

GÖTEBORGS UNIVERSITET  
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Upplevd arbetstillfredsställelse i skolmiljö  
– En kvantitativ analys**

Anders Skredsvik

Examensarbete 10 poäng  
Magisterkurs Arbets- och  
organisationspsykologi  
Programmet för personal- och  
arbetslivsfrågor  
Vårterminen 2006

Handledare: Bengt Jansson

# Upplevd arbetstillfredsställelse i skolmiljö – En kvantitativ analys

Anders Skredsvik

*Sammanfattning.* Syftet med denna rapport var att undersöka samband mellan faktorer i arbetsmiljön och upplevd arbetstillfredsställelse hos anställda i skolmiljö. Rapporten bygger på en tidigare utförd studie om stress och arbetsmiljö i ett svenskt skoldistrikt, med 1212 deltagare och 88% svarsfrekvens. Ett urval av materialet analyserades utifrån två beroendevariabler, den ena bestående av ett index av ”utveckling”, ”intresse för arbetet”, ”gemenskap”, ”bekräftelse” samt ”engagemang”, den andra av en enskild fråga ”Vad har du vanligtvis för känslor när du är på väg till arbetet?”. Utifrån indexet var upplevda yttre förutsättningar viktigast och de enskilt mest inflytelserika variablerna var ”Stimulans”, ”Ledningsklimat” samt ”Socialt stöd”. Utifrån den enskilda frågan var upplevda inre effekter viktigast och ”Känslomässig påfrestning”, ”Stimulans” samt ”Positiv stress” var de enskilt mest inflytelserika variablerna.

Under större delen av förra århundradet och fram till idag har arbetstagares tillfredsställelse med arbetet varit föremål för såväl forskares som arbetsgivares intresse. Till detta finns flera förklaringar, men i den tidiga arbetstillfredsställelsforskningen var kanske det mest centrala temat att utifrån arbetstillfredsställelse söka förbättra produktiviteten i organisationen, detta utifrån det allmänt accepterade antagandet att nöjda arbetstagare arbetar bättre och effektivare (Hultin, 1996).

Furåker (2003) hävdar emellertid att någon sådan entydig slutsats beträffande arbetstillfredsställelsens positiva effekter på produktivitet och effektivitet egentligen inte kan beläggas. Flertalet undersökningar visar på ett samband dessa aspekter emellan, men i ljuset av senare års forskning har avvikelser noterats och i allt större utsträckning har forskningsvärlden börjat ifrågasätta kausalitetssambanden (Rubenowitz, 2004). Till exempel har forskare funnit samband mellan arbetstillfredsställelse och produktivitet men påvisar istället att kausaliteten är omvänd, närmare bestämt att arbetstillfredsställelse kan uppnås av hög produktivitet och goda prestationer hos de anställda, medan produktivitet och effektivitet inte nödvändigtvis uppstår på motsvarande vis som ett resultat av upplevd arbetstillfredsställelse (Owuamanam, 1984). Detta anser Rubenowitz (2004) beror på att genom den anställdes upplevelse av att man på arbetet är produktiv och gör en meningsfull insats ökas dennes självkänsla och känsla av uppskattning och personlig utveckling. I slutändan är det just dylika aspekter som leder till en positiv arbetstillfredsställelse, och säger inte nödvändigtvis så mycket om arbetstillfredsställelsens omvända påverkan. Detta i sig understryker vikten av att ha en stimulerande arbetsmiljö för främjande av arbetstillfredsställelse (Rubenowitz, 2004).

Även om arbetstillfredsställelse inte alltid visar sig medföra en direkt ökad produktivitet eller effektivitet för företagen har forskningen om eller intresset för ämnet inte minskat, snarare tvärtom. På sikt kan det ändå medföra ekonomiska fördelar för organisationen att ha nöjda medarbetare. Mer och mer upptäcks att kunskaper om

bakomliggande faktorer för arbetstagares upplevda arbetstillfredsställelse kan möjliggöra arbetslivsreformer som i slutändan ändå kan bli gynnsamma för såväl anställda som arbetsgivare (Hultin, 1996).

Exempelvis kan det på en arbetsmarknad med ständigt hård konkurrens vara en nog så god konkurrensfördel att vara en arbetsplats känd för god arbetstillfredsställelse hos sina anställda. På så vis går det exempelvis att locka till sig marknadens bästa medarbetare, eller omvänt, att lyckas behålla de anställda man redan har. Det finns alltså även ekonomiska fördelar att vinna, även om de kanske inte alltid är direkta eller alldeles lätta att mäta (Furåker, 2003).

I "human service" organisationer, vilka kort sammanfattat kan beskrivas som organisationer som arbetar med och för andra människor, exempelvis vård och skola, är emellertid inte maximering av vinst i huvudfokus. Detta innebär dock inte att frågan om arbetstillfredsställelse inte är relevant i dylika organisationer, tvärtom, det samhälleliga maskineriet är beroende av duktiga, välmotiverade individer för att kunna fungera. Eftersom löneutveckling och möjligheter till förmåner i många "human service" organisationer är starkt begränsade, bygger arbetsmotivation ofta på andra aspekter än rent finansiella, och här spelar då exempelvis arbetstillfredsställelse stor roll (Jönsson, 2005).

Vidare upplever lärare i allt större utsträckning en ökad psykisk påfrestning i skolarbetet enligt Ellmin (1994). Detta kan bland annat förstås utifrån skolans ökade konkurrensutsatthet, hårdnade besparingskrav, förändrade syn på målen med arbetet samt en förändrad syn på kunskap och förutsättningar för hur kunskap bildas. Oklarheter kring dessa aspekter skapar stress, osäkerhet och otrygghet vilka är faktorer som i förlängningen riskerar att få konsekvenser för upplevd arbetstillfredsställelse (Ellmin, 1994).

Den offentliga sektorn betraktas dessutom inte heller alltid som en särskilt attraktiv arbetsgivare, vilket ytterligare poängterar vikten av att känna till vilka faktorer som ger upphov till arbetstillfredsställelse, om inte annat för att kunna förbättra sin image som arbetsgivare för att i framtiden kunna bibehålla god personalförsörjning (Larsen, 2002).

I ljuset av dessa aspekter önskar författaren av denna rapport undersöka vilka faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse i skolmiljö. För att göra detta är det av vikt att förtydliga begreppet "arbetstillfredsställelse", vad det egentligen är och hur fenomenet samt dess påverkande betingelser kan mätas.

### *Arbetstillfredsställelse*

Arbetstillfredsställelse är ett vitt begrepp och rymmer många dimensioner men i sin helhet handlar det om att vara nöjd med sitt arbete utifrån olika aspekter. En än idag flitigt använd definition av begreppet är Lockes (1976) som hävdar att arbetstillfredsställelse är ett positivt känslomässigt tillstånd som uppstår ur den anställdes bedömning av erfarenheter av och i arbetet.

En sammantagen värdering av såväl negativa som positiva delar i den befintliga arbetsituationen ligger då till grund för den upplevda arbetstillfredsställelsen. Vissa bredare definitioner på begreppet poängterar att även övriga aspekter i individens livssituation bör tas i beaktande, som exempelvis livserfarenheter och aktuell livssituation. Dessa aspekter har visat sig kunna ha viss inverkan på skattandet av

arbetstillfredsställelse, då även oberoende av rådande arbetsbetingelser (Månsson, 2006).

