskolebarn. De undersökte om atmosfären i ett klassrum påverkade eller hade en betydande roll på självförmågan, de undersökte även om dessa källor skiljde sig åt mellan könen. Joët, Bressoux och Ushers (2011) fokus låg även på skillnader inom olika ämnen i skolan, men det som är relevant i deras studie är själva resultatet som helhet. Resultatet visade att ju mer barnen lär och kan hantera de olika ämnena desto högre självförmåga fick de (Joët, Bressoux och Ushers 2011). När en människa ständigt befinner sig i situationer som är intellektuellt utmanande, så ökar självförmågan (Joët, Bressoux och Ushers 2011).

Schmidt och DeShon (2010) undersökte den traditionella synen på självförmåga, vilket var att fenomenet påverkade de anställdas arbetsprestation positivt. De kom fram till att självförmåga och prestanda var direkt sammankopplade under förutsättningen att *oklarheter* fanns på arbetsplatsen (Schmidt & DeShon, 2010). Med *oklarheter* menade forskarna de otydligheter som fanns för den anställde i relation till vad en specifik arbetsuppgift innefattade. De utgick ifrån hypoteserna; Självförmåga påverkar arbetsutförandet negativt då *oklarheter* angående arbetsuppgiften fanns på arbetsplatsen. Den andra hypotesen var det motsatta, då *oklarheterna* i relation till arbetsuppgiften var mindre, alltså den anställde visste vad som skulle göras, då påverkades självförmågan och prestationen positivt. Forskarna fann ett negativt samband i den första hypotesen men i den andra hypotesen fann de positivt samband (Schmidt & DeShon, 2010). Resultatet i Schmidt och DeShons studie (2010) är relevant för föreliggande studie då de utgår från fenomenet självförmåga och sätter det i relation till arbetsprestanda med oklarheter som faktor.

Kim och Yun (2014) sökte effekten av kunskapsbyte mellan kollegor och om det påverkade arbetsprestationen. I studien samlades det data från 149 anställda och resultatet visade att det fanns ett positivt samband mellan kunskapsbyte och arbetsprestation. Resultatet visade också

att denna ökade arbetsprestation även höjde de anställdas självförmåga (Kim & Yun, 2014). Kim och Yun (2014) fick tydligt fram ett samband mellan kunskap, arbetsprestation och självförmåga. När kunskapsutbyte sker vardagligt mellan anställda så ökar det arbetsprestationen och detta bidrar i sin tur till ökad självförmåga hos den anställde. Författarna (Kim & Yun, 2014) kom även fram till en specifik faktor som hade störst påverkan, både negativt och positivt, nämligen ledaren och dennes beteende och stöd gentemot de anställda. Kim och Yuns (2014) resultat bidrar till vår studie genom att ge riktlinjer för vilka faktorer som kan komma att påverka de anställdas självförmåga.

Lu, Chang och Lai (2011) har undersökt påverkan på självförmågan under stressade situationer på arbetsplatser i Kina. Studiens resultat visade att när den anställde var med om personliga konflikter och brister i *självständighet* i utförandet av arbetsuppgifterna påverkade detta *arbetsglädjen* negativt och den negativa påverkan av arbetsglädjen påverkade även den anställdes självförmåga negativt (Lu, Chang & Lai, 2011). Begreppet *självständighet* används i relation till hur pass bra en anställd kunde klara av att utföra sina arbetsuppgifter ensam. *Arbetsglädjen* definieras som den glädje och och positiva inställning de anställda hade gentemot sitt arbete. Lu, Chang och Lai (2011) kom fram till att arbetsprestationen påverkades negativt då den anställdes *självständighet* i utförande av arbetsuppgifter var otillräcklig. *Självständighet* och självförmåga var två faktorer som direkt påverkade den anställdes *arbetsglädje* och arbetsprestation. Beroende på hög eller låg självförmåga påverkades arbetet i stort och *arbetsglädjen* direkt. Hög självförmåga och *självständighet* bidrog till mer *arbetsglädje* och en mer effektiv arbetsprestation. Vid låg självständighet eller självförmåga förekom det motsatta. Lu, Chang och Lais (2011) studie bidrar till föreliggande studie då det beskrivs vilka faktorer som påverkar anställdas självförmåga.

### *Problemformulering och syfte*

Den tidigare forskningen inom området självförmåga, sätter fenomenet i relation till andra fenomen och har oftast även utgått ifrån kvantitativa data. Dock finns det ett glapp inom psykologisk forskning gällande kvalitativ forskning med fokus på subjektiva uppfattningar av fenomenet självförmåga. Framförallt så var psykologiska studier med fenomenografi som metod ovanliga. En sökning i "Summon" (på BTHs biblioteks hemsida) utfördes med ordet phenomenography inom disciplinen psychology och ämnet psychology samt utan begränsning i tid. Denna sökning gav enbart 36 olika alster, varav 26 i tidsskrifter. Ämnet självförmåga är relevant för dagens samhälle då fenomenet förändrar anställdas agerande i sitt yrkesliv. Det finns ett behov av mer forskning inom området eftersom det mänskliga perspektivet saknas men detta perspektivet på fenomenet kan väl beskrivas genom insamling av kvalitativ data.

Syftet var att öka förståelsen av hur fenomenet självförmåga erfars av anställda samt hur de föreställer sig sin respektive nivå av självförmåga.

