



JÖNKÖPING UNIVERSITY

*School of Education and
Communication*

Medarbetares arbetstillfredsställelse på ett byggföretag

En enkätstudie

KURS: Examensarbete i psykologi, 15 hp

PROGRAM: Personalprogrammet

FÖRFATTARE: Matilda Bergström, Hanna Fredriksson

EXAMINATOR: Roland S. Persson

TERMIN: VT 2018

Abstract

The aim of this study was to investigate employees' work satisfaction at a construction company and if the employees' working position, age and length of service were the basis for differences in work satisfaction. The participants in this study included all employees ($N = 116$) at a Swedish medium-sized construction company and the respondents were selected through a convenience sample. To collect data, the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, England & Lofqvist, 1967) was used and it consists of three subscales: intrinsic, extrinsic and general work satisfaction. The study's reliability was ensured by Cronbach's Alpha, which showed .83. Continuously, the result was obtained through a one-way ANOVA analysis for all variables. The results showed that the work position had a significant impact on intrinsic work satisfaction ($p = .004$) and general work satisfaction ($p = .036$), and that age had a significant impact on intrinsic work satisfaction ($p = .009$) and general work satisfaction ($p = .020$). The study concluded that length of service did not have a significant impact on work satisfaction ($p = .550$, n.s.). This suggests that work position and age are relevant factors in relation to employee's work satisfaction and since previous research has shown that work satisfaction contributes to countless benefits, these factors should not be neglected by organisations.

Keywords: Work satisfaction, Job satisfaction, Work position, Age, Length of service, Construction industry, Work and organizational psychology

Introduktion

I dagens samhälle tillbringar människor en stor del av sitt liv i arbete. Att människor trivs och mår väl på arbetet är därför viktigt ur både ett individ- och organisationsperspektiv. Av den orsaken är det inte förvånande att arbetstillfredsställelse är ett av de äldsta, mest inflytelserika och mest populära områdena i organisationspsykologin (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Ur ett organisatoriskt perspektiv är det av stor vikt att ha medarbetare med hög arbetstillfredsställelse, eftersom det är kopplat till arbetsprestation, lönsamhet och bibehållandet av personal. En hög upplevd arbetstillfredsställelse hos anställda kan leda till att arbetet och organisationen utvecklas och det kan även ses som ett tecken på en välfungerande verksamhet (Spector, 1997). När det kommer till individperspektivet är arbetstillfredsställelse betydelsefullt då det bidrar till fysiskt och psykiskt välmående, vilket är relevant i förhållande till människors hälsa och generella uppfattning av livet (Oshagbemi, 1999; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

Arbetstillfredsställelse har studerats under en lång tid och trots att det finns tusentals studier, kan de inte betraktas som generella för olika verksamheter då studierna mer eller mindre är beroende av kontexten där de utförts (Oshagbemi, 1999). Däremot kan tidigare studier bidra med indikationer på vad organisationer kan arbeta med. Eftersom studierna inte är fullt generaliserbara, stärks argumentet att studera arbetstillfredsställelse i en enskild organisatorisk kontext. Till följd av detta valdes arbetstillfredsställelse att studeras på ett byggföretag (fallföretaget). Byggbranschen, tillsammans med andra branscher, har en betydande påverkan på ett lands ekonomiska utveckling och står för en stor andel av arbetstillfällena på arbetsmarknaden. Byggbranschen är starkt beroende av mänskliga resurser och arbetsgivare måste därför tillgodose medarbetare med meningsfulla arbetsuppgifter, rättvis kompensation, god arbetsmiljö samt bemöta deras behov för att öka arbetstillfredsställelsen (Dhurup, Surujlal & Kabongo, 2016).

Teoretisk bakgrund

I följande avsnitt kommer arbetstillfredsställelse förklaras och för att få en djupare förståelse kommer närliggande teorier som är framstående i området presenteras. Det bör bemärkas att somliga referenser är äldre, men eftersom teorierna fortfarande är framstående i forskningsområdet och innehållet ligger i linje med aktuell forskning, ansågs de vara av relevans.

Arbetstillfredsställelse

Begreppet arbetstillfredsställelse kan beskrivas på olika sätt; till vardags beskrivs arbetstillfredsställelse som en uppfattning av hur individer trivs på sitt arbete. Ur ett teoretiskt perspektiv är arbetstillfredsställelse ett positivt emotionellt stadiet som uppstår av den uppskattning och tillfredsställelse som individer känner för delar av, eller hela sitt arbete (Locke, 1969; Weiss, 2002). När medarbetares förväntningar infrias i arbetet upplever de arbetstillfredsställelse och ju mer arbetet kan bemöta medarbetares behov – desto högre blir deras arbetstillfredsställelse (Westover & Taylor, 2010). Det är därför väsentligt att arbetsgivare har kännedom om medarbetares behov och arbetstillfredsställelse, eftersom de på så sätt kan förhindra att medarbetare söker sig till andra arbetsmöjligheter (Pratiwi & Welly, 2014). Om en individ istället upplever frustration och missnöje över sin arbetssituation, benämns det som arbetsotillfredsställelse. Arbetstillfredsställelse och arbetsotillfredsställelse är således funktioner av det upplevda förhållandet mellan vad individer vill få ut av sitt arbete och uppfattningen om vad arbetet erbjuder och medför (Locke, 1969).

Theory of Work Adjustment

Arbetstillfredsställelse är ett brett forskningsområde som innefattar många teorier. En välkänd teori i forskningen är Theory of Work Adjustment (TWA) som är en arbetsanpassningsteori och utvecklades av Dawis, England och Lofqvist (1964). Syftet med teorin är att identifiera olikheter individer emellan för att kunna anpassa arbetet efter varje

enskild individ. TWA är av relevans då den fokuserar på individuella skillnader i arbetet, skillnader som exempelvis kan ligga i personlighet, kultur eller arbetsvillkor. Dessa skillnader är viktiga att uppmärksamma då arbetstillfredsställelse uppfattas olika individer emellan. På grund av att individer har skilda behov värderar de arbetsfaktorer olika, liknande arbetsuppgifter och arbetsmiljö garanterar inte att medarbetare upplever arbetstillfredsställelse likaledes. TWA framhåller att medarbetares arbetstillfredsställelse skapas av interaktionen mellan medarbetare och arbetsplats, samt dess omgivande faktorer (Weiss et al., 1967). Detta innebär att individers arbetstillfredsställelse sannolikt är högre om deras behov och förmågor överensstämmer med vad arbetsplatsen efterfrågar och tillhandahåller. Det kan till exempel vara att organisationer tillgodoser och bemöter medarbetares behov av trygghet, självständighet, kreativitet eller karriärmöjligheter. I linje med detta visade en studie av Westover och Taylor (2010) att det fanns ett signifikant samband mellan arbetstillfredsställelse och medarbetares behov. Till följd av detta bör organisationer ta hänsyn till individuella skillnader för att kunna planera och effektivisera sin verksamhet. För att underlätta identifieringen av dessa olikheter individer emellan delades arbetstillfredsställelse in i en inre, yttre och generell dimension (Weiss, et al., 1967).