I allt större utsträckning visar forskningen inom området på ett intresse för arbetsmiljöns sociala betingelser när frågan om vad som påverkar individers arbetstillfredsställelse utreds. Samtidigt råder samstämmighet om att det inte bara är den psykosociala miljön som är av betydelse för arbetstillfredsställelsen. Även mer inomindividuell aspekter såsom upplevt arbetsengagemang, upplevelsen av arbetet som meningsfullt och känslan av att ha inflytande över den egna arbetssituationen påverkar i stor utsträckning. Vidare ställer anställda idag, utöver krav på en rent fysiskt trygg arbetsmiljö, allt högre krav på erkännande och status, utvecklingsmöjligheter samt variation och utmaning i arbetet för att uppleva trivsel och arbetstillfredsställelse (Rubenowitz, 2004).

Judge, Parker, Colbert, Heller och Ilies (2002) har identifierat tre kategorier av teorier om vad som påverkar arbetstillfredsställelse, närmare bestämt situationsteorier, dispositionsteorier samt interaktiva teorier. Den situationsinriktade teorin argumenterar för att arbetstillfredsställelse framförallt härrör ur aspekter i arbetsmiljön, ur omständigheter som har med själva arbetet att göra. Dispositionsteorierna hävdar däremot att upplevd arbetstillfredsställelse i första hand bottenar i individens personlighetsegenskaper, medan de interaktiva teorierna slutligen framhåller att upplevd arbetstillfredsställelse uppstår ur ett samspel av såväl arbetssituation som personlighet (Judge et al., 2002).

I vilken utsträckning personlighetsaspekter bör tas med i beräkningarna vid mätning av arbetstillfredsställelse råder viss oenighet om, men i en metaanalys av Dorfmann och Zapf (2001) fann de att så mycket som upp till 35% av variansen i upplevd arbetstillfredsställelse just bottenar i stabila, oföränderliga personlighetsdrag hos individerna i motsats till föränderliga arbetsmiljöfaktorer. Den enskilt viktigaste källan till påverkan av upplevd arbetstillfredsställelse är dock enligt Hackman och Oldham (1980) till syvende och sist själva arbetets natur eller arbetssituationen i sig, även om andra faktorer naturligtvis också kan spela in.

### *Att mäta arbetstillfredsställelse*

Att vara nöjd och tillfreds är ett relativt begrepp och styrs av individuella erfarenheter, anspråk och förväntningar, varför en allmängiltig måttstock med vilken man kan mäta fenomenet dessvärre inte existerar. Begreppet undersöks således huvudsakligen genom självskattningar av en *upplevd* arbetstillfredsställelse, och låter sig svårligen mätas med en exakt skala (Månsson, 2006). Även om det då föreligger viss subjektivitet i begreppet ämnar rapporten undersöka påverkan av den upplevda arbetstillfredsställelsen utifrån enkätundersökningens huvudteman.

*”Single-item” och ”multi-item” mätningar.* I alla sammanhang där det talas om arbetstillfredsställelse är det en nödvändighet att kunna mäta detta fenomen på ett så tillförlitligt sätt som möjligt. I en studie av Oshagbemi (1999), som gick ut på att jämföra resultaten av ”single-item” och ”multi-item” mätningar vid bedömning av arbetstillfredsställelse, framgår vissa viktiga skillnader mellan de båda mätmetoderna.

När endast ett item används i undersökningen, exempelvis i form av endast en enkätfråga, tenderar svaren att måla upp en överskattad bild av arbetstillfredsställelsen i jämförelse med vad som framkommer vid ”multi-item” mätningar. Studien visar således

att ”single-item” mätningar ger mindre tillförlitliga uppskattningar av hur den faktiska arbetstillfredsställelsen ser ut.

Vid ”multi-item” mätningar används istället ett brett spektra av undersökningsfrågor och arbetstillfredsställelse undersöks genom att låta respondenten värdera arbetstillfredsställelsen utifrån många varierande aspekter av arbetet. Det blir då en tydlig skillnad i resultatet av upplevd arbetstillfredsställelse, och utfallet vid ”multi-item” mätningar anser Oshagbemi (1999) ger en mer rättvis och nyanserad bild av faktiskt föreliggande grad av arbetstillfredsställelse.

Ur denna synvinkel är det naturligtvis lätt att föredra ”multi-item” mätningar framför ”single-item” mätningar, men riktigt så enkelt är det inte, det finns för- och nackdelar med båda metoderna. Den största fördelen med ”single-item” mätning ligger enligt Oshagbemi (1999) i dess jämförbarhet. Dyliga mätningar mäter en generell, övergripande känsla för arbetet i sin helhet, till skillnad från ”multi-item” mätningarna som trots allt gör ett urval och mäter arbetstillfredsställelsen utifrån specifika aspekter i arbetet. Skattningar av just dessa aspekter kan skilja sig åt mellan exempelvis olika yrkesgrupper eller organisationer, vilket försvårar jämförbarhet och att få generaliserbara resultat. ”Single-item” mätningar tenderar således att eliminera effekten av själva arbetets specifika egenskaper och i det avseendet uppnås en högre grad av hanterbarhet av resultatet.

I slutändan hävdar Oshagbemi (1999) att vilken metod som bör väljas helt sonika beror på själva målet med forskningen och vad resultatet skall användas till. I studien framgår vidare att dessa båda metoder med fördel kan användas samtidigt, och att de då kompletterar varandra väldigt väl. Oshagbemi (1999) rekommenderar således att för att få en så djuplodande, heltäckande och adekvat mätning av fenomenet arbetstillfredsställelse som möjligt bör, där det är möjligt av exempelvis tids- och kostnadsskäl, både ”single-item” och ”multi-item” mätningar användas simultant.

Utöver den enskilda frågan i enkätundersökningen som mäter arbetstillfredsställelse valdes slutligen därför att i denna rapport, utifrån det givna insamlingsmaterialet och den teoretiska forskningen inom området, även analysera begreppet arbetstillfredsställelse utifrån ett index av aspekterna ”utveckling”, ”intresse för arbetet”, ”gemenskap”, ”bekräftelse” samt ”engagemang”.

### *Tidigare forskning*

De aspekter som slutligen valdes att karaktärisera indexet arbetstillfredsställelse i denna undersökning har, sin avgränsning till trots, en god teoretisk förankring i forskningen inom området.

Att intresse för arbetet påverkar arbetstillfredsställelse får stöd i undersökningar utförda av Souza-Poza och Souza-Poza (2000), och att god gemenskap kollegor emellan främjar arbetstillfredsställelsen bekräftar såväl Khalekque och Rahman (1987) som Friedlander och Margulies (1969). Friedlander och Margulies (1969) hävdar vidare att anställdas nöjdhet var högre i arbetsmiljöer där utveckling i organisationen främjades.

Osca, Urien, González-Camino, Martínez-Perez och Martínez-Perez (2005) får i sin studie om organisationellt stöd och gruppeffektivitet fram höga samband mellan stöd och bekräftelse i arbetet och arbetstillfredsställelse. De menar vidare att stöd från ledning och kollegor är ett enkelt och billigt sätt att förbättra såväl de anställdas sociala arbetsmiljö som att förbättra produktiviteten i organisationen.