## Metod

Fenomenografi valdes som metod då den framvisar en helhetsbild av fenomenet genom en nyanserad, underförstådd samt djupare bild. Denna bild framträder ur de anställdas subjektiva uppfattningar om fenomenet (Marton & Booth, 2000; Larsson, 1986). Med nyanserad bild menas en beskrivning av fenomenet utifrån flera perspektiv. Denna fenomenografiska studie får fram en helhetsbild av fenomenet självförmåga genom att uppfattningarna tolkas fram på de olika plan som de framträder för de anställda, vilka utgör delarna av helheten. En underförstådd och djupare subjektiv bild kan förstås med ett exempel om det som en färgblind

människa ser: som ett par röda byxor, men för den färgseende omgivningen, så är byxorna lila. Metoden fenomenografi visar fram byxorna som röda, alltså människans egna subjektiva bild av fenomenet. Detta kallas även för andra ordningens perspektiv (Larsson, 1986). Den helhetsbild som eftersöks går att likna vid en regnbåge där alla de olika färgerna är deltagarnas skilda uppfattningar av fenomenet, vilka alla krävs för att de ska bli just en regnbåge istället för några få osammanhängande streck i rött, grönt och svart. Fenomenografin får fram en djup innebörd av fenomenet som dels kan vara deskriptiv men även förklara och öka förståelsen för det valda fenomenet (Langemar, 2008). Fenomenet självförmåga kommer med den fenomenografiska metoden beskriva självförmåga som de anställda uppfattar det, i vilka olika situationer som fenomenet erfars på och hur deltagarna påverkas. Det är detta som skiljer den fenomenografiska metoden från andra kvalitativa metoder. Till exempel skriver Langemar (2008) att fenomenografin skiljer sig från fenomenologin. Eftersom den metoden beskriver människans upplevelse av fenomenet medan fenomenografin beskriver människans uppfattning av fenomenet. Fenomenografin baserar sin beskrivning av de anställdas uppfattning av fenomenet på sina tidigare erfarenheter på arbetsplatserna, vilket även innebar att det fanns en början och ett slut av uppfattningen av fenomenet självförmåga. De anställdas uppfattning av fenomenet kan därför skilja sig före och efter erfarenheten. Langemar (2008) beskriver vidare skillnaden mellan fenomenografi och fenomenologi genom att förklara att fenomenologi beskriver fenomenet i upplevelsevärlden medan fenomenografin beskriver fenomenet i föreställningsvärlden.

### *Deltagare*

Urvalet innefattade totalt fyra deltagare och då en ökad förståelse av fenomenet eftersöktes snarare än att kunna generalisera resultatet, räcker antalet deltagare. Ett lägre deltagarantal är därför vanligt när det gäller kvalitativa studier (Cohen, Manion & Morrison, 2011; Kvale & Brinkman, 2009). Urvalet genomfördes för att kunna få fram subjektiva och djupa uppfattningar om fenomenet. I hopp om att få fram så skilda uppfattningar som möjligt var deltagarna sinsemellan olika till ålder, kön och yrke, vilket ökade på nyanseringen av fenomenet som eftersöktes. Olikheter utgjordes även av att två var män, 33 och 45 år gamla. Två var kvinnor, 25 och 38 år gamla, de var anställda inom service-, teknik- samt i försäkringsbranschen. Även deras utbildningsbakgrund skilde sig åt då en deltagare hade gymnasiekompetens, en annan var högskolestudent och de två andra var högskoleutbildade.

### *Datainsamling*

En subjektiv och djup uppfattning av ett fenomen beskrivs bäst genom intervjuer, varför detta utgjorde datainsamlingsmetoden. Vidare lyfter Langemar (2008) att kvalitativa studier bör använda sig av egenkonstruerade intervjufrågor, medan i kvantitativa bör datainsamlingen vara validerad t.ex. genom tidigare forskning. Dock skriver Åsberg (2001) att de olika metoderna bör användas tillsammans eftersom studien då får ett rikare innehåll. Därför var intervjufrågorna nr 19-24 från en artikel (Scholz et al., 2002), dock översatta från engelska till svenska och ändrade från påståenden till frågor, detta för att djupare och längre språkliga svar söktes till tolkningen. Scholz et al.s (2002) påståenden var tio från början men efter översättningen till svenska uppfattades flera av dem lika, varför fem togs bort. Frågorna 19-24 ställdes i avseende att kvalitativt kunna tolka de anställdas nivå av självförmåga. Exempel på en fråga: Kan du lita på din förmåga för att hantera oförutsedda situationer? Vi menar att dessa frågor är relevanta för huruvida en människa medvetet kan utvecklas. Vidare behandlade Scholz et al.s (2002) påståenden den generella självförmågan, vilket eftersöktes då svaren tolkades kvalitativt med hjälp av förförståelsen av fenomenet. Övriga frågor utgår



