



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI  
OCH ARBETSVETENSKAP**

## **Vilka aspekter av ett arbete gör att människor vill stanna eller byta arbete?**

**En kvantitativ studie om viljan att byta arbete**

**Författare: Abdigadir Shire**

SC1502 examensarbete för kandidat i sociologi, 15 hp

HT- 2019

Handledare: Tomas Berglund

**Abstract:**

The purpose of this study is to investigate what decides that people want to change job in Sweden. This study uses a previously conducted survey based on international social survey program ISSP 2015, and the methods of analysis consist of three different methods, univariate, bivariate and regression analysis. The main results are that there is a strong negative relationship between wanting to change work and satisfaction.

**Abstrakt:**

Syftet med denna studie är att undersöka vad som bestämmer att man vill byta arbetsplatsen. Denna studie använder av sig en tidigare genomförd enkät studie som bygger på international social survey program ISSP 2015) och analysmetoderna består av utifrån tre olika metoder som, univariat, bivariat och regressionsanalys. De huvudsakliga resultaten är att det finns starkt samband mellan att vilja byta arbete och arbetstillfredsställelse.

Nyckelord: Funderingar på att byta arbete, arbetstillfredsställelse, hygienfaktorer, motivationsfaktorer,

Antal tecken: 51723

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b>	4
1.1 Syfte och frågeställning	5
1.2 Disposition:	5
<b>2. Teori och tidigare forskning</b>	6
2.1 Att byta arbete	6
2.2 Arbetstillfredsställelse	7
2.3 Herzbergs teori	9
2.4 Behovsteorier	10
2.5 Arbetsförhållande	11
2.6 Analysmodell	12
<b>3. Metod</b>	13
3.1 Urval och avgränsningar	13
3.2 Operationalisering	13
3.2.1 Beroende variabel	13
3.2.2 Oberoende variabler	14
3.2.4 Forskningsetik	17
<b>4. Resultat</b>	17
4.1 Univariat analys av variablerna i studien	17
4.2 Bivariat analys	20
4.3 Regressionsanalys	21
<b>5. Diskussion och analys</b>	22
6. Slutsats	26
<b>7. Källförteckning:</b>	27
7.1 Elektroniska källor:	27
<b>8. Bilagor:</b>	28
8.1 Enkät från ISSP 2015	28

## 1. Inledning

Att vara tillfredsställd med ett arbete är en grundläggande faktor för många människor, framförallt att de känner att de har någon sysselsättning som är en meningsfull att göra. Samtidigt det skiljer sig människors behov åt och ett arbete leder inte alltid till tillfredsställelse. Vad är det då som påverkar att människor väljer lämna eller stannar kvar på deras arbetsplats? En del individer har viljan att byta arbete om de känner sig obekväma med verksamheten eller saknar tillräckligt utrymme för att kunna utveckla sig som person och förverkliga sina drömmar samtidigt om de fortsätter vara anställda på verksamheten. Medan andra individer lägger vikt vid anställningstryggheten, karriärmöjligheter och lönen. Vissa föredrar en god arbetsmiljö och lägger fokus på trivsel och samarbetet mellan ledningen och personalen i verksamheten. I denna studie undersöka och analysera vilka omständigheter som gör att en del människor funderar att byta arbete, och vad som avgör att de antingen väljer att lämna eller stanna kvar på arbetsplatsen (Saari, Judge, 2004).

När en arbetstagare känner sig nöjd med arbetsuppgiften och tycker den är intressant och utmanande tenderar det att leda till en långvarig relation till sin verksamhet. Detta kan i sin tur bidra med arbetsglädje till i verksamheten vilket i sin tur kan förbättra arbetsprestationerna. Forskning visar att vad anställda värdesätter mest inte är lönen, trygga anställningsformer eller karriärmöjligheter, utan den sociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Det är nämligen så att den psykiska sociala arbetsmiljön rankas först på arbetsplatsen när man pratar om arbetsförhållanden och den tillfredsställda arbetstagaren.

Faktorer på organisationsnivån t.ex. sociala arbetsmiljön består av intressanta arbetsuppgifter, ett fungerande samarbete mellan kollegor samt med organisationens ledning och att det finns möjlighet för anställda till självbestämmande och att kunna påverka innehållet i deras arbetsuppgifter (Saari, Judge, 2004).

Denna studie behandlar vilka faktorer som påverkar att man antingen lämnar eller stannar kvar på sin arbetsplats och vad som gör att vissa individer tenderar att lämna sitt nuvarande arbete. Det finns mer generella arbetsmarknadsfaktorer till att människor väljer en annan verksamhet än sitt nuvarande typ av arbete. Statistik visar att under perioden 1988- 2012 så avslutade ungefär 68% procent per år sin anställning. Arbetsmarknadsflödena påverkas av faktorer såsom matchningseffektivitet, inkomster, löneökningar, samt andelen unga och äldre människor på arbetsmarknaden. I denna uppsats kommer dock inte dessa typer av faktorer studeras, utan människors upplevelser av sitt nuvarande arbete och hur det är relaterade på individnivå till tankar på att sluta (SCB 2012).

### **1.1 Syfte och frågeställning**

Syftet med denna studie är att undersöka vad som bestämmer att man vill byta arbetsplatsen i Sverige och vilka omständigheter och faktorer som gör att människor inte vill fortsätta vid sin verksamhet. Denna analys skall genomföras genom att undersöka och studera sambanden mellan, viljan att byta arbete, arbetstillfredsställelsen, hygienfaktorer och motivationsfaktorer och på så sätt kunna få relevanta svar utifrån studiens syfte och frågeställning.

#### **Frågeställning:**

- Vilka omständigheter är det som gör att man vill lämna eller stanna kvar på sin arbetsplats?

### **1.2 Disposition:**

Här presenteras uppsatsens olika delar och innehåll. Den består av inledning syfte och frågeställning som är kapitel 1. Sedan tillkommer på kapitel 2 teori och tidigare forskning. Därefter finns på kapitel 3 metod avsnitt. Kapitel 4 finns resultat och analys. Kapitel 5 kan man hitta diskussion och analys samt de övriga sista kapitlen, 6 slutsats och 7 källförteckning.