Vidare påvisas att bara genom det faktum att en individs existens uppmärksammas och bekräftas uppnås en klar förbättring av såväl emotionell hälsa som arbetstillfredsställelse och självförtroende (Getty, 1976).

Arbetstillfredsställelse och upplevt organisationellt stöd är nyckelprocesser i mobiliserandet av engagemang på arbetsplatsen i Yoons och Thyges (2002) studie, där det antyds ett samband mellan engagemang från organisation och ledning och arbetstillfredsställelse.

## *Syfte*

Syftet med denna rapport var att undersöka samband mellan faktorer i arbetsmiljön och upplevd arbetstillfredsställelse hos anställda i skolmiljö. Upplevd arbetstillfredsställelse representerades i studien av två olika beroendevariabler, den ena bestående av ett index av frågor, den andra av en enskild fråga, för att få en nyanserad bild av fenomenet. Undersökningsfrågan i studien var att utreda vilket inflytande de femton oberoende variablerna hade på den upplevda arbetstillfredsställelsen. Ett ytterligare syfte var att undersöka om det fanns några underliggande dimensioner bland de oberoende variablerna och se hur dessa i sin tur påverkade den upplevda arbetstillfredsställelsen. Den upplevda arbetstillfredsställelsen undersöktes på så sätt utifrån såväl ett övergripande som ett mer detaljerat perspektiv.

## Metod

Föreliggande rapport byggde på en redan tidigare utförd studie av Jacobsson och Pousette (1998) där stress och arbetsmiljö undersöktes i ett svenskt skoldistrikt bestående av 30 skolor. Av dessa skolor var tjugo låg- eller mellanstadieskolor, sex var högstadieskolor, två var gymnasieskolor och en skola var vuxenskola (komvux). Syftet med deras undersökning var huvudsakligen att kartlägga omfattningen av stress och stressrelaterade arbetsmiljöfaktorer. I studien ingick flertalet variabler som berörde psykosocial arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse. Undersökningen utfördes med hjälp av en enkätstudie i dessa skolor, vilka enligt Jacobsson och Pousette (1998) var att betrakta som representativa för svenska skolor i allmänhet vad beträffar arbetsmiljö.

## *Deltagare*

Urvalet av deltagare i undersökningen täckte samtliga anställda inom den berörda skolförvaltningen undantaget chefer och anställda på skolkontoret. Målgruppen bestod av 1376 personer varav 1212 besvarade enkäten, vilket innebar en svarsfrekvens på 88%. Av de 1212 svarande respondenterna var 934 kvinnor, det vill säga 77%. Medelåldern hos deltagarna låg på 44 år och i medeltal hade deltagarna arbetat i yrket i 17 år.

## *Instrument*

Ursprungsenkäten utformades mellan 1997 och 1998 genom ett samarbete mellan Kungsbackahälsans psykologer, fackliga representanter samt en arbetsgivarrepresentant. Enkäten bestod slutligen av 84 frågor, i vissa fall även med tillhörande underkategorier, om arbetsupplevelser och hälsofrågor.

*Oberoende variabler.* Till föreliggande rapport valdes de frågor ut som ansågs vara av intresse och relevans för studien. I enkätmaterialens struktur fanns redan väl avgränsade rubriker vilka fick fungera som index för sammansättning av de oberoende variablerna i föreliggande studie. Detta resulterade i femton olika index och dessa oberoende variabler i undersökningen blev; arbetsbelastning, stimulans, arbetshinder, inflytande, socialt stöd, ledningsklimat, mål- och processklarhet, personliga egenskaper, positiv återkoppling, negativ återkoppling, förmåga att koppla av, positiv stress, negativ stress, stressymptom samt känslomässig påfrestning.

För att tydliggöra innehållet i indexen redovisas nedan en beskrivning av de frågor som ingår i respektive index. Index "Arbetsbelastning" innehöll frågor om huruvida arbetsuppgifterna hinns med, om arbetet i sig upplevs som jäktigt samt om arbetet kräver att den anställda måste vara på helspänn för att kunna utföra arbetet. "Stimulans" undersökte om arbetet upplevdes som enformigt eller utvecklande och lärorikt, och om arbetet utnyttjade den anställdes kunnighet eller krävde kreativitet i någon utsträckning. I variabeln "arbetshinder" undersöktes faktorer som kunde bidra till att försvåra utförandet av arbetsuppgifterna, till exempel på grund av bristande utrustning, planering, samordning eller rutiner. Indexet "inflytande" innehöll frågor om den anställdes möjligheter att påverka arbetstakten, hur arbetet skall utföras samt om de upplevde att de var delaktiga i de beslut som tas på arbetsplatsen. I "socialt stöd" frågades efter den anställdas upplevelser av arbetsgemenskap, stöd från arbetskollegor samt upplevelser av diskussionsklimatet på arbetsplatsen. Index "Ledningsklimat" innehöll frågor om information och feedback från ledningen, upplevd handlingskraft och personalomsorg från cheferna samt om de får stöd från ledningen eller inte. "Mål- och processklarhet" berörde frågor om mål, ansvar och förväntningar i arbetet men även frågor om det var tydligt hur det var tänkt att dessa mål skulle uppnås. Frågorna i "personliga egenskaper" rörde aspekter om hur individen uppfattar sig själv i förhållande till sitt arbete och inbegrep en självskattning om hur individerna upplever att de kan tackla motgångar, har förmåga att säga "nej" samt hur viktigt de anser det vara med utveckling och erkännande i arbetet. "Positiv återkoppling" var helt sonika frågor om de anställda upplevde att de erhöll positiv återkoppling från olika håll, till exempel från chefer, kollegor samt utvärderingar. På motsvarande vis innehöll "negativ återkoppling" samma frågor fast i en negativ aspekt. "Förmåga att koppla av" var ett mått på hur den anställda upplevde känslor av trötthet under och efter arbetsdagen samt huruvida de hade känslor av oro inför arbetet och sömnsvårigheter. "Positiv stress" avsåg i vilken utsträckning den anställda känner att han eller hon bemästrar sin arbetssituation och har lätt för att hantera olika problem som uppstår i arbetet. "Negativ stress" fokuserade på frågor om upplevda koncentrationssvårigheter, känslor av rastlöshet och irritation som resultat av arbetssituationen. "Stressymptom" var ett index mer inriktat mot fysiska besvär som utredde exempelvis upplevda problem med huvudvärk, magproblem, eller värk i nacke, axlar och rygg. Vidare innehöll variabeln "känslomässig påfrestning" aspekter som rör känslor som har anknytning till arbetet, till

exempel huruvida den anställde känner sig utbränd av arbetet, eller om arbetet gör dem besvikna samt om arbetet upplevs som påfrestande.