ifrån Banduras (1997) teori om självförmåga. Således fanns det frågor om negativ eller positiv personlighet och negativa eller positiva tankar samt om omgivningens stöd exempelvis: Stöttar din chef dig i dina arbetsuppgifter så du blir positivt inställd till att du kommer att klara av dem? Det var även av vikt att deltagarna förstod frågorna varför de var av allmän och vardaglig karaktär (se Bilaga). Det var även viktigt att deltagarnas svar tillät oss tolka fram en djupare uppfattning av deras uppfattning av självförmåga. Därför ställdes det frågor som tillät varje intervju bli anpassad efter deltagarnas svar, exempelvis Kan du beskriva och ge exempel? Anledningen till att frågorna 19-24 kommer från Scholz et al. (2002), var att Banduras (1997) guide till att göra egna skalor om självförmåga ansågs vara för kvantitativ till sin art. Frågorna utformades efter syftet då frågorna berörde olika situationer på arbetsplatsen, och andra tillfällen där deltagarnas svar skulle visa hur de erfor fenomenet. Detta ger vår studie internvaliditet (Kvale & Brinkman, 2009). Denna studie utgick ifrån den etik som Kvale och Brinkman (2009) skriver om, och alltså informerades deltagarna om att de skulle förbli anonyma samt att de fick avbryta intervjun närhelst de ville. Hela studien är utformad i enlighet med vetenskapsrådets etiska riktlinjer ([www.vr.se](http://www.vr.se)). Deltagarna kände även till syftet, vilket var värdefullt då djuphet samt eftertanke önskades i svaren. Kvale och Brinkman (2009) menar vidare att deltagarna får nytta av att bli intervjuade då de får möjlighet att reflektera och ventilerat sina tankar och känslor, vilket kan leda till personlig utveckling. Då fenomenet i sig har en övergripande betydelse för individen kan deltagarna få nytta av intervjun och utvecklas med en djupare kunskap om sig själva.

Intervjuerna utfördes av oss båda och spelades in genom online-möten via programmet Skype och deltagarna befann sig i sina respektive hem. Vilket enligt Kvale och Brinkman (2009) medför att deltagarna kan känna sig bekväma och har lättare för att slappna av och öppna sig och prata. Då vi söker en mänsklig bild av fenomenet självförmåga så lämpar sig enligt Langemar (2008) en kvalitativ metod.

### *Analys*

Larsson (1986) lyfter att analysarbetet börjar vid tiden för intervjun, traditionellt utförs fenomenografiska analyser enbart manuellt (Dahlgren & Johansson, 2009), men eftersom analysarbetet skulle underlättas valdes även att använda ett mjukvaruprogram, atlas.ti. Ett projekt kallat *Självförmåga*, skapades i mjukvaruprogrammet för kvalitativ bearbetning. Filerna med de transkriberade intervjuerna importerades in till programmet var för sig, eftersom deltagarnas uppfattningar då kunde urskiljas från varandra.

Det var den djupare underförstådda uppfattningen av fenomenet som kom fram under analysen (Larsson, 1986). Langemar (2008) skriver att förförståelsen författaren har av språket har betydelse i analysfasen. Den tolkning som gjorts är baserad på vår förförståelse om fenomenet samt förståelsen av deltagarnas utsagor, vilket gör att andra möjliga tolkningar skulle kunna finnas. I den tolkning som presenteras har trovärdighet och kvalitet eftersträvat. Langemar (2008) beskriver ontologin som en dikotomi, speciellt inom psykologin, där verkligheten antingen är materialistisk eller andlig. Den verklighet som föreliggande studie utgår ifrån är den materialistiska samtidigt som en förståelse eftersöks snarare än en förklaring. Den epistemologi studien utgår ifrån, alltså den kunskapssyn studien utgår ifrån är relativistiskt eftersom subjektivitet, förförståelse och språkliga begrepp används som sanning. Till skillnad från realism där ett objektivitet utgör sanningen (Langemar, 2008). Alltså i denna studie är tolkning viktigt, att en anställds utsaga tas för sann och sedan reflekteras över och att underliggande tolkningar kommer fram och presenteras i resultatet. Detta utgör då sanningen eftersom kunskapssynen är relativistisk och kan därför räknas som fakta.

Sju faser skapar den fenomenografiska analysen (Dahlgren & Johansson, 2009), först läses allt material igenom för att få en överblick. Sedan utgörs fas två av kondensation, det vill säga att bara den viktigaste och mest talande texten valdes ut. Då analysen utfördes med atlas.ti skapades citat och koder under denna fas exempelvis citatet *Ja, han visar sitt stöd, vi är mer som vänner. Han är en positiv och hjälpsam människa* kopplades till koden *Chefen* som är kvalitativt skild från koden *Utmaningar* som istället kopplades till citat som *Jaa... ibland då jag lärt mig något nytt gillar jag att testa mig själv och den nya kunskapen jag fått så då kan jag vilja utmana mig själv*. Den tredje fasen jämför datan medan fas fyra grupperar den. Användningen av atlas.ti medför att dessa steg utförs samtidigt som fas två, i *Code Manager* finns alla koder, dessa utgör grupperingen, fas fyra. Koderna kopplas till citat, då de olika citaten kopplas till koderna så jämförs datan, fas tre. Fas fem skapar flera olika kategorier i vilka liknande koder sammanförs. Till exempel koderna *Vänner, Chef* och *Kollegor* blir kategorin *Stöd*. Bearbetningen av denna fas utfördes manuellt genom att koderna skrevs ut, klipptes isär och flyttades runt på ett bord. Denna praktiska visualisering skapar ett resultat av hög kvalitet, eftersom kategorierna kan prövas då de flyttas runt. I fas sex namnges kategorierna till exempel så sammanfördes koderna *Chefen, Kollegor* och *Vänner* under kategorin *Stöd*. Fas sju kontrasterar kategorierna, då de ska vara varandra uteslutande, exempelvis kategorierna *Stöd* och *Personlighet* är kvalitativt åtskilda då den förstnämnda handlar om externa källor medan den sista om det interna. Det var även denna sista fas som skapade slutresultatet i form av ett utfallsrum på sex kategorier *Kunskap, Självförmåga, Personlighet, Stöd, Erfarenheter* och *Handling*. Dessa är de olika dimensioner i vilka fenomenet framträtt för deltagarna (Larsson, 1986). Analysens kvalitet påverkades positivt av att de olika faserna gallrades fram genom bådars förståelse av fenomenet och språket. Studiens validitet påverkas även den positivt då den subjektivitet som en fenomenografisk tolkning utgörs av har präglats av två perspektiv (Kvale & Brinkman, 2009).