## **2. Teori och tidigare forskning**

### **2.1 Att byta arbete**

Det finns många olika anledningar till varför man vill byta arbete från den nuvarande verksamheten eller organisationen. För att finna dessa anledningar måste fenomenet preciseras och möjliga förklaringar sökas. Som utgångspunkt gör vi en överblick av tidigare forskningen och utvärderar om vad man har nämnt inom fältet som berör dessa frågor. Tidigare forskningen påstår att det finns fem olika faktorer som förklarar de omständigheter som gör att man väljer byta arbete. Dessa faktorer handlar om arbetstillfredsställelse, arbetsprestation, attityder till sitt arbete, om arbetsuppgifterna är intressanta och utmanande, samt trivsel med arbetskamrater och chefer (Saari & Judge 2004, s. 397).

Berglund (2007) diskuterar två viktiga faktorer som gör att man antingen känner sig missnöjd eller nöjd med sitt arbete och därmed känner en större eller mindre förpliktelse och engagemang i organisationen. Han hävdar att flexibilitet är en önskan hos de flesta anställda, d.v.s. att ha möjligheten att styra sina arbetsuppgifter och arbetstider. Det är klart att människor väljer att byta arbete i normala fallet om de känner sig otillfredsställd på sin verksamhet.

Berglund hävdar att vad som ökar anställdas åtagande och engagemang till organisationen är främst trygga arbetsvillkor och tillsvidare anställning, medan de som har otrygga arbetssituationer och en tidsbegränsad anställning har låg tillfredsställelse och låg förbindelse, lojalitet och engagemang i organisationen och ofta väljer att söka andra jobb (Berglund 2007). En trygg tillsvidareanställning och bra arbetsvillkor visar forskningen är en förutsättning för arbetstillfredsställelse. För det andra det är inte lika lätt som det låter att mäta och bestämma i vilken stor grad vissa anställda är nöjda med deras arbetssituation. Denna frågeställning och mycket mer är fokus för den här studien att undersöka och hitta förklaring till utifrån forskningsrelaterade svar.

## 2.2 Arbetstillfredsställelse

Innebörden av begreppet “tillfredsställelse” är enligt Nationalencyklopedin följande, *“behagligt känsla av att få, fått eller uppnått vad som rimligen kunde begäras”* vilket innebär en belåtenhet och känna tillräcklig behovstillfredsställelse över de saker som ska uppfyllas (Nationalencyklopedin 2019).

För att klargöra och undersöka arbetstillfredsställelse i arbetsförhållandet måste vi kunna definiera begreppet arbetstillfredsställelse, vad man syftar på när man använder begreppet och vilka olika aspekter som det består av och innefattar. Generellt beskriver arbetstillfredsställelse individens attityd och syn på arbete i sin helhet. En del forskare menar att för att öka arbetstagarnas insats måste man ta reda på vilka faktorer som höjer deras arbetstillfredsställelse. Genom att manipulera dessa faktorer på ett positivt sätt kan man anpassa arbetsuppgifterna till den anställdes intresse, ambitioner och kapacitet. Vilket i sin tur ger möjlighet för ansvarstagandet och leder till ökat prestationsnivå hos arbetstagarna. Företagsledningen tillsammans med anställda kan öka motivationen genom att bestämma normer av vad som är god och dålig arbetsprestation där arbetsuppgifterna står i centrum. Men hittills är det lite oklar vad är det som gör att man fått arbetstillfredsställelse och vad som krävs för att uppnå det med? Forskarna på detta fält är nästan överens om att för att få egen arbetstillfredsställelse och motivation måste tre villkor uppfyllas. Arbetet måste upplevas som meningsfull och ha ett värde. Arbetstagaren måste känna sig personligt ansvarig för utfallet av sitt arbete och individen måste få möjlighet att bedöma resultaten av sina arbetsuppgifter (Wolvén 2000).

Tidigare forskning beskriver länken mellan anställdas attityder och tillfredsställelsen som att den bygger på olika faktorer. Dels fokuseras anställdas beteende och deras förhållande till arbetet. Forskarna har diskuterat angående om nöjda medarbetare är produktiva eller inte och vilka faktorer som gör att det finns koppling mellan arbetsprestation och arbetstillfredsställelsen. Om de är relaterade till varandra kan medarbetarnas arbetstillfredsställelse påverka organisationens konkurrenskraft och välgång. Det finns mycket forskning som gjorts om sambandet mellan arbetstillfredsställelse och arbetsprestationer, men forskningen hittade ingen tydligt koppling mellan de två och oftast beskrivs sambandet som obetydlig. Senare forskare hävdar dock att det finns starkare band

mellan den arbetstillfredsställda medarbetaren känner och dess prestation på jobbet. Forskaren konstaterar att om man studerar rätt arbetsförhållandet är sambandet genomsnittlig större än 0.30 i statistik och i vissa situationer kan sambandet även vara större i vissa komplexa professionella jobb (Saari & Judge, 2004, s. 398).

Tidigare forskningen lägger fokus på fem olika områden som förklarar vilka aspekter som ligger bakom anställdas relation till arbete. Den första handlar om anställdas attityder som är en viktig faktor som påverkar på arbetsplatsen. Den andra infallsvinkeln handlar om hur arbetstillfredsställande kan påverka livstillfredsställande. Forskarna hävdar att en medarbetare som är tillfredsställd med arbetet också tenderar ha en mer generell tillfredsställelse med livet. Samtidigt kan det innebära att en person som redan känner sig tillfredsställd i sitt liv också lätt kan bli tillfredsställd med sitt jobb, om han/ hon känner att arbetsuppgifterna är intressanta och utmanande (Saari & Judge, 2004, s. 398).

Det finns också ett annat viktigt område som inte ofta tas upp och detta är den kulturella biten och synen på arbete i sin helhet. En undersökning som genomfördes i 67 olika länder i världen visar vikten av kulturella aspekten i arbeten och hur den stödjer arbetstillfredsställande. Forskarna menar att i vissa västerländska länder t.ex. som USA värdesätter man individualismen före kollektivismen och man har tendens att jobba i otrygga anställningar. Samtidigt är man positivt inställd till jämställdhet i arbetslivet. I en del icke-västerländska länder har man en kulturell värdegrund vilande på kollektivismen och tenderar att inte vara risktagande och däremot föredrar man anställningstryggheten i första hand (Saari & Judge 2004, s. 397).

En tredje faktor handlar om hur man mäter anställdas attityder. Anställdas attityder till arbete berör känslomässiga faktorer såsom kognitioner, känslor, tänkande och jobb upplevelser. Forskarna menar att det har en koppling till både i vårt psykologiska och biologiska vara när människor utvärderar sitt egna jobb. Det bedöms då utifrån vad som är viktigt för dem både utifrån tankar och känslor (Saari & Judge 2004, s.400).