*Beroende variabler.* I enkäten fanns en fråga som direkt rör arbetstillfredsställelse, nämligen "Vad har du vanligtvis för känslor när du är på väg till arbetet?", vilken valdes till beroendevariabel i denna studie. Denna fråga betraktades emellertid av författaren som en mer känslöbetonad, affektiv uppskattning av graden av arbetstillfredsställelse. För att även få en mer teoretiskt grundad vinkling av begreppet arbetstillfredsställelse som inte enbart baseras på denna affektiva ansats kompletterades studien med ytterligare en, fristående beroende variabel. Denna skapades med hjälp av ett index bestående av fem andra enkätfrågor, vilka alla ansågs mäta arbetstillfredsställelse ur olika perspektiv. Enkätfrågorna valdes utifrån den teoretiska forskningen inom området samt utifrån de frågor som fanns tillgängliga i ursprungsenkäten. Frågorna var; "I mitt arbete utvecklas jag och lär mig nya saker", "Mitt arbete är intressant", "I mitt arbete har vi en bra gemenskap", "I mitt arbete får jag veta om jag gör ett bra jobb" samt "Jag känner mig engagerad i mitt arbete". De fem frågorna rubricerades som; "utveckling", "intresse för arbetet", "gemenskap", "bekräftelse" samt "engagemang". Den teoretiska förankringen i valet av just dessa perspektiv styrks i avsnittet "tidigare forskning", där var och ett av dessa områdens betydelse för arbetstillfredsställelse fick stöd i forskningsfältet.

*Enkätens svarsalternativ.* De flesta svarsalternativen i enkäten var uppbyggda av en sjugradig skala, kodade från 0 till 6, men i några undantagsfall även av en femgradig skala. Det gav dock ej upphov till några särskilda åtgärder eftersom dessa antingen var i samband med en enskild fråga, som i fallet med en av de två beroendevariablerna "arbetstillfredsställelse" ("Vad har du vanligtvis för känslor när du är på väg till arbetet?"), eller så hade samtliga frågor inom ett index denna avvikande svarsskala. I vissa av svarsalternativen var vidare en vändning av skalan nödvändig för att frågan skulle passa in i indexet.

### *Tillvägagångssätt (procedur)*

Enkäterna distribuerades i ursprungsstudien till respondenterna genom de lokala fackrepresentanterna vid varje skola och de fylldes anonymt i av respondenterna under arbetstid varpå svaren skickades till forskarna per brev. Datainsamlingen skedde under vecka elva år 1998. Enligt nyckelmedlemmar i organisationen var det vid tiden för ifyllandet av enkäten en normal period med avseende på arbetsbelastning (Jacobsson & Pousette, 1998).

### *Statistisk analys*

Till de statistiska analyserna användes statistikbearbetningsprogrammet SPSS 12.01 för Windows.

*Cronbachs alfa.* För att testa reliabiliteten hos de oberoende indexen användes Cronbachs alfa, som mäter intern konsistens (homogenitet), det vill säga i vilken utsträckning ingående variabler korrelerar med varandra. Värdet på Cronbachs alfa bör vara 0,70, eller högre, för att god intern reliabilitet skall föreligga (Bobko, 2001).



Värdet på Cronbachs alfa är emellertid känsligt för hur många items det mätta indexet består av. Cronbachs alfa beror dels på hur många items det mätta indexet består av, dels på medelkorrelationen mellan items. Vid korta skalor, grovt räknat skalor med mindre än cirka tio items, är det vanligt att man finner värden på Cronbachs alfa som ligger under 0,70. Detta behöver dock inte betyda att medelkorrelationen mellan items nödvändigtvis är låg. I ett sådant fall kan det istället vara mer adekvat att mäta och beskriva just medelkorrelationen mellan de aktuella items som ett mått på reliabiliteten. I de fall ett lågt värde på Cronbachs alfa uppnåddes beskrevs även medelkorrelationen mellan variabelns items. Ett optimalt spann för medelkorrelationen mellan items rekommenderas ligga i intervallet 0,2 till 0,4 för att acceptabel reliabilitet ska föreligga (Briggs & Cheek, 1986).

*Faktoranalys.* De femton oberoende variablerna testades vidare med explorativ faktoranalys för att undersöka huruvida de kunde delas in i lämpliga och användbara faktorer. För att bedöma lämpligheten för faktoranalys genomfördes KMO-test (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy). För att korrelationsmatrisen för variablerna skall anses vara lämplig för faktoranalys rekommenderas KMO-indexet ha ett värde på över 0.60 (Tabachnick & Fidell, 2000). För att extrahera faktorer i faktoranalysen användes principalkomponentsanalys. Antalet faktorer bestämdes av att faktorer med egenvärden över 1 togs med i modellen (Pallant, 2001). Den erhållna faktormatrisen roterades sedan ortogonalt med Varimaxmetoden.

Vid tolkning av faktormatrisen gäller att forskaren bestämmer sig för en gräns för vad som är att betrakta som meningsfull korrelation mellan item och faktor. Som tumregel för att visa en faktorladdning används en gräns kring 0,32, eller högre, vilket motsvarar 10% gemensam varians. En gemensam varians på 25% motsvaras av en faktorladdning på 0,50. Ju högre faktorladdning desto mer kan variabeln sägas tillhöra faktorn. Val av gräns för storleken på faktorladdningar av intresse är en fråga om forskarens preferens och i vissa fall kan gränsen helt sonika väljas utifrån där det blir enklast att tolka faktormatrisen (Tabachnick & Fidell, 2001). I faktormatrisen visades endast faktorladdningar över 0,50 för tydlighetens skull.

*Beroende variabler.* Frågorna i beroendevariabelns index testades för intern homogenitet med hjälp av Cronbachs alfa. Dessa två perspektiv, ett mer affektivt och ett mer teoretiskt inriktat, hoppades kunna belysa begreppet arbetstillfredsställelse på ett tillfredsställande vis. De båda beroendevariablerna mättes även de för intern reliabilitet, men eftersom de i stort sett är tänkta att mäta samma sak förväntades en hög intern homogenitet dem emellan.

*Regressionsanalys.* För att komma fram till vad som påverkade den upplevda arbetstillfredsställelsen i den här studien användes multipla regressionsanalyser. Oshagbemi (1999) rekommenderade en kombination av "single-item" och "multi-item" mätningar för att få en så nyanserad bild av begreppet arbetstillfredsställelse som möjligt, vilket i denna rapport efterlevdes i form av att arbetstillfredsställelsen beskrevs utifrån två skilda beroendevariabler. Utöver att multipla regressionsanalyser utfördes på de två beroendevariablerna önskade författaren att analysera begreppet arbetstillfredsställelse ur två olika perspektiv, ett mer övergripande och ett mer detaljerat. Det detaljerade perspektivet bestod i att de båda beroendevariablerna testades utifrån alla de femton oberoende variablerna, medan det övergripande perspektivet utgick från de generella oberoende variablerna (faktorerna) som extraherades ur faktoranalysen. Sammantaget testades således fyra modeller i denna rapport i sökandet efter påverkan av den upplevda arbetstillfredsställelsen. De två regressionsanalyserna i

det detaljerade perspektivet gjordes enligt stepwisemetoden, en mer explorativ ansats för att tydliggöra de viktigaste influenserna på beroendevariablerna. I den övergripande analysen med faktorerna användes standardregression (entremetoden), det vill säga att alla variabler ingår i modellen samtidigt.

## Resultat

I studien nådde de flesta av variablerna den rekommenderade gränsen för Cronbachs alfa som idealt bör överstiga 0,7, men fyra variabler nådde dock inte ända upp till denna gräns. I dessa fall användes medelkorrelationen mellan de aktuella items som mått på reliabiliteten. Utifrån dessa perspektiv hade alla index i denna studie, såväl de beroende som de oberoende, acceptabel reliabilitet.