## Resultat

Här presenteras resultatet i form av studiens utfallsrum på sex kategorier. Resultatet är en möjlig tolkning av datan och det har strävats efter kvalitet och resultatet har tolkats efter bästa förmåga.

### Nivå av självförmåga

Anställda har svarat på frågor om hur de löser sina problem, hur de hanterar olika situationer och om de blir stressade eller inte.

“Inte alltid här heller, jag diskuterar mycket med min omgivning. Det är oftast att folk runt mig kanske hittar lösningar som jag följer.“

“ Jag lyckas oftast lösa mina problem, så jaa.. svaret är ja!”

En anställd uppfattades ha låg nivå av självförmåga, hen hade svårt att lösa problem själv och förlitade sig på att andra skulle komma fram till lösningar. En annan anställd som uppfattades ha högre självförmåga förlitade sig på sig själv för det mesta men inte alltid. Ytterligare en anställd som hade hög nivå av självförmåga förlitade sig på sig själv, var kreativ och kom fram till flera olika lösningar. Den anställde lyfte även fram egenskapen motivation som en drivkraft. Misslyckanden berodde på tidsbrist för de anställda med högre självförmåga, och av kunskapsbrist för den med låg självförmåga. De deltagare med högre nivå av självförmåga

hade klarat av uppgiften om det fått tillräckligt med utrymme för den. Medan den med låg nivå skulle misslyckats oavsett tids- och planeringsutrymme.

## Kunskap

Människan kräver kunskap för att kunna tillgodogöra sig redskap som kan användas för att utvecklas på olika nivåer i livet. Mindre kunskap ger mindre effektiva, få eller inga verktyg. Kunskap skapar goda förutsättningar för människan att ta tillvara på sina egenskaper på det mest effektiva sättet. I perspektivet av att se anställda som gemene man så är det ingen av de anställda som känner till fenomenet självförmåga och vad det innebär. Varje anställd antog att självförmåga innebar kompetens, den kunskap de har inom ett område. De likställde kompetens med självförmåga.

“Jag är inte så bekant med det begreppet men av att höra ordet tänker jag förmågan som jag själv vet om, hehe, att jag själv vet om vad min förmåga är...”

“Det jag vet jag klarar av att göra. Det jag vet att jag kan.”

En av de anställda uppfattade att självförmåga innebar självständighet, och klarade sig på egen hand utan stöd av någon annan. Andra deltagare likställer självförmåga med kunskap. När de hade en uppgift att göra så visste de ifall de kunde utföra den eller inte. Deras fokus låg på kunskaper i form av fakta rörande deras arbetsuppgifter. Detta gällde främst de två anställda med arbeten utan krav på utbildning och där andelen problemlösning var i princip obefintlig i jämförelse med de anställda med högre krav på kunskap och där problemlösningarna låg på en högre nivå.

## Personlighet

Anställdas positiva eller negativa tankar påverkar dem i stor utsträckning, samt hur de förhåller sig till misslyckanden och nederlag.

“hmm.. när jag misslyckas... det påverkar mig nog inte så mycket egentligen, eller inte negativt iaf. Jag försöker lära mig från mina misstag.”

“Mina tankar om min självförmåga sjunker något så otroligt när jag misslyckas.”

Några av de anställda i studien skakade bara av sig och ryckte på axlarna när de misslyckades med en arbetsuppgift. De såg misstag som något att lära sig av, de var av uppfattningen att misslyckanden faktiskt kan vara något bra, för då kan de lära sig mer än om de bara lyckas. En annan anställd blev nedtryckt i skorna av att misslyckas och tog det enbart som något negativt. Hen menade även att negativa tankar hörde till vardagen. En anställd påverkades negativt av omgivningen men i mindre utsträckning och hen var i övrigt positiv som person. Medan övriga deltagare alltid tänkte positiva tankar. Deltagare som tänker positivt hade lätt för att se sina misstag som ny kunskap, och den som tänkte negativa tankar såg misslyckandena som något som påvisar hur dålig hen är och vad lite hen kan.

## Stöd

Det externa stöd anställda har som källor till självförmåga består av personer i deras omgivning. De spelar en viktig roll och kan verka både sänkande och höjande på självförmågan.