Forskarna menar att det finns flera olika sätt att mäta arbetstagarens inställning och attityder till jobbet. Ofta ställs en övergripande formulerade frågor som lyder såhär: “*Hur nöjd är du med ditt jobb?*” Ibland ställs frågor om mer specifika aspekter kring olika arbetsförhållande, t.ex. hur nöjd är du med lönen, befordringsmöjligheter, kollegor, handläggning, tillsyn och miljön på arbetsplatsen i sig. Den första utgör en global mätning av arbetstillfredsställelse, medan den andra mätningen kan anpassa till specifika förhållanden på varje företag för att hitta konkreta bedömningar av verksamheten och kan vara en hjälp för arbetsgivaren för att veta hur arbetsklimatet är och vad de har för brister respektive möjligheter på organisationsnivån (Saari & Judge 2004, s.400).

### **2. 3 Herzbergs teori**

Ett perspektiv som är relevant för dessa frågor kommer från forskaren Frederick Herzberg. Han anser att det finns tvåfaktorsteori som är relaterade till arbetslivet och som i sin tur kan påverka tillfredsställelsen. Hans teori utgår ifrån den behovsteoretiska traditionen för att finna förklaringar till individens känslor på jobbet och trivsel i arbetslivet. Herzberg teori skiljer mellan två olika dimensioner av känslomässiga behov som är oberoende varandra. Den ena ser “*tillfredsställelse och otillfredsställelse*” som ändpunkter på en dimension. Den andra rör sig istället mellan “*trivsel och vantrivsel*”. Dessutom har Herzberg en övergripande tvåfaktorsteori som skiljer mellan motivationsfaktorer och hygienfaktorer. När det gäller hygienfaktorer påverkar dessa graden av trivsel och vantrivsel men har ingen betydelse för tillfredsställelsen i sig. Motivationsfaktorer däremot påverkar graden av tillfredsställelse i arbetet och är en grundläggande faktor för arbetsmotivationen och arbets produktivitet (Abrahamsson & Andersen 2005, s. 148-149).

#### **Motivationsfaktorer**

Herzberg påstår att det finns sex olika områden som är grundläggande för motivation. Dessa är t.ex. “*prestationer*” och tillfredsställelsen som man får av ett genomfört arbete. Andra faktorer kan vara att lösa problem samtidigt som man får återkoppling om resultatet av sitt arbete. Motivationsfaktorerna består även av “*erkännande för väl utfört arbeten*” och att arbetsplatsen skapar personliga utmaningar. Jag avgränsar dock min analys till följande motivationsfaktorer: hur intressant och utmanande arbetet är, graden av kontroll över sin egen arbetssituation, samt befordringsmöjligheter och möjligheten för vidare personliga utveckling (Abrahamsson & Andersen 2005, s. 148-149).

## Hygienfaktorerna

När det gäller hygienfaktorerna så består dessa av sex olika faktorer som påverkar tillfredsställelsen: *“organisationens politik och administration, ledaren om han eller hon har yrkeskompetens, är rättvis villig att lära ut och delegera, Arbetsförhållandena, arbetsplatsens utformning, arbetsbelastning”* Alla dessa utgör hygienfaktorer och dessutom ingår trygghet, lön, fysiska arbetsmiljö samt stress som även anses vara grundläggande hygienfaktorer i enlighet med Herzbergs tvåfaktorsteorin (Abrahamsson & Andersen 2005, s. 148-149).

## 2.4 Behovsteorier

Behovsteorier förklarar motivationen som finns i arbetslivet. Maslows teori bygger på förhållanden och värderingar som finns hos individen. Hans teori inriktar sig på psykologiska mekanismer och tar upp fem grundläggande behovsgrupper hos människan. Dessa är *“fysiologiska behov, trygghetsbehov, sociala behov, behov av status och prestige, behov av självförverkligande”*. Alla dessa fem olika kategorier berör och är sammanhängande med varandra och han menade att människan är en varelse som söker efter nya utmaningar hela tiden och inte blir tillfredsställd utan söker sig alltid nytt. Maslows teori är uppbyggt utifrån en trappa och påstår att *“växtbehoven”* uppfylls aldrig till fullo hos individen och anmäler sig först efter att grundläggande behov har tillfredsställs. I hans teori hävdar han att vissa behov är mer grundläggande och starka än andra. De primära behoven placerar han nedanför de mer socialt orienterade behoven. Maslows behovshierarki får inte tas alltför kronologisk. I vissa fall kan behoven förekomma i omvänd ordning det vill säga behoven längre upp i hierarkin kan vara mer starka hos en individ. I min empiriska analys kommer jag att tillägga som extra del på de tre sista behovshierarkin det vill säga, sociala behov, behov av status och prestige och behov av självförverkligande (Abrahamsson & Andersen 2005, s. 142-143).

## 2.5 Arbetsförhållande

Den så kallade *“goda arbetsplatsen”* dvs. att trivas på arbetsplatsen och att ha goda arbetskamrater anses vara en viktig faktor för många människor. Det kan t.o.m. anses viktigare än högre lön. Tidigare forskningen visar även att man vill kunna utveckla sig som

person och samtidigt kunna anpassa sig på arbetsplatsen så att kunna trivas bättre, vilket även formas individens fritid. Tre faktorer lyfts ofta fram som bestämmande för att man stannar kvar på sin nuvarande arbetsplats. Dessa tre dimensioner är “välbefinnande i arbetet” “handlingsutrymme” och sociala stödet”. Andra grundläggande faktorer är att kunna utveckla sig personligt på i verksamheten, känna sig trygg samt kunna vara delaktighet i beslut i verksamheten man arbetar inom. Andra områden som bildar en god arbetsplats handlar om kompetensutveckling för de anställda i verksamheten, god bemanning, och att den är välorganiserad. Dessa aspekter gör att människor väljer att stanna kvar på sin arbetsplats. Bra arbetsförhållande handlar också om att individerna har ett väl fungerande sociala nätverk så att de kan kommunicera med andra på samma arbetsplats som dem befinner sig. Eftersom de ägnar mycket tid på samma arbetsplats är det främsta att de känner sig trygga och är medvetna om att den är en del av deras totala livssituation (Lind 2011).