I tabell 1 nedan redovisas medelkorrelationen,  $r_{mv}$ , i de fall Cronbachs alfa understiger 0,70, men för övriga variabler ansågs detta inte vara nödvändigt. Det redovisade resultatet i tabell 1 hade antal svarande mellan  $n = 1173$  och  $n = 1204$  som högst.

Tabell 1

### *Medelvärden (M) standardavvikelser (s) och Cronbachs alfa (α) för variablerna*

Index	M	s	K*	α	( $r_{mv}^{**}$ )	N
Oberoende variabel						
1. Arbetsbelastning	3.6	0.9	7	0,77		1201
2. Stimulans	4.8	0.8	3	0,64	0,4	1200
3. Arbetshinder	2.6	0.8	9	0,75		1200
4. Inflytande	4.1	0.8	5	0,73		1202
5. Socialt stöd	4.1	1.3	2	0,80		1193
6. Ledningsklimat	3.1	1.1	7	0,90		1186
7. Mål- och Processklarhet	4.4	0.6	10	0,87		1196
8. Personliga egenskaper	4.0	0.6	9	0,67	0,2	1204
9. Positiv återkoppling	2.2	0.8	5	0,53	0,2	1190
10. Negativ återkoppling	0.8	0.7	6	0,80		1173
11. Förmåga att koppla av	2.9	0.8	5	0,84		1204
12. Positiv stress	4.3	0.8	2	0,80		1198
13. Negativ stress	2.3	0.8	6	0,82		1201
14. Stressymtom	2.0	1.2	4	0,73		1203
15. Känslomässig påfrestning	2.4	1.4	7	0,91		1193
Beroende variabel						
Arbetsstillfredsställelse (index)	4,1	0,8	5	0,68	0,3	1204
Arbetsstillfredsställelse (enskild fråga)	2,1	0,8				1189

\* K anger antal item i varje variabel, det vill säga antal enkätfrågor indexet bygger på.

\*\*  $r_{mv}$  = medelkorrelationen mellan variabelns items. Redovisas endast vid  $\alpha < 0,70$ .

Utöver detta mättes även den interna homogeniteten de två beroende variablerna emellan och då erhöles ett Cronbachs alfa värde på 0,70 vilket enligt resonemanget ovan är att betrakta som tillräckligt.

### *Faktoranalys*

Ur faktoranalysen erhöles ett KMO-värde på 0,87. Av detta följer att den insamlade datan lämpade sig för faktoranalys. Utifrån såväl Kaisers kriterium, scree test kriteriet samt procent av förklarad varians kriteriet nåddes en fyrfaktorlösning på faktoranalysen. Dessa fyra faktorer hade alla ett egenvärde över 1.0 och tillsammans förklarade de 60% av den totala variansen.

I studien valdes gränsen för relevanta faktorladdningar till 0,5. Matrisen med tillhörande faktorladdningar redovisas i tabell 2 nedan. Faktorerna döptes därefter till "Arbetets upplevda inre effekter", "Arbetets upplevda yttre förutsättningar", "Arbetets upplevda mål och mening" samt "Återkoppling".

Tabell 2

#### *Resultat av faktoranalysen med en fyrfaktorlösning. (N=1125)*

	Arbetets upplevda inre effekter	Arbetets upplevda yttre förutsättningar	Arbetets upplevda mål och mening	Åter- koppling
Förmåga att koppla av	-,89			
Känslomässig påfrestn.	,85			
Arbetsbelastning	-,89			
Stressymtom	,72			
Negativ stress	,72			
Ledningsklimat		,71		
Socialt stöd		,70		
Arbetshinder		-,53		
Inflytande		,51		
Personliga egenskaper			,68	
Stimulans			,62	
Positiv stress			,59	
Mål- & Processklarhet			,55	
Negativ återkoppling				,81
Positiv återkoppling				,69

*Not.* Faktorladdningar under 0,50 redovisas inte.

### *De oberoende variabelernas inverkan på arbetstillfredsställelse*

Först valdes ett mer detaljerat perspektiv att beskriva påverkan av arbetstillfredsställelsen, närmare bestämt genom att låta testa alla femton oberoende variabels påverkan på de två beroendevariablerna.

Regressionsanalysen där indexet "arbetstillfredsställelse" användes som beroendevariabel gav att nio av de oberoende variablerna hade en signifikant påverkan på beroendevariabeln och förklarade sammanlagt 66% av variansen i den beroende variabeln. I tabell 3 redovisas de oberoende variablerna i storleksordning, de med högst påverkan på beroendevariabeln står längst upp. För att ge ytterligare lite mer substantiell karaktär åt variablerna kan nämnas att i denna analys var de viktigaste enskilda items i den oberoende variabeln (indexet) "Stimulans" frågorna om arbetets enformighet och utnyttjande av den anställdes kunnighet, i variabeln "Ledningsklimat" rörde de viktigaste frågorna personalomsorg och tillgång till information, och i indexet "Socialt stöd" var stöd från arbetskamrater samt öppet diskussionsklimat väsentligast.

Tabell 3

*Multipel regressionsanalys med index "arbetstillfredsställelse" som beroende variabel. (N=1123)*

Oberoende variabel	$\beta$	t	p
1. Stimulans	,37	18,98	<,001
2. Ledningsklimat	,27	13,87	<,001
3. Socialt stöd	,25	13,17	<,001
4. Negativ stress	-,08	-3,51	<,001
5. Positiv återkoppling	,12	6,29	<,001
6. Personliga egenskaper	,11	5,96	<,001
7. Känsломässig påfrestning	-,11	-4,86	<,001
8. Inflytande	,06	2,96	<,001
9. Positiv stress	,05	2,24	<,05

Not.  $R^2 = 0,66$ .  $F(9,1114) = 243,63$ ,  $p < ,001$ .

Vid den multipla regressionsanalysen med den enskilda frågan "Vad har du vanligtvis för känslor när du är på väg till arbetet?" erhöles åtta signifikant påverkande oberoende variabler vilka tillsammans förklarade 43% av den totala variansen. Resultatet visas i tabell 4, redovisat i fallande ordning efter grad av inflytande. I den oberoende variabeln "Känsломässig påfrestning" var de viktigaste enskilda items frågor om upplevd trötthet samt besvikenhet över arbetet, i variabeln "Stimulans" var samma frågor som ovan viktigast, alltså arbetets enformighet samt utnyttjande av den anställdes kunnighet. Till variabeln "Positiv stress" handlade de viktigaste enkätfrågorna om upplevt bemästrande av arbetsuppgifterna samt personlig förmåga att hantera problem.

Tabell 4

*Multipel regressionsanalys med enskilda frågan "arbetstillfredsställelse" som beroende variabel. (N=1110)*

Oberoende variabel	$\beta$	t	p
1. Känsломässig påfrestning	-,27	-7,10	<,001
2. Stimulans	,23	9,51	<,001
3. Positiv stress	,16	6,06	<,001
4. Negativ stress	-,12	-3,85	<,001
5. Socialt stöd	,07	3,02	<,001
6. Förmåga att koppla av	,15	3,65	<,001
7. Positiv återkoppling	,06	2,34	<,05
8. Stressymptom	,07	2,25	<,05

Not.  $R^2 = 0,43$ .  $F(8,1102) = 102,81$ ,  $p < ,001$ .