“Då vi för övrigt har en bra relation så måste jag säga att jag får bra stöd och självklart bidrar hans stöd till att jag blir inställd på att klara av och lösa problemet.”

“Ja, alltid! Som sagt tidigare så är vi några stycken på den avdelningen och vi har mycket bra gemenskap och hjälper varandra. Vi stöttar varandra och hjälper till när det behövs.”

Alla de anställda uppfattade att de hade ett positivt arbetsklimat då både chefen och kollegor stöttade och bidrog till problemlösningar och en positiv atmosfär. En av de anställda erfor mindre stöd från kollegor och chefen i sin nuvarande högre position, och att hen själv agerade stödjande för andra i större utsträckning än tidigare. De två enklare yrkena krävde en enklare form av stöd från kollegor som var av mer social och positiv karaktär. Däremot, de yrken som var mer krävande var stödet i form av problemlösning och samarbete kollegor emellan, med till exempel välfördelade arbetsuppgifter. Alla anställda fick mer stöd av sina kollegor än av sin chef, detta berodde även på typ av yrke. En anställd erfor även att hen lärde sig ny kunskap av sina kollegor. På arbetsplatsen utgjorde kollegor en källa till positivt arbetsklimat, ny kunskap samt ökar självförmågan hos alla deltagare.

## Erfarenheter

De anställda erfor att de påverkades av tidigare händelser, både positivt och negativt. De anställdas självförmåga ökades då de lyckats med en uppgift eller då de kommit fram till ett förutbestämt mål.

“Positivt självklart, då jag ännu en gång kan bevisa för mig själv att jag klarar av att utföra uppgifter.”

“Hehe, dagen då jag fick veta att jag skulle få baka pizzor var en mycket bra dag och då när jag visste att jag hade lyckat så ökade min tro något helt otroligt.”

“Det har inte ofta varit pga min kompetens utan det har nog varit att jag inte hunnit lägga ner den tiden som behövts eller så har jag inte haft en planering för utförandet.”

“Hmm... då jag misslyckas beror det oftast på min kompetens nivå...”

En av deltagarna bygger vidare på sin redan höga självförmåga och tycks känna en säkerhet över att nya erfarenheter fortsatt kommer att vara positiva. Även vid misslyckanden anses majoriteten av de anställda uppfatta att erfarenheten blir till nyförvärd kunskap och ses således som något positivt. En anställd belyser känslan av att ha nått ett mål vilket sällan händer, detta ledde till att hen blev tydligt exalterad och glad över minnet av händelsen. När det kommer till negativa erfarenheter svarade resten av de anställda att deras tro om dem själva håller sig på samma nivå som innan misslyckandet. En anställd uppfattade att hen påverkades mycket negativt av misslyckanden.

## Handling

De anställda agerar olika beroende på sin nivå av självförmåga. Vilka arbetsuppgifter de väljer och om de tar risker och utmaningar eller tar det säkra före det osäkra. Citaten beskriver några av deltagarnas syn på utmaningar, ifall de tycker om dem eller inte.

“Absolut!”

“Nej inte egentligen. Jag är så lätt påverkad överlag så nej... jag är nöjd som det är idag. Gillar inte att utsätta mig själv för utmaningar.”

Deltagarna väljer arbetsuppgifter baserat på om de anser att de skulle lyckas eller ej. Deltagarna agerade olika, en del tyckte om utmaningar och andra inte. Någon annan ville ibland testa sin nyförvärvade kunskap genom utmaningar. En av de anställda valde gärna det säkra före det osäkra, hen skulle aldrig välja att utmana sig själv. Då de anställda kunde välja arbetsuppgifter valde två av deltagarna arbetsuppgifter som var enklare vilka även krävde mindre ansvar.

## *Slutsats*

De anställda hade alla olika nivåer av självförmåga från låg- till hög nivå och kunskapen gällande fenomenet var relativt låg då deltagarna menade att självförmåga betydde kompetens eller självständighet. Deltagarnas personlighet beskrev om de oftast tänkte positiva eller negativa tankar, de flesta av deltagarna var positiva men en deltagare menade att hen oftast tänkte negativa tankar. Deltagarnas erfarenheter utgjorde en bas för deras nivå av självförmåga, alla deltagare uppfattade att positiva erfarenheter gjorde att deras självförmåga ökade. De anställda var olika gällande hur de negativa erfarenheterna styrde deras agerande. Den deltagare med låg självförmåga antog aldrig utmaningar, medan de med hög självförmåga sökte dem. De med hög självförmåga såg även misslyckanden som något de kunde lära sig av medan den deltagare med låg självförmåga bara kände sig inkompetent av sina misslyckanden. De anställdas nivå av självförmåga styrde över deras tankar och därmed även hur de agerade i sin arbetsituation. Stödet som uppfattades från chefen och kollegor hade betydelse för de anställdas arbetsliv då detta stöd uppfattades som det som skapade en god arbetsatmosfär. Alla anställda hade sin individuella nivå av självförmåga och resultatet visade att fenomenet påverkade många aspekter av deltagarnas arbetsliv. De sex ovan nämnda kategorierna utgjorde delarna av fenomenet självförmåga. Helheten av fenomenet utgjordes av att självförmåga är något som spänner över hela arbetslivet för deltagarna och det som även styr de anställdas beteenden.