En undersökning där man frågade anställda vad de anser vara viktigt på deras arbetsplats visade att medarbetarna rankad som nummer 1 arbetsmiljön på arbetsplatsen, vilket kom före lön, befordringsmöjligheter och kollegor. Forskare föreslår för att öka arbetstillfredsställelsen hos anställda så kan man göra vissa saker genom att t.ex. göra arbetsuppgifterna mer intressant och utmanande. För att kunna förbättra arbetssituationen krävs det att ge anställda mer utrymme för självbestämmande över innehållet i deras arbetsuppgifter. Medan forskning visar att cheferna trodde att vad anställda ville ha var bättre lön först, men ironisk nog rankades detta som femte plats enligt undersökningen (Saari& Judge 2004, 397).

## **2. 6 Analysmodell**

Studiens analysmodell visas i figur 1. Den bygger på de teoretiska utgångspunkter som beskrivits ovan. Modellen utgår från Herzbergs tvåfaktorteori som dels, behandlar trivsel och vantrivsel utifrån hygienfaktorer. När det kommer till trivsel begreppet innehåller den att t.ex. när en organisation har goda arbetsförhållanden och betalar ut bra lön till de anställda undviks vantrivsel vilket innebär att de blir missnöjda eller känner sig utanför verksamheten. När det gäller motivationsfaktorer så är däremot graden av tillfredsställelse i fokus och är en grundläggande faktor för arbetsmotivationen och arbetets produktivitet (Abrahamsson & Andersen 2005, s.148-150).

**Figur 1: Analysmodell**



Genom att använda av sig denna analysmodell kommer studien kunna avgränsa sig och förhålla sig till analysen och resultaten. De frågor som ställs under forskningen är om man vill stanna eller lämna på arbetsplatsen och vad som bestämmer det.

### **3. Metod**

Datamaterialet för denna studie är en kvantitativ enkätundersökning utförd av International Social Survey programme (ISSP 2015) under namnet Work Orientation IV. Den genomfördes i ett fyrtiotal länder i hela världen. Studien genomfördes i Sverige av Sociologiska institutionen vid Umeå universitet och Sifo samlade uppgifter från urval som består av 3000 slumpmässiga individer runt hela landet. Utifrån denna studie valde jag frågorna som handlade om att vilja byta arbete, arbetstillfredsställelsen, samt frågor om hygienfaktorer och motivationsfaktorer.

#### **3.1 Urval och avgränsningar**

Det är viktigt att kunna göra urval och samtidigt kunna avgränsa studien. Eftersom studien använder av sig en tidigare genomförda studie är det viktigt att kunna förhålla sig just på den delen och därifrån välja ut frågor som anses vara lämpliga för denna undersökning i och med att data redan är insamlad. Fokus kommer att inrikta sig på vilka faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen på arbetsplatser i Sverige.

#### **3.2 Operationalisering**

##### **3.2.1 Beroende variabel**

Denna studie handlar om funderingar på att byta sin arbetsplats och bygger på fråga (25a):

*“Om jag fick chansen skulle jag byta till något annat än min nuvarande typ av arbete”.*

Svarsalternativen består av “ Instämmer starkt”, ”Instämmer”, “Varken instämmer eller tar avstånd”, och “ Tar starkt avstånd”, och variabel befinner sig i på ordinalskala nivån.

Svarsalternativet “ vet ej” behandlar jag som bortfall. I den univariata analysen visar jag variabelns ursprungliga värden. I den bivariata analysen har jag dock bytt riktning på variabeln så att högre värden visar mer nöjdhet. Dvs. en linjär sannolikhetsregression, och man kan tolka koefficienten som procentuell förändring. I regressionsanalysen har jag dikotomiserat variabeln och kodat Instämmer-alternativen som 1 och övriga alternativen som 0 (Berglund et al 2017).

### 3.2.2 Oberoende variabler

Mina oberoende variabler består av flera olika faktorer som förväntas påverka den beroende variabel som handlade funderingar på att byta arbete (fråga 25a i enkäten). Analysmetoden innebär att relatera den beroende variabeln med de oberoende variablerna och på sätt studera hur de korrelerar med varandra. Härigenom vill jag analysera och förklara villkoren för när individer vill byta eller stannar kvar på sin verksamhet.

#### Arbetsstillfredsställelsen

Variabeln arbetsstillfredsställelse bygger på fråga (23a i enkäten) “*Hur nöjd är du med ditt arbete*”, och svarsalternativen består av “Helt nöjd”, “Mycket nöjd”, “Ganska nöjd”, “Varken nöjd eller missnöjd”, “Ganska missnöjd”, “*Mycket missnöjd*”, och “*Helt missnöjd*”, samt det sista svarsalternativet “vet ej” som behandlas som bortfall (likaså i de andra oberoende variablerna). I min variabel har jag vänt på riktningen i frågan så att högre värden står för större arbetsstillfredsställelse.

#### Hygienfaktorer

Några av de oberoende variablerna mäter så kallade Hygienfaktorer och består av frågorna 12a, och b, samt 13a och b i enkäten. Frågorna 12a och b lyder: “*Jag har en trygg anställning*”, och “*Min inkomst är hög*”. De har samma svarsalternativ vilka är ”Instämmer starkt”, ”Instämmer”, “Varken instämmer eller tar avstånd”, “Tar avstånd” och “Tar starkt avstånd”. Frågorna 13a och b lyder: “*Måste du utföra fysiskt ansträngande arbete?*” och “*Upplever du ditt arbete som stressigt?*”. Även dessa har samma svarsalternativ vilka är “Alltid”, ”Ofta”, ”Ibland”, “Nästan aldrig”, och ”Aldrig”. De två första frågorna har jag vänt på riktningen på så att högre värden innebär att man instämmer starkare i påståendena.

#### Motivationsfaktorer

Andra viktiga faktorer som kan påverka om man vill stanna eller byta är motivationsfaktorer. Tre frågor i enkäten klassificeras indikera detta: 12d, e och, f, vilka lyder: “*Mitt arbete är intressant*”, “*Jag har möjlighet att arbeta självständigt*”, och “*I mitt arbete kan jag hjälpa andra människor*”. De har gemensamma svarsalternativ som utgör, “Instämmer starkt”, ”instämmer”, “Varken instämmer eller tar avstånd”, “Tar avstånd” och “tar starkt avstånd”. Även för dessa frågor har svarsalternativen vänts.