#### *Faktorernas inverkan på arbetstillfredsställelse*

Därefter utfördes en mer övergripande analys av påverkan på arbetstillfredsställelse genom att låta testa de framtagna faktorernas påverkan på beroendevariablerna, även här med hjälp av multipla regressionsanalyser. Faktorerna testades på de båda beroende variablerna, vilket åskådliggörs i tabell 5 och tabell 6 nedan. I tabell 5 var alla faktorer signifikanta och de förklarade tillsammans 69% av variansen i beroendevariabeln. Faktorerna sorteras i fallande ordning med den mest inflytelserika faktorn överst. De två i särklass viktigaste faktorerna var "Arbetets upplevda yttre förutsättningar" och "Arbetets upplevda mål och mening" vilka hade drygt tre till fyra gånger så höga värden som de två andra faktorerna "Arbetets upplevda inre effekter" och "Återkoppling".

Tabell 5

*Multipel regressionsanalys med index "arbetstillfredsställelse" som beroende variabel och de fyra faktorerna som oberoende variabler. (N=1125)*

Oberoende variabel	$\beta$	t	p
Arbetets upplevda yttre förutsättningar	,59	35,55	<,001
Arbetets upplevda mål och mening	,53	31,84	<,001
Arbetets upplevda inre effekter	-,19	-11,47	<,001
Återkoppling	,15	9,14	<,001

Not.  $R^2 = 0,69$ .  $F(4,1120) = 623,08$ ,  $p < ,001$ .

I den andra regressionsanalysen var här alla faktorerna signifikanta utom en, "Återkoppling", vilket åskådliggörs i tabell 6. De tre övriga faktorerna förklarade 40% av den totala variansen i beroendevariabeln. Här framgår att faktorerna "Arbetets

upplevda inre effekter” och ”Arbetets upplevda mål och mening” var viktigast och nästan dubbelt så inflytelserika som ”Arbetets yttre förutsättningar”.

Tabell 6

*Multipel regressionsanalys med den enskilda frågan ”arbetstillfredsställelse” som beroende variabel och de fyra faktorerna som oberoende variabler. (N=1125)*

Oberoende variabel	$\beta$	t	p
Arbetets upplevda inre effekter	-,44	-19,10	<,001
Arbetets upplevda mål och mening	,38	16,35	<,001
Arbetets upplevda yttre förutsättningar	,24	10,11	<,001
Återkoppling	,03	1,27	,20

Not.  $R^2 = 0,40$ .  $F(4,1107) = 184,15$ ,  $p < ,001$ .

## Diskussion

I resultatet kan sägas att två kompletterande analyser av begreppet arbetstillfredsställelse har utförts, en ur en mer affektiv upplevelseinriktad aspekt och den andra ur en mer strukturerad, teoretiskt förankrad aspekt. Av resultatet framgår att vid mätning av arbetstillfredsställelse med ett index av aspekter är de enskilt viktigaste variablerna ”Stimulans”, ”Ledningsklimat” samt ”Socialt stöd”. Vid mätning av arbetstillfredsställelse med den enskilda frågan om arbetstillfredsställelse framgår att de viktigaste variablerna för påverkan av arbetstillfredsställelse är ”Känslomässig påfrestning”, ”Stimulans” samt ”Positiv stress”.

### *Avgränsning*

Vid studier av arbetstillfredsställelse visar forskningen på kopplingar till många skilda områden som kan ligga till grund för påverkan av upplevd arbetstillfredsställelse, allt ifrån inre egenskaper hos individen till yttre faktorer i arbetssituationen. I denna studie förelåg dock restriktioner i form av att författaren inte kunde välja att undersöka andra faktorer än de som förekommer i ursprungsenkäten, och dessa inbegriper i huvudsak perspektiv som rör arbetet och tar inte i särskilt stor utsträckning upp personlighetsaspekter och ej heller vare sig yttre eller inre livsomständigheter hos de enskilda individerna. Som en naturlig följd av detta kan då föreliggande studie sägas framförallt utgå från ett situationsteoretiskt perspektiv, och bakomliggande faktorer till upplevd arbetstillfredsställelse analyseras alltså i stort sett uteslutande utifrån arbetets natur och arbetssituation.

### *Analys av mätningen med enskild fråga som beroendevariabel*

”Som man ropar får man svar” heter det i ett gammalt ordspråk. Det är egentligen inte särskilt märkligt eller oväntat att en mätning av arbetstillfredsställelse utifrån den enskilda frågan, som ju var att betrakta som ett mer affektivt perspektiv, just därför reagerar tydligare på de variabler som rör känslomässiga aspekter i arbetet. Detta syns tydligt i analysen i den mer övergripande mätningen med hjälp av faktorerna, där ”Arbetets upplevda inre effekter” hamnade i topp avseende påverkan på arbetstillfredsställelse. Vid analysen i det mer detaljerade perspektivet går det att utläsa vilka de enskilt viktigaste variablerna var för påverkan av denna affektiva aspekt på arbetstillfredsställelse. Känslomässig påfrestning, som var den starkaste variabeln i denna mätning, är en indikator på i vilken utsträckning arbetet ger upphov till en slags emotionell utmattning. Att detta påverkar upplevd arbetstillfredsställelse stämmer väl överens med exempelvis Ellmins (1994) studier som visar på att skolvärldens ökade psykiska påfrestningar är en av de främsta orsakerna till minskad arbetstillfredsställelse.

Starkt inflytelserik var även den nästkommande faktorn ”Arbetets upplevda mål och mening” som kan sägas mäta upplevelser om meningsfullhet och hur givande arbetet känns. De mest framträdande oberoende variablerna var här ”Stimulans” och ”Positiv stress”. Upplevd stimulans i arbetet är relaterat till hur den anställde bedömer sitt arbete som meningsfullt och givande. Positiv stress är mer inriktat på hur individen känner att denne kan hantera sina arbetsuppgifter och har kontroll över dem. En intressant jämförelse i detta sammanhang är att innehållet i de oberoende variablerna ”Stimulans” och ”Positiv stress” har stora likheter med begreppet KASAM, ”Känsla av sammanhang”, som just beaktar de tre områdena begriplighet, hanterbarhet samt meningsfullhet. Begreppet har använts flitigt inom forskningen som ett instrument att mäta psykisk och fysisk hälsa. Dessa tre aspekter har visat sig ha högt samband med hälsa, även under mycket stressade situationer (Antonovsky, 1987). Därför är det kanske inte heller så konstigt att ovan nämnda variabler har stor effekt på upplevd arbetstillfredsställelse. Vikten av en meningsfull och stimulerande arbetsmiljö för att arbetstillfredsställelse skall främjas får vidare stöd i bland annat Rubenowitz (2004) forskning.

”Arbetets yttre förutsättningar”, som i större utsträckning fokuserar på arbetets struktur, ledningsklimat och andra rena arbetsbetingelser, var här inte lika framträdande, och faktorn ”Återkoppling” var i denna mätning inte ens signifikant. Detta resultat går faktiskt stick i stäv med Hackmans och Oldhams (1980) teorier om att den enskilt viktigaste källan till påverkan av upplevd arbetstillfredsställelse är själva arbetets natur eller arbetssituationen i sig, även om de erkänner andra faktorer inverkan.

### *Analys av mätningen med index som beroendevariabel*

Mätningen med ett index av arbetstillfredsställelse som beroendevariabel ämnade göra ett försök till en något mer nyanserad och teoretiskt förankrad bild av vilka faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse, i enlighet med Oshagbemis (1999) forskning om ”multi-item” mätningar. Av resultatet följer att utifrån aspekterna i beroendevariabeln ”utveckling”, ”intresse för arbetet”, ”gemenskap”, ”bekräftelse” samt ”engagemang” har arbetets yttre förutsättningar större relevans, jämfört med mätningen utifrån endast en aspekt. Här får Hackmans och Oldhams (1980) forskning upprättelse i kontrast till

ovan. Ur detta perspektiv lägger således resultatet av denna mer teoretiskt förankrade analys av begreppet arbetstillfredsställelse större tonvikt på faktorer som rör arbetets struktur och arbetsklimat, jämfört med mer känslomässiga aspekter. I synnerhet visade sig "Ledningsklimat" och "Socialt stöd" vara starka variabler i denna faktor. Detta är helt i linje med den teoretiska referensramen där till exempel Osca et al. (2005) har funnit att stöd från ledning och kollegor har ett tydligt samband mellan god social arbetsmiljö och hög grad av arbetstillfredsställelse. I studien från Yoon och Thye (2002) omnämns vidare ett samband mellan engagemang från organisation och ledning och upplevd arbetstillfredsställelse.

Faktorn "Arbetets upplevda mål och mening" påverkar i stort sett beroendevariabeln i lika stor utsträckning som yttre förutsättningar gör. Liknande resultat uppnåddes vid mätning med den enskilda frågan som beroendevariabel vilket ytterligare betonar vikten av meningsfullhet och stimulans som påverkande faktorer till upplevd arbetstillfredsställelse.

"Arbetets upplevda inre effekter" och "Återkoppling" har förvisso signifikanta resultat, men påverkar inte alls i lika stor utsträckning som de båda andra faktorerna. Detta tros i mångt och mycket vara ett utslag av den använda mätmetoden. Oshagbemi (1999) hävdade ju att "single-item" mätningar hade som egenskap att de tenderade att eliminera effekten av just arbetets specifika egenskaper, varför det inte är märkvärdigt att en förskjutning från "Arbetets upplevda inre effekter" till "Arbetets upplevda yttre förutsättningar" har skett vid denna "multi-item" mätning.

### *Jämförelse mätningarna emellan*

Det är intressant att notera den tydliga förskjutningen av betydelsen av "Arbetets upplevda inre effekter" och "Arbetets upplevda yttre förutsättningar" vid användandet av de båda olika beroendevariablerna. Det framgår i såväl ett mer övergripande som ett mer detaljerat perspektiv att karaktären forskaren ger på den beroende variabeln har ett stort inflytande över vilka komponenter som framträder som viktigast. Detta visar på att begreppet arbetstillfredsställelse inte är ett helt entydigt begrepp och beroende på utifrån vilka aspekter eller utifrån hur många variabler fenomenet undersöks kan det också innebära att man belyser olika sidor hos begreppet. En dylik insikt kan vara relevant att bära med sig vid såväl studier av andras forskning som utövandet av egen forskning.

Även om det då förelåg skillnader i de ovan redovisade resultaten beroende på hur mätningarna utfördes fanns det dock i föreliggande undersökning ett par gemensamma nämnare hos de olika mätningarna. Vid användandet av de båda beroendevariablerna fick faktorn "Arbetets upplevda mål och mening" stor betydelse, och på detaljnivå var i synnerhet variabeln "Stimulans" av stort intresse. Det råder ingen tvekan om att dessa aspekter påverkar arbetstillfredsställelse i hög grad, och utifrån resultatet i denna undersökning torde slutsatsen kunna dras att i detta sammanhang, oavsett mätmetod, är just stimulans och meningsfullhet i arbetet de enskilt viktigaste påverkande elementen bakom upplevd arbetstillfredsställelse.

Vad som var lite förvånande i resultatet var den låga grad av påverkan faktorn "Återkoppling", och dess tillhörande två variabler "Negativ återkoppling" och "Positiv återkoppling" fick på arbetstillfredsställelsen i båda typerna av mätningar. Utifrån forskning av exempelvis Pearson (1991) som visar att feedback har påverkan på såväl motivation och produktivitet som arbetstillfredsställelse, kunde ett dylikt samband ha



förväntats. I en studie av Jaworski och Kohli (1991) fanns på motsvarande vis som i ovan nämnda rapport, stöd för att positiv återkoppling har signifikant påverkan på arbetstillfredsställelse medan det däremot inte visar sig alls påverka upplevd arbetstillfredsställelse med negativ återkoppling. Vad som vidare är intressant i denna rapport är att de skiljer på återkoppling av arbetsresultat och återkoppling av beteende på arbetet, och att det är positiv beteendemässig återkoppling som har det starkaste sambandet med arbetstillfredsställelse. För att spekulera lite i varför graden av samband mellan återkoppling och arbetstillfredsställelse var så lågt i denna studie kanske det kan ha att göra med tolkningen av frågorna kring återkoppling. I enkätstudien görs inte åtskillnad på beteende och resultat i frågan om vare sig positiv eller negativ återkoppling, utan där frågas endast efter i vilken utsträckning återkoppling sker och från vilka källor återkopplingen kommer, och tolkas då återkoppling som mer knutet till resultat är det kanske inte så märkligt att låg grad av samband uppstår. I det avseendet skulle resultatet till och med få stöd i Jaworskis och Kohlis (1991) studie, men som sagt, detta är ett resonemang av mer spekulativ karaktär, men det tål att tänkas på.

### *Avslutande kommentarer*

Vid studier av mänskliga fenomen i alla dess former är det nästan uteslutande alltid viktigt att studera dessa utifrån ett holistiskt perspektiv, och begreppet arbetstillfredsställelse är inget undantag. Ju fler perspektiv ett fenomen belyses utifrån desto mer heltäckande bild erhålls. I denna studie har lite olika aspekter lyfts fram beroende på vilken infallsvinkel som använts. Sammantaget kan sägas att de viktigaste faktorerna för upplevd arbetstillfredsställelse är stimulans, ledningsklimat, socialt stöd, känslomässig påfrestning samt positiv stress. Som arbetsgivare kan det då vara värdefullt att veta hur dessa faktorer kan påverkas, hur denna vetenskap kan användas som redskap i kampen för ökad arbetstillfredsställelse. Vad är värt att satsa resurser på?

Ellmin (1994) föreslår bland annat att de kommunala skolorna måste utveckla ett bättre system för information och kommunikation. I ett sådant sammanhang kan det handla om att upprätta ett arbetsklimat där såväl kollegor och ledning på ett naturligt sätt har möjlighet till kontaktskapande och där god gemenskap kan underlättas. Tydligare arbetsbeskrivningar och delaktighet i organisationens övergripande mål och planering föreslås för att få en tydlig inblick i vilket sammanhang man arbetar i och varför, vilket i sin tur kan leda till ökad känsla av meningsfullhet i arbetet.

För att komma tillrätta med mer känslomässiga påfrestningar kan kanske Karaseks och Theorells (1990) rekommendationer kring förbättring av arbetets psykosociala miljö vara av nytta. De föreslår åtgärder framförallt beträffande medarbetares beslutsprocesser samt förbättrade strukturer kring socialt stöd för att uppnå ett hälsosamt och produktivt arbetsklimat.