Inre, yttre och generell arbetstillfredsställelse. Den inre dimensionen berör arbetsrelaterade faktorer som prestation, autonomi, utmaningar och arbetsuppgifter. Vidare har autonomi och intresset för arbetet visat sig vara de faktorer som har störst effekt på arbetstillfredsställelse (Westover & Taylor, 2010). Till skillnad från den inre dimensionen berör den yttre dimensionen de delar av arbetet som inte har någon förbindelse med arbetsuppgifterna, som till exempel lön och arbetsvillkor (Wernimont, 1966). Variabler i den yttre dimensionen har likaså påvisat ett positivt samband med arbetstillfredsställelse (Westover & Taylor, 2010). Tillsammans skapar den inre och yttre dimensionen en generell dimension. Utöver att den generella dimensionen ingår i de inre och yttre dimensionerna, avser den också medarbetares

upplevelse av chefens kompetens samt hur chefen behandlar sina anställda. Av de olika dimensionerna är den inre dimensionen av störst vikt, då det är den starkaste indikatorn för arbetstillfredsställelse (Huang & Van De Vliert, 2003; Rollero, Fedi & De Piccoli, 2016; Saari & Judge, 2004). Däremot betonar Saari och Judge (2004), trots att den inre dimensionen är av störst vikt påverkas den av den yttre dimensionen.

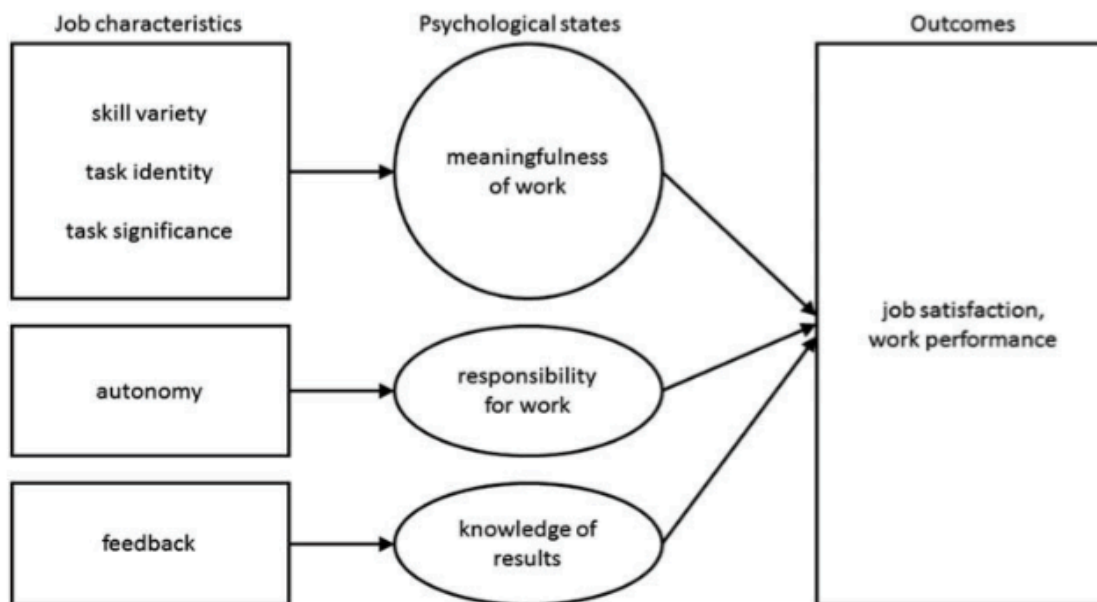
Job characteristics model

En annan välkänd teori i forskningen av arbetstillfredsställelse är Job Characteristics Model (JCM) som är en jobbkaraktärmodell och skapades av Hackman och Oldham (1976). JCM syftar till att mäta hur olika arbeteegenskaper kan påverka medarbetares arbetstillfredsställelse. Teorin består av fem arbetskaraktäristiska dimensioner som frambringar arbetstillfredsställelse via tre psykologiska stadier, vilket illustreras nedan i figur 1. En förklaring till varför dimensionerna kan frambringa arbetstillfredsställelse genom de psykologiska stadierna kan vara att individers självförtroende och upplevelse av självförverkligande ökar av att arbeteegenskaper ger goda förutsättningar för ökad arbetstillfredsställelse (Blanz, 2017).

Arbetskaraktäristiska dimensioner. De fem arbetskaraktäristiska dimensionerna: uppgiftsvariation, uppgiftsidentitet, meningsfullhet, autonomi och feedback. Dessa hänför sig till både inre och yttre faktorer i arbetet (Saari & Judge, 2004). Uppgiftsvariation syftar till huruvida medarbetare utmanas och får möjlighet att använda sina färdigheter, förmågor och kunskaper i arbetet. Uppgiftsidentitet avser till vilken grad medarbetare får vara delaktiga och involverade i organisationen. Meningsfullhet syftar till huruvida medarbetares arbete påverkar andra människor både i och utanför organisationen. Autonomi avser hur medarbetare upplever ett eget ansvar över sin arbetssituation. Den sista dimensionen feedback, hänför sig till den grad av återkoppling medarbetare får i sitt arbete. Dessa fem dimensioner ställer krav på arbetets utformning och

påverkar den upplevda graden av arbetstillfredsställelse hos medarbetare (Blanz, 2017; Hackman & Oldham, 1976; Syukrina et al., 2014).

Förutsättningar för arbetstillfredsställelse. För att uppnå arbetstillfredsställelse är förutsättningen att de tre psykologiska stadier uppfylls. De tre psykologiska stadierna är: upplevd meningsfullhet i arbetet, upplevt personligt ansvar för arbetsresultat och kunskap om arbetsresultat och egen insats. Dessa måste vara uppfyllda för att positiva utfall ska uppstå och bibehållas (Hackman & Oldham, 1976). Upplevd meningsfullhet i arbetet syftar till vilken grad medarbetare upplever arbetet som meningsfullt för dem själva samt för andra människor. Upplevt personligt ansvar för arbetsresultat handlar om hur medarbetare upplever eget ansvar för sin arbetstillfredsställelse. Kunskap om arbetsresultat och egen insats hänför sig till vilken grad medarbetare är medvetna om sin egen prestation och vad de bidragit med till arbetet. Dessa psykologiska stadier har påvisat positiva korrelationer med arbetstillfredsställelse (Blanz, 2017; Hackman & Oldham, 1976), vilket också stöds av en metaanalys gjord på 200 studier (Fried & Ferris, 1987). De psykologiska stadierna har en starkare korrelation med arbetstillfredsställelse än vad de arbetskaraktäristiska dimensionerna har. Detta beror på att korrelationen mellan dimensionerna och arbetstillfredsställelse går med nödvändighet via de psykologiska stadierna (Blanz, 2017; Hackman & Oldham, 1976).



Figur 1. The Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1976).

Tidigare forskning

I följande avsnitt presenteras tidigare forskning vad gäller arbetsposition, ålder och anställningstid i relation till arbetstillfredsställelse. Variabeln arbetsposition valdes eftersom att fallföretaget har flera led av medarbetare som chefer, mellanchefer, gruppledare och arbetsledare. Detta innebär att många av medarbetarna har en arbetsledande position. Av den orsaken blev det relevant att studera om arbetstillfredsställelse skiljer sig mellan ledande och icke ledande arbetspositioner. Åldersvariabeln valdes eftersom att äldre medarbetare i regel har mer erfarenhet och mer djupgående kompetens än yngre medarbetare. Detta gjorde det intressant att se om det fanns skillnader i äldre och yngre medarbetares arbetstillfredsställelse. Slutligen valdes variabeln anställningstid. Fallföretaget har endast varit operativa under tio års tid, vilket gjorde det intressant att undersöka om det förelåg skillnader i arbetstillfredsställelsen trots den korta verksamhetstiden.

Arbetsposition i relation till arbetstillfredsställelse

Organisationer är i stor utsträckning hierarkiskt uppbyggda och består av medarbetare på olika positioner som har olika grader av inflytande, delaktighet och beslutsfattande i den dagliga verksamheten. Vidare har faktorer som autonomi, beslutsfattande och ansvar visat ett positivt samband med medarbetares välmående och tillfredsställelse i arbetet (Rollero et al., 2016; Salinas-Jiménez, Artés & Salinas-Jiménez, 2013). Arbetstillfredsställelse i förhållande till arbetsposition har studerats åtskilliga gånger och resultaten har påvisat både positiva och negativa samband. Däremot har ledande arbetspositioner i flertalet studier visat positiva samband med arbetstillfredsställelse (Fedi, Pucci, Tartaglia & Rollero, 2016; Oshagbemi, 1999; Rollero et al., 2016; Trzcinski & Holst, 2012). Utöver den upplevda arbetstillfredsställelsen har medarbetare med ledande positioner visat sig i mindre utsträckning vara villiga att lämna organisationen (Lu, Lu, Gursoy & Neale, 2016). Detta påstår forskarna kan bero på att medarbetare med en ledande position upplever arbetsförhållanden som påverkar den inre tillfredsställelsen i större utsträckning än den yttre. I motsats till detta visade en studie av Lu et al. (2016) inget positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och en ledande arbetsposition. Det ska även tilläggas att studien visade att medarbetare utan en ledande arbetsposition upplevde sin arbetssituation som behagligare och mer tilltalande än vad medarbetare med en ledande position gjorde.

Ålder i relation till arbetstillfredsställelse

En longitudinell studie om skillnader i arbetstillfredsställelse genomförd mellan åren 1989–2005, visade att ålder var en återkommande variabel som var avgörande för arbetstillfredsställelse i samtliga studier (Westover & Taylor, 2010). Fortsättningsvis har tidigare forskning visat att äldre medarbetare har högre arbetstillfredsställelse och trivs bättre på arbetsplatsen (Chileshe & Haupt, 2010; Eskildsen, Kristensen & Westlund, 2004; Ng & Feldman, 2010; White & Spector, 1987; Zacher & Schmitt, 2016). En förklaring till att äldre medarbetare

har högre arbetstillfredsställelse än yngre medarbetare kan vara att förväntningar och ambitioner har blivit mer realistiska med åren. Samtidigt har de längre erfarenhet, bättre arbetsvillkor, högre lön och mer kontroll över sin arbetssituation (White & Spector, 1987). I linje med ovanstående studier visade en annan studie av Zacher, Jimmieson och Bordia (2014) att medarbetare över 45 års ålder hade högre arbetstillfredsställelse, men skillnaden var att även medarbetare under 28 års ålder rapporterade lika hög arbetstillfredsställelse. Detta betyder att medarbetare mellan 28 till 45 år rapporterade lägst arbetstillfredsställelse. Däremot har andra studier inte funnit några samband mellan arbetstillfredsställelse och ålder (Boumans, De Jong, Ad & Janssens, 2011; Hosseini, Chileshe, & Zillante, 2014; Lu et al., 2016; Peng, Ngo, Shi & Wong 2009; Stoilkovska, Pancovska & Mijoski, 2015). Zacher och Schmitt (2016) lyfter att trots att åldersvariabeln är viktig att ta i beaktning bör man även ta hänsyn till andra variabler som kan tänkas ha en inverkan på arbetstillfredsställelse.

Anställningstid i relation till arbetstillfredsställelse

Anställningstid i relation till arbetstillfredsställelse har studerats av bland annat Peng et al. (2009). Studien visade inget samband mellan medarbetares anställningstid i organisationen och deras arbetstillfredsställelse. Dock har andra studiers resultat visat på samband mellan arbetstillfredsställelse och anställningstid, däremot lyfter forskarna att andra faktorer utöver anställningstid kan påverka individers upplevda arbetstillfredsställelse (Crossman & Abou-Zaki, 2003; Oshagbemi, 2000). Det kan vara faktorer som kollegor, lön och ledning. Medarbetare som arbetat längre har oftast en bättre relation med kollegor, en högre lön och en djupare förståelse och tillit för organisationens sätt att leda. En annan studie visade att medarbetare som varit anställda i mer än femton år, tillsammans med de som varit anställda i två till sex år, rapporterade högst arbetstillfredsställelse. Vidare rapporterade medarbetare som varit anställda i mindre än två

år, tillsammans med de som varit anställda i sex till femton år, lägst arbetstillfredsställelse (Kavanaugh, Duffy & Lillys, 2006).

Syfte och hypoteser

Syftet med denna studie var att undersöka medarbetares arbetstillfredsställelse på ett byggföretag och om medarbetarnas arbetsposition, ålder och anställningstid låg till grund för skillnader i arbetstillfredsställelse. Med utgångspunkt i tidigare forskning, teorier samt studiens syfte har följande hypoteser formulerats:

H1. Medarbetare med en ledande arbetsposition har högre arbetstillfredsställelse än medarbetare utan en ledande arbetsposition.

H2. Medarbetare som är 36 år och äldre har högre arbetstillfredsställelse än medarbetare som är 35 år och yngre.

H3. Medarbetare som har varit anställda i 8-10 år har högre arbetstillfredsställelse än medarbetare som har varit anställda i 0-7 år.

Metod

Design

Denna studie har använt sig av en kvantitativ forskningsmetodik där en webbaserad enkätundersökning genomfördes. Enligt Bryman (2011) kan kvantitativ forskning ses som en forskningsstrategi som betonar kvantifiering när det gäller insamling och analys av data. Den viktigaste fördelen med kvantifiering är att den bidrar med en konsekvent norm eller riktlinje åt forskaren. En tvärsnittsdesign användes i denna studie och avsikten med denna design var att studera den valda urvalsgruppen vid en specifik tidpunkt. Detta gjordes för att få fram kvantifierbar data med kopplingar till olika variabler i det valda sammanhanget (se tabell 1).

Denna typ av design gör att forskare kan upptäcka samband mellan olika variabler, samt utesluter den möjligheten för forskare att manipulera inkommande information. Valet att använda en webbaserad enkät motiverades av att det underlättade att nå ut till samtliga respondenter och av att det var ett kostnads- och tidseffektivt tillvägagångssätt. Dessutom poängterar Bryman (2011) att en webbaserad enkät kan bidra till snabbare respons och att fler deltagare svarar. Vidare användes ett deduktivt förhållningssätt, vilket innebär att studien utgick från befintliga teorier och tidigare forskning som redovisats ovan. I den deduktiva metoden kan hypoteser ställas för att styrka eller motbevisa teorier eller tidigare forskning (Bryman, 2011).

Urval

Studiens respondenter valdes ut med hjälp av ett icke-sannolikhetsurval, i form av ett bekvämlighetsurval. Ett bekvämlighetsurval består av deltagare som finns tillgängliga för forskaren och används i större utsträckning när det kommer till organisationsstudier. På grund av kostnads- och tidsmässiga begränsningar kan ett bekvämlighetsurval vara att föredra då det inte innefattar lika krävande förberedelser som vid ett sannolikhetsurval, vidare kan ett bekvämlighetsurval bidra till en ökad svarsfrekvens (Bryman, 2011). Totalt skickades 116 enkäter ut på ett svenskt medelstort byggföretag varav 77 enkäter besvarades. Efter detta utfördes en bortfallsanalys och de deltagare som inte besvarat hela enkäten togs bort, vilket reducerade antalet till 68 enkäter. Av de 68 respondenterna var 7 kvinnor och 61 män, med en åldersspridning mellan 19-67 år ($M = 38.57$; $SD = 12.58$). Av deltagarna var 18 snickare, 11 målare, 9 golvläggare, 7 elektriker och resterande 23 medarbetare placerades i en kategori som benämndes som övrig. I tabell 1 redovisas information om deltagarnas ålder, anställningstid och arbetsledande position.

Tabell 1

Deltagarnas arbetsposition, ålder och anställningstid i antal och procentsats (N=68).

		N	%
Arbetsposition	Ledande	30	44
	Icke-ledande	38	56
Ålder	35 år och yngre	32	47
	36 år och äldre	36	53
Anställningstid	0-2 år	20	29
	3-7 år	23	34
	8-10 år	25	37

Instrument

Med hjälp av en webbaserad enkät samlades data in från deltagarna. De första fem frågorna behandlade demografiska variabler som kön, ålder, yrkestitel, anställningstid och om respondenten hade en arbetsledande position. Dessa följdes av tjugo items från en standardiserad enkät som mäter deltagarnas arbetstillfredsställelse (se bilaga 1).

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) är utformad av Weiss et al. (1967) för att mäta arbetstillfredsställelse, och innehåller items som: "friheten att få ta eget ansvar och fatta beslut". Vidare består enkäten av tre delskalor: inre, yttre och generell arbetstillfredsställelse. Alla tjugo items mäter generell arbetstillfredsställelse, dock mäter tolv items inre arbetstillfredsställelse, sex items mäter yttre arbetstillfredsställelse och två items mäter endast generell arbetstillfredsställelse. Respondenterna besvarade enkäten med en femgradig likertskala från 1 ('mycket missnöjd') till 5 ('mycket tillfredsställd'), där högre poäng indikerar på en högre

arbetstillfredsställelse hos deltagaren. MSQ har visat hög intern reliabilitet på alla tre delskalor för arbetstillfredsställelse. Originalskalans Cronbach Alpha reliabilitetskoefficient (α) sträckte sig från .84 till .91 på inre, från .77 till .82 på yttre och från .87 till .92 på generell arbetstillfredsställelse. MSQ anses dessutom ha hög konstruktvaliditet samt konvergent validitet (Weiss et al., 1967). Studien använde sig av den korta versionen av MSQ som har översatts till svenska av Nystedt (1992). I denna studie visade Cronbach Alpha reliabilitet .75 på inre, .60 på yttre och .83 på generell arbetstillfredsställelse. Vidare visade studien en split-half reliabilitet på .84, vilket tyder på att de två halvorna av items är starkt korrelerade. Bryman och Cramer (2011) poängterar att ett split-half test bör vara runt .80 eller högre för att betraktas som reliabelt.