## Diskussion

Vårt syfte uppnåddes då resultatet i studien beskrev hur fenomenet självförmåga erfors av de anställda samt hur de föreställde sig sin nivå av självförmåga i arbetslivet. Fenomenet uppfattades som något som styrde över de anställdas arbetsliv, och nivån av självförmåga bestämde på vilket sätt deltagarna agerade i sina yrkesroller.

För att kunna prestera behöver den anställda vilja utmana sig, några av deltagarna sökte sig till utmaningar och enligt Back, Lee och Abbott (2011) leder ett sådant beteende till en ökad självförmåga. Dessa deltagare ansågs även ha en hög självförmåga, medan den med låg självförmåga aldrig utsatte sig för något liknande. Även motivation ansågs ha ett samband med hög självförmåga (Back, Lee och Abbott, 2011) och deltagarna med hög självförmåga

uppfattades var motiverade till att ständigt vilja utveckla sig antingen i sina yrkesroller eller via högre utbildning. Några av deltagarna hade yrken som krävde ständig problemlösning vilket Scholz et al. (2002) lyfter fram som en egenskap som kan höja självförmågan, framförallt motivationen till att tänka problemlösande och perspektivet att se det som en intellektuell utmaning. Den deltagare som hade låg självförmåga saknade drivet att tänka problemlösande och dennes personlighet även var även negativ, detta kan eventuellt kopplas till det deprimerade tillstånd Scholz et al. (2002) lyfter fram som kopplades till en låg självförmåga.

De anställda höjde sin självförmåga när de klarat av uppgifter, detta stödjer resultatet från Joët, Bressoux och Ushers (2011). Deltagarnas erfarenheter hade en viktig roll i utvecklingen av deras självförmåga, positiva erfarenheter ökade självförmågan och negativa erfarenheter kunde för en av deltagarna sänka självförmågan. Schmidt och DeShon (2010) lyfte in arbetsprestanda tillsammans med självförmåga och ifall detaljerna kring en arbetsuppgift var otydliga försämrades självförmågan i specifika arbetssituationer. I föreliggande studie visade resultatet att en anställd uppfattade en högre arbetseffektivitet i stressiga arbetssituationer då allting var på sin plats och hen visste vad som skulle göras. Resultatet visar att en anställd behöver ha klarhet över vad som gäller i olika arbetssituationer och arbetsuppgifterna behöver vara välplanerade och utförliga. Detta kan även bidra till en ökad självförmåga enligt Schmidt och DeShons (2010) resultat. Välplanerade uppgifter bidrar även till självständighet vilket i sin tur leder till en ökad självförmåga enligt Lu, Chang och Lai (2011). Deltagarna uppfattades vara nöjda med sina arbetsuppgifter och ansåg att de klarade av dem bra, därför kan slutsatsen dras att deras arbetsuppgifter är välplanerade och skapar självständighet för dem vilket följer på både Schmidt och DeShon (2010) och Lu, Chang och Lai (2011).

De anställda uppfattade att deras kollegor skapade ett bra arbetsklimat och att detta stöd bidrog till en ökad självförmåga, vilket stödjer Kim och Yuns (2014) resultat. Även kunskapsutbytet skrivs fram som en viktig faktor för hög självförmåga enligt Kim och Yun (2014), några av de anställda i den föreliggande studien uppfattade att de ökade sin kunskap genom interaktion med sina kollegor och en av deltagarna bidrog själv till ökande av sina medarbetares högre kunskap. Alltså visar vårt resultat åt båda hållen, de deltagare som får ökad kompetens från sina medarbetare får därigenom även en ökad självförmåga och den deltagare som delar med sig av sin kompetens får även hen högre självförmåga. De deltagare som uppfattade kunskapsutbyte uppfattades även ha just hög självförmåga. Ingen av de anställda uppfattade självförmåga som en kraft eller det som skapar en drivkraft, eller det som skapar motivation till deras eventuella uthållighet i utförandet av arbetsuppgifter, vilket stämmer med Lu Chang och Lais (2011) resultat.

Genom Banduras (1997) *Enactive Mastery Experience* kan självförmåga byggas upp, de anställda har alla uppfattningen att positiva erfarenheter ökat deras självförmåga. De med hög självförmåga känner sig säkrare i sina yrkesroller och en del klarar av mer intellektuellt intensiva arbetssituationer medan andra behöver utveckla sin självförmåga ytterligare. En annan källa till ökad självförmåga som erfors av de anställda var *Social Persuasion* (Bandura, 1997), då kollegor påminde varandra om deras faktiska kompetens och därmed ökades deras motivation att ta sig an mer krävande uppgift. *Social Persuasion* har en betydande roll för de anställda, de söker aktivt stöd från kollegor och chefen för att känna sig trygga i sin yrkesroll, och de anställda uppfattade även att detta var en stor källa till en ökad självförmåga. Det uppfattades att *Social Persuasion* hade en mer positiv påverkan på de deltagare med högre självförmåga och dessa var även positiva i sin personlighet.