Känslomässig utmattning eller emotionell trötthet brukar betraktas som en aspekt av utbrändhetssyndromet, och litteraturen belyser flera möjliga effekter av dylika känslor, till exempel effekter på arbetstillfredsställelse, sjukskrivningar, lojalitet samt önskan om att byta arbete. Berglund (2003) finner i sin undersökning framförallt ett starkt samband mellan känslomässig utmattning och upplevda arbetskrav. För att komma till rätta med denna problematik visar Berglunds (2003) resultat i studien på att som medel för att hantera arbetskrav och belastning i arbetet är de viktigaste aspekterna kontroll och socialt stöd. För att då reducera känslomässig utmattning och minska de upplevda

arbetskraven kan det handla om möjligheten att kunna bestämma över arbetsdagens uppläggning eller hur arbetstuppgifterna skall utföras. Vidare upplevs höga arbetskrav och belastningar kunna hanteras bättre om arbetssituationen erbjuder ett gott socialt stöd, såväl från kollegor som från ledning (Berglund, 2003).

Slutligen är det viktigt att komma ihåg att ingen individ är den andra lik, så när det gäller upplevd arbetstillfredsställelse är det alltid viktigt för arbetsgivare i alla sorters organisationer att vara lyhörda för enskilda arbetstagares personliga behov och önskemål, och i den utsträckning det är rimligt anpassa arbetssituationen efter detta, för att uppnå så hög grad av arbetstillfredsställelse som möjligt!

### *Förslag till vidare forskning*

Även om arbetstillfredsställelse är ett område som det har forskats kring relativt mycket anser författaren att det kunde vara lämpligt att utföra mer djuplodande studier av arbetstillfredsställelsens mer långtgående effekter och verkningar i arbetslivet. Utöver gedigna kartläggningar om vilka faktorer som *påverkar* arbetstillfredsställelsen bör alltså även såväl kortsiktiga som långsiktiga *effekter* av den utredas. Ju mer belegg det finns för att arbetstillfredsställelse i slutändan kan uppbringa ekonomiska fördelar för företagen, desto fler organisationer kommer då att fokusera på detta område. Detta skulle resultera i en ”vinna-vinna” situation för såväl arbetstagare som arbetsgivare, vilket inte kan betraktas som något annat än ett önskvärt scenario!

Vidare kan det vara av intresse att undersöka i vilken utsträckning regressionsmodeller med arbetstillfredsställelse skulle kunna modereras av bakgrundsfaktorer såsom kön, ålder, etnicitet, utbildning, yrkesområden etcetera.

### *Möjliga felkällor*

Vid själva datainsamlingsarbetet skulle möjliga felkällor kunna vara att felaktiga uppgifter erhållits av respondenterna, exempelvis i form av socialt önskvärda svar. Furåker (2000) menar på att det är vanligt att på frågor som rör trivsel, nöjdhet och tillfredsställelse i arbetet svarar många positivt, även om det för den skull inte nödvändigtvis behöver vara så. Som förklaring till detta hävdar Furåker (2000) att vid negativa svar uppstår automatiskt följdfrågan varför man i så fall inte slutar, vilket kan upplevas som mycket besvärande för individen. Det är vidare inte heller enkelt att erkänna att man vantrivs med sitt arbete och stannar kvar på grund av att det är för svårt att få något annat.

Vidare var inte undersökningsgruppen jämt fördelad med avseende på kön, 77% av respondenterna var kvinnor, vilket skulle kunna påverka resultatet i studien. Detta har dock varken undersökts eller kompenseras för i denna studie.

## Referenser

- Antonovsky, A. (1987). *Unravelling the mystery of health*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Berglund, T. (2003). Arbetsförhållanden, arbetskrav och känslomässig utmattning. *Arbetsvillkor och arbetstillfredsställelse – En studie inom Västra Götalandsregionens primärvård*. Forskningsrapport 130. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen, Göteborg.
- Bobko, P. (2001). *Correlation and regression: Principals and Applications for Industrial/Organizational psychology and management* (2:a upplagan). Series Organizational research methods. London: Sage Publications Inc.
- Briggs, S. R., & Cheek, J. M. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*, 54, 106-148.
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 483-504.
- Ellmin, R., (1994). *Arbetstillfredsställelse och stress i läraryrket: en studie av hur decentraliseringen inom den svenska grundskolan påverkat lärarnas arbetsmiljö från 1988 till 1993*. Köping: Internationella arbetsorganisationen (ILO).
- Friedlander, F., & Margulies, N. (1969). Multiple impacts of organizational climate and individual value systems upon job satisfaction. *Personnel Psychology*, 22, 171-183.
- Furåker, B. (2003). Arbetsplats, arbete och arbetstillfredsställelse. *Arbetsvillkor och Arbetstillfredsställelse – En studie inom Västra Götalandsregionens primärvård*. Forskningsrapport 130, Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen, Göteborg.
- Furåker, B. (2000). Offentligt och privat anställdas upplevelser av sitt arbete. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 1, 33-47.
- Getty, R. E. (1976). Reward, reinforcement and recognition: A comparative analysis. *Transactional Analysis Journal*, 6, 437-441.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hultin, M. (1996). Arbetstillfredsställelse bland svenska arbetstagare. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 4, 235-245.
- Jacobsson, C., & Pousette, A. (1998). Coordinating work in Swedish schools. *Göteborg Psychological Reports*, 29(8). Göteborg: Göteborgs universitet.
- Jaworski, B. J., & Kohli, A. K. (1991). Supervisory feedback: Alternative types and their impact on salespeople's performance and satisfaction. *Journal of Marketing Research*, 28, 190-201.
- Judge, T., Parker, S., Colbert, A., Heller, D., & Ilies, R. (2002). Job satisfaction: A cross-cultural review. I N. Anderson, & D. Ones (red:er), *Industrial, Work & Organizational Psychology*, 2, 22-52.
- Jönsson, S. (2005). *Client work, job satisfaction and work environment aspects in human service organizations*. Opublicerad doktorsavhandling, Lunds universitet: Psykologiska institutionen, Lund.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Khalekque, A., & Rahman, M. A. (1987). Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers. *Human Relations*, 40, 401-415.

- Larsen, T. (2002). *Kommunerna som arbetsgivare*. Förvaltningshögskolans rapporter, rapport 29. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. I M. D. Dunnette (red.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (ss. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Månsson, E. (2006). Att vara nöjd i sitt arbete – vad betyder det? *Arbetsliv i omvandling*, 4, 37-57.
- Oscá, A., Urien, B., González-Camino, G., Martínez-Pérez, M. D., & Martínez-Pérez, N. (2005). Organisational support and group efficacy: A longitudinal study of main and buffer effects. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 292-311.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: How good are single versus multiple-item measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14, 388-403.
- Owuamanam, D. O. (1984). Providing for job tenure, job satisfaction and productivity in teachers. *Adolescence*, 19, 221-224.
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival manual – a step by step guide to data analysis using SPSS*. Buckingham: Open University Press.
- Pearson, C. A. (1991). An assessment of extrinsic feedback on participation, role perceptions, motivation, and job satisfaction in a self-managed system for monitoring group achievement. *Human Relations*, 44, 517-537.
- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap* (3:e upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Souza-Poza, A., & Souza-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*, 29, 447-479.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2000). *Using multivariate statistics* (4:e upplagan). Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29, 97-124.