## **Validitet och reliabilitet**

Eftersom studien handlar om kvantitativa forskningsfrågor så har även reliabilitet och validitet blivit granskade. När det gäller reliabilitet innebär det i princip måttens och mätningarnas pålitlighet, i det här fallet gäller det sambandsmönster och korrelationen i studien. Inom reliabiliteten inrymmer tre viktiga indikatorer och dessa kallas, stabilitet, intern reliabilitet och interbedömarreliabilitet. Jag bedömer att studien har relevans av reliabiliteten, eftersom den har genomförts av forskarna inom ISSP och att frågorna är väletablerade. Medan validitet handlar om ett mått mäter begreppet i fråga och som utformas utifrån begreppet i syfte och mäter i verkligheten. Den indelas mellan intern validitet och extern validitet (Bryman 2018, s. 207-210). Jag bedömer att de variabler jag använder i studien har hög validitet eftersom den svarar utifrån syfte och frågeställningen i studien.

### **3.2.3 Analysmetoder**

Studien använder sig av tre olika analysmetoder som anses vara relevanta för att kunna besvara studiens frågeställningar. Analysmetoder som presenteras nedan omfattas av univariat analys, bivariat analys och regressionsanalys. Resultaten analyseras och tolkas med hjälp av statistikprogrammet SPSS och resultaten presenteras i tabeller.

#### **Univariat analys**

Univariat analys innebär beskrivande statistik och jag har här använt mig av frekvenstabeller. I tabellen kan man se hur frekvensen och antalet observationer är fördelade samt hur många procent respektive antalet respondenter som har svarat och deltagit studien (Edling & Hedström 2003, s. 19-20).

#### **Bivariat analys**

Den andra analysmetoden är den bivariata korrelationsanalysen. Denna analysmetod är lämplig att använda för att kunna se om de två variabler korrelerar med varandra och om det finns ett samband mellan det beroende variabeln och de övriga oberoende variablerna (Bryman 2018, s.443-446). Analysen redovisas i en korrelationstabell. Anledningen till varför studien använder av sig korrelationstabeller är för att kunna hitta om det finns ett sambandsmönster mellan faktorerna som undersöks. Sambandsmättet som används är

Parsons'  $r$ . Om koefficienten visar 0 finns inget samband alls, och om den visar 1 (eller -1) så finns ett perfekt samband. Ju närmare koefficienten ligger 1 desto starkare är korrelationen, och ju närmare koefficienten ligger 0 desto mindre är det sambandet (Bryman 2018, s. 416-417).

### **Regressionsanalys**

Den tredje analysmetoden är linjär regressionsanalys. Orsaken till varför denna används är för att undvika att dra felaktiga slutsatser om korrelationen och sambanden. Det görs genom att inkludera kontrollvariabler, så att respektive variabels unika effekt blir tydlig. Denna analysmetod är främst användbar när man har ett kontinuerligt beroende variabel som betecknas  $Y$  och ska undersökas samband med en eller flera andra oberoende variabler som betecknas  $X$  (Edling & Hedström 2003, s. 87). Här använder jag dock en dikotom variabel som beroende variabel och genomför därför en linjär sannolikhetsregression (linear probability model).

Analysen är uppbyggd i flera modeller utifrån den teoretiska analysmodell som beskrivs i teoridelen. I modell 1 ingår endast arbetstillfredsställelse (Nöjd B). Härigenom testas det huvudsakliga sambandet från teorin som säger att arbetstillfredsställelse ska korrelera negativt med funderingar på att byta arbete (A). Modell 2 innehåller hygienfaktorerna, (C,D, H, I) och motivationsfaktorer (E, F, G). Givet den teoretiska modellen förväntas dessa ha en egen relation till byta arbete. Modell 3 innehåller alla variabler (tillfredsställelse, hygienfaktorer och motivationsfaktorer). Enligt den teoretiska modellen förväntas tillfredsställelse, hygien-och motivationsfaktorer ha interna samband, och genom att inkludera alla variabler i samma analys kontrolleras dessa effekter bort från analysen.



### 3.2.4 Forskningsetik

I den undersökning som har genomförts av International Social Survey programme (ISSP 2015) tillämpas ett tydligt tillvägagångssätt för att säkra respondenternas anonymitet: *”När vi fått din enkät noterar vi att du svarat. Sedan kommer ditt namn samt streckkoden att rivas bort från blanketten för att ingen ska kunna veta vem som fyllt i den. Därefter finns inget som kan visa vem som svarat vad”*. Forskaren har även informerat respondenterna om den aktuella forskningens syfte och att deras deltagande är frivilligt. Genom att svara på enkäten har deltagarnas samtycke. Forskarna har även kunnat säkra deltagarnas konfidentialitet när det gäller om deras uppgifter och namn för de som ingår i undersökningen (Bryman 2018, s. 170).

## 4. Resultat

### 4.1 Univariat analys av variablerna i studien

Tabell 1 visar frekvenserna för de variabler som ingår i analysen. Det beroende variabeln är funderingar på att byta arbete. De som svarat på frågan är motsvarande 716 personer. Andelen av de som vill byta och de som är osäkra men ändå har funderingar på att byta arbeten utgör tillsammans 63,5%. Det handlar om mer än varannan individ på Sveriges arbetsplatser som har funderingar på att kunna byta arbeten trots om de ännu inte gjort det. De saknade värdena befinner sig runt 38,4% och motsvarar 446 personer som har svarat vet ej. Medan 36,4% motsvarande av det totala urvalet har inställningar att inte vilja byta arbete genom att ta avstånd eller starkt avstånd.

För variabel arbetstillfredsställelsen kan man se att totalt 756 personer har svarat och av de uppger 80% att de är nöjda med sitt arbete och ungefär 20% uppger att de är missnöjda med sitt arbete. Här kan man dra en slutsats att majoriteten av Sveriges individer på arbetsplatser är nöjda med sitt arbete när det gäller tillfredsställelsen i sig.

Undersökningen inkluderar även oberoende variablerna som består av hygienfaktorer och motivationsfaktorer för att kunna granska vilken av dessa som mest påverkar när det gäller arbetstillfredsställelse och funderingar på att byta arbeten. Dock kan det finnas likheter och skillnader som dyker upp på frekvenserna i den univariata analysen. I tabell 1 på variabeln hygienfaktorer så kan man tolka och förstå att av 748 personer har 76,8% svarat och uppgett att de har en trygg anställning på sin arbetsplats, medan 23 % är osäkra på sin anställning.

Den andra variabel som mäter en hygienfaktor är frågan om de har hög inkomst av sitt arbete, och det handlar om totalt 754 personer varav 31 % instämmer i att deras inkomst är hög, vilket motsvarar färre antal personer som har inställningen att deras inkomst är lagom bra eller tar avstånd, vilket motsvarar 69 % av urvalet. Det är således en tydlig majoritet individer som inte instämmer i påståendet att deras inkomst är hög. En annan viktig hygienfaktor som kan vara en orsak till att många människor väljer att byta arbetsplatsen och arbetstillfredsställelsen försämras handlar om att utföra fysiska ansträngande arbete.

