



JÖNKÖPING UNIVERSITY

*School of Education and
Communication*

Arbetsstillfredsställelse i industrin:

En fallstudie av yrkesgrupper med repetitiva arbetsuppgifter

KURS: *Examensarbete i psykologi, 15 hp*

PROGRAM: *Personalprogrammet*

FÖRFATTARE: *Josefine Nelander, Louise Arnholm*

EXAMINATOR: *Roland S. Persson*

TERMIN: *VT 2018*

Abstract

Denna replikationsstudie undersökte vilka motivations- och hygienfaktorer som predicerar arbetstillfredsställelse hos medarbetare med repetitiva arbetsuppgifter inom en svensk industriell verksamhet samt om de demografiska egenskaperna (ålder och anställningstid) påverkade den upplevda arbetstillfredsställelsen. Faktorerna som inkluderades i studien utgick från Herzbergs (1966) Motivations- och hygienteori. I studien deltog 79 industriarbetare (17 kvinnor, 62 män) med repetitiva arbetsuppgifter. Åldersspannet på respondenterna var 20 – 64 år ($M=38,61$, $SD=11,6$). Enkäten som användes i aktuell studie är ursprungligen utformad av Teck-Hong och Waheed (2011) och användes-med anledning av att den innehåller frågor som undersöker samtliga faktorer i Motivations-och hygienteorin. Stegvis regressionsanalys användes för att analysera inkomna data. Den faktor som ansågs predicera arbetstillfredsställelse starkast var erkännande, följt av arbetsvillkor och därefter relation till chefer. Vidare visade ett independent sample t -test att de demografiska variablerna inte hade en effekt på arbetstillfredsställelsen. En slutsats som drogs var att majoriteten av de faktorer som predicerar arbetstillfredsställelse tillhör kategorin hygienfaktorer.

Nyckelord: Herzbergs Motivations- och hygienteori, arbets- och organisationspsykologi, motivation, arbetstillfredsställelse, repetitiva arbetsuppgifter, industri, Sverige.

Inledning

Produktionen inom industrin består till stor del av repetitiva arbetsuppgifter. Repetitiva arbetsuppgifter kan på längre sikt ha negativa effekter på den psykiska hälsan då arbetsuppgifternas karaktär kan vara bidragande till att den personliga utvecklingen hämmas. Medarbetare som upplever en känsla av tillfredsställelse på sin arbetsplats har bättre hälsa och är lyckligare. Då effekterna av repetitiva arbetsuppgifter kan påverka individen negativt bör det ligga i varje organisations intresse att aktivt arbeta för att identifiera de faktorer som bidrar till individers välmående på arbetsplatsen (Melamed, Ben-Avi, Luz & Green, 1995).

Vid en granskning av ämnesområdet skapades en bild av tidigare forskning och dess fokus. Väletablerad forskning har undersökt vilka faktorer som har en betydande effekt på arbetstillfredsställelse, men endast ett fåtal av dessa studier var inriktade på arbetsplatser där medarbetare utför repetitiva arbetsuppgifter. Tidigare studier inom det specifika ämnesområdet var dessutom av internationell karaktär och därför ansågs det finnas ett behov av att genomföra en replikationsstudie i en svensk industriell kontext.

Bakgrund

I följande avsnitt kommer ämnesspecifika teorier att presenteras och för att skapa en djupare förståelse kommer relevanta begrepp förklaras och tidigare forskning att redovisas.

Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse kännetecknas som en medarbetares totala upplevelser av ett arbete. Den totala upplevelsen hävdas kunna skapa förutsättningar för individen att uppnå välfärd. Exempel på välfärd kan vara att arbetet känns meningsfullt, att det finns möjlighet för utveckling/eget ansvar, att lönen är rättvis, att ledare inom organisationen upplevs vara stöttade

samt att kollegialt samarbete uppmuntras. Arbetstillfredsställelse anses infinna sig om en medarbetare upplever att nämnda kriterier tillgodosetts. Konsekvensen av att kriterierna inte blir tillgodosedda är att missnöje kan uppstå (Locke & Henne, 1985). Följaktligen kan begreppet arbetstillfredsställelse förklaras som balansen mellan vad en individ förväntar sig av ett arbete kontra vad personen får ut av ett arbete (Holmberg, Caro och Sobis, 2017).

Motivationsteorier

I ett flertal studier har den positiva relationen mellan olika faktorer och arbetstillfredsställelse undersökts och diskuterats (Berry, 1993; Katzell & Thompson, 1990; Pool, 1997). Två teorier inom forskningen som undersökt olika faktorer i relation till arbetstillfredsställelse är Maslows Behovspyramid (Maslow, 1943) och Herzbergs Motivations- och hygienteori (Herzberg, 1966). Båda teorierna beskrivs i nästkommande avsnitt. Den aktuella studien utgår främst från Motivations- och hygienteorin vilken därför presenteras mer utförligt. Anledning till att Herzbergs teori ansågs vara relevant att använda som utgångspunkt var för att teorins faktorer även i annan forskning ansetts centrala för arbetstillfredsställelse. Både Maslows och Herzbergs teorier har blivit kritiserade, då båda teorierna baseras på amerikanska värdegrunder. En del forskare anser därför att teorierna inte är universellt tillämpningsbara (Wahba & Bridwell, 1976). Vilket land en individ kommer ifrån kan bland annat påverka vilka faktorer som upplevs betydelsefulla för arbetstillfredsställelsen (Moch, 1980). Motivations- och hygienteorins faktorer har vidare ansetts vara yrkesbundna, vilket innebär att vad som har betydelse för individers känsla av arbetstillfredsställelse kan skilja sig mellan olika professioner (Orpen, 1975). Detta medför att resultat, med utgångspunkt från Herzbergs teori, inte direkt kan överföras till svenska förhållanden. Dock finns det svenska studier som har utgått från Herzbergs teori. Detta stödjer teorins relevans och visar även att den är tillämpningsbar utanför USA.

Holmberg et al., (2017) menar exempelvis att Herzbergs teori är relevant att använda i en svensk kontext. Detta baserat på resultatet från deras undersökning, om vilka faktorer som har en effekt på arbetstillfredsställelsen hos svenska sjuksköterskor. Lundberg, Gudmundson och Andersson (2009) testade även Herzbergs teori empiriskt i en svensk kontext. Studien undersökte vad som bidrar till arbetstillfredsställelse hos svenska säsongsarbetare i norra Sverige. Resultatet visade att Motivation- och hygien-teorin har giltighet och går att använda som utgångspunkt i svenska studier. Eftersom Herzbergs faktorer tidigare använts i svenska kontexter samt att studerad organisation är amerikanskägd, med fabriker i Sverige, anses faktorerna vara relevanta att undersöka i detta sammanhang.

Sachau (2007) menar att Herzbergs teori är giltig som ett ramverk för att få en inblick i hur olika faktorer kan påverka en individ samt hur intern och extern motivation kan vara uppbyggd. I synnerhet hävdar Sachau (2007) att det inte är en specifik faktor som styr individens tillfredsställelse eller missnöje, utan att flera faktorer samverkar. Det förekommer skilda åsikter bland forskare om teorier och dess relevans, men det som anses vara en av de viktigaste aspekterna är att det finns en medvetenhet om kulturella skillnader samt att ett resultat utifrån en specifik kontext eller kultur sällan kan generaliseras (Gone, 2011). Ansvariga för den aktuella studien är väl medvetna om kulturella samt kontextuella skillnader och använder därför Herzbergs teori på samma sätt som Sachau (2007), nämligen som ett ramverk. Teorin anses vara användbar som utgångspunkt även utanför USA, med insikt om att andra faktorer kan ha betydande effekt på arbetstillfredsställelse.

Maslows behovspyramid

Behovspyramiden, även kallad behovstrappan skapades av den amerikanska psykologen Abraham Maslow (1943). Modellen förklarar hur de mänskliga behoven prioriteras och består av

fem nivåer: fysiologiska behov, trygghet/säkerhet, social gemenskap/kärlek, uppskattning och självrespekt samt självförverkligande. Behoven kan förekomma parallellt, dock blir behoven i de högre nivåerna mindre viktiga för individen om de lägre placerade behoven inte är uppfyllda (Maslow, 1943).

Herzbergs Motivations- och hygienteori

Herzberg (1966) inspirerades av Maslow (1943) och utvecklade därefter en egen teori, vilken benämns som Motivations- och hygienteorin. Denna fokuserar på motivation kopplat till arbetstillfredsställelse och inriktar sig på arbetslivet. Modellen är indelad i två kategorier: motivationsfaktorer och hygienfaktorer. Kategorin motivationsfaktorer inkluderar faktorerna prestation, själva arbetet, erkännande, avancemang samt utveckling. Dessa motivationsfaktorer leder till inre motivation och tillfredsställelse. Kategorin hygienfaktorer består av faktorerna företagspolicy, relation till kollegor, relation till chefer, anställningstrygghet, lön och arbetsvillkor. Hygienfaktorerna anses inte predicera arbetstillfredsställelse, utan ger upphov till missnöje om de inte uppfylls. Hygienfaktorerna ses därför som ett komplement till motivationsfaktorerna. Den mest gynnsamma kombinationen för arbetstillfredsställelse består av högt tillgodosedda hygienfaktorer samt högt tillgodosedda motivationsfaktorer. Tvärtom innebär lågt tillgodosedda hygienfaktorer och lågt tillgodosedda motivationsfaktorer att medarbetare upplever missnöje. Ytterligare två kombinationer av faktorerna förekommer, nämligen höga hygienfaktorer i kombination med låga motivationsfaktorer eller låga hygienfaktorer i kombination med höga motivationsfaktorer. Den första kombinationen anses medverka till att individen inte är missnöjd, men inte heller motiverad. Lönen kan därmed vara det huvudsakliga ändamålet till att arbeta. Den andra kombinationen medför att individen kan känna sig motiverad av ett stimulerande arbete, men kan samtidigt uppleva missnöje med exempelvis lön eller

arbetsvillkor (Herzberg, 1966). Då nämnda faktorer undersöktes i aktuell studie ges nedan en förklaring av varje faktors innebörd enligt Herzbergs (1966) perspektiv och kategorisering (se tabell 1).

Tabell 1

Herzbergs motivationsfaktorer

Kategorier	Inkluderade faktorer	Definitioner
Hygienfaktorer	Företagspolicy	I organisationen existerar klara strategier, mål samt visioner vilka är tydligt kommunicerade till de anställda
	Relation till kollegor	Goda relationer mellan samtliga anställda på arbetsplatsen
	Relationer till chefer	Chefernas kapacitet att uppmärksamma sina medarbetares behov
	Anställningstrygghet	Medarbetarnas upplevda säkerhet i sin anställningsform
	Arbetsvillkor Lön	Arbetsplatsens arbetsmiljö och förmåner för anställda Den ekonomiska ersättningen är skälig i relation till arbete
Motivationsfaktorer	Prestation	Att utföra ett gott arbete samt uppnå mål
	Själva arbetet	Tillfredsställande arbetsuppgifter
	Erkännande	Att få beröm efter ett väl genomfört arbete
	Avancemang	Det ges möjlighet att göra karriär och avancera i organisationen
	Utveckling	Det finns utrymme för att lära sig nya arbetsuppgifter

Tidigare relevant forskning

Konceptet att dela in faktorer i två kategorier har studerats och diskuterats i senare utvecklad forskning. Motivationsfaktorerna i Motivations- och hygienteorin har exempelvis ansetts multidimensionella, då de förutom att generera arbetstillfredsställelse även har ansetts kunna orsaka missnöje om de inte blir tillgodosedda (Ewen, Smith & Hulin, 1966).

I en malaysisk studie undersöktes om Herzbergs faktorer var tillämpbara hos yrkesgruppen säljare. De faktorer som i studien ansågs predicera arbetstillfredsställelse var arbetsvillkor, följt av erkännande samt företagspolicy och lön. Det innebar, utifrån Herzbergs kategorisering, att framförallt erkännande från kategorin motivationsfaktorer hade relation till

arbetstillfredsställelse. Därmed var hygienfaktorerna dominerande för säljarnas arbetstillfredsställelse (Teck-Hong & Waheed, 2011). I likhet med Teck-Hong och Waheeds (2011) resultat om att lön bidrog till arbetstillfredsställelse, påvisade Shapiro (1978) en direkt koppling mellan lön och arbetstillfredsställelse. Resultatet i Shapiros (1978) studie visade att arbetstillfredsställelse var situationsbunden och att det enbart infann sig då medarbetaren ansåg att lönen var i balans med arbetsinsatsen. Då medarbetaren upplevde att prestation var i balans med lön, bidrog inte högre lön till ökad arbetstillfredsställelse. Däremot då medarbetare upplevde sig prestera bättre än den lön de hade, medförde löneförhöjning ökad arbetstillfredsställelse. Medarbetare med låg självkänsla eller bristfällig insikt om sin prestation behövde av ledare uppmärksammas om den förväntade arbetsprestationen innan lön ansågs påverka arbetstillfredsställelsen (Shapiro, 1978). Lön har därmed påvisats ha en effekt på arbetstillfredsställelse, men den har även visats framkalla negativa effekter i andra studier. Exempelvis förekom tecken på stress och depression hos medarbetare inom en industri när prestationsbaserad lön infördes. Detta ledde till minskad motivation, prestation och arbetstillfredsställelse (Shirom, Westman & Melamed, 1999).

Studier har även redovisat att andra hygienfaktorer än lön har en direkt påverkan på arbetstillfredsställelse. En av de viktigaste faktorerna ansågs vara att bli respektfullt behandlad av sin chef. Goda relationer till chefer kunde därmed vara viktigare än exempelvis lön och arbetsvillkor (Van Quaquebeke et al., 2009). Goda relationer och respektfulla ledare har även konstaterats leda till att medarbetare upplever arbetstillfredsställelse, samhörighet med ledare samt ökat engagemang (Van Quaquebeke & Eckloff, 2010). Relationer till kollegor och känsla av gemenskap har precis som relationer till chefer bevisats öka motivationen och höja

arbetstillfredsställelsen. Stöttning från kollegor har påvisats öka känslan av meningsfullhet och därmed bidragit till arbetstillfredsställelse (Vinarski-Peretz & Carmeli, 2011).

Tidigare har internationella studier undersökt hur medarbetare med repetitiva arbetsuppgifter uppnår hög arbetstillfredsställelse. I en studie gjord i en japansk industri, där medarbetarna utförde repetitiva arbetsuppgifter, visade resultat på att arbetstillfredsställelse påverkades positivt av lön och ekonomiska förmåner. Studien kom vidare fram till att rättvist avancemang var en starkare motiverande faktor än de övriga. Forskaren förklarade att det kunde bero på att japanska organisationer har ett annorlunda befordringssystem och att den kulturella skillnaden därför kunde vara en del av förklaringen (Kiyoshi-Takahashi, 2006).

Vidare undersökte Harris och Locke (1974) vilka faktorer som resulterade i motivation och arbetstillfredsställelse i tre organisationer i USA. I studien gjordes en jämförelse mellan industriarbetare och tjänstemän. Resultatet visade att industriarbetare med repetitiva arbetsuppgifter primärt motiverades av hygienfaktorer, varav lön var den viktigaste faktorn, medan det för tjänstemän var primärt prestation som motiverade (Harris & Locke, 1974).

Shapiro (1975) valde att enbart inkludera industriarbetare i sin studie för att jämföra om det fanns skillnader mellan vad som motiverade kvinnor respektive män. Resultatet visade att det fanns en tydlig relation mellan lön och motivation för män, medan det var den totala arbetsupplevelsen som var viktigast för kvinnor (Shapiro, 1975).

Sammanfattningsvis hittades omfattande forskning om vilka faktorer som anses ha en betydelsefull effekt på arbetstillfredsställelse, men desto färre studier som undersöker repetitivt arbete i förhållande till arbetstillfredsställelse. Det faktum att tidigare forskning begränsats till andra kontexter och urvalsgrupper skapade anledning till att i aktuell studie undersöka vilka faktorer som leder till arbetstillfredsställelse i en industri i en svensk kontext.

Mätning av demografiska egenskaper har ansetts som en viktig aspekt för att kunna ta reda på om det skiljer sig mellan grupper i en studie. Det har likaså ansetts viktigt att mäta demografiska egenskaper, även fast mätningen av de demografiska egenskaperna inte indikerar statistisk signifikans. Anledningen till detta är att mätningar av demografiska egenskapers effekter anses kunna upptäcka exempelvis stereotyper och priming (Does, Ellemers, Dovidio, Norman, Mentovich, Van & Goff, 2018). Ålder som demografisk variabel har ansetts kunna påverka en beroende variabel, vilket Teck-Hong och Waheed (2011) påvisade i sin studie. Tre fjärdedelar av deltagarna i den studien var under 25 år, vilket Teck-Hong och Waheed (2011) menade hade effekter på upplevd arbetstillfredsställelse. Anledning till detta ansågs vara att människan i olika åldrar står för specifika värderingar, beteenden och egenskaper. Med anledning av detta ansågs resultatet inte vara generaliserbart till andra säljare i andra kontexter (Teck-Hong & Waheed, 2011). Vidare förklarade Stamov-Robnagel och Biemann (2012) utifrån sin studie att ålder hade inverkan på motivation och arbetstillfredsställelse. Resultatet visade att ju äldre en medarbetare blev desto mer behövde vederbörande bevisa sina kvaliteter, vilket ledde till ökad motivation och arbetstillfredsställelse.

Tidigare forskning gällande anställningstid i relation till arbetstillfredsställelse hittades inte. Av den anledningen ansågs det än mer angeläget att mäta denna demografiska variabel i aktuell studie.

Syfte

Syftet med den aktuella studien var att undersöka vilka faktorer, med utgångspunkt från Herzbergs motivation- och hygieenteori, som predicerar arbetstillfredsställelse hos medarbetare med repetitiva arbetsuppgifter i en svensk industriverksamhet. Vidare var syftet att undersöka

effekter av demografiska egenskaper, såsom ålder och anställningstid, på arbetstillfredsställelsen.

Utifrån syftet och litteraturkunskap formulerades följande forskningsfrågor:

1. Vilka faktorer, med utgångspunkt från Herzbergs motivation- och hygien-teori, predicerar arbetstillfredsställelse hos medarbetare med repetitiva arbetsuppgifter i en industriell verksamhet?
2. Finns det några skillnader mellan upplevd arbetstillfredsställelse utifrån de demografiska faktorerna ålder och anställningstid inom organisationen?

Metod

Design

Denna replikationsstudie genomfördes som en kvantitativ fallstudie med hjälp av en enkät. Bryman och Bell (2013) redogör för att den kvantitativa forskningsstrategin lägger tonvikten på insamlande samt analys av inkomna data, primärt genom kvantifieringen. Det innebär att den kvantitativa metoden karakteriseras av ett större urval numeriska data där skillnader och samband belyses. I aktuell studie hade vald organisation möjlighet att tillhandahålla ett relativt stort antal medarbetare med repetitiva arbetsuppgifter, vilket möjliggjorde att det empiriska underlaget lämpligast samlades in genom enkäter. Bryman (2011) påtalar fördelar med enkäter, exempelvis att enkäter kan upplevas som behändiga utifrån respondenternas perspektiv. Möjligheten att vara anonym samt att genomförandet kan anpassas när tid finns underlättar för deltagarna. Detta var en fördel då aktuell organisationen hade svårighet att schemalägga en exakt tidpunkt för ifyllandet av enkäten.

Eftersom studien genomfördes i en specifik kontext klassificeras den som en fallstudie. Bryman och Bell (2013) beskriver att en fallstudie innebär ett detaljerat och djupgående studerande av en enskild händelse, organisation, plats eller person och är därmed inte

generaliserbar. Den aktuella studien var deduktiv, vilket enligt Bryman och Bell (2013) innebär en undersökning av förhållandet mellan teori och praktik. Processen består av att presentera befintlig forskning, formulera forskningsfrågor eller hypoteser, samla in och analysera data för att därigenom urskilja en relation eller ett samband mellan variablerna. Den aktuella studien utgick från tidigare forskning vilken tillsammans med egen insamlade data utgjorde underlaget för resultatet.

Urval

Aktuell studie genomfördes på en privatägd fabrik inom tillverkningsindustrin med placering i Västra Götaland. Val av organisation gjordes enligt kriterierna för bekvämlighetsurval, eftersom en personlig koppling fanns till den geografiska placeringen av fabriken samt till en anställd i organisationen. Enligt Bryman och Bell (2013) bygger bekvämlighetsurval på vilka objekt som finns tillgängliga, vilket var realiteten i aktuell studie.

Studiens valda organisation bestod av 240 anställda varav 140 av dem ansågs utföra repetitiva arbetsuppgifter och erbjöds möjlighet att delta i studien. Enkäten besvarades av 83 deltagare (64%). Två enkäter hade fyllts i ofullständigt och beslutades därför tillhöra bortfallet. Vid bortfallsanalys upptäcktes ytterligare två extremvärden, vilket innebar att ytterligare två enkäter exkluderades. Slutligen analyserades 79 enkäter där totalt 62 av deltagarna var män och 17 var kvinnor. Åldersspannet på deltagarna var mellan 20 – 64 ($M=38,61$, $SD=11,6$) och anställningstid i organisationen var mellan 0 – 43 år. Ytterligare information om deltagarnas demografiska egenskaper redovisas i tabell 2.

Tabell 2

Fördelning av deltagarna utifrån kön, ålder, anställningstid och yrkestitel

Demografiska egenskaper	<i>f</i>	%
Kön	Man	62
	Kvinna	17
		78,5
		21,5

Demografiska egenskaper		<i>f</i>	%
Ålder	35 och yngre	37	46,8
	36 och äldre	42	53,2
Anställningstid	5 år och färre	40	50,6
	5 år och fler	39	49,4
Yrkestitel	Operatör	36	45,6
	Mottagare	11	13,9
	Bandskötare	8	10,1
	Truckförare	7	8,9
	Maskinskötare	7	8,9
	Brännare	5	6,3
	Ugnsskötare	5	6,3

Val och konstruktion av instrument

Enkäten var uppbyggd av 41 frågor och var indelad i två sektioner. Den första sektionen bestod av fyra demografiska frågor om deltagarnas kön, ålder, yrkestitel samt anställningstid. För att mäta vilka faktorer som predicerar arbetstillfredsställelse utformades 37 frågor i sektion två. Dessa frågor hade sin utgångspunkt i en enkät utvecklad av Teck-Hong och Waheed (2011). Två exempel på frågor som ställdes i enkäten var: ”Jag tror att min lön är rättvis” samt ”Jag är nöjd med mitt arbete”. Deltagarna var ombudda att svara på samtliga frågor utifrån en 5-gradig Likert-skala vilken sträcker sig från 1 (instämmer inte alls) till 5 (instämmer helt).

Validitet och reliabilitet

Reliabilitet hänvisar till ett instrumentets pålitlighet medan validitet berör om instrumentet är giltigt, det vill säga om det verkligen mäter det som ämnats att mätas. Det finns olika sätt att mäta validitet, varav ytvaliditet anses vara en viktig aspekt (Bryman, 2011). Innan enkäten delades ut i verksamheten gavs den till testpersoner. Detta för att ta reda på om testpersonerna ansåg att frågorna i enkäten, samt faktorerna som frågorna grundades på, var av relevans för att spegla den aktuella studiens huvudbegrepp. Om frågorna lyckas fånga huvudbegreppet utifrån ett första intryck menar Bryman (2011) att instrumentet har ytvaliditet. Baserat på testpersonernas respons ansågs frågorna i enkäten relevanta och därmed omfattas av

ytvaliditet. Efter insamlandet av enkäterna uppmärksammades emellertid att några frågor var bristfälliga och exkluderades därför från studien.

För att även höja den ekologiska validiteten och göra enkäten så förståelig som möjligt för deltagarna översattes enkäten från engelska till svenska. Översättningen av enkäten gjordes av de ansvariga för studien i samverkan med rådgivande språkexpert. Enkäten genomgick en språklig granskning vid två tillfällen innan den slutgiltiga versionen fastställdes.

För att kontrollera reliabiliteten i ett mätinstrument påtalar Bryman (2011) att ett reliabilitetstest bör göras. Teck-Hong och Waheed (2011) genomförde i sina originalmätningar en reliabilitetsanalys och därmed har originaltestets konsistens och exakthet testats. Resultatet för originalenkäten visade Cronbach's alfavärden mellan 0,70 - 0,84. Alfavärden mellan 0,60 - 0,70 anses vara acceptabla värden och alfavärden mellan 0,70 - 0,90 anses vara bra värden (Bryman & Cramer, 2011). Den reliabilitetsanalys som gjordes i aktuell studie visade Cronbach's alfavärden mellan 0,65 - 0,89. I tabell 3 presenteras värden från Teck-Hong och Waheeds (2011) reliabilitetsanalys samt värdena i den aktuella studiens reliabilitetsanalys.

Tabell 3

Cronbach's alfa reliabilitetsanalys

Kategori	Inkluderade faktorer	Antal items <i>N</i>	Cronbach's alfa för originalenkäten	Cronbach's alfa i den aktuella studien
Motivationsfaktorer	Prestation (P)	3	0,70	0,81
	Erkännande (E)	3	0,71	0,89
	Avancemang (A)	2	0,70	0,65
	Själva arbetet (SJ)	2	0,72	0,86
	Utveckling (U)	3	0,71	0,89

Hygienfaktorer	Företagspolicy (FP)	3	0,72	0,84
	Relationer till kollegor (RK)	2	0,80	0,82
	Lön (L)	2	0,84	0,75
	Relationer till chefer (RC)	3	0,74	0,73
	Arbetsvillkor (AV)	2	0,80	0,79
Arbetsstillfredsställelse		4	0,75	0,76

Utöver reliabilitetsanalysen utfördes ett split-half test för att undersöka om första halvan av testet mätte samma sak som den andra halvan av testet. Split-half testet genomfördes i syfte att ytterligare säkra reliabiliteten i mätinstrumentet. Spearman-Brown Coefficient visade ett värde på ,858 vilket indikerade att de två halvorna av mätinstrumentet hade en stark korrelation.

Administrering

Enkäten delades ut i aktuell verksamhet av de ansvariga för studien. Enkäten fick fyllas i på valfri plats och tidpunkt inom den tidsram som angavs. Tillsammans med enkäten bifogades ett följebrev innehållande komplett information om studiens syfte och varför deltagarnas medverkan var viktig. Kontaktuppgifter till de ansvariga för studien uppgavs i syfte att minimera ett stort bortfall. Då viss utmaning uppstod i att få enkäterna ifyllda var de tillgängliga i sammanlagt 20 dagar. De ansvariga för studien skickade ut en påminnelse till ansvariga i organisationen efter tio dagar. Ifyllda enkäter samlades in i förseglade lådor vid två tillfällen av de ansvariga för studien, för att säkerställa att medarbetarna upplevde full anonymitet.

Etiska hänsynstaganden

Studien hade för avsikt att genomsyras av etisk korrekthet utifrån forskningsetiska grunder. De etiska reglerna berör integritet, frivillighet, anonymitet och konfidentialitet. Inom dessa områden finns etiska principer där relevanta begrepp är informationskrav, samtyckeskrav,

nyttjandekrav, konfidentialitets- och anonymitetskrav. Informationskravet syftar till att forskaren ska informera om studiens syfte till individer som berörs. Anledningen till detta är att berörda personer ska kunna avgöra om de vill delta eller inte (Bryman, 2011). I aktuell studie informerades de medverkande om syftet samt enkätens struktur genom ett bifogat följebrev. I följebrevet gavs även information om att deltagandet i studien inte var obligatoriskt. Detta definierar Bryman (2011) som samtyckeskravet. Vidare beskriver Bryman (2011) konfidentialitets- och anonymitetskravet som ett villkor för korrekt och säker behandling av data. Det innebär att uppgifter ska hanteras och förvaras så att enbart behöriga har åtkomst. Utifrån genomtänkta processer vid insamling och förvaring har aktuell studie inte bortsett från denna etiska princip. De demografiska frågorna har medvetet reducerats i antal för att inte ringa in enskilda personers identitet. Bryman (2011) upplyser vidare om etiken gällande nyttjandekravet, vilket berör att den data som samlas in från individer enbart får användas för forskningens ändamål. I aktuell studie har insamlade data enbart använts till studiens ändamål, för att därefter kasseras. Därigenom har det säkerställts att materialet inte har kunnat brukas i andra sammanhang.

Analys

Insamlade data analyserades och bearbetades via statistikprogrammet Statistical Package for the Social Sciences (SPSS version 25). Bortfallsanalys utfördes för att kontrollera att de nödvändiga statistiska antagandena var uppfyllda.

För att besvara den första forskningsfrågan användes stegvis regressionsanalys med syftet att ta reda på vilka faktorer som predicerar arbetstillfredsställelse samt dess rangordning. Stegvis regressionsanalys räknar ut hur R^2 förändras och den stöter automatiskt bort de variabler som inte bidrar till signifikans. Den visar även ett mer ingående resultat än vad en standard multipel

regression gör, vilken enbart visar hur X påverkar Y, utan inbördes ordning (Montgomery, Peck & Vining, 2006).

För att besvara den andra forskningsfrågan användes ett independent sample *t*-test i SPSS. Denna analysmetod användes då syftet med den andra forskningsfrågan var att besvara om det fanns några skillnader i upplevd arbetstillfredsställelse beroende på ålder och anställningstid i organisationen. Ett independent sample *t*-test undersöker skillnader mellan två separata oberoende grupper. Det rekommenderas därför att ett sådant används vid analyser av denna karaktär (Montgomery et al., 2006).

Resultat

I följande avsnitt redogörs resultaten av analyserna för att ge svar till de två forskningsfrågorna. Nedan följer information om resultatet från utförd stegvis regressionsanalys och independent sample *t*-test. Endast signifikanta resultat kommer att redovisas.

För att ta reda på om faktorer, med utgångspunkt från Herzbergs teori, hade en inverkan på deltagarnas arbetstillfredsställelse genomfördes stegvis regressionsanalys. Resultatet visade i det första steget att faktorn erkännande predicerar arbetstillfredsställelse positivt ($\beta=,666, p <,000$). Vidare redovisade analysmodellen att ca 44 % av variansen för arbetstillfredsställelse förklarades av erkännande. Det nästkommande momentet i den stegvisa regressionsanalysen påvisade att arbetsvillkor positivt predicerar deltagarnas arbetstillfredsställelse ($\beta=,379, p <,000$). Tillsammans predicerar dessa två faktorer ca 54 % av variansen i arbetstillfredsställelsen. Tredje momentet i den stegvisa regressionsanalysen påvisade att relationer till chefer positivt predicerar arbetstillfredsställelsen ($\beta=,267, p <,013$).

Sammanfattningsvis förklarade de tre faktorerna erkännande, arbetsvillkor och relation till chefer

ca 57 % av variansen för arbetstillfredsställelsen. Analysresultatet visade att Herzbergs andra faktorer inte predicerar arbetstillfredsställelse signifikant (se tabell 4).

Tabell 4

Stegvis regressionsanalys av arbetstillfredsställelse

Modell	Faktorer	R^2	F	$p(F)$	β	t	$p(t)$
1	E	,436	61,416	,000	,666	7,837	,000
2	E AV	,543	47,279	,000	,484 ,379	5,543 4,345	,000 ,000
3	E AV RC	,574	35,993	,013	,326 ,327 ,267	3,115 3,770 2,556	,003 ,000 ,013

För att ta reda på om deltagarnas upplevda arbetstillfredsställelse skiljde sig, med utgångspunkt från ålder och anställningstid, genomfördes ett independent sample t -test. Resultatet visade att det inte fanns statistiskt signifikanta skillnader mellan de yngre och äldre deltagarna samt mellan deltagarna som hade jobbat inom organisationen mindre än 5 år och mer än 5 år.

Diskussion

Den aktuella studiens första resultat, baserad på stegvis regressionsanalys, visade att faktorerna erkännande, arbetsvillkor och relation till chefer predicerar arbetstillfredsställelse positivt. Andra undersökta faktorer predicerar inte arbetstillfredsställelse signifikant.

Relationer till chefer har utifrån tidigare studier påvisats vara en av de viktigare faktorerna för medarbetares upplevda känsla av arbetstillfredsställelse. Van Quaquebeke et al., (2009) påtalade att majoriteten medarbetare uppskattade goda relationer till chefer, framför exempelvis lön och arbetsvillkor. En anledning till varför relationer till chefer predicerar

arbetstillfredsställelse i aktuell fallstudie kan bero på interna satsningar i organisationen beträffande chefernas roll och förhållningssätt till anställda. Satsning på ledarskapet skulle i sin tur kunna leda till ökad insikt om medarbetares behov av att bli bekräftande. I en chefs ansvarsområde ingår att uppmärksamma sin personal vid goda insatser, vilket kan förklara varför erkännande och relation till chefer gemensamt predicerar arbetstillfredsställelse. Förutom att erkännande kan förklaras som en faktor som predicerar arbetstillfredsställelse i samband med ledarskap kan en alternativ förklaring vara att individer har ett naturligt behov av att bli uppmärksammade. Maslow (1943) påtalade att uppskattning är ett behov hos människan, vilket kan förklara varför erkännande var den faktor som påverkade arbetstillfredsställelsen i störst utsträckning i den aktuella studien. Möjligheten finns att ett större behov av uppskattning och erkännande uppstår på en arbetsplats med repetitiva arbetsuppgifter, då medarbetare utan erkännande eventuellt kan uppleva att deras arbetsuppgifter är mindre viktiga på grund av dess karaktär. Ytterligare forskning som har presenterats betonade inte erkännande som en extra viktig faktor utan den förklarades bland annat av Herzberg (1966) som betydelsefull i kombination med de andra faktorerna i Motivations- och hygieunteorin. I Teck-Hong och Waheeds (2011) studie presenterades som tidigare nämnt att erkännande var en av fyra predicerande faktorer, men det diskuterades inte varför denna motivationsfaktor var betydelsefull, utan fokuserades snarare på hygienfaktorerna och dess effekter. I vidare jämförelse med Teck-Hong och Waheeds (2011) studie överensstämde även faktorn arbetsvillkor medan lön och företagspolicy inte ansågs predicera arbetstillfredsställelse i den aktuella studien.

Utifrån tidigare forskning har varierande resultat beträffande faktorn lön och dess relation till arbetstillfredsställelse presenterats. Shapiro (1978) menade som tidigare nämnt att lön i relation till arbetstillfredsställelse berodde på den upplevda prestationsnivån och en känsla av

rättvis lön. Om en medarbetare upplevde att lönen var rättvis utifrån sin prestation så ledde inte ökad lön till högre nivå av arbetstillfredsställelse (Shapiro, 1978). Det finns en möjlighet att deltagarna i aktuell studie upplevde lönen som rättvis i relation till prestation, vilket kan vara en förklaring till att lön inte var en prediktor.

Något som blev påtagligt i aktuell studie, i jämförelse med Herzbergs teori, var dominansen av hygienfaktorer som predicerade arbetstillfredsställelsen. Ursprungligen ansågs inte hygienfaktorer kunna predicera arbetstillfredsställelse (Herzberg, 1966). Kulturella samt kontextuella skillnader bör tas i beaktande vid en analys av ett resultat. Teck-Hong och Waheed (2011) trycker specifikt på kulturella skillnader i deras studie då de exempelvis förklarar att amerikanare i större utsträckning upplever arbetstillfredsställelse utifrån motivationsfaktorerna i Herzbergs teori, medan individer i Malaysia upplever arbetstillfredsställelse primärt genom hygienfaktorer. Då det konstaterats att det finns kulturella samt kontextuella skillnader mellan Sverige, USA och Malaysia analyseras resultatet utifrån detta antagande. Det är därför förklarligt att resultatet i den aktuella studien skiljer sig från Herzbergs teori samt inte är identiskt med resultatet från Teck-Hong och Waheeds (2011) studie.

Majoriteten av de studier som har gjorts efter Herzbergs forskning har visat resultat på att hygienfaktorer har större betydelse för arbetstillfredsställelsen än vad motivationsfaktorer har, oavsett kulturell kontext. Skillnader som har uppmärksammas är att hygienfaktorernas betydelse har varierat, men att majoriteten av de faktorer som predicerar arbetstillfredsställelse tillhör hygienkategorin. En förklaring till detta kan ges utifrån Maslows (1943) behovstrappa, då självförverkligande beskrivs som det sista steget att uppnå och att Herzbergs motivationsfaktorer kan anses vara självförverkligande faktorer. I aktuell studie kan det antas att deltagarna befinner

sig på ett specifikt steg där trygghet, social gemenskap och uppskattning är viktigare än självförverkligande.

Vad som predicerar arbetstillfredsställelse kan även som tidigare nämnt variera beroende på yrke (Orpen, 1975). Harris och Lockes (1974) studie presenterade resultat som visade att motivationsfaktorer, exempelvis prestation, var viktigt för tjänstemän medan hygienfaktorer såsom lön var viktigt för industriarbetare. Att resultaten varierar mellan olika yrken skulle kunna vara kopplat till individuella skillnader. Då individer väljer vad de vill arbeta med kan bakgrund, personlighet och värderingar påverka (Moch, 1980). En slutsats som drogs i aktuell studie var därför att sådana aspekter skulle kunna ha påverkan på medarbetarna och att man i olika yrken och branscher motiveras av olika faktorer. En individ som känner strävan efter att förverkliga sig själv genom prestation, utmaningar och utveckling väljer kanske inte att arbeta med repetitiva arbetsuppgifter och upplever därmed andra faktorer som mer betydelsefulla för arbetstillfredsställelsen.

En annan aspekt att ta i beaktning är att människors värderingar och behov kan förändras med tiden, vilket kan påverka vilka faktorer som upplevs som viktiga. I Herzbergs (1966) teori kategoriseras exempelvis arbetsvillkor som en hygienfaktor, alltså ett behov som behöver uppfyllas för att undvika missnöje. Att ha i åtanke är att det skiljer drygt 50 år mellan genomförande av Herzbergs studie och aktuell studie. För 50 år sedan var arbetsvillkoren annorlunda och därför kan Herzberg gjort en korrekt kategorisering av faktorerna utifrån rådande kontext, medan dagens arbetsvillkor eventuellt skulle kunna placeras i kategorin motivationsfaktorer.

Något att ta i beaktning beträffande presenterade prediktorer i aktuell studie, är att det kan förekomma interaktionseffekter. Om en faktor skulle exkluderas från studien kan det

påverka relationen mellan resterande faktorer och den beroende variabeln. Studien bortsåg dock från att redogöra för dessa antaganden, då utgångspunkten var att mäta samtliga variabler som ingår i Herzbergs Motivations- och hygienteori.

Den aktuella studiens andra resultat, baserad på ett independent sample *t*-test, visade att de två demografiska egenskaperna (ålder och anställningstid) inte hade effekt på arbetstillfredsställelsen. Studien visade motsatt resultat gällande ålders effekt på arbetstillfredsställelse i jämförelse med tidigare presenterad forsknings. Tidigare redogjorda studier har visat resultat på att ålder har en signifikant effekt på den beroende variabeln. I Teck-Hong och Waheeds (2011) studie var 75 % av respondenterna under 25 år gamla. De menade att ålder hade en effekt på arbetstillfredsställelse då individers värderingar, beteenden och egenskaper ständigt förändras. Med anledning av det, ansågs studiens resultat inte vara möjlig att kunna generaliseras till en hel population av säljare (Teck-Hong & Waheed, 2011). En anledning till att de demografiska egenskaperna inte hade någon effekt på arbetstillfredsställelsen i aktuell studie kan ha att göra med antalet respondenter. Vid högre deltagarantal hade eventuellt ålder och anställningstid kunnat visat en annorlunda effekt. Andra demografiska egenskaper hade även kunnat jämföras, exempelvis skillnader mellan kvinnor och män.

Studiens bidrag och förslag till fortsatt forskning

Genomförd studie bidrog med kunskap om vilka faktorer som predicerar arbetstillfredsställelse hos medarbetare med repetitiva arbetsuppgifter och kan därför vara relevant för industriella organisationer där medarbetare med repetitiva arbetsuppgifter arbetar. Studien identifierade att de tre faktorerna erkännande, arbetsvillkor och relation till chefer predicerade arbetstillfredsställelse i aktuell kontext. Därmed är bidraget direkt användbart för organisationen i fråga, liksom till forskningsvärlden som en fallstudie. Resultatet i studien kan

inte generaliseras eftersom att det går under kriterierna för en fallstudie, men resultatet kan däremot ses som en riktlinje och det kan inspirera både arbetsgivare liksom forskare som vill utveckla nya studier. Studien har vidare bidragit med forskning utifrån en svensk industriell kontext och därmed utökat förståelsen om att kulturella samt kontextuella skillnader kan inverka på ett forskningsresultat.

Utifrån de resultat som studien har presenterat föreslås att framtida forskning fortsätter att studera liknande kriterier men i större omfattning. Fallstudien visade resultat utifrån en specifik kontext med en relativt låg svarsfrekvens. Därför föreslås att framtida forskning fokuserar på att inkludera fler deltagare från olika industriella organisationer runt om i Sverige. Vid ett mer omfattande deltagarantal skulle även andra demografiska egenskaper kunna studeras, exempelvis socioekonomisk status och etnicitet i relation till arbetstillfredsställelse och repetitiva arbetsuppgifter. Genom att göra en bredare studie skulle även resultatet kunna generaliseras i större grad. Ytterligare ett förslag till framtida forskning är att studera bemanningsanställda med repetitiva arbetsuppgifter. Ett exempel som skulle kunna bidra till forskningen är att studera medarbetare som är anställda direkt hos företag kontra medarbetare som är bemanningsanställda, detta för att upptäcka eventuella skillnader i vilka faktorer som predicerar arbetstillfredsställelse mellan de två grupperna. Eftersom det blivit vanligt att använda sig av bemanningsanställda i den svenska industrin så skulle en sådan studie kunna generera relevant antaganden.

Tillkännagivande

Följande kandidatuppsats, med fokusområdet psykologi inom Personalprogrammet i en globaliserad värld vid Jönköping University, har skrivits under vårterminen 2018.

Vi vill rikta ett stort tack till berörda kontaktpersoner i organisationen som gjort det här examensarbetet möjligt. Vi tackar för att ni gav oss förtroendet att genomföra denna studie genom att tillåta oss att samla in data. Likaså uppskattar vi att ni som kontaktpersoner tog er tid att bidra med kunskap och engagemang. Avslutningsvis vill vi rikta ett varmt tack till alla medarbetarna som tog sig tiden att engagera sig och delta i enkätundersökningen, vilken utgjorde basen för denna examensuppsats.

Tack för era bidrag!

Jönköping University, maj 2018.

Josefine Nelander och Louise Arnholm.

Referenslista

- Berry, W. E. (1993). Human resource information system can improve performance, empower, and motivate knowledge workers. *Employment Relations Today*, 20(3), 297–303.
doi:10.1002/3910-2003.07
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2. uppl.) Malmö: Liber.
- Bryman, A., & Bell, E. (2013). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. (2. uppl.) Stockholm: Liber.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2011). *Quantitative Data Analysis with IBM SPSS 17,18 & 19*. New York (NY): Psychology Press.
- Does, S., Ellemers, N., Dovidio, J. F., Norman, J. B., Mentovich, A., Van, D.L., & Goff, P. A. (2018). Implications of research staff demographics for psychological science. *American Psychologist*. doi:10.1037/amp0000199
- Ewen, R. B., Smith, P. C., & Hulin, C. L. (1966). An empirical test of the Herzberg two-factor theory. *Journal of Applied Psychology*, 50(6), 544–550. doi:10.1037/h0024042
- Gone, J. P. (2011). Is psychological science a-cultural? *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 17(3), 234–242. doi:10.1037/a0023805
- Harris, T. C., & Locke, E. A. (1974). Replication of white-collar-blue-collar differences in sources of satisfaction and dissatisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 59(3), 369–370.
doi:10.1037/h0036771
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. New York: Crowell.
- Holmberg, C., Caro, J., & Sobis, I. (2017). Job satisfaction among swedish mental health nursing personnel: Revisiting the two-factor theory. *International Journal of Mental Health Nursing*. doi:10.1111/inm.12339

- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). Work motivation: Theory and practice. *American Psychologist*, *45*(2), 144–153. doi:10.1037/0003-066X.45.2.144
- Kiyoshi, T. (2006). Effects of wage and promotion incentives on the motivation levels of japanese employees. *Career Development International*, *11*(3), 193–203.
doi:10.1108/13620430610661722
- Locke, E. A., & Henne, D. (1985). Job dissatisfaction: What are the consequences? *International Journal of Psychology*, *20*(2), 221–240.
- Lundberg, C., Gudmundson, A., & Andersson, T. D. (2009). Herzberg's two-factor theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. *Tourism Management*, *30*(6), 890–899. doi:10.1016/j.tourman.2008.12.003
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370–396.
doi: 10.1037/h0054346
- Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J., & Green, M. S. (1995). Objective and subjective work monotony: Effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers. *Journal of Applied Psychology*, *80*(1), 29–42.
- Moch, M. K. (1980). Racial differences in job satisfaction: Testing four common explanations. *Journal of Applied Psychology*, *65*(3), 299–306. doi:10.1037/0021-9010.65.3.299
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2006). *Introduction To Linear Regression Analysis* (4th ed.). New Jersey (NJ): John Wiley & Sons.
- Orpen, C. (1975). The limitations of the motivator-hygiene theory of satisfaction: An empirical study with black factory workers in south africa. *Journal of Behavioural Science*, *2*(4), 137–149.

- Pool, S. W. (1997). The relationship of job satisfaction with substitutes of leadership, leadership behavior, and work motivation. *The Journal of Psychology, 131*(3), 271–283.
- Sachau, D. A. (2007). Resurrecting the motivation-hygiene theory: Herzberg and the positive psychology movement. *Human Resource Development Review, 6*(4), 377–393.
- Shapiro, H. J. (1975). Job motivations of males and females: An empirical study. *Psychological Reports, 36*(2), 647–654. doi:10.2466/pr0.1975.36.2.647
- Shapiro, H. J. (1978). Pay incentives and work motivation past and present. *Psychological Reports, 42*(1), 124–126. doi:10.2466/pr0.1978.42.1.124
- Shirom, A., Westman, M., & Melamed, S. (1999). The effects of pay systems on blue-collar employees' emotional distress: The mediating effects of objective and subjective work monotony. *Human Relations, 52*(8), 1077–1097.
- Stamov-Roßnagel, C., & Biemann, T. (2012). Ageing and work motivation: A task-level perspective. *Journal of Managerial Psychology, 27*(5), 459–478.
doi:10.1108/0268.3941.2112.35.382
- Teck-Hong, T., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal, 16*(1), 73–94.
- Van Quaquebeke, N., & Eckloff, T. (2010). Defining respectful leadership: What it is, how it can be measured, and another glimpse at what it is related to. *Journal of Business Ethics, 91*(3), 343–358. doi:10.1007/s10551-009-0087-z
- Van Quaquebeke, N., Zenker, S., & Eckloff, T. (2009). Find out how much it means to me! The importance of interpersonal respect in work values compared to perceived organizational practices. *Journal of Business Ethics, 89*(3), 423–431. doi:10.1007/s10551-008-000-86

- Vinarski-Peretz, H., & Carmeli, A. (2011). Linking care felt to engagement in innovative behaviors in the workplace: The mediating role of psychological conditions. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 43–53. doi:10.1037/a0018241
- Vroom, V.H. (1995). *Work and motivation*. (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1976). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 15(2), 212–240. doi:10.1016/0030-5073(76)90038-6

Bilaga

Hej!

Vi är två studenter från Jönköping University som skriver examensarbete om psykosocial arbetsmiljö. Vi vill samla in data genom att genomföra en enkätundersökning. Vi ber därför dig att bidra till vår studie genom att fylla i enkäten nedan.

Enkäten består av totalt 41 frågor/påståenden. De fyra första frågorna behandlar bakgrundsfakta om dig. Resterande del består av 37 påståenden vilka berör den upplevda psykosociala arbetsmiljön på din arbetsplats. Det finns inga svar som är rätt eller fel, det handlar om vad du själv tycker och tänker.

Ifyllandet av enkäten uppskattas ta ungefär 15 minuter. Undersökningen är frivillig och anonym samt behandlas konfidentiellt. Enkäten kommer att redovisas statistiskt och därmed går det inte att urskilja individens svar.

Vänligen läs varje fråga/påstående noggrant och kryssa i det svarsalternativ som överensstämmer bäst för dig. Observera att varje fråga/påstående är viktig för att enkäten ska kunna ge ett sanningsenligt resultat. I och med ifyllande av enkäten samtycker du till deltagande i denna studie.

Om du har frågor eller kommentarer ber vi dig kontakta oss på telefon enligt nedan:

Josefine Nelander: XXX

Louise Arnholm: XXX

Tack för ditt bidrag!

Med vänlig hälsning

Josefine Nelander och Louise Arnholm

Jönköping University

Bakgrundsfrågor

Kön: Kvinna Man

Ålder: _____

Ange din yrkestitel: _____

Hur länge har du varit anställd på XXX? _____

Psykosocial arbetsmiljö

Följande påståenden handlar om dina upplevelser på din arbetsplats. Det finns inget rätt eller fel svar, utan det handlar om din uppfattning. Kryssa i det alternativ som överensstämmer lämpligast utifrån dig.

1. Jag är stolt över att arbeta i det här företaget eftersom att jag blir uppmärksammad för mina prestationer

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

2. Jag känner mig nöjd med mitt arbete eftersom det ger mig en känsla av att åstadkomma något.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

3. Jag känner att min arbetsinsats har bidragit till företaget.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

4. Jag väljer hellre karriärsutveckling före ekonomiska sporrar.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

5. Jag får resurser för att utveckla nya färdigheter som skapar möjligheter för karriärutveckling på min arbetsplats.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

6. Mitt arbete är spännande och mina arbetsuppgifter är mycket varierande.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

7. Jag är tillräckligt kvalificerad för att utföra mitt arbete.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

8. Mitt arbete är utmanande och spännande.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

9. Jag känner mig uppskattad när jag färdigställt en uppgift eller uppnått ett mål.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

10. Min chef tackar mig alltid för ett väl utfört arbete.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

11. Jag blir tillräckligt uppmärksam när jag utför mitt arbete väl.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

12. Jag känner att jag har vuxit som människa, därför är jag stolt över att arbeta på mitt företag.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

13. Mitt arbete tillåter mig att växa och utvecklas som människa.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

14. Mitt arbete tillåter mig att utveckla mina erfarenheter, kompetenser och prestation.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

15. Ledningen är mycket tillmötesgående i mitt företag.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

16. Jag känner stolthet över att arbeta för detta företag eftersom företagspolicyn är gynnsam för alla anställda.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

17. Jag har fullständig förståelse för mitt företags uppdrag och vad de vill uppnå.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

18. Det är lätt att komma överens med mina kollegor.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

19. Mina kollegor är hjälpsamma och vänliga.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

20. Kollegor är viktiga för mig.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

21. Jag tror på tillämpning av säkerhetsföreskrifter på min arbetsplats.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

22. Jag upplever att min arbetsplats är säker.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

23. Min arbetsplats ligger i ett område där jag känner mig bekväm.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

24. Jag känner att min prestation har förbättrats tack vare stöd från min chef.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

25. Jag känner mig nöjd på min arbetsplats tack vare min relation med min chef.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

26. Mina chefer är starka och trovärdiga ledare.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

27. Jag uppmuntras att arbeta hårdare tack vare min lön.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

28. Jag tror att min lön är rättvis.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

29. Jag känner mig tillfreds tack vare de bekvämligheter min arbetsplats erbjuder.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

30. Jag är stolt över att arbeta på mitt företag på grund av att arbetsplatsen har goda arbetsförhållanden.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

31. Jag är nöjd med mitt arbete.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

32. Jag är tillfreds med hur mina kollegor och chefer behandlar mig.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

33. Jag är tillfreds med vad jag åstadkommer på mitt arbete.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

34. Jag mår bra på jobbet.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

35. Jag är nöjd med min lön.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

36. Min lön ligger på en rimlig nivå.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*

37. På det hela taget är jag nöjd med hur mycket pengar jag får ut av att göra mitt arbete.

Instämmer inte alls *Instämmer inte helt* *Varken eller* *Instämmer delvis* *Instämmer helt*