Administrering

Inför studien kontaktades HR-chefen på fallföretaget för att redogöra för studiens syfte, samt för hur den skulle genomföras och vilket tillvägagångssätt som skulle användas. Detta godkändes av HR-chefen, som även tillhandahöll med mailadresser till samtliga anställda inför utskicket av enkäten. Enkäten utformades i mjukvaruprogrammet esMaker (Entergate, 2018) version 3.0. Med hjälp av programmet administrerades utskicket av enkäten samt hanteringen av datainsamlingen. Enkäterna distribuerades av forskarna med ett e-postutskick där tio dagar ansågs som ett tillräckligt tidsspänn för att samla in data från de tidsresurser som fanns att tillgå. Tillsammans med enkäten skickades en instruktion ut där syftet med studien förklarades och att det beräknades ta fem minuter att besvara enkäten. Inför studien gjordes ett internt e-postutskick till företagets anställda för att uppmärksamma dem på kommande enkät. Efter att enkäten distribuerats skickades två påminnelser ut för att öka svarsfrekvensen. Det första utskicket gav 40 svar och efter båda påminnelserna ökade svarsfrekvensen och resulterade slutligen i 68 svar. Detta innebar att påminnelserna gav en ökning med 41 % och den sammanlagda svarsfrekvensen

resulterade i 60 %. En svarsfrekvens mellan 60–70 % är en acceptabel nivå menar Bryman (2011).

Forskningskvalitet

För att forskning ska bli vetenskapligt accepterat bör forskare sträva efter att upprätthålla god reliabilitet och validitet (Bryman & Duncan, 2011). Kvaliteten i data kan vara en svaghet för den kvantitativa metoden och för att inte kvaliteten ska ifrågasättas är det av stor vikt att utforma items på ett sätt som speglar studiens hypoteser. En studie har god reliabilitet när den anses pålitlig och följdriktig (Bryman, 2011). För att försäkra denna studies reliabilitet nyttjades en standardiserad enkät och den interna reliabiliteten säkerställdes med hjälp av resultaten från både split-half och Cronbach Alpha reliabilitet. När en studie har hög validitet har studien i fråga undersökt det som den säger sig ha haft i avsikt att undersöka. Enkätens items var av sluten karaktär, vilket var att föredra då de minskar missförstånd, är lätta att svara på samt ökar jämförbarheten. Vidare undviks dessutom subjektiva bedömningar vid analysen, vilket stärker validiteten (Bryman, 2011). Ytterligare en åtgärd som var validitetsstärkande var utförandet av en pilotstudie.

Pilotstudie. En pilotstudie utfördes för att garantera att enkätens samtliga items uppfyllde önskad funktion och för att säkerställa att enkäten fungerade som tänkt. En pilotstudie förbättrar validiteten och bör utföras innan den slutliga enkätundersökningen påbörjas (Bryman, 2011). Vidare ska en pilotstudie helst genomföras i en mindre grupp som är jämförbar med den grupp som ingår i den slutliga enkätundersökningen. Enkäten skickades ut till åtta medarbetare i samma bransch som genomförde pilottestet. Efter återkoppling från testdeltagarna korrigerades stavfel samt omformulerades och kompletterades vissa frågor då de upplevdes som svåra att förstå.

Etiska hänsynstaganden

Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet är etiska principer som gäller i svensk forskning (Bryman, 2011). För att säkerställa att respondenterna tog del av de etiska principerna sammanställdes dessa på ett informationsblad som skickades ut i samband med enkäten. För att uppfylla informationskravet fick respondenterna information om att deras deltagande i studien var frivilligt, studiens syfte, och studiens tillvägagångssätt. Samtyckeskravet tillgodosågs då respondenterna hade valet att gå vidare till enkäten via en direktlänk i e-postutskicket, alternativt att välja att inte gå vidare och därmed inte delta. Vidare hade respondenterna dessutom möjligheten att avbryta testet när som helst. I linje med konfidentialitetskravet var samtliga deltagare anonyma i undersökningen och svaren kunde inte spåras till någon specifik individ. Med respekt för nyttjandekravet har all inkommande information i undersökningen endast använts för det givna forskningsändamålet.

Analys

För att analysera insamlad data överfördes enkätens resultat från esMaker (Entergate, 2018) version 3.0 till statistikprogrammet Statistical Package of Social Science (SPSS) version 25. För att undersöka effekterna av arbetsposition, ålder och anställningstid på medarbetarnas arbetstillfredsställelse genomfördes separata envägs ANOVA analyser. ANOVA används för att ta reda på om det finns signifikanta skillnader mellan medelvärden i två eller flera grupper (Borg & Westerlund, 2012). För att genomföra vidare uträkningar kontrollerades de nödvändiga antagandena som normalfördelning och homogenitet hos varianserna, vilka var uppfyllda i denna studie.

Resultat

Nedan presenteras resultaten från analyserna för varje testad hypotes. Samtliga hypoteser har testats mot inre, yttre och generell arbetstillfredsställelse. Det kommer att redovisas huruvida arbetsposition, ålder och anställningstid har en påverkan på arbetstillfredsställelsen hos medarbetare.

Arbetsposition och arbetstillfredsställelse

En envägs ANOVA analys visade att arbetsposition hade en signifikant påverkan på inre arbetstillfredsställelse ($F(1,66) = 8.919, p = .004; \eta^2 = 0.12$) och på generell arbetstillfredsställelse ($F(1,66) = 4.603, p = .036; \eta^2 = 0.07$). Det betyder att medarbetare med en ledande position ($M = 4.19, SD = .36$) hade högre arbetstillfredsställelse än medarbetare utan en ledande position ($M = 3.94, SD = .35$). Analysresultatet visade inte en statistisk signifikant skillnad gällande yttre arbetstillfredsställelse ($p = .504, n.s.$) (se tabell 2).

Tabell 2

Beskrivande statistik av deltagarnas poäng i arbetstillfredsställelse i förhållande till arbetsposition.

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Inre arbetstillfredsställelse	Ledande position	4.19	.36	30	8.919	.004*	0.12
	Icke-ledande position	3.94	.35	38			
Yttre arbetstillfredsställelse	Ledande position	3.86	.45	30	.451	.504	0.07
	Icke-ledande position	3.79	.38	38			
Generell arbetstillfredsställelse	Ledande position	4.10	.36	30	4.603	.036*	0.07
	Icke-ledande position	3.92	.32	38			

* $p < .05$

Ålder och arbetstillfredsställelse

En envägs ANOVA analys visade att ålder hade en signifikant påverkan på inre arbetstillfredsställelse ($F(1.66) = 7.153, p = .009; \eta^2 = 0.10$) och på generell arbetstillfredsställelse ($F(1.66) = 5.643, p = .020; \eta^2 = 0.08$). Det betyder att äldre medarbetare ($M = 4.16, SD = .34$) hade en högre arbetstillfredsställelse än yngre medarbetare ($M = 3.93, SD = .38$). Analysresultatet

visade inte en statistisk signifikant åldersrelaterad skillnad gällande yttre arbetstillfredsställelse ($p = .195$, n.s.) (se tabell 3).

Tabell 3

Beskrivande statistik av deltagarnas poäng i arbetstillfredsställelse i förhållande till ålder.

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
Inre arbetstillfredsställelse	35 år och yngre	3.93	.38	32	7.153	.009*	0.10
	36 år och äldre	4.16	.34	36			
Yttre arbetstillfredsställelse	35 år och yngre	3.76	.41	32	1.712	.195	0.03
	36 år och äldre	3.88	.40	36			
Generell arbetstillfredsställelse	35 år och yngre	3.90	.35	32	5.643	.020*	0.08
	36 år och äldre	4.09	.32	36			

* $p < .05$

Anställningstid och arbetstillfredsställelse

En envägs ANOVA analys visade att anställningstid inte hade en statistisk signifikant påverkan på arbetstillfredsställelse ($p = .550$, n.s.). Det betyder att medarbetarnas anställningstid inte hade en statistisk signifikant påverkan på deras arbetstillfredsställelse.

Diskussion

Föreliggande studie ämnade att studera medarbetares arbetstillfredsställelse på ett byggföretag och om medarbetarnas arbetsposition, ålder och anställningstid låg till grund för skillnader i arbetstillfredsställelse. Nedan diskuteras studiens resultat med utgångspunkt i redovisad teoretisk bakgrund samt tidigare forskning. Avsnittet disponeras från studiens tre hypoteser.

Som förväntat (Hypotes 1) hade medarbetare med en ledande arbetsposition högre arbetstillfredsställelse än medarbetare utan en ledande position. Studiens resultat ligger i linje med tidigare forskning (Fedi et al., 2016; Oshagbemi, 1999; Rollero et al., 2016; Trzcinski & Holst, 2012), som visat att en ledande arbetsposition frambringar högre arbetstillfredsställelse. De signifikanta skillnader som identifierades i resultatet förekom i den inre dimensionen, vilket bekräftar tidigare forskning som hävdar att den dimensionen är den starkaste indikatorn för arbetstillfredsställelse (Huang & Van De Vliert, 2003; Rollero et al., 2016; Saari & Judge, 2004). Litteratur har överlag visat att autonomi, beslutsfattande och ansvar är faktorer som påverkar medarbetares arbetstillfredsställelse positivt (Rollero et al., 2016; Salinas-Jiménez et al., 2013; Westover & Taylor, 2010). Dessa faktorer ingår i den inre dimensionen av arbetstillfredsställelse och kan tolkas från JCM (Hackman & Oldham, 1976). Faktorerna kan kopplas till de arbetskaraktäristiska dimensionerna i modellen, och eftersom medarbetarna med en arbetsledande position upplevde dessa faktorer i större utsträckning resulterade detta i att de upplevde en högre arbetstillfredsställelse. Vidare hittades inga skillnader i arbetstillfredsställelse mellan arbetspositioner i den yttre dimensionen, vilket överensstämmer med Lu et al. (2016) studie som visade att medarbetare med en ledande position påverkas till större grad av den inre arbetstillfredsställelsen än den yttre. Den yttre dimensionen visade på goda medelvärden i denna studie och det förekom inga skillnader oavsett om medarbetarna hade en ledande position eller

inte. Detta talar för att samtliga medarbetare på fallföretaget är tillfredsställda med de yttre faktorerna. Ett antagande kan vara att medarbetares behov av yttre faktorer, som exempelvis lön och arbetsvillkor, tillgodoses av fallföretaget oavsett arbetsposition. Arbetsvillkor och löner skiljer sig troligtvis positioner emellan, men med utgångspunkt från TWA (Dawis et al., 1964) är skillnader inte avgörande för arbetstillfredsställelse utan huruvida organisationen tillgodoser medarbetares individuella behov.

Som förväntat (hypotes 2) hade äldre medarbetare högre arbetstillfredsställelse än yngre medarbetare, vilket ligger i linje med tidigare forskning (Chileshe & Haupt, 2010; Eskildsen et al., 2004; Ng & Feldman, 2010; White & Spector, 1987; Zacher & Schmitt, 2016). Hypotesen bevisades då studien visade att medarbetares ålder hade en signifikant påverkan på deras arbetstillfredsställelse i den inre dimensionen. Med utgångspunkt i tidigare forskning kan äldre medarbetare uppleva högre arbetstillfredsställelse än yngre medarbetare på grund av att deras förväntningar och ambitioner realiserats med åren. Dessutom har de längre erfarenhet, mer kunskap, bättre arbetsvillkor, högre lön och mer kontroll över sin arbetsituation (White & Spector, 1987). Att äldre medarbetare har högre arbetstillfredsställelse går att förklara med utgångspunkt från JCM då somliga av de ovannämnda faktorerna går att koppla till de arbetskaraktäristiska dimensionerna. Vidare leder detta till att de psykologiska stadierna i JCM uppfylls eftersom medarbetarna blir mer självsäkra i sin roll, upplever en större grad av självförverkligande och blir mer bekväma med att ta ansvar. Till följd av detta upplevde äldre medarbetare den inre arbetstillfredsställelsen i större utsträckning, vilket resulterade i att de hade högre arbetstillfredsställelse än de yngre medarbetarna. Den yttre dimensionen visade inga åldersrelaterade skillnader i denna undersökning. Detta talar för att medarbetare är tillfredsställda med de yttre faktorerna i sitt arbete oavsett ålder.