Av 752 personer svarade ungefär 50 % alltid, ofta eller ibland, och de som har svarat nästan och aldrig utgör på 50 % vilket indikerar en jämn fördelning. En annan hygienfaktor är om man upplever sitt arbete som stressigt eller inte och här har 748 personer svarat vilket motsvarar att 90 % upplever att deras arbete är stressigt, till skillnad på 10 % som inte anser att arbetet är stressigt. De saknade värdena ligger på 35,6% av urvalet. När det gäller hygienfaktorer kan man dra en slutsats att många individer på Sveriges arbetsplatser har ett fysiskt ansträngande arbete och upplever det som stressigt. Samtidigt tycker många att anställningstryggheten är hög, men en betydligt mindre andel att deras inkomst är hög.

Motivationsfaktorerna är också en grundläggande utgångspunkt för denna undersökning. När det gäller på frågan om deras arbete är intressant så har 79 % angett det, vilket är en hög siffra till skillnad på 21 % tyckte varken instämmer eller tar avstånd att deras arbete är intressant. Även när det gäller möjligheten att arbeta självständigt på sitt arbete, så har 83 % svarat att de instämmer, medan 17 % har inställning att de inte gör det. En ytterligare motivationsfaktor är om man kan hjälpa andra människor i sitt arbete och av respondenterna har 72% uppgett att de hjälper andra människor i sitt arbete och 28% instämmer inte påståendet.

**Tabell 1. Deskriptiv statistik över beroende och oberoende variabler i undersökningen.**

	1 Instämmer starkt (%)	2 instämmer (%)	3 Varken instämmer eller tar avstånd (%)	4 tar avstånd (%)	5 tar starkt avstånd (%)			Total (%)	Saknade värden av totala urvalet (%)
<b>Funderingar på att byta arbete</b>									
A) Om jag fick chansen skulle jag byta till något annat än mitt nuvarande typ av arbete	10,3	21,8	31,4	24,4	12,0			100 (716)	38,4
<b>Arbetsstillfredsställelse</b>	Helt nöjd	Mycket nöjd	Ganska nöjd	Varken nöjd elr missnöjd	Ganska missnöjd	Mycket missnöjd	Helt missnöjd		
B. Hur nöjd är du med ditt arbete?	9,7	36,8	33,5	10,4	6,5	2,1	1,1	100 (756)	34,9
<b>Hygienfaktorer</b>	instämmer stark	instämmer	Varken instämmer eller tar avstånd	tar avstånd	tar starkt avstånd				
a) Jag har en trygg anställning	35,0	41,8	13,6	5,5	4,0			100 (748)	35,6
b) Min inkomst är hög	7,6	23,3	35,9	22,3	10,9			100 (754)	35,1
<b>Hygienfaktorer</b>	Alltid	ofta	ibland	nästan aldrig	aldrig			100 (763)	34,3
a) måste du utföra fysiskt ansträngande arbete?	11,8	18,0	19,9	24,9	25,4			100 (752)	35,3
b) upplever du ditt arbete som stressigt?	11,4	37,3	41,4	8,4	1,5			100 (748)	35,6
<b>Motivationsfaktorer</b>	Instämmer stark	instämmer	Varken instämmer eller tar avstånd	tar avstånd	tar starkt avstånd				
d) Mitt arbete är intressant	27,8	50,9	15,5	4,0	1,9			100 (753)	35,2
e) Jag har möjlighet att arbeta självständigt	31,7	51,6	12,3	2,9	1,5			100 (756)	34,9
f) I mitt arbete kan jag hjälpa andra människor	32,8	39,3	17,9	7,3	2,7			100 (750)	35,5

## 4.2 Bivariat analys

Tabell 2 består av en bivariat korrelationstabell där man kan se hur den beroende variabeln, som är funderingar på att byta arbete, korrelerar med de andra oberoende variablerna. Innan jag tolkar bokstäverna och siffrorna ska jag först kort berätta hur den beroende variabel som är på fråga 25A att byta arbete kodades om genom att värdet, 1 fick värde 5, från 2 till 4, från 3 till 3, från 4 till 4, och 5 till 1 och på så sätt fick jag fram denna analys som tolkades i efterhand och jämfördes med de andra övriga oberoende variablerna. I den här tabellen kan man få en förståelse för vilka faktorer som korrelerar med att man funderar på att byta arbete, samt hur de övriga faktorerna korrelerar med varandra.

Min oberoende variabel, nöjd med arbetet (B), är starkt negativt korrelerad (-0,600\*\*) till viljan att byta arbete (A) som är den beroende variabel det vill säga, ju nöjdare du är desto mindre vill du byta arbete. När det gäller hygienfaktorerna (C, D, H och I), så är framförallt inkomst (D) och stressigt (I) negativt korrelerade till att byta arbete, det vill säga ju mer du instämmer i påståendet att din inkomst är hög, desto mindre vill du byta arbete, och ju mindre stressigt ditt arbete du har, desto mindre du vill byta arbete. Av motivationsfaktorerna så är framförallt intressant (E) starkt negativt korrelerat till byta arbete, det vill säga ju intressantare arbete du har desto mindre vill du byta arbete. Också självständigt (F) är negativt korrelerat till byta arbete, det vill säga ju självständigare ditt arbete är, desto mindre vill du byta arbete. Hjälpa andra är svagt relaterat till att byta arbete.

**Tabell 2. Bivariat korrelationstabell över studiens variabler.**

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
A. Byta	1								
B. Nöjd	-0,600**	1							
C. Trygg	-0,143**	0,228**	1						
D. Inkomst	-0,255**	0,256**	0,219**	1					
E. Fysiskt	-0,486**	0,567**	0,191**	0,291**	1				
F. Stressigt	-0,281**	0,337**	0,086*	0,251**	0,105**	1			
G. Intressant	-0,181**	0,265**	0,183**	-0,040	-0,174**	0,409**	1		
H. Självständigt	-0,179**	0,111**	0,043	0,344,**	-0,161**	0,174**	0,483**	1	
I. Hjälpa	-0,228**	0,285**	-0,034*	0,015	0,040	0,064	0,409**	0,105**	1

### 4.3 Regressionsanalys

Tabell 3 innehåller linjär regressionsanalys som består av tre olika modeller mellan den beroende variabeln och de oberoende variablerna. När det gäller den beroende variabeln, byta arbete (25 A), kodades den om som dummyvariabel genom två värden från gamla värde 1 och 2 till nya värde 1, samt gamla värde 3 till 5 blev nya värde 0. Härigenom kan man genomföra en så kallad “*Linear probability regression*”. De andra oberoende variablerna vad gäller, arbetstillfredsställelsen, hygienfaktorer och motivationsfaktorer kodades om alla värden genom värdet, 1 fick värde 5, från 2 till 4, från 3 till 3, från 4 till 4, och 5 till 1.

Analysen presenteras utifrån tre modeller, första modellen handlar om arbetstillfredsställelse (Nöjd) som korrelerar med den beroende variabeln byta arbete (A). I det här fallet visar modell 1 Nöjd med arbetet är starkt relaterad till att byta arbete och koefficienten är negativt signifikant, dvs ju nöjdare man är desto mindre sannolikhet att man vill byta arbete. Modellen förklarar 27 procent av variationen i variabeln byta arbete. Modell 2 inkluderar av hygienfaktorer (C, D, H, I), samt motivationsfaktorer (E, F, G) När det gäller hygienfaktorerna visar det sig att inkomsten är signifikant med en stjärna (0,028\*) samt motivationsfaktorn som är intressant arbete som utgör (0,055\*\*) är signifikant och även variabeln stressigt med två stjärnor och utgör (-0.073\*\*) vilket är också signifikant och innebär att, ju mindre stressigt, desto mer vill man stanna kvar på sin arbetsplats. Modellen förklarar dock inte lika mycket, bara 7 procent. Modell 3 bygger på alla variablerna och där visar det sig att endast variabeln arbetstillfredsställelse (Nöjd) som är signifikant och det är denna som är mest intressant, ju mer du är nöjd på din arbetsplats, desto mer vill du stanna kvar. Koefficienterna för de övriga oberoende variablerna försvagas väldigt mycket jämfört med modell 2. Det innebär att dessa samvarierar starkt med arbetstillfredsställelse, men inte har någon unik effekt på byta arbete utanför nöjdheten. Således tyder det på att varken hygien- eller motivationsfaktorer har direkta pilar till byta arbete, såsom förväntades i min teoretiska modell (figur 1).

**Tabell 3. Linjär regression. Beroende variabel: Byta arbete**

	Model 1	Model 2	Model 3
B Nöjd (23a)	-0,202***		-0,178***
C. Trygg		-0,023	-0,015
D.Inkomst		-0,028*	-0,022
H. Intressant		-0,055**	-0,009
I.Självständigt		-0,012	-0,007
E.Hjälpa		-0,006	-0,004
F.Fysiskt		-0,014	-0,012
G.Stressigt		-0,073**	-0,013
Konstant	-0,246	0,172	-0,262
R2 adj	0,272	0,068	0,197

## 5. Diskussion och analys

Syftet med denna studie handlar om att undersöka vilka omständigheter som gör att man vill lämna eller stannar kvar på sin arbetsplats genom att analysera och undersöka den beroende variabeln som bygger på funderingar på att byta arbete och de oberoende variabler som handlar om, arbetstillfredsställelse, hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Denna undersökning använder sig av univariat analys, bivariat analys och regressionsanalys som analysmetoder för att hitta samband och korrelationer mellan variablerna. När det gäller den bivariata analysen och regressionsanalysen kan man tydligt urskilja ett starkt negativt samband mellan den oberoende variabel nöjd med arbetet (B) och viljan att byta arbete, (tabell 2 och 3). Koefficienten är negativ och signifikant. Modellen förklarar 27 procent av variationen i byta arbete och innebär att ju nöjdare du är desto mindre vill du byta arbete. Trots att majoriteten av svenska befolkningen är nöjda på sin arbetsplats, verkar dock tämligen många vilja byta arbete enligt min univariata analys.

Tidigare forskningen påstår att det finns fem olika faktorer som avgör hur man svarar på frågan “*hur nöjd är du med ditt jobb?*” och dessa är hur nöjd man är med sin lön, befodringsmöjligheter, kollegor på arbetsplatsen, handläggning, tillsyn och arbetsmiljön på arbetsplatsen. Dessutom menar de att tillfredsställelse kan mätas global eller intern utifrån flera indikatorer på företagsnivå för att på sätt kunna hitta konkreta bedömning utifrån sin verksamhet samt att arbetsgivaren kan veta hur arbetsklimatet är och vad de har för brister respektive möjligheter på verksamheten (Saari & Judge 2004).

I min bivariata analys (tabell 2) kan man förstå att av hygienfaktorerna så är det inkomst (D) och stressigt (I) som är negativt korrelerade till att byta arbete, vilket resulterar till att ju högre inkomst du har, desto mindre vill du byta arbete, och ju mindre stressigt ditt arbete det är, desto mindre du vill byta arbete. Även här visar korrelationen samma sak när det gäller på tabell 3 under modell 2 på hygienfaktorn och motivationsfaktorn när det kommer till (D) inkomst, intressant arbete (H) och stressigt (I), vilket innebär att alla variablerna är signifikanta och ju bättre inkomst, intressantare arbete och ju mindre stressigt, desto mer vill man stanna kvar på sin arbetsplats och dvs jag inte objektivt man har hög inkomst eller inte, utan studerar allmänna uppfattning om mer positiv uppfattning om hög inkomst respektive mindre positiv uppfattning av hög inkomst.

Enlighet Herzberg tvåfaktorsteori så är hygienfaktorer och motivationsfaktorer relaterade till arbetstillfredsställelse. Eftersom hans teori utgår utifrån behovsteoretiska traditionen beskriver han och finner förklaringar som bygger på individens känslor på jobbet som innebär att när en anställda känner sig att han/eller hon förverkligar karriärmässiga mål i livet och känner att arbetet är självförverkligande så uppfylls viktiga behov. Detta resonemang är tydligt förankrat i Maslows behovsteori. Maslow påstår att vissa behov är mer grundläggande än andra, men så att man inte skall förstå behovstrappan kronologiskt. I min uppsats har jag begränsat mig till kategorierna "sociala behov", vilket ligger högt i trappan och förknippas med behov av samarbete med kollegor och organisations ledningen, behov av status och prestation" samt "behovet av självförverkligande". Han hävdar att framväxten av dessa behov också är mer beroende av omgivningen. Här kan man dra en slutsats att anledningen till att vissa anställda känner sig nöjda med arbetsplatsen är att de har fått prestationsbelöning eller högre inkomst, vilket i sin tur gör att arbetet känns självförverkligande. Andra upplever att arbetsbelastning är mindre och därmed känner sig bekväma med sina uppdrag. Det hamnar i kategorin den fysiska arbetsmiljön (Abrahamsson & Andersen 2005).

När det gäller av hygienfaktorer menade han de faktorer som påverka tillfredsställelsen är organisations administration, om ledaren har yrkeskompetens, vilja att lära ut de anställda och delegera. Andra områden som han anser är viktiga faktorer är dels, arbetsförhållande, arbetsplatsen utformning och arbetsbelastning. Till skillnad från motivationsfaktorer som

beskriver trivsel i arbetet som är grundläggande faktor på arbetsmotivationen och ger en ökad produktivitet (Abrahamsson & Andersen 2005).

När det handlar om motivationsfaktorerna i tabell 1 så visar resultaten att många tycker att deras arbete är intressant (79 %), samt att man kan arbeta självständigt på sitt arbete (83 %). Av dessa motivationsfaktorerna så visar den bivariata analysen i tabell 2 att framförallt intressant (E) är starkt negativt korrelerat till byta arbete, det vill säga ju intressantare arbete du har desto mindre vill du byta arbete. Också jobba självständigt (F) är negativt korrelerat till byta arbete, det vill säga ju självständigt du kan arbeta, desto mindre vill du byta arbete. Tidigare forskningen påstår att arbetsförhållanden och situationen på arbetsplatsen har effekt på anställdas syn till arbetsplatsen. Det som var intressant att tidigare forskning menar att öka arbetstillfredsställelsen hos de anställda kan man göra vissa saker som t.ex. genom att göra arbetsuppgifterna mer intressanta och utmanande samtidigt som man skapar möjligheter för självbestämmande. Detta kommer att bjärt kontrast att cheferna på de flesta företag tror att anställda största önskan är högre lön, men ironisk nog rankades detta som femte plats enligt undersökningen (Saari & Judge 2004).

När man studerar de univariata frekvenserna visar det sig att de som vill byta arbete tillsammans utgör, 63,5 % vilket är betydligt högre än de 36,4% som inte vill byta arbete. Detta innebär att mer än varannan individ på Sveriges arbetsplatser har en vilja eller funderingar på att byta arbete. När det gäller den oberoende variabel arbetstillfredsställelsen kan man förstå att 80 % av de som har svarat att de är helt nöjd med sitt arbete och motsvarande 20 % uppger att de känner sig missnöjda med sitt arbete och där kan man dra en slutsats att majoriteten av svenskarna upplever att de är nöjda med sitt arbete när det handlar om tillfredsställelsen i sig. Här finns en koppling till den tidigare forskningen och synen på vad som påverkar att den anställde vill byta arbete. Forskarna påstår att det finns tre olika dimensioner som bestämmer att individerna på arbetsplatsen ska trivas och detta är, *“välbefinnande i arbetet, handlingsutrymme och sociala stödet”* dvs. att de anställda känner sig att de mår bra och trivs bra i verksamheten samtidigt som de får utrymme och möjligheter att utvecklas som person. Andra område som är relevanta för en så kallad *“god arbetsplats”* handlar om kompetensutveckling till de anställda, samt *“god bemanning, välorganiserad och mottagning”* på ett väl strukturerat sätt. Alla dessa område gör att individerna påverkas att



stanna kvar på sin arbetsplats. När det gäller arbetsförhållanden på arbetsplatsen är det viktigt att ha fungerande sociala nätverk vilket i sin tur påverkas av kommunikationen som finns med andra på arbetsplatsen, vilket också gör att man väljer att stanna kvar (Lind 2011).

Av hygienfaktorerna i tabell 1 har 76,8% svarat att de har en trygg anställning på sin arbetsplats. Vad gäller hög inkomst har 31 % instämt i att deras inkomst är hög. Detta ger en klar bild av att tämligen få individer påstår att deras inkomst är hög i Sverige. En annan viktig hygienfaktor som kan vara en orsak till att människor vill byta arbetsplats är fysiskt ansträngande arbete. Här har 50% uppgett att de alltid eller ofta utför fysisk ansträngning i sitt arbete. Den tredje hygienfaktorn handlar om man upplever sitt arbete som stressigt där 90% upplever det alltid eller ofta. När det gäller hygienfaktorer kan man dra en slutsats att många individer på Sveriges arbetsplatser har ett fysiskt ansträngande arbete och upplever det som stressigt. Samtidigt tycker många att de har anställningstrygghet, men en betydligt mindre andel tycker om att deras inkomst är hög. Vilket kan påverka de senare fallet att kunna vilja byta arbeten och arbetsplatsen. I det här fallet kan man förstå och analysera tidigare forskningen som beskriver vad som gör vad och det handlar om t.ex. motivationen som är en viktig faktor för att vara delaktig i verksamheten oavsett arbetsrelation och arbetsuppgift. McGregor påstår att det finns en indelning mellan anställdas motivation och arbete, mellan teori X och Y. Vilket innebär att teori X handlar om att en del individer inte vill arbeta inte heller vill delta i arbete och förklaras som att den inte litar på människans utveckling och motivation i arbete (Bengtsson & Berglund 2017).

Även vid motivationsfaktorerna gäller det som utgångspunkten för denna undersökning som har varit tydligt att skilja ut när det handlar om frågan på deras arbete är intressant som har svarat 79 % tyckte att deras arbete är intressant till skillnad där 21 % har svarat att de varken instämmer eller tar avstånd, det vill säga att deras arbete är intressant. Samt på frågan som gäller möjligheten att arbeta självständigt på sitt arbete har 83 % svarat att det instämmer att de får möjligheten att arbeta självständigt. Medan 17 % har inställning att de inte gör det utan tycker om annorlunda. Den sista frågan som bygger på motivationsfaktorn och som förklarar om man kan hjälpa andra människor i sitt arbete där respondenterna har svarat 72 % att de hjälper andra människor sitt arbete och av dem har 28 % inställningen att inte hjälpa andra människor i arbete.

## **6. Slutsats**

Denna studie har undersökt vilka faktorer som påverkar att individer vill lämna sina arbetsplats. Det har jag gjort genom att tillämpa teorier om hygienfaktorer, motivationsfaktorer och arbetstillfredsställelse. Jag har funnit ett starkt negativ samband mellan att vilja byta arbete och arbