



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI
OCH ARBETSVETENSKAP

HUR PÅVERKAS ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE AV MÖJLIGHETEN ATT HJÄLPA ANDRA?

En kvantitativ studie om hur arbetstillfredsställelse påverkas i Sverige

Emily Poon

Uppsats:	15 hp
Kurs:	SC1502: Examensarbete för kandidat i sociologi
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT/2020
Handledare:	Caroline Hasselgren
Examinator:	Kristina Håkansson

Abstract

Uppsats:	15 hp
Titel:	Hur påverkas arbetstillfredsställelse av möjligheten att hjälpa andra?
Författare:	Emily Poon
Kurs:	SC1502: Examensarbete för kandidat i sociologi
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT/2020
Handledare:	Caroline Hasselgren
Examinator:	Kristina Håkansson
Antal tecken inkl. blanksteg:	66 070
Nyckelord:	Arbetstillfredsställelse, prosocialt beteende, arbetsmotivation, inre faktorer, yttre faktorer

The purpose of this study is to examine if, and how, the ability to help others in one's job affects job satisfaction in Sweden. Previous research has suggested numerous factors that affect job satisfaction, e.g., job security, income, interesting work and career opportunities. By including these factors, as well as factors identified by Herzberg's (1993) two-factor theory of work motivation, the ability of helping others is tested as a potential motivational factor of job satisfaction. Utilizing data from the International Social Survey (ISSP) 2015 – "Work Orientations", a hierarchical regression is performed to analyse the relationship. The findings suggest that the ability to help others is significantly affecting job satisfaction, even when including control variables. Additionally, the results indicate that this relationship is mediated by how proud individuals are of their work. The conclusion of this study is therefore that both the ability of helping others and feeling proud in relation to one's job might serve as potentially important, yet seldomly recognized, motivational factors to promote job satisfaction.

Tack

Ett stort tack till Caroline Hasselgren, min handledare, som under uppsatsens gång erbjudit ett enormt pedagogiskt stöd i form av diskussioner, konstruktiv kritik och språkbehandling.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	4
1.1 BAKGRUND	4
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	5
1.3 DISPOSITION	5
2. TIDIGARE FORSKNING	6
2.1 INRE OCH YTTRE MOTIVATION	6
2.2 HUR BLIR ARBETSTAGARE NÖJDA MED SITT ARBETE?	6
2.3 PROSOCIALT BETEENDE OCH ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE	8
2.3.1 ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR	8
2.3.2 PUBLIC SERVICE MOTIVATION	8
2.4 REFLEKTION KRING TIDIGARE STUDIER	9
3. TEORETISK UTGÅNGSPUNKT	10
3.1 TVÅFAKTORTEORIN	10
3.2 HYPOTESER	12
4. METOD OCH MATERIAL	13
4.1 DATAMATERIAL OCH AVGRÄNSNING	13
4.2 MODELL OCH VARIABLER	14
4.2.1 ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE	15
4.2.2 ÖBEROENDE VARIABLER	16
4.2.3 KONTROLLVARIABLER	17
4.3 STATISTISK ANALYS	18
4.3.1 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	19
4.4 ETISKA REFLEKTIONER	20
5. RESULTAT	21
5.1 MODELL 1: HUVUDSAMBAND	22
5.2 MODELL 2: KONTROLLVARIABLER	22
5.3 MODELL 3: RIVALISERANDE VARIABLER	22
5.4 MODELL 4: MEDIERANDE VARIABLER	23
6. DISKUSSION OCH SLUTSATS	26
6.1 HUR PÅVERKAS ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSEN AV MÖJLIGHETEN ATT HJÄLPA ANDRA MÄNNISKOR I ARBETET?	26
6.2 KAN DET EVENTUELLA SAMBANDET MELLAN ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSEN OCH MÖJLIGHETEN ATT HJÄLPA ANDRA MÄNNISKOR I ARBETET FÖRKLARAS AV UPPLEVELSEN AV ATT GÖRA NÅGONTING FÖR SAMHÄLLET OCH/ELLER AV STOLTHET ÖVER UTFÖRT ARBETE?	28
6.3 METODDISKUSSION	29
6.4 FRAMTIDA FORSKNING	30
LITTERATURLISTA	31

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Sedan urminnes tider, har människan utfört olika sorters arbeten. Vare sig de jagade efter mat eller att bygga hyddor så arbetade de för att nå ett mål – att överleva. Lika länge har människor använt sina förmågor för att försörja och värna om varandra. I många samhällen idag är självförsörjning ovanligt och istället erbjuder individer sin arbetskraft i utbyte mot pengar för vilka de sedan kan köpa mat och andra förnödenheter och på så vis säkra sin överlevnad. Men om människor hade haft pengar från början, hade de då arbetat? Forskning har visat att även människor med stora ekonomiska privilegier ofta ändå söker sig till något slags arbete. Motivationen av att arbeta tycks således vara djupt rotad i oss – att arbeta är givet (Zetterberg, 1977). Men, vad får oss att tycka om vårt arbete och hur definieras egentligen arbetstillfredsställelse? Såväl arbetsmotivation som arbetstillfredsställelse har engagerat forskare länge, ofta med syfte att förstå vad som motiverar människor och att hitta tillvägagångssätt för att öka motivationen (Jönsson, 2005). En välanvänd definition om arbetstillfredsställelse är Edwin Lockes, som år 1976 sade att arbetstillfredsställelse är ett positivt känslomässigt tillstånd som är resultatet av värderingarna om sitt jobb eller jobberfarenheter (Jönsson, 2005).

I den tidigare forskningen, har olika faktorer visat sig ha betydelse för arbetstillfredsställelse. Dessa faktorer delas in i inre- och yttre faktorer. Några av de yttre faktorerna är inkomst, anställningstrygghet och relationer på arbetet – något som individen får av någon annan. När de yttre faktorerna tillfredsställs, tycks en yttre motivation uppstå som kan uttryckas genom att individen utför arbetsuppgifter för att få en belöning eller undvika konsekvenser. De inre faktorerna är däremot huruvida arbetet är intressant, hur mycket ansvar denne har, frekvent måluppfyllelse och möjlighet att utvecklas. Därav kommer begreppet inre motivation, som syftar på individens inre drivkrafter (Deci, Olafsen & Ryan, 2017).

Tidigare studier har också pekat på att personer som upplever arbetstillfredsställelse tenderar att vara mer benägna att hjälpa andra människor i sitt arbete (Lazauskaite-Zabielske, Urbanaviciute & Bagdziuniene, 2015; Grant, 2008). Frågan är – går det att tänka sig att möjligheten att kunna hjälpa andra faktiskt också bidrar till ökad arbetstillfredsställelse? Det finns en rad olika förklaringar till att människor hjälper varandra; evolutionsteorin säger att vi

tenderar att hjälpa de som delar våra gener, medan inlärningsteorin säger att det är ett inlärt beteende som så småningom blir våra värderingar (Holt et al., 2015). Normen om reciprocitet säger att vi tenderar att hjälpa de som hjälper oss, helt enkelt för att vi känner att det finns en förväntan om att ge tillbaka (Cialdini, 2009). Oavsett förklaringsmodell så tycks det vara så att de flesta människor har ett behov av att hjälpa, och i så fall, hur påverkar det hur nöjda vi är med vårt arbete? Med denna fråga som utgångspunkt ska jag därför undersöka hur arbetstillfredsställelsen påverkas av möjligheten att hjälpa andra i arbetet, samtidigt som jag tar hänsyn till inre- och yttre faktorer.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med den här studien är att studera om, och i så fall hur, upplevelsen av att kunna hjälpa andra i arbetet påverkar arbetstillfredsställelsen. Dessutom ska skillnaden i arbetstillfredsställelsen analyseras genom att tillägga inre- och yttre motivationsfaktorer för att se hur stor påverkan dessa faktorer kan ha på individens tillfredsställelse på arbetet.

- *Hur påverkas arbetstillfredsställelsen av möjligheten att hjälpa andra människor i arbetet?*
- *Kan det eventuella sambandet mellan arbetstillfredsställelsen och möjligheten att hjälpa andra människor i arbetet förklaras av upplevelsen av att göra någonting för samhället och/eller av stolthet över utfört arbete?*

1.3 Disposition

Uppsatsens andra avsnitt behandlar den tidigare forskningens resultat om arbetsmotivation, arbetstillfredsställelse samt prosocialt beteende och syftar till att tydliggöra hur min studie bidrar till den redan omfattande forskningen om arbetstillfredsställelse. I det tredje avsnittet presenteras studiens teoretiska ramverk och i avsnitt fyra redogör jag för val av metod, material och tillvägagångssätt. I avsnitt fem presenteras studiens resultat och avslutningsvis, i avsnitt sex, diskuteras studiens övergripande slutsatser. I samband med detta presenteras också ett antal förslag på vidare forskning.

2. Tidigare forskning

Det här avsnittet har syfte att ge en överblick över forskningsområdet samt att lyfta min studies bidrag till forskningen kring arbetstillfredsställelse. Avsnittet inleds med en förklaring av inre och yttre motivation. Därefter introduceras forskningen kring vilka faktorer som möjliggör arbetstillfredsställelse. Sedan presenteras prosocialt beteende i förhållande till organisatoriskt beteende. Detta avsnitt avslutas med reflektioner kring den tidigare forskningens betydelse samt vad jag avser bidra med i min studie.

2.1 Inre och yttre motivation

Samtida forskning om arbetstillfredsställelse grundar sig i hög utsträckning på Deci et al. (2017) forskning som går tillbaka i flera decennier. Två centrala begrepp inom denna forskningstradition är inre- respektive yttre motivation. När individen upplever inre motivation är det handlingen eller aktiviteten *i sig* som är belöningen, snarare än den eventuella belöningen eller bestraffningen som följer av själva agerandet. Arbetstagare kan vara motiverade i relation till vissa aspekter av sitt jobb, men vissa arbetsuppgifter gör de för att de måste, vilket är yttre motivation. Yttre motivation råder när individen utför en handling för att få en belöning eller att undvika en negativ konsekvens (Deci et al., 2017). Inre- och yttre motivation kan således appliceras på livet i helhet, men det kan även hjälpa oss att förstå organisatoriska beteenden. Eftersom denna studie har fokus på arbete, kommer inre- och yttre motivation följaktligen endast referera till motivation på arbetet. I linje med distinktionen mellan inre- och yttre motivation, görs ofta även en åtskillnad mellan inre- och yttre *motivationsfaktorer*. Tidigare forskning som rör motivation, engagemang och tillfredsställelse i arbetslivet har visat att inre motivationsfaktorer inkluderar exempelvis ansvar, måluppfyllelse, erkännande och möjlighet att utvecklas. Vad gäller yttre motivationsfaktorer så har bland annat kompensationer, relationer, policys, säkerhet och anställningstrygghet visat sig vara viktiga (Ismail & Razak, 2016; Knoop, 1994).

2.2 Hur blir arbetstagare nöjda med sitt arbete?

I en studie av Ismail & Razak (2016), undersöktes förhållandet mellan arbetstillfredsställelse och arbetsmotivation. Forskarna studerade arbetstillfredsställelse i relation till en rad inre- och yttre faktorer liknande de som beskrivits ovan. Deras resultat visade att både inre- och yttre tillfredsställelse påverkar arbetsmotivationen positivt och de drog därför slutsatsen att när ett

arbete tillfredsställer både inre- och yttre faktorer hos anställda ökar deras arbetsmotivation (Ismail & Razak, 2016). Resultaten av denna studie bekräftas således att arbetstillfredsställelse behövs som en bas för att arbetsmotivation och tillfredsställelse är nära sammankopplade. En fråga som återstår är dock – vilka faktorer påverkar arbetstillfredsställelse?

Holmberg, Caro och Iwona (2018) undersökte arbetstillfredsställelsen hos psykiatrijuksköterskor i Sverige genom semistrukturerade intervjuer. Forskarnas resultat visade att möjligheten att arbeta för och tillsammans med andra människor främjade sjuksköterskornas arbetstillfredsställelse. Deras upplevelse var dock att inkomsten var alldeles för låg i förhållande till arbetsbelastningen, samt att bristen på karriärmöjligheter minskade arbetstillfredsställelse och följaktligen arbetsmotivationen (Holmberg et. al., 2018). Holmberg et. al. (2018) visar därmed att faktorer såsom inkomst, karriärmöjligheter och mellanmännsliga relationer spelar en viktig roll för individer och deras tillfredsställelse. Inkomst och relationer är, som nämnts ovan, yttre motivationsfaktorer medan karriärmöjligheter är en inre motivationsfaktor.

Ytterligare en viktig faktor som påverkar människors arbetstillfredsställelse är anställningstrygghet. Forskaren Scott Reinardy (2012) skrev att upplevelsen av anställningstrygghet kan bidra till bland annat minskad ångest och stress hos anställda i yrken som kräver deadlines och prestation. När organisationer genomgår förändringar tenderar detta att bidra till en lägre arbetstillfredsställelse på grund av oron av att bli varslad. Om arbetstagaren däremot var en av de få som inte blev varslade, hade detta en positiv effekt på arbetstillfredsställelsen (Reinardy, 2012). I en annan studie visade det sig att anställningstrygghet var särskilt viktigt för personer med lägre utbildning (Artz & Kaya, 2014). Båda studierna om anställningstrygghet kom fram till att tryggheten har en koppling till arbetstillfredsställelsen, vilket därför är intressant för den här studien eftersom anställningstrygghet är en yttre motivationsfaktor samtidigt som den påverkar hur nöjda arbetare är.

Att vara stolt över sitt arbete har även visat sig ha en positiv effekt på arbetstillfredsställelsen (Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent, & Alegre, 2016). I denna studie undersöktes balansen mellan arbete och privatlivet, och stolthet över arbetet med arbetstillfredsställelse. Resultatet av studien visade bland annat att stolthet över sitt arbete påverkar både balansen mellan arbets- och privatliv samt arbetstillfredsställelsen positivt. Det här är intressant då stolthet inte är en

frekvent etablerad inre faktor som påverkar arbetstillfredsställelsen, men ändå verkar den ha betydelse.

2.3 Prosocialt beteende och arbetstillfredsställelse

Prosocialt beteende, eller prosocial motivation, betyder att individen har ett behov av att hjälpa och stötta andra individer genom att erbjuda sin hjälp och visa empati (Lazauskaite-Zabielske et al., 2015). Tidigare forskning inom prosocial motivation har visat att när de inre faktorerna blir tillfredsställda så ökar den prosociala motivationen (Grant, 2008). Exempel på två begrepp som använts för att förklara prosocial motivation hos människor är *organizational citizenship behaviour* och *public service motivation*. Dessa beskrivs mer i detalj i nedanstående stycken.

2.3.1 Organizational Citizenship Behaviour

Organizational citizenship behaviour (OCB) definieras som den anställdas frivilliga engagemang, det vill säga engagemang som går utöver ordinarie arbetsuppgifter, och har visat sig ha en positiv effekt på organisationens produktivitet (Lazauskaite-Zabielske et al., 2015). I en studie av Wingate, Lee & Bourdage (2019) kommer de fram till att arbetstagare har olika anledningar för att hjälpa på arbetet. En del individer, som är materialistiska, tenderar att hjälpa för att få belöningar, men att motiven för OCB är högt individuellt och kontextspecifikt för arbetsplatser (Wingate et al., 2019). Tidigare forskning har även visat att prosocial- och inre motivation förutspådde OCB. I praktiken innebär det att när anställda tyckte om sitt jobb och den inre motivationen var hög, var de mer benägna att engagera sig och erbjuda hjälp till sina kollegor. När anställda däremot inte tyckte om sitt arbete och den inre motivationen var låg, erbjöd de mer sällan sin hjälp och tog mindre initiativ (Lazauskaite-Zabielske et al., 2015). Dessa studier bidrar med förståelse kring hur arbetstillfredsställelse kan främja hjälpsamhet i arbetet men väcker också frågan om huruvida det omvända också kan tänkas gälla. Det vill säga, kan möjligheten att kunna hjälpa andra också påverka hur nöjda vi är? Exempelvis genom att bidra till att vi känner oss stolta och/eller skapar en känsla av att vi bidrar till något positivt i samhället?

2.3.2 Public Service Motivation

Forskarna James Perry och Lois Wise myntade begreppet "Public Service Motivation" år 1990. Begreppet syftar till att beskriva de specifika inre behov, eller motiv, som driver individer till att arbeta i den offentliga sektorn. Det första motivet är det *rationella*, som belyser individens

strävan efter att identifiera sig med sitt intresse. Det andra motivet handlar om *normer*; att yttre krafter kan driva intresset att arbeta för offentliga sektorn, eller att individen upplever sig vara lojal mot allmänheten. Det tredje motivet är det *affektiva*, där det genuina intresset av arbetets samhällseliga betydelse (Perry & Wise, 1990). Perry och Wise (1990) belyser dock att varje individ har olika motiv, men de tre motiven är de mest basala och förekommande till varför människor vill arbeta i den offentliga sektorn.

Trots att jag inte kommer jämföra anställda inom offentliga eller privata sektorn i den här studien, så belyser det faktum att individer med olika jobb motiveras på olika sätt beroende på deras värderingar och motiv. Men även inom privata sektorn finns det arbeten som har en samhällselig betydelse och som kan påverka allmänheten. Jag tolkar det som att det finns ett inre driv hos individer att bidra till samhället genom att söka sig till jobb som erbjuder just detta. Även om sektorer inte är inblandade så anser jag att public service motivation säger något generellt om människor och deras värderingar. I min studie ska public service motivation därmed ses som ett begrepp som belyser hur möjligheten att kunna hjälpa andra kan vara en motivationsfaktor.

2.4 Reflektion kring tidigare studier

Med hjälp av den tidigare forskningen går det att säkerställa att inre- och yttre faktorer påverkar arbetstillfredsställelsen på olika sätt (Ismail & Razak, 2016). Anställda har olika individuella behov som baseras på deras värderingar och erfarenheter. Faktorer som inkomst, anställningstrygghet, karriärmöjligheter, stolthet och relationer har visat påverka arbetstillfredsställelsen (Holmberg et al., 2018). Lazauskaite-Zabielske et. al. (2015) samt Perry och Wise (2015) undersökte människors drift av att hjälpa, vare sig det är på själva arbetet eller att hjälpa samhället i stort. Jag anser att både organizational citizenship behaviour och public service motivation belyser det faktum att människor tycks motiveras av möjligheten att kunna hjälpa andra människor i samhället i stort. Vare sig det är så att människor söker sig till arbeten som möjliggör prosocialt beteende, eller att trivseln på arbetet ökar viljan att hjälpa andra, så existerar behovet. Vad som däremot inte undersökts i samma utsträckning är det omvända resonemanget: det vill säga om möjligheten att kunna hjälpa andra påverkar hur människor trivs på sitt arbete.

3. Teoretisk utgångspunkt

Med hjälp av den tidigare forskningen, går det att fastställa att ett flertal faktorer tycks påverka arbetstillfredsställelsen. Abraham Maslows (1943) hierarkiska behovstrappa pekade på individens olika behov för att uppnå motivation. Först försöker individen uppfylla de fysiska (yttre) behoven såsom mat och vatten. När de fysiska behoven tillfredsställs så försöker människan tillgodose psykiska (inre) behov, som är kärlek, sociala relationer, trygghet samt självkänsla och självförverkligande. Ju fler behov som är tillfredsställda, desto nöjdare är individen (Maslow, 1943). Maslows motivationsteori fokuserade på tillfredsställelse på ett generellt plan, och inte på just arbetstillfredsställelse. Däremot har forskare tagit inspiration från Maslows behovstrappa, och utvecklat egna, organisatoriska teorier om arbetstillfredsställelse (Abrahamsson & Aarum Andersen, 2018). En av dessa teoretiker är Frederick Herzberg (1993), som tillsammans med sina kollegor Mausner och Snyderman pekade på att olika faktorer, härstammande från människans grundläggande behov, påverkar arbetstillfredsställelsen. Behoven består av yttre faktorer som kan minska vantrivsel, och inre faktorer som kan öka arbetstillfredsställelsen.

3.1 Tvåfaktorteorin

Herzberg et al. (1993) undersökte arbetstillfredsställelse genom att fråga sig vad som motiverar anställda i arbetet. Herzberg et al. (1993) skrev i *The Motivation to Work* att när arbetstillfredsställelse råder, tenderar individer uppleva prestationen som framgångsrik, vilket bidrar till professionell utveckling. I kontrast till detta upptäckte Herzberg et al. (1993) att när anställda var olyckliga på jobbet, så handlade det inte om själva arbetet utan mer om de förhållanden som omger själva arbetet. På så sätt, kan en ohälsosam arbetsmiljö leda till upplevelser av organisatoriska brister och orättvisa. Herzberg et al. (1993) presenterade därmed tvåfaktorteorin.

Hygienfaktorer grundar sig i basala behov hos anställda och liknar därmed de faktorer som Deci et al. (2017) benämner yttre motivationsfaktorer, det vill säga de beskriver saker som individer *får* av andra. Faktorerna inkluderar bland annat arbetsförhållanden (de fysiska), förhållanden mellan människor, inkomst och belöningar, anställningstrygghet samt status. Dessa faktorer fungerar som förebyggande för vantrivsel men inte nödvändigtvis som garant för tillfredsställelse. Herzberg et al. (1993) använde sig av en modern analog om att rent vatten

inte kommer att bota sjukdomar, men utan rent vatten hade vi haft fler sjukdomar. Samma princip kan appliceras på hygienfaktorer – de är till för att lägga en stabil grund och tillfredsställer främst mer basala behov. Om någon av faktorerna skulle minska i förhållande till vad den anställda anser vara acceptabelt, kan arbetstillfredsställelsen minska. Men om faktorerna däremot skulle öka, så leder det inte till ökad arbetstillfredsställelse eftersom positiva attityder till jobbet handlar mer om uppfyllelse av individens *inre* behov.

I likhet med Decis et al. (2017) distinktion mellan inre- respektive yttre motivationsfaktorer, belyser således även Herzbergs et al. (1993) teori att faktorer som tillgodoser individens inre behov är avgörande för arbetstillfredsställelsen. Dessa faktorer benämner han *motivationsfaktorer* och exempelvis kan det röra sig om ansvar, prestationer (att kunna prestera och lösa problem), erkännande (detta exkluderar belöningar), karriärmöjligheter och hur intressant arbetet är för individen (Herzberg et al., 1993; Abrahamsson & Aarum Andersen, 2018). Motivationsfaktorerna kompletterar därmed hygienfaktorerna och ju mer de båda områdena uppfylls, desto högre är den anställdas motivation och det syns genom ökad produktivitet. Hygienfaktorer och motivationsfaktorer är enligt teorin oberoende av varandra – att trivas på arbetet är tvärsidigt. Om hygienfaktorerna uppfylls kommer det alltså inte att påverka hur nöjd individen är, utan det kommer bara förebygga vantrivsel. Det omvända gäller för motivationsfaktorerna: när de uppfylls så skapas arbetstillfredsställelse, men när de saknas så leder det inte till vantrivsel (Abrahamsson & Aarum Andersen, 2018).

Individens benägenhet att hjälpa andra människor, prosocialt beteende, har visat sig öka när arbetstillfredsställelse råder (Lazauskaite-Zabielske et. al., 2015). Att därmed resonera kring möjligheten att behovet av att hjälpa andra kan agera som en motivationsfaktor är inte helt omöjligt. Herzbergs tvåfaktorteori kommer därför att användas för att identifiera potentiellt sett viktiga motivations/hygienfaktorer. På basis av vad tidigare forskning visat har jag även valt att inkludera stolthet, samhällsnytta och att hjälpa andra som möjligen viktiga motivationsfaktorer.

3.2 Hypoteser

Med ovanstående tidigare forskning och den teoretiska utgångspunkten har följande tre hypoteser formulerats:

H₁: Det finns ett positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och möjligheten att hjälpa andra människor i arbetet, även under kontroll för anställningstrygghet, karriärmöjligheter och hur intressant arbetet är.

H_{2a}: Sambandet mellan arbetstillfredsställelse och möjligheten att hjälpa andra människor i arbetet förmedlas av i vilken grad arbetet upplevs ha en samhällsnytta.

H_{2b}: Sambandet mellan arbetstillfredsställelse och möjligheten att hjälpa andra människor i arbetet förmedlas av arbetstagarens stolthet över utfört arbete.

4. Metod och material

Den statistiska metod som kommer användas i den här studien är en *multipl regressionsanalys*. I detta avsnitt presenteras inledningsvis datamaterialet och avgränsningar. Därefter introduceras den modell jag kommer utgå från samt de variabler jag kommer använda mig av. Sedan introduceras tillvägagångssättet och följer avslutningsvis med etiska reflektioner.

4.1 Datamaterial och avgränsning

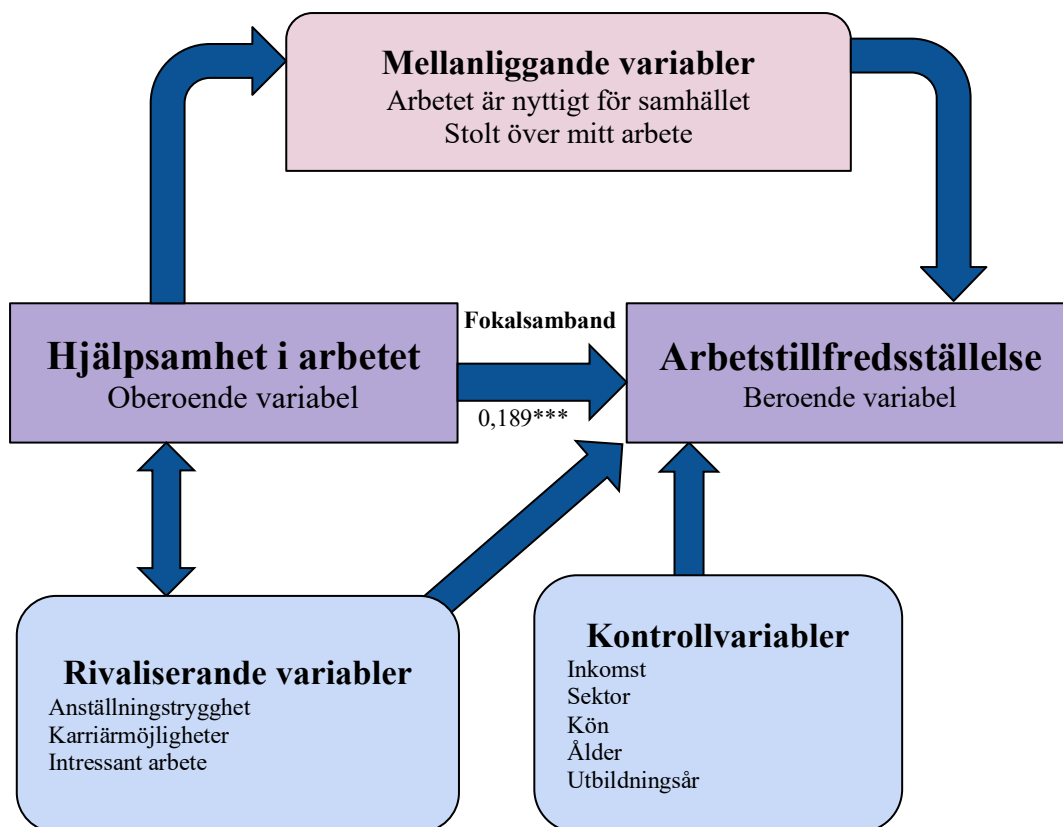
Den data som kommer användas i den här studien kommer från forskningsprojektet International Social Survey Programme (ISSP) och materialet är hämtat från Svensk Nationell Datatjänsts (SND) hemsida. I Sverige har ISSP:s enkätundersökning genomförts av sociologiska institutionen vid Umeå universitet med hjälp av Svenska Institutet för opinionsundersökningar (SIFO) (SND, u. å.). Varje år genomförs ISSP i olika länder med ändamålet att kartlägga generella socialpolitiska intressen. ISSP har varje år valda teman som ska spegla aktuella ämnen i utvecklingen av samhällen (ISSP, u. å.). Jag ska använda mig av undersökningen “Åsikter om jobben och arbetslivet” (eng: Work Orientations), som genomfördes år 2015 och är den senaste undersökningen av detta tema. Jag väljer att använda mig av detta tema eftersom ämnet är relevant för mina frågeställningar. Tidigare har samma tema undersökts åren 1989, 1997 och 2005 (ISSP, u. å.). I Sverige genomfördes ett sannolikhetsurval i form av ett slumpmässigt obundet urval, där 2940 individer mellan 18 och 80 år valdes ut för att delta i undersökningen. Enkäter skickades ut via post med tre påminnelser. Undersökningen färdigställdes med en svarsfrekvens på 39,5% och ett bortfall av 1778 individer, vilket resulterade i 1162 respondenter. Enkäterna bestod av 91 frågor som respondenterna besvarade anonymt. Totalt bestod undersökningen av 147 variabler.

I min studie är det förvärvsarbetare som är av intresse. För att säkerställa att detta är genomgående för studien, filtreras populationen till att endast de som förvärvsarbetar för närvarande ska ingå i analysen. Totalt är det 675 respondenter som förvärvsarbetar i nuläget, vilket genererade ett bortfall på 487 respondenter. Bortfallet kan anses vara en stor del av datamaterialet, men det är en väsentlig selektion för just den här studien.

4.2 Modell och variabler

I detta avsnitt presenteras inledningsvis en modell över de tänkta samband som undersöks i studien. Därefter presenteras de ingående variablerna detaljerat och den funktion som de kommer ha i regressionsanalysen.

Modell 1. Modell över antagna samband mellan variablerna



Det fokala sambandet i denna studie, det vill säga det samband som är av huvudsakligt intresse (Aneshensel, 2002), är huruvida möjligheten att kunna hjälpa andra människor i arbetet påverkar människors arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelse är alltså min beroende variabel, eftersom det är den som "påverkas", och möjlighet att kunna hjälpa andra i sitt arbete är den oberoende variabel som är av störst intresse. Jag betraktar således "möjligheten att kunna hjälpa andra" som en potentiellt sett viktig inre motivationsfaktor och vill därför undersöka dess inverkan på arbetstillfredsställelse.

Medierande variabler påverkas av oberoende variabler och påverkar i sin tur beroende variabler (Aneshensel, 2002). De medierande variablerna som jag har valt är upplevd samhällsnytta och stolthet över arbetet. Hypotesen 2a följer resonemanget: "jag har möjlighet att hjälpa andra människor i mitt arbete (oberoende) därför upplever jag att jag gör nytta för samhället (medierande), vilket i sin tur ökar min tillfredsställelse (beroende). Hypotesen 2b följer resonemanget: "jag har möjlighet att hjälpa andra människor i mitt arbete (oberoende) därför är jag stolt över mitt arbete (medierande), vilket i sin tur ökar min tillfredsställelse (beroende).

I tidigare forskning, har anställningstrygghet, karriärmöjligheter och intressant arbete varit centrala variabler som visat sig påverka arbetstillfredsställelsen. Enligt Herzberg et al. (1993) är anställningstrygghet en hygienfaktor, medan karriärmöjligheter och intressant arbete är motiverande faktorer. Eftersom tidigare forskning har kommit fram till att dessa faktorer påverkar arbetstillfredsställelse, borde de inte förbises i min studie. Därmed kommer de att ha funktionen som *rivaliserande oberoende variabler*. Med rivaliserande menar Aneshensel (2002) oberoende variabler som fungerar som kontrollvariabler, men som också har en teoretisk tyngd i sig.

Övriga kontrollvariabler som används är inkomst, sektor, kön, ålder och utbildningsår. Dessa inkluderas framförallt för att utesluta så kallade *skensamband*. I praktiken betyder detta att de inkluderas för att säkerställa att sambandet mellan huvudvariablerna inte endast beror på att de delar en gemensam orsak (Aneshensel, 2002). Till exempel inkluderas utbildning för att utesluta att det eventuella sambandet mellan att kunna hjälpa andra och arbetstillfredsställelse i själva verket beror på skillnader i utbildning. Mina kontrollvariabler är variabler som har använts i tidigare forskning för att kontrollera, förutom sektor. I min studie inför jag sektor som en kontrollvariabel eftersom det inte är orimligt att tänka sig huruvida en person arbetar i privat respektive offentlig sektor skulle kunna förklara skillnader i såväl möjlighet att hjälpa andra som arbetstillfredsställelse.

4.2.1 Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse är denna studies centrala, beroende variabel. Den ursprungliga variabeln från datamängden ställer frågan "Hur nöjd är du med ditt arbete?". Variabeln befinner sig på ordinalskalenivå och har 8 svarsalternativ från 1 = "Helt nöjd" till 7 = "Helt missnöjd" varav alternativ 8 är "Vet ej". Med ett stigande värde på variabeln, desto mer missnöjd är

respondenterna på jobbet. För att förenkla tolkningen av regressionsanalysen har värdena kodats om så att värde 7 = ”Helt nöjd” och så vidare till och med värdet 1 = ”Helt missnöjd”. Svartalernativet 8 = ”Vet ej” kodal bort då värdet inte har en relevans för den här studien. Totalt svarade 672 respondenter med ett bortfall på tre respondenter. Eftersom detta är en variabel på ordinalskalenivå kan vi inte vara helt säkra på att skalstegen är lika långa. Trots att detta egentligen är ett krav för beroende variabler i linjär regression (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010), kommer variabeln att användas som beroende i regressionen och således att betraktas som kontinuerlig hädanefter. Jag anser att detta är rimligt eftersom det är en ganska lång skala (7 steg) och därmed är det inte helt orimligt att tänka sig skalstegen som ungefär lika långa. Jag är dock medveten om att det inte är helt tekniskt korrekt för en regressionsanalys, och därför kommer jag lägga extra försiktighet vid tolkning av resultaten. Ur tabell 2 kan det utläsas att variabeln arbetstillfredsställelse har ett medelvärde på 5.23 från den 7-gradiga skalan med en standardavvikelse på 1.2. Majoriteten av respondenterna har svarat att de är “ganska nöjda” eller “mycket nöjda”.

4.2.2 Oberoende variabler

Gemensamt för samtliga oberoende variabler är att de befinner sig på ordinalskalenivå och har sex svartalernativ som går från “tar starkt avstånd” till “instämmer starkt” och “vet ej” som ett sjätte svartalernativ. “Vet ej” kodal bort för de oberoende variablerna på grund av dess irrelevans i studien. En av grunderna för regressionsanalys är att de oberoende variablerna ska vara kvantitativa eller binära – med andra ord kan de vara *dummy-variabler* (Djurfeldt et. al., 2010). De oberoende variablerna ligger ju på ordinalskalenivå med fem svartalernativ vardera. Dessa kommer att omkodas till dummies på det sätt som visas i följande tabell:

Tabell 1. Omkodning till dummies av oberoende variabler

Oberoende variabler	0 (Tar avstånd)	1 (Instämmer)
Hjälpa andra i arbetet	Tar starkt avstånd	Instämmer
Anställningstrygghet	Tar avstånd	Instämmer starkt
Karriärmöjligheter	Varken instämmer eller tar avstånd	
Intressant arbete		
Samhällsnytta		
Stolt över utfört arbete		

Svartalernativet “Varken instämmer eller tar avstånd” kodal som “tar avstånd” eftersom att det är huruvida individer som “instämmer” eller ej som är av intresse i den här studien. Endast

de svarsalternativ som indikerar detta kodas därför som “ja”, övriga alternativ (inklusive alternativ som indikerar osäkerhet/mitt-i-mellan-position) kodas som “nej”.

I frekvenstabell 2 kan information utläsas om samtliga oberoende variabler, inklusive internt bortfall från de oberoende variablerna. Det går även att utläsa att antalet respondenter som instämmer att de kan *hjälpa andra människor i arbetet* utgör 72.9% av respondenterna. Antalet som tar avstånd från påståendet att de kan hjälpa andra människor i arbetet utgör 27.1% av datamängden. Variabeln *samhällsnytta* utgår från frågan “Bedömning av påstående: Mitt arbete är nyttigt för samhället”. De som “instämmer” är nu 72.7% av respondenterna och 27.3% av respondenterna som “tar avstånd” från att deras arbete är nyttigt för samhället. Variabeln *stolthet* härstammar från frågan “Bedömning av påstående: Stolt över utfört arbete”. “Stolthet” har totalt 81.9% som instämmer och 18.1% som tar avstånd från att de är stolta över arbetet de gör. För den rivaliserande variabeln *anställningstrygghet* kan vi utläsa att 77.5% har angett att de har anställningstrygghet. De som angett att de inte har anställningstrygghet utgör 22.5%. Vad gäller variabeln *karriärmöjligheter* anger 29.9%, att de har goda karriärmöjligheter medan 70.1%, tar avstånd från påståendet. Den sista rivaliserande variabeln är *intressant arbete*, där 79.9% anger att de har ett intressant arbete och 21.1% tar avstånd från påståendet.

4.2.3 Kontrollvariabler

De variabler som tidigare forskning har använt sig av som kontrollvariabler inkluderar inkomst, kön, ålder och utbildningsår. I den här studien adderas även sektor till kontrollvariablerna.

Inkomstvariabeln är kvantitativ och medelvärdet för inkomst är 34 061 kronor i månaden innan skatt, varav standardavvikelsen är 22 063 kronor (se tabell 2). Inför analysen görs inkomstvariabeln om till 1000-tal för att det ska bli enklare att läsa resultatet. Därefter uteslöts månadsinkomster som översteg 380 000 kr, eftersom de ansågs vara extremvärden och kunde påverka resultatet. I och med detta exkluderades totalt fyra respondenter, vilket jag inte anser är ett stort bortfall för den här studien med tanke på att mitt urval fortfarande överstiger 500 fall. Variabeln *sektor* är på nominalskalenivå, där svarsalternativen var “offentlig arbetsgivare” och “privat arbetsgivare”. 54.6% angav att de arbetade för en privat arbetsgivare och 45.4% angav att de hade en offentlig arbetsgivare. Bortfallet för den här variabeln var tio stycken. För variabeln *kön* går det att utläsa i tabell 2 att 53.3% av respondenterna var kvinnor och att 46.5% var män, utan några bortfall. Variabeln är naturligt dikotom, och ligger på nominalskalenivå.

Åldersvariabeln är en kontinuerlig variabel. Medelåldern är enligt tabell 46,2 år, med nästan 12 år i standardavvikelse. Åldersvariabeln förblir som den är i datamängden utan bortfall. Variabeln för *utbildningsår* är en variabel på kontinuerlig variabel. Det genomsnittliga antalet utbildningsår bland respondenterna var 14.3 år och en standardavvikelse på 3.4 år med ett bortfall på nio respondenter.

Tabell 2. Deskriptiv statistik över samtliga variabler för den här studien.

Variabler	Alla	Instämmer/nöjd	Tar avstånd/missnöjd
Arbetsstillfredsställelse	5.23(1.2)		
Hjälpa andra i arbetet	669	488(72.9)	181(27.1)
Anställningstrygghet	668	518(77.5)	150(22.5)
Karriärmöjligheter	666	199(29.9)	467(70.1)
Intressant arbete	671	536(79.9)	135(20.1)
Arbetet är nyttigt för samhället	663	482(72.7)	181(27.3)
Stolt över mitt arbete	668	547(81.9)	121(18.1)
Inkomst	34061(22063)		
Sektor	665		
• Privat	363(54.6)		
• Offentlig	302(45.4)		
Kön	675		
• Man	314 (46.5)		
• Kvinna	361 (53.5)		
Ålder	46.2 (11.8)		
Utbildningsår	14.3(3.4)		

Tabellkommentar: Totalt $N = 675$. N (%) för kvalitativa variabler och M (SD) för kvantitativa variabler (jfr. Djurfeldt et. al., 2010).

4.3 Statistisk analys

I den här studien ska jag genomföra en multipel linjär regressionsanalys av variablerna ovan. Det finns en rad olika anledningar till varför regressionsanalys är den mest lämpade metoden för den här studien. Framförallt är det övergripande målet med den här studien att undersöka effekten av att kunna hjälpa andra i sitt arbete på arbetsstillfredsställelse samtidigt som andra

variabler hålls konstanta (eller under kontroll). Med hjälp av en multipel regressionsanalys möjliggörs detta och likaså går det även att jämföra olika faktorerers relativa betydelse för upplevd arbetstillfredsställelse (Borg & Westerlund, 2012). Att bygga modeller med flera variabler bidrar också till en bättre förståelse för hur relationerna ser ut mellan variablerna (Djurfeldt et al., 2010).

Det finns olika sorters tillvägagångssätt inom multipel regressionsanalys, och den som jag kommer att använda mig av kallas för *hierarkisk regressionsanalys*. Tanken bakom den hierarkiska metoden är att placera de oberoende variablerna i olika block (Borg & Westerlund, 2012). Anledningen till att jag väljer att dela upp variablerna är dels för att det ger möjligheten att dela in variablerna i kontroll-, rivaliserande och medierande variabler och därmed få en överblick över hur huvudsambandet påverkas (X_1 och Y) istället för att stoppa in alla oberoende variabler samtidigt – på så sätt görs analysen stegvis och kontrollerat. I resultatet kommer standardiserade beta-koefficienter samt standardfelet presenteras. En fördel med att använda standardiserade beta-koefficienter är att det går att jämföra deras storlek och således att uttala sig om olika faktorerers relativa betydelse för, i mitt fall, arbetstillfredsställelse trots att de inte uppmäts på samma skala. En nackdel som följer av detta är dock att det inte lika lätt går att göra prediktioner. Vid tolkning av ostandardiserade koefficienter (B) kan vi exempelvis säga att ”ett skalstegs förändring i X ger B skalstegs förändring i Y ” (Borg & Westerlund, 2012). Med tanke på att min beroende variabel befinner sig på ordinalskala, och vi inte kan vara säkra på att skalstegen är exakt lika långa, ansågs det dock vara viktigare att kunna säga någonting om de oberoende variablernas *relativa* betydelse för arbetstillfredsställelse.

4.3.1 Tillvägagångssätt

Med hjälp av Modell 1 kan regressionsanalysen nu planeras. I den första regressionsanalysen ska huvudsambandet undersökas. Huvudsambandet utgörs återigen av två variabler: den beroende “arbetstillfredsställelse” och den oberoende “hjälpa andra i arbetet”. Därefter kommer kontrollvariabler införas för att utesluta skensamband. I den tredje modellen kommer de rivaliserande variablerna föras in i regressionen. Den tredje regressionen kommer att testa H_1 och undersöka hur arbetstagares möjlighet att hjälpa andra på jobbet påverkar arbetstillfredsställelsen. Om H_1 bekräftas, det vill säga om huvudsambandet fortfarande är signifikant, kan de medierande variablerna införas för att testa H_2 –huruvida sambandet mellan

arbetstillfredsställelse och hjälpa andra i arbetet förmedlas av variablerna samhällsnytta och/eller stolthet över arbetet.

4.4 Etiska reflektioner

Det datamaterial som ska analyseras av ISSP är tillgängligt för allmänheten. Tanken bakom publik data är för att det ska möjliggöra komparativ forskning mellan länder (ISSP, u. å).

ISSP:s enkätfrågor utvecklas och för-testas av internationella arbetslag. Vidare diskuteras enkätfrågorna och blir slutligen godkända av det högsta beslutstagande organet: ISSP General Assembly (GA) (ISSP, u. å). När GA godkänner enkätfrågor så baseras de på deras vetenskapliga och socialpolitiska relevans, samt att de upprätthåller etisk lämplighet. Frågorna har blivit testade om och om igen och på detta sätt kan enkätfrågorna betraktas ha hög reliabilitet.

Jag ser det relevant att kunna läsa enkäten själv och få en uppfattning om det informerade samtycket i studien. Att däremot hitta en kopia av själva enkäten som skickades ut via post var avancerat, vilket får mig att ifrågasätta tillgängligheten. Det är möjligen så att SND har glömt att publicera frågeformuläret, eftersom frågeformulären publiceras ofta tillsammans med datan från ISSP:s undersökningar. I missivbrevet informeras deltagarna om att deras svar kommer att anonymiseras när de mottagit svarskuvertet inkluderande namn och kontaktuppgifter från SIFO och från Sociologiska institutionen i Umeå. Det stämmer överens med ett av kraven från Vetenskapsrådet om konfidentialitet (Vetenskapsrådet, 2002). Dessutom skriver de ansvariga om ändamålet med studien är: att jämföra Sverige med andra länder, vilket stämmer överens med nyttjandekravet. En av Vetenskapsrådets (2002) rekommendationer är att informera om deltagarna vill ta del av studiens resultat. I slutet av missivbrevet informeras deltagarna om att de kan kryssa i frågan om de vill ta del av studiens resultat i slutet av enkäten.

Med tanke på att enkäten redan är konstruerad och genomförd för några år sedan av ett internationellt forskningsprogram så finns det inte så mycket jag kan påverka än mitt egna tillägg av forskningen. Mitt mål är att vara transparent med mina val i studien och att diskutera dem. Så gott som jag kan informerar jag läsarna om syfte, tillvägagångssätt, beslut och resultat av datamaterialet.

5. Resultat

I detta avsnitt presenteras inledningsvis en tabell över resultatet från regressionsanalysen. Därefter presenteras de modeller som ingår i den ordning som de införs i regressionsanalysen.

Tabell 3. Regressionsanalys av arbetstillfredsställelse. Standardiserade beta-koefficienter (standardfel).

Variabler	Modell 1 Huvudsamband	Modell 2 Kontrollvariabler	Modell 3 Rivaliserande variabler	Modell 4 Medierande variabler
Hjälpa andra i arbetet (Instämmer) <i>Referenskategori = Tar avstånd</i>	0.189***(0.100)	0.212***(0.108)	0.083*(0.098)	0.060 (0.103)
Inkomst (1000-tal)		0.089* (0.002)	0.013 (0.002)	0.018 (0.002)
Sektor (privat sektor = 0)		-0.030 (0.100)	-0.014 (0.089)	-0.012 (0.092)
Kön (man = 0)		-0.067 (0.097)	-0.046 (0.086)	-0.068 (0.084)
Ålder		0.030 (0.004)	0.059 (0.004)	0.061 (0.003)
Utbildningsår		-0.009 (0.014)	-0.067 (0.013)	-0.062 (0.012)
Anställningstrygghet (Instämmer) Karriärmöjligheter (Instämmer) Intressant arbete (Instämmer) <i>Referens kategorier = Tar avstånd</i>			0.058 (0.098) 0.144***(0.094) 0.417***(0.107)	0.053 (0.095) 0.126***(0.092) 0.330***(0.112)
Samhällsnytta (Instämmer) Stolthet (Instämmer) <i>Referens kategorier = Tar avstånd</i>				-0.031 (0.104) 0.246***(0.112)
Intercept	4.873	4.690	4.008	3.721
R ² _{adj}	0.034	0.042	0.254	0.297
n	633			

Tabellkommentar: Signifikansnivåer: *: $p < 0,05$, **: $p < 0,01$, ***: $p < 0,001$.

5.1 Modell 1: Huvudsamband

I modell 1 (tabell 3) undersöks huruvida arbetstillfredsställelse påverkas av möjligheten att hjälpa andra i arbetet. De som instämmer att de kan hjälpa andra i arbetet har en standardiserad beta-koefficient på 0.189, vilket är ett ganska svagt positivt samband, men ett signifikant sådant. Vi kan därmed bekräfta att de som upplever att de kan hjälpa andra i sitt arbete generellt sett är mer nöjda med sitt arbete. Vidare är $R^2_{adj} = 0.034$, vilket kan tolkas som att huruvida man kan hjälpa andra i arbetet eller inte, förklarar 3,4% av variationen i arbetstillfredsställelse. Att siffran är relativt låg kan förklaras av att det även finns en rad andra faktorer som påverkar individens arbetstillfredsställelse.

5.2 Modell 2: Kontrollvariabler

Kontrollvariablerna inkomst, sektor, kön, ålder och utbildningsår införs i regressionsanalysen i modell 2. Det visar sig att signifikansen kvarstår mellan de som instämmer att de kan hjälpa andra i arbetet och arbetstillfredsställelsen, och att sambandet nu är något starkare med en standardiserad beta-koefficient på 0.212. Inkomst visar sig nämligen ha en svag, men signifikant, effekt på arbetstillfredsställelsen där den standardiserade beta-koefficienten ligger på 0.089. Därför går det att säga att inkomst påverkar arbetstillfredsställelsen ytterst lite. Ingen av resterande kontrollvariabler sektor, kön, ålder eller utbildningsår visar sig ha en effekt på arbetstillfredsställelsen. Vidare har R^2_{adj} ökat till 4,2%, vilket stämmer överens med att effekten på arbetstillfredsställelse nu är större.

5.3 Modell 3: Rivaliserande variabler

I modell 3 inkluderas de rivaliserande variablerna anställningstrygghet, karriärmöjligheter och intressant arbete. Nu har sambandet mellan arbetstillfredsställelse och hjälpsamheten minskat, men det är fortfarande signifikant. Huvudsambandet har nu en beta-koefficient på 0.083, vilket därmed indikerar att fokalsambandet delvis men inte fullt ut kan härledas till skillnader i karriärmöjligheter och intressant arbete. Anställningstryggheten har ingen signifikant effekt på arbetstillfredsställelse. Däremot påverkar karriärmöjligheter arbetstillfredsställelsen med en koefficient på 0.144 – det är ett ganska svagt samband, men det är starkare än huvudsambandet i denna modell. I den meningen kan karriärmöjligheter bekräftas vara rivaliserande mot att hjälpa andra i arbetet. Däremot visar det sig att variabeln intressant arbete har en ännu starkare effekt på arbetstillfredsställelsen – med en beta-koefficient på 0.417 blir effekten en stark sådan i jämförelse med andra oberoende variabler. Det går med andra ord att säga att ju mer

människor upplever sitt arbete vara intressant, desto nöjdare är de med sitt arbete. Nu är R^2_{adj} på 25,4%, vilket innebär att de införda variablerna kan sägas förklara ungefär en fjärdedel av variationen i arbetstillfredsställelse.

Med införandet av samtliga teoretiska variabler, som agerar rivaliserande gentemot variabeln hjälpsamhet, förblir huvudsambandet ändå signifikant. Att huvudsambandet fortfarande är signifikant betyder att H_1 kan bekräftas: Det finns ett positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och möjligheten att hjälpa andra människor i arbetet, även under kontroll för anställningstrygghet, karriärmöjligheter och hur intressant arbetet är. Däremot ska det inte förbises att i jämförelse med de rivaliserande variablerna har hjälpsamhet en låg effekt på arbetstillfredsställelsen. Därför går det istället att säga att det finns ett *svagt* positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och möjligheten att hjälpa andra människor i arbetet, även under kontroll för anställningstrygghet, karriärmöjligheter och hur intressant arbetet är.

5.4 Modell 4: Medierande variabler

Modell 4 testar H_2 : Det vill säga huruvida sambandet mellan arbetstillfredsställelse och möjligheten att hjälpa andra i arbetet förmedlas av arbetets upplevda samhällsnytta och/eller hur stolt arbetstagaren är över utfört arbete. Ett krav för att kunna dra slutsatsen att en variabel M medierar sambandet mellan X och Y är dock att det finns signifikanta samband mellan X och M respektive Y och M . Det sistnämnda undersöks direkt i regressionsanalysen (Aneshensel, 2002). Innan de potentiella, förmedlande variablerna $M_{Samhällsnytta}$ och $M_{Stolthet}$ förs in i regressionen återstår dock att testa deras samband med $X_{Hjälpa}$. Detta görs med hjälp av ett Chi²-test och ett Gamma-test, båda väl lämpade för analys av samband mellan kvalitativa, dikotoma variabler (Djurfeldt et al., 2010). Resultaten av dessa analyser redovisas i tabell 4 och 5, där det också går att utläsa att det finns signifikanta samband mellan både $X_{Hjälpa}$ och $M_{Samhällsnytta}$ respektive $M_{Stolthet}$. Således kan dessa variabler nu inkluderas i regressionen som potentiella, förmedlande faktorer.

Tabell 4. Bivariat analys av möjligheten att hjälpa andra i arbetet och arbetets upplevda samhällsnytta

Samhällsnytta	Hjälpa andra i arbetet		
	Tar avstånd	Instämmer	Totalt
Tar avstånd	108	73	181
Instämmer	69	413	482
Totalt	177	486	663

Chi-2 (df) = 138,307 (1); $p < 0.001$

Gamma = 0.797; $p < 0.001$

Tabell 5. Bivariat analys av möjligheten att hjälpa andra i arbetet och stolthet över arbetet

Stolthet	Hjälpa andra i arbetet		
	Tar avstånd	Instämmer	Totalt
Tar avstånd	61	60	121
Instämmer	119	425	544
Totalt	180	485	665

Chi-2 (df) = 40.836 (1); $p < 0.001$

Gamma = 0.568; $p < 0.001$

Resultaten av Modell 4 (tabell 3) i regressionsanalysen, där de potentiella, medierande variablerna inkluderats, visar att huvudsambandet inte längre är signifikant. De rivaliserande variablerna karriärmöjlighet och intressant arbete har fortfarande signifikanta effekt på arbetstillfredsställelsen. Karriärmöjligheter har en beta-koefficient på 0.126, vilket är en ganska svag effekt i jämförelse med de andra oberoende variabler, men en signifikant sådan. Vidare har intressant arbete en koefficient på 0.330, vilket fortfarande är en stark effekt. Variabeln ”samhällsnytta” är försumbar, med en negativ beta-koefficient på 0.031, effekten är heller inte signifikant. Hypotesen om att huvudsambandet medieras av upplevd samhällsnytta kan därför inte styrkas – H_{2a} förkastas. Däremot tycks stolthet ha en signifikant, och relativt sett stark, effekt på arbetstillfredsställelsen med en koefficient på 0.246. Eftersom huvudsambandet inte längre är signifikant när denna variabel förs in i modellen, och givet att det finns signifikanta bivariata samband mellan både $X_{Hjälpa}$ och $M_{Stolthet}$ samt mellan $M_{Stolthet}$ och $Y_{Arbetstillfredsställelse}$ kan därför H_{2b} accepteras (jfr. Aneshensel, 2002). Slutsatsen blir således

att huvudsambandet förmedlas av hur stolt arbetstagaren är över utfört arbete. Avslutningsvis kan det sägas att R^2_{adj} för den sista modellen är 0.297, vilket innebär att vi genom denna analys lyckats förklara ungefär en tredjedel av variationen i arbetstillfredsställelse.

6. Diskussion och slutsats

Den här studien syftade till att undersöka om, och i så fall hur, arbetstillfredsställelse påverkas av upplevelsen av att kunna hjälpa andra i arbetet. Med hjälp av den tidigare forskningen och Herzbergs et al. (1993) teori om arbetstillfredsställelse så gick det att undersöka hur arbetstillfredsställelse påverkas av olika faktorer. Dessa faktorer delas in i yttre faktorer (även kallade för hygienfaktorer) och inre faktorer (även kallade för motivationsfaktorer). Att hjälpa andra i arbetet är inte en etablerad faktor i Herzbergs et al. (1993) teori, men tidigare forskning har visat att folk hjälper andra när de är nöjda på arbetet (Lazauskaite-Zabielske et al., 2015; Grant, 2008). Resultatet i den här studien visade att arbetstillfredsställelsen påverkas av upplevelsen av att kunna hjälpa andra i arbetet och att sambandet medieras av stolthet över sitt arbete.

6.1 Hur påverkas arbetstillfredsställelsen av möjligheten att hjälpa andra människor i arbetet?

De som upplever att de kan hjälpa andra i sitt arbete har generellt sett en högre arbetstillfredsställelse. Det betyder att arbetstillfredsställelsen påverkas positivt av möjligheten att hjälpa andra människor i arbetet. Mindre än fem procent av variationen i arbetstillfredsställelse förklaras av hjälpsamhet i arbetet – vilket är ett ganska lågt procentantal men ett förståeligt sådant eftersom både tidigare forskning och enligt Herzbergs et al. (1993) teori visar att det finns en rad olika faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen. Därför fick vi ett högre procentantal vid införandet av fler kontrollvariabler och rivaliserande variabler, där 25% av variationen i arbetstillfredsställelse förklarades. Att hjälpsamhet har en signifikant inverkan på arbetstillfredsställelse betyder att den *kan* fungera som en motivationsfaktor, eller en inre faktor.

Enligt OCB tenderar människor att vara mer benägna att hjälpa andra när arbetstillfredsställelse råder (Lazauskaite-Zabielske et al., 2015). Utifrån mina resultat är det inte möjligt att bekräfta just det påståendet, och det har heller inte varit syftet. Min undersökning har istället fokuserat på det omvända förhållandet, och den slutsats som kan dras utifrån dess resultat är att de som har möjlighet att hjälpa andra i arbetet också tenderar ha en högre arbetstillfredsställelse. I sin tur indikerar detta att begreppet OCB skulle kunna utvidgas till att också inkludera en beskrivning av hur möjlighet till prosocialt beteende faktiskt kan främja tillfredsställelsen.

Möjligheten av att kunna hjälpa varandra föreslås därmed också som en viktig motivationsfaktor för arbetstillfredsställelse.

Vad gäller den yttre faktorn, eller hygienfaktorn, inkomst så tycks den endast påverka arbetstillfredsställelsen när de rivaliserande faktorerna inte var närvarande, vilket inte stämmer överens med Holmbergs et al. (2018) studie. Deras studie är dock genomförd med semistrukturerade intervjuer, vilket begränsar möjligheten att kunna generalisera resultaten. Arbetstillfredsställelsen visar sig istället påverkas främst av inre faktorer såsom karriärmöjligheter och huruvida arbetet är intressant. Likt resultatet av Holmberg et al. (2018), där bristen på karriärmöjligheter minskade arbetstillfredsställelsen, gäller liknande resultat för den här studien: de som har karriärmöjligheter rapporterar en ökad arbetstillfredsställelse. Huruvida arbetet är intressant för individen är den faktor som har visat sig påverka arbetstillfredsställelsen mest i den här studien. Att ha ett intressant arbete är en etablerad motivationsfaktor och inkluderas i Herzbergs et al. (1993) teori. Å ena sidan kan detta ses som en självklarhet att människor upplever sitt jobb som intressant, och därmed har en ökad tillfredsställelse, men å andra sidan säger det också något om värderingarna som kan dras från att hjälpa andra vare sig det är att jobba med sin passion eller för att säkra en inkomst – är inte det en form av självhjälp eller prosocialt beteende? Motiven kring varför individer anser sina jobb vara intressanta förblir obesvarat. Det går även att resonera kring huruvida intressant arbete kan agera som en medierande variabel med tanke på dess effekt, det vill säga ”jag har möjlighet att hjälpa andra i arbetet, därför tycker jag att mitt arbete är intressant vilket bidrar till min ökade arbetstillfredsställelse”. En idé till framtida studier kan vara att undersöka just detta.

Anställningstrygghet har inte visat sig ha en effekt på arbetstillfredsställelse till skillnad från Reinardys (2012) och Artz & Kayas (2014) forskning. Båda studiernas syfte var att undersöka just anställningstrygghetens påverkan på arbetstillfredsställelse, vilket de har gjort med utvecklade mätskalor. I min studie användes däremot endast en fråga för anställningstrygghet. Min fråga om anställningstrygghet är möjligtvis inte helt jämförbar med deras mätinstrument av anställningstrygghet. Dessutom genomfördes deras forskning i andra länder, vilket även kan påverka resultatet då vi i Sverige har exempelvis lagen om anställningsskydd (Lagen om Anställningsskydd [LAS], SFS 1982:80) och totalt 77.5% av de svarande i min undersökning uppger att de har anställningstrygghet. Andra länder har möjligtvis inte LAS till samma

omfattning som vi i Sverige har, och därmed kan anställningstryggheten innebära andra fördelar och kan bidra till att människor i andra länder svarar olika.

Den slutsats som kan dras för den här frågeställningen är följande: att hjälpa andra i arbetet har en svag positiv påverkan på arbetstillfredsställelsen hos människor i Sverige. I jämförelse med karriärmöjligheter på arbetet och huruvida arbetet är intressant, påverkar dock möjligheten att hjälpa andra i arbetet tillfredsställelsen i lägre utsträckning.

6.2 Kan det eventuella sambandet mellan arbetstillfredsställelsen och möjligheten att hjälpa andra människor i arbetet förklaras av upplevelsen av att göra någonting för samhället och/eller av stolthet över utfört arbete?

I denna studie testades också hypoteserna om att sambandet mellan möjlighet att hjälpa andra i sitt arbete och arbetstillfredsställelse skulle kunna förmedlas dels av arbetets upplevda samhällsnytta, och dels av stolthet över utfört arbete.

Med hänsyn till variabeln samhällsnytta så inkluderades den eftersom teorin om public service motivation (Perry & Wise, 1990) beskriver hur människor som arbetar i den offentliga sektorn tenderar att drivas och motiveras av arbetets samhälleliga betydelse. Detta antogs därför kunna vara av betydelse även i andra sektorer. I den här studien hade dock inte variabeln ”samhällsnytta” (och heller inte variabeln ”sektor”) någon effekt på arbetstillfredsställelsen. En möjlig tolkning kan vara att Perry och Wise (1990) skriver att det framförallt är en viktig motivationsfaktor i offentliga sektorn, vilket delvis hade kunnat förklara effekten av samhällsnyttan i resultatet eftersom arbetstagare i både offentliga och privata sektorn har undersökts i min studie. Den slutsats som kan dras är därför att sambandet mellan arbetstillfredsställelse och möjligheten att hjälpa andra i arbetet *inte* förklaras av upplevelsen av att göra någonting för samhället.

Vad gäller variabeln stolthet så visar resultatet dock att stolthet över sitt arbete påverkar arbetstillfredsställelsen näst mest sett till samtliga faktorer, vilket är intressant. Likaså tycks sambandet mellan möjlighet att hjälpa andra och arbetstillfredsställelse kunna förklaras av den stolthet individer upplever över utfört arbete. Varken i teorin eller tidigare forskning framgår stolthet som en central faktor för arbetstillfredsställelsen. I studien av Mas-Machuca et al. (2016) hade de sett att arbetstillfredsställelsen påverkas positivt när stolthet över arbetet

upplevs. Men i den tidigare forskningen eller i Herzbergs et al. (1993) teori framgår det inte explicit att ”stolthet” skulle kunna vara en motivationsfaktor eller tillhöra till de inre faktorerna. Vad kan det bero på? Är stoltheten “inbakad” i någon annan motivationsfaktor? Det närmaste som jag anser vara “stolthet” är den motiverande faktorn “erkännande av prestationer” (Abrahamsson & Aarum Andersen, 2018). Men jag anser inte att erkännande av prestationer ger stolthet tillräckligt mycket tyngd med tanke på dess effekt i jämförelse med de andra teoretiska motivationsfaktorerna. En tanke för att möjligen uppdatera Herzbergs tvåfaktorteori till mer modern teori hade därför varit att addera stolthet som en självständig motiverande faktor samt att inkludera den i framtida studier.

6.3 Metoddiskussion

Den här studien är ganska omfattande i sin helhet, och undersöker många olika faktorer. Det jag kan uppleva vara svagt är att varje faktor som påverkar arbetstillfredsställelsen, kommer från en enkät med 91 frågor. Att fylla i enkäter med 91 frågor kan ta lång tid, och därför finns risken att alla respondenter inte tänkt igenom alla sina svar på en djupare nivå, vilket kan ha påverkat reliabiliteten. Med *reliabilitet* avses tillförlitligheten på mätinstrumenten som används, det vill säga osystematiska mätfel (Djurfeldt et al., 2010). Trots att temat “Åsikter om jobben och arbetslivet” fokuserar på arbetsrelaterade frågor, finns det även andra områden som undersöks i enkäten. Det hade möjligtvis varit till min fördel att välja ut ett mindre antal variabler för att även undersöka liknande frågor och därmed få en helhet för vad som påverkar arbetstillfredsställelsen. Men eftersom syftet i den här studien var att undersöka hur hjälpsamhet påverkar arbetstillfredsställelsen så såg jag det lämpligt att inkludera de variabler som använts av tidigare forskning och som visat sig ha en effekt.

Med *validitet* avses frånvaron av systematiska mätfel – om vi verkligen mäter det vi avser att mäta (Djurfeldt et al., 2010). Det som jag även kan uppleva har en effekt på validiteten är just att arbetstillfredsställelse endast definierades med hjälp av en variabel, vilken härstammade från en fråga. Det hade möjligtvis varit till min fördel om flera frågor om arbetstillfredsställelse istället hade undersökts i enkäten för att få en nyanserad bild av olika aspekter av arbetstillfredsställelsen. På så vis hade ett mätinstrument kunnat utvecklas och validiteten blivit högre. Att arbetstillfredsställelse som ordinalskala fick fungera som beroende variabel i regressionsanalysen har kontinuerligt beaktats under hela studiens gång. Ett steg på skalan av ökad arbetstillfredsställelse kan bli svårtolkat eftersom variabeln är kvalitativ, och det var dels

därför standardiserade beta-koefficienter underlättade tolkningen av de oberoende variabelernas *relativa betydelse* för individers arbetstillfredsställelse.

Ett annat tillvägagångssätt hade kunnat vara att undersöka hur arbetstillfredsställelsen påverkas genom att självständigt konstruera enkäter. Jag hade då haft mer kontroll över både validiteten och reliabiliteten eftersom jag själv hade fått operationalisera variabler för att kunna fånga fler aspekter genom att fråga fler frågor kring samma område. Jag hade exempelvis kunnat operationalisera arbetstillfredsställelse som en 10-gradig kvantitativ skala, istället för en 7-gradig för att öka precisionen. Men inom tidsramen för en studie på två månader, hade det tagit längre tid att samla in över 500 svar från ett obundet slumpmässigt urval. Därför tog jag beslutet att använda data från ISSP då jag inte endast får möjlighet att generalisera, men även möjlighet att genomföra en mer djupgående analys av de variabler och samband jag nu gjort.

6.4 Framtida forskning

Den rekommendation jag ger till framtida forskning om arbetstillfredsställelse är att undersöka de faktorer som inte redan är etablerade av teorin vidare, nämligen stolthet och att hjälpa andra. Dessutom kan det finnas fler medierande variabler som påverkar huvudsambandet, och i min studie är *intressant* arbete den variabel som påverkade arbetstillfredsställelsen mest av alla variabler. I den här studien undersökte jag *hur* arbetstillfredsställelsen påverkas. Med mitt tillägg kan hjälpsamhet, stolthet och intressant arbete innebära mycket mer än vad jag kom fram till. Därför rekommenderar jag att framtida studier ska ha målet att ge en djupare inblick i *varför* hjälpsamhet och stolthet påverkar arbetstillfredsställelsen, samt att undersöka huruvida även *intressant arbete* kan fungera som en medierande variabel.

Litteraturlista

- Abrahamsson, B., & Aarum Andersen, J. (2018). *Organisation – att beskriva och förstå organisationer* (4. uppl.). Stockholm: Liber AB.
- Aneshensel, C. S. (2002). *Theory-based data analysis for the social sciences*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. doi: 10.4135/9781412986342.
- Artz, B., & Kaya, I. (2014). The impact of job security on job satisfaction in economic contractions versus expansions. *Applied Economics*, 46(24), 2873-2890. doi: 10.1080/00036846.2014.914148
- Borg, E., & Westerlund, J. (2012). *Statistik för beteendevetare* (3. uppl.). Stockholm: Liber AB.
- Cialdini, R. (2009). *Influence – Science and practice*. (5. uppl.). London: Pearson Education.
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk Verktygslåda 1 – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder* (2. uppl.). Lund: Studentlitteratur AB.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: the state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19-43. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108.
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48-58. doi:http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1037/0021-9010.93.1.48
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The Motivation to Work*. New Brunswick: Transaction Publishers.

Holmberg, C., Caro, J., & Sobis, I. (2018). Job satisfaction among Swedish mental health nursing personnel: Revisiting the two-factor theory. *International Journal of Mental Health Nursing*, 27(2), 581-592. doi:10.1111/inm.12339

Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., Vliek, M., Passer, M., & Smith, R. (2015). *Psychology: The Science of Mind and Behaviour*. (3. uppl.). Berkshire: McGraw Hill Education.

ISSP. (u. å.). Organisational Structure and Working Principles. Hämtad 2020-28-04 från: <http://w.issp.org/about-issp/organisation/>

ISSP. (u. å.). The International Social Survey Programme. Hämtad 2020-03-24 från: <http://w.issp.org/about-issp/>

Ismail, A. & Razak, M. R. A. (2016). A study on job satisfaction as a determinant of job motivation. *Acta Universitatis Danubius, OEconomica*, 12(3), 30-44. Hämtad från: <https://search-proquest-com.ezproxy.ub.gu.se/docview/1840623880?accountid=11162>

Jönsson, S. (2005). *Client work, job satisfaction and work environment aspects in human service organizations*. (Doktorsavhandling, Lund Universitet, Malmö).

Knoop, R. (1994). Work values and job satisfaction. *Journal of Psychology*, 128(6), 683-690. Hämtad från: <https://search-proquestcom.ezproxy.ub.gu.se/docview/1290688763?accountid=11162>

Lag om anställningsskydd (1982:80). Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet ARM. Hämtad från: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80

Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., & Bagdziuniene, D. (2015). The role of prosocial and intrinsic motivation in employees' citizenship behaviour. *Baltic Journal of Management*, 10(3), 345-365. doi: 10.1108/BJM-05-2014-0085

Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its

relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586-602. doi: 10.1108/JMP-09-2014-0272

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. doi: 10.1037/h0054346

Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational basis of public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373. Hämtad från: <https://search-proquest-com.ezproxy.ub.gu.se/docview/61165492?accountid=11162>

Reinardy, S. (2012). Job security, satisfaction influence work commitment. *Newspaper Research Journal*, 33(1), 54-70. doi: 10.1177/073953291203300105

Vetenskapsrådet (2002). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Hämtad 2020-28-04 från: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>.

Wingate, T. G., Lee, C. S., & Bourdage, J. S. (2019). Who helps and why? contextualizing organizational citizenship behavior. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 51(3), 147-158. doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1037/cbs0000125>

Zetterberg, H. L. (1977). *Arbete, livsstil och motivation*. Stockholm: Svenska arbetsgivareföreningen.