I motsats till vad som förväntades (hypotes 3), hade inte medarbetare med längre anställningstid högre arbetstillfredsställelse på fallföretaget. Tidigare forskning har visat att medarbetare med längre anställningstid har en högre grad av arbetstillfredsställelse och förklarat att det kan bero på att medarbetare som arbetat längre oftast har en bättre relation med kollegor, en högre lön och en djupare förståelse och tillit för organisationens sätt att leda (Crossman & Abou-Zaki, 2003; Oshagbemi, 2000). Hypotesen grundades i dessa studier som är utförda i organisationer som har varit operativa i mer än tio år. Fallföretaget har i sin tur endast funnits i tio år och klyftorna mellan medarbetare är därför mindre. Detta skulle kunna vara en förklaring till varför medarbetarna inte upplever en skillnad i arbetstillfredsställelse. Å andra sidan kan tio år ses som en lång tid, vilket talar för att medarbetarna är tillfredsställda med kollegorna, lönen och organisationens sätt att leda, oavsett anställningstid. Detta går i linje med Peng et al. (2009) studie som inte fann några samband mellan arbetstillfredsställelse och anställningstid.

Spector (1997) menar att arbetstillfredsställelse bidrar med flera fördelar för organisationer som ökad arbetsprestation, lönsamhet samt att färre medarbetare väljer att säga upp sig. Dessa antaganden går att applicera på fallföretaget eftersom medarbetarna upplever arbetstillfredsställelse. Vidare talar detta för att det finns en god balans i det sociala utbytet mellan arbetsgivare och medarbetare med utgångspunkt från TWA.

Studiens begränsningar och framtida forskning

En förhoppning med studien var att kunna bidra med ökad förståelse och kunskap om hur de olika variablerna skulle kunna påverka arbetstillfredsställelse i byggbranschen. Studien visade att arbetsposition och ålder är relevanta variabler. Av den orsaken bör dessa tas i beaktning i branschen eftersom det kan vara variabler som kan påverka medarbetares arbetstillfredsställelse och därmed organisationens framgång.

En begränsning med denna studie är att resultatet enbart går att generalisera på den gruppen som valts eftersom urvalsmetoden bestod av ett bekvämlighetsurval. Ytterligare en begränsning skulle kunna vara användandet av en webbaserad enkät. Vid användandet av en webbaserad enkät uteslöts möjligheten för respondenterna att ställa frågor om enkäten, samt få hjälp med tolkning av frågor. Av den orsaken kanske respondenterna valde att inte svara alternativt svarade med utgångspunkt i sin egen tolkning. Vidare skulle en fritextruta varit att föredra, då det hade givit respondenterna en möjlighet till att utveckla och förklara sina svar samt för att kunna komplettera med sina egna tankar.

Studien visade att arbetsposition och ålder har en påverkan på medarbetares arbetstillfredsställelse, dock ger den inte en förklaring till varför dessa skillnader förekommer. Detta ger upphov till att komplettera med kvalitativa studier som fokuserar på orsaken till varför arbetsposition och ålder har en påverkan på arbetstillfredsställelse. Vidare skulle ett större stickprov i byggbranschen vara intressant att undersöka, för att kunna ge tydliga indikationer på vad organisationer i branschen bör arbeta med. Ett ytterligare förslag till framtida forskning är att undersöka om det finns skillnader i arbetstillfredsställelse mellan nyare och äldre företag.

Referenslista

- Blanz, M. (2017). Employees' Job Satisfaction: A Test of the Job Characteristics Model Among Social Work Practitioners. *Journal of Evidence-Informed Social Work*, 14(1), 35-50. doi: 10.1080/23761407.2017.1288187
- Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för Beteendevetare*. (3. uppl.). Stockholm: Liber
- Boumans, N. P. G., De Jong, Ad H. J., & Janssen, S. M. (2011). Age-differences in work motivation and job satisfaction. The influence of age on the relationships between work characteristics and workers' outcomes. *The International Journal of Aging & Human Development*, 73(4), 331-350. doi:10.2190/AG.73.4.d
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Bryman, A. & Cramer, D. (2011). *Quantitative Data Analysis with IBM SPSS 17, 18 & 19. A Guide for Social Scientists*. London: Routledge
- Chileshe, N., & Haupt, T. C. (2010). The effect of age on the job satisfaction of construction workers. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 8(1), 107-118. doi:10.1108/17260531011034682
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Job satisfaction and employee performance of Lebanese banking staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368-376. doi:10.1108/02683940310473118
- Dawis, R. V., England, G., & Lofquist, L. H. (1964). A theory of work adjustment. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 15.
- Dhurup, M., Surujlal, J., & Kabongo, D. M. (2016). Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country. *Procedia Economics and Finance*, 35, 485-492. doi:10.1016/S2212-5671(16)00060-5

- Entergate AB. (2018). *esMaker Version 3.0*, <https://entergate.se>
- Eskildsen, J. K., Kristensen, K., & Westlund, A. H. (2004). Work motivation and job satisfaction in the Nordic countries. *Employee Relations*, *26*(2), 122-136.
doi:10.1108/01425450410511043
- Fedi, A., Pucci, L., Tartaglia, S., & Rollero, C. (2016). Correlates of work-alienation and positive job attitudes in high- and low-status workers. *Career Development International*, *21*(7), 713-725.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, *40*(2), 287-322.
- Hackman, R. J., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*, 250-279.
- Hosseini, M. R., Chileshe, N., & Zillante, G. (2014). Investigating the Factors Associated with Job Satisfaction of Construction Workers in South Australia. *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, *14*(3), 1-17.
- Huang, X., & Van De Vliert, E. (2003). Where intrinsic job satisfaction fails to work: national moderators of intrinsic motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *24*, 159-179.
doi:10.1002/job.186
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, *63*, 341-367. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100511
- Kavanaugh, J., Duffy, J. A., & Lilly, J. (2006). The relationship between job satisfaction and demographic variables for healthcare professionals. *Management Research News*, *29*(6), 304-325. doi:10.1108/01409170610683842
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, *4*(4), 309-336.

- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions. A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737-761. doi:10.1108/IJCHM-07-2014-0360
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The relationship of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 667-718. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x
- Nystedt, L. (1992). The work environment of army officers: Results of study 1 on work environment, turnover, and health. Stockholm: Försvarets forskningsanstalt, FOA rapport nr C 50093-5.3.
- Oshagbemi, T. (1999). Academics and their managers: A comparative study in job satisfaction. *Personnel Review*, 28(1/2), 108-123.
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27(3), 213-226. doi: 10.1108/03068290010286546
- Peng, K. Z., Ngo, H-Y., Shi, J., & Wong, C-S. (2009). Gender differences in the work commitment of Chinese workers: An investigation of two alternative explanations. *Journal of World Business*, 44(3), 323-336. doi:10.1016/j.jwb.2008.08.003
- Pratiwi, F. P. & Welly, J. (2014). Measuring the level of job satisfaction using job descriptive index questionnaire. *Journal of Business and Management*, 3(5), 568-577.
- Rollero, C., Fedi, A., & De Piccoli, N. (2016). Gender or Occupational Status: What Counts More for Well-Being at Work? *Social Indicators Research*, 128(2), 467-480. doi: 10.1007/s11205-015-1039-x
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407. doi:10.1002/hrm.20032

- Salinas-Jiménez, M. D. M., Artés, J., & Salinas-Jiménes, J. (2013). How Do Educational Attainment and Occupational and Wage-Earner Statuses Affect Life Satisfaction? A Gender Perspective Study. *Journal of Happiness Studies*, 14367-388. doi:10.1007/s10902-012-9334-6
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks: Sage publications
- Stoilkovska, B. B., Pancovska, V.Z., & Mijoski, G. (2015). Relationship of safety climates perceptions and job satisfaction among employees in the construction industry: The moderating role of age. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 21(4), 440-447. doi:10.1080/10803548.2015.1096059
- Syukrina, A.M.A., Noor Azzah, S., Noor'ain Mohamed, Y., Sri Fatiany Abd, K., Dilla Syadia Ab, L., & Rudzi, M. (2014). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 129, 46-52. doi:10.1016/j.sbspro.2014.03.646
- Trzcinski, E., & Holst, E. (2012). Gender Differences in Subjective Well-Being In and Out of Management Positions. *Social Indicators Research*, 107, 449-463. doi: 10-1007/s11205-011-9857-y
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction. Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Weiss, J. D., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22.
- Wernimont, P. F. (1966). Intrinsic and extrinsic factors in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 50(1), 41-50.

- Westover, J. H., & Taylor, J. (2010). International differences in job satisfaction. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(8), 811-828.
doi:10.1108/17410401011089481
- White, A. T., & Spector, P. E. (1987). An investigation of age-related factors in the age-job-satisfaction relationship. *Psychology and Aging*, 2(3), 261-265.
- Zacher, H., Jimmieson, N. L., & Bordia, P. (2014). Time pressure and coworker support mediate the curvilinear relationship between age and occupational well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 462-475. doi:10.1037/a0036995
- Zacher, H., & Schmitt, A. (2016). Work Characteristics and Occupational Well-Being: The Role of Age. *Frontiers in Psychology*, 7(1411). doi:10.3389/fpsyg.2016.01411

Bilaga 1

Hej!

Vi är två studenter vid Jönköping University som skriver en kandidatuppsats om arbetstillfredsställelse. Detta vill vi göra genom att genomföra en enkätundersökning. Vi ber dig svara på enkäten då det skulle vara till stor hjälp för datainsamlingen till kandidatuppsatsen.

Denna enkät består av totalt 25 påståenden som besvaras genom att kryssa i det alternativ som stämmer bäst in på din uppfattning. Enkäten tar cirka 5 minuter att genomföra.

Medverkan är självklart frivillig men vi skulle bli glada och tacksamma om du ville delta! Alla respondenter svarar anonymt. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt och enkäten kommer att redovisas statistiskt så att det inte går att urskilja individens svar. När du svarar på enkäten samtycker du till deltagande i denna studie.

För att vi ska ha möjlighet att sammanställa svaren och använda dem till vår undersökning ber vi er att besvara detta frågeformulär senast **fredagen den 23 mars**.

Tack på förhand!

Hanna Fredriksson och Matilda Bergström

Vid frågor eller funderingar är ni varmt välkomna att kontakta:

frha@student.ju.se eller bema1593@student.ju.se

Introduktion

Enkäten består av 5 inledande frågor och därefter kommer 20 påståenden som du besvarar på en skala mellan 1 till 5, där 1 innebär att du är inte alls instämmer inte alls med påståendet och 5 innebär att du instämmer helt med påståendet.

Bakgrundsuppgifter

1. Kön:

- Man
 Kvinna

2. Ålder:

3. Ange din yrkestitel:

4. Har du en arbetsledande position?

En arbetsledande position innefattar beslutsfattande, ansvar och/eller delegering.

- Ja
 Nej

5. Hur länge har du varit anställd på detta företaget?

Avrunda till hela år.

Arbetstillfredsställelse

Du ska i detta avsnitt uppskatta hur tillfredsställd eller missnöjd du är med de följande 20 aspekter av ditt nuvarande arbete. Vänligen kryssa i det alternativ som stämmer bäst in på dig.

När du tänker på ditt nuvarande arbete, *hur tillfredsställd är du med...*

6. Att vara sysselsatt hela tiden:

Mycket missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket tillfredsställd

7. Möjligheten att få arbeta ensam:

Mycket missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket tillfredsställd

8. Att få arbeta med olika uppgifter från en tid till en annan:

Mycket missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket tillfredsställd

9. Den sociala positionen i samhället som följer med mitt jobb:

Mycket missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket tillfredsställd

10. Sättet min chef behandlar sina medarbetare på:

Mycket missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket tillfredsställd

11. Mina närmsta chefers kompetens/förmåga att fatta beslut:

Mycket missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket tillfredsställd

12. Att få arbeta med uppgifter som inte går emot mina värderingar:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

13. Anställningstryggheten:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

14. Möjligheten att göra ett arbete som andra har nytta och glädje av:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

15. Möjligheten att tala om för andra vad de ska göra:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

16. Att få arbeta med uppgifter där min förmåga och kompetens kommer till användning:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

17. Företagets policy och behandling av sina anställda:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

18. Min lön i förhållande till min arbetsinsats:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

19. Möjligheten till att avancera i arbetet:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

20. Friheten att få ta eget ansvar och fatta beslut:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

21. Att få prova egna idéer om hur arbetet ska utföras:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

22. Mina arbetsvillkor:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

23. Samarbetet mellan mina arbetskamrater:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

24. Den uppskattning, uppmuntran och belöning jag får för att göra ett bra arbete:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

25. Känslan av att mitt arbete ger resultat/har bestående värde:

Mycket
missnöjd

Missnöjd

Varken eller

Tillfredsställd

Mycket
tillfredsställd

Tack för din medverkan!