När det gällde personlighet som källa till självförmåga (Bandura, 1997) hade deltagarna med positiv personlighet högre självförmåga än deltagaren som var negativ. En anställd menade att hen oftast tänkte negativa tankar, dennes nivå av självförmåga uppfattades även som låg. Några av de anställda var mycket positiva personer och tänkte alltid positiva tankar, vid nederlag använde de sig av erfarenheter som ytterligare kunskap för att kunna lösa framtida problem, dessa deltagare tolkades ha hög självförmåga. De anställda med hög självförmåga menade att deras tillkortakommanden alltid berodde på tidsbrist eller dålig planering, aldrig kompetens. Medan den med låg självförmåga menade att det alltid var hens kompetens som var avgörande, vilket Banduras (1997) teori även lyfter fram. Vårt resultat stödjer således Banduras (1997) teori om självförmåga då de tre källorna kunde beskrivas av deltagarnas föreställningar om fenomenet.

Deltagare med hög självförmåga var även mer ansvarsbenägna och sökte utmaningar. Den deltagaren med låg självförmåga valde snarare säkra och kända vägar. Den positiva personligheten kan ses en god spiral. Att en positiv personlighet föder kreativitet ur misslyckanden så att de vidareutvecklas, de tar till sig kunskapen från den negativa händelsen och vrider misslyckandet till något positivt som ökar deras kompetens. Medan en negativ personlighet stagnerar personens utveckling och kan ses som en ond cirkel som är svår att ta sig ur. Deltagarnas perspektiv på negativa erfarenheter visade tydligt skillnaderna i hur nivån av självförmåga skiljer deltagarna åt i deras agerande. En person med låg självförmåga har det svårt att ta sig ur den onda cirkeln eftersom de erfarenheter som behövs hela tiden hämmas och trycks ned. I ett sådant här fall skulle en duktig och kompetent chef kunna bidra med arbetsuppgifter som matchar den anställdes kompetens och på så sätt långsamt kunna öka dennes självförmåga.

Det är beklagligt att de anställda har dålig kunskap och medvetenhet om fenomenet, eftersom de då har svårt att aktivt öka sin självförmåga detta med tanke på att resultatet visat att självförmåga styr en stor del av människans beteende. En medvetenhet om fenomenet är även önskvärd eftersom en hög självförmåga bland annat leder till arbetstillfredsställelse, ökad motivation, ökad prestation (Back, Lee & Abbott, 2011), bättre hälsa (Scholz, et al. 2002) och arbetsglädje (Lu, Chang & Lai, 2011). Yrkeslivet utgör en stor del av vardagen, därför är det viktigt att yrket speglar människans egna intressen. Alla deltagare i föreliggande studie som hade hög självförmåga bedrev eller har bedrivit studier på högre nivå. Denna form av studie kan leda till arbeten som innefattar utvecklingsinriktade yrken, vilket enligt Ellström (1992) i sin tur leder till arbetstillfredsställelse.

Det har framkommit att det är viktigt att chefer utformar arbetsuppgifter och stödjer sina anställda med rätt typ av uppgifter efter den anställdes kompetens samt att uppgifterna är välplanerade. Därför är det viktigt att självförmåga som begrepp lyfts fram så ledare och mellanchefer kan använda Banduras (1997) källor till självförmåga. Anställdas självförmåga bör aktivt stödjas både internt och externt. Det humanistiska perspektivet möjliggör utveckling av de anställda, vilket gagnar alla inblandade.

Fenomenografen som metod skapar ett perspektiv om fenomenet som annars är svårt att komma åt, den mänskliga uppfattningen kommer fram genom fenomenografen. Åsberg (2001) lyfter att kvantitativa och kvalitativa datainsamlingsmetoder bör hållas hand i hand. Vi håller med detta då till exempel en enkät eller ett test med exempelvis "Big five" hade kompletterat vårt resultat och då kunnat tolka de anställdas uppfattningar och personlighet utifrån både kvalitativa och kvantitativa data. Dock eftersöktes en subjektiv och mänsklig bild av anställdas uppfattning av fenomenet. Den subjektiva uppfattningen av ett fenomen är svårare

att tolka fram med kvantitativa data, därför passade intervju som datainsamlingsmetod. Studien har fyllt en del av det glapp som finns inom psykologin gällande fenomenet självförmåga. Ytterligare studier bör utföras med fenomenografi som metod för att öka förståelsen och fördjupa den kunskap som redan finns om fenomenet självförmåga. Ämnet i fråga kan dock anses vara krävande för deltagarna då ämnet rör en del av dem som person vilket bör beaktas. Det uppfattades att de anställda endast tyckte det var intressant att delta och att deras humör förblev gott. Därav har finns argument för att studien utfördes etiskt.

Framtida forskning bör fortsatt använda sig av kvalitativ forskning och då gärna fenomenografi, vi anser att det är en metod som belyser fenomen på ett sätt som vidgar de vyer som redan finns inom olika områden inom psykologin. Just kvalitativa metoder lämpar sig väl för att bana väg för framtida studier som kan utvidga och fördjupa förståelsen av vetenskapliga problem så samhället i slutändan kan få ta del av resultaten och vida lämpliga åtgärder. Framtida studier kan söka beskriva chefers uppfattning av självförmåga samt huruvida de har metoder eller åtgärder för att öka anställdas självförmåga. Det vore även intressant med en studie som kopplar samman deltagarnas emotioner med självförmåga. Vilka faktorer som påverkar emotioner och om en människa kan bli mer positiv, och alltså lättare kunna öka sin självförmåga.

Även lärares uppfattningar av självförmåga hos elever och metoder för att öka den är ett intressant ämnesområde. En ytterligare intressant studie skulle söka en koppling mellan personlighet, locus of control, självförmåga och lärande.

Alla vars arbetsuppgifter ger dem tillfälle att öka människors självförmåga kan undersökas och på så sätt både bidra till psykologin men också bidra till människors agerande i sina yrkesliv. Det finns för lite kunskap om självförmåga ute i vardagen, vilket visar på det glapp som finns mellan vetenskapsvärlden och den allmänna världen, dock finns ett hopp om att resultatet ökat kunskapen om fenomenet i alla fall för det fåtal som ingick i studien.



## Referenslista

Back, K-J., Lee, C-K., & Abbott, J. A. (2011). Internal relationship marketing: korean casino employees' job satisfaction and organizational commitment. *Cornell Hospitality Quarterly*, 52 (2), 111-124.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy*. New York: W. H. Freeman and Company.

Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2012). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur AB.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. Oxon: Routledge.

Dahlgren, L. O. & Johansson, K. (2009). Fenomenografi. A. Fejes & R. Thornberg (red:er), *Handbok i kvalitativ analys* (s. 122-135). Stockholm: Liber.

Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Publica.

Joët, G., Bressoux, P. & Usher, E. L. (2011). Sources of Self-Efficacy: An Investigation of Elementary School Students in France. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 103, No. 3, 649–663. DOI: 10.1037/a0024048

Kim, S-L., & Yun, S. (2014). The Effect of Coworker Knowledge Sharing on Performance and its Boundary Conditions: An Interactional Perspective. *Journal of Applied Psychology*. <http://dx.doi.org/10.1037/a0037834>

Kvale, S. & Brinkman, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.

Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi*. Stockholm: Liber AB.

Larsson, S. (1986). *Kvalitativ analys - exemplet fenomenografi*. Hämtad från: Academia.edu

Lu, L., Chang, Y-Y., & Lai, S. Y-L. (2011). What differentiates success from strain: the moderating effects of self-efficacy. *International Journal of Stress Management*, Vol. 18, No. 4, 396–412. DOI: 10.1037/a0025122

Marton, F. & Booth, S. (2000). *Om lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Scholz, U., Dona, B-G., Sud, S. & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct?. *European Journal of Psychological Assessment*, Vol. 18, Issue 3, pp. 242–251. DOI: 10.1027//1015-5759.18.3.242

Schmidt, A. M. & DeShon R. P. (2010). The moderating effects of performance ambiguity on the relationship between self-efficacy and performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 95, No. 5, 572–581. DOI: 10.1037/a0018289

Vetenskapsrådets Forskningsetiska riktlinjer. Hämtad från: [www.vr.se](http://www.vr.se)

Åsberg, R. (2001). Det finns inga kvalitativa metoder – och inga kvantitativa heller för den delen. Det kvalitativa-kvantitativa argumentets missvisande retorik. *Pedagogisk Forskning i Sverige*, 6, 270-292.

Ödman, P-J. (2007). *Tolkning, förståelse, vetande*. Norstedts akademiska förlag.

## Bilaga

### *Intervjuguide*

Fråga 19-24 från Scholz et.al, (2002).

1. Kön?
2. Ålder?
3. Vad jobbar du som?
4. Hur länge har du jobbat på ditt nuvarande jobb?
5. Vad uppfattar du som din kompetens?/ Vad innebär självförmåga för dig?
6. Låter du din kompetens styra ditt val av arbetsuppgifter? - *Vad får dig att välja och inte välja dem?*
7. Stöttar din chef dig i dina arbetsuppgifter så du blir positivt inställd till att du kommer att klara av dem?
8. Stöttar dina kollegor dig i ditt arbete så du känner dig mer positiv till att klara av arbetsuppgifter? - *Eller, väljer/måste du att klara dig själv?*
9. Är det lätt för dig att hålla fast vid dina mål och att nå dem?
10. Är du en stark person och inte låter andra påverka hur du känner om din kompetens?
11. Förklara din tankegång innan du utför en "lätt" arbetsuppgift.
12. Förklara din tankegång innan du utför en "svår" arbetsuppgift.
13. Hur påverkas dina tankar om din kapacitet/självförmåga när du lyckas utföra en uppgift?
14. Hur påverkas dina tankar om din kapacitet/självförmåga när du misslyckats med en uppgift? -*Vad kan det ha berott på? För lite tid? Eller berodde det helt enkelt på din kompetensnivå?*
15. Vad uppfattar du påverkar dina tankar om din kapacitet/självförmåga positivt?
16. Vad uppfattar du påverkar dina tankar om din självförmåga negativt?
17. Tycker du om att utmana dig själv? Gillar du krävande arbetsuppgifter?
18. Hur ser du dig som person överlag? Har du lätt till positiva tankar/negativa tankar eller är du neutral?
19. Klarar du alltid av svåra problem om du försöker tillräckligt?
20. Hittar du sätt att få igenom det du vill, även om någon/något är emot dig?
21. Kan du lita på din förmåga för att hantera oförutsedda situationer?
22. När du möter svårigheter, förblir du lugn eftersom du kan förlita dig på att du kan hantera dem?
23. När du blir ställd inför ett problem, hittar du vanligtvis flera lösningar?
24. Om du är i knipa, kan du oftast hitta en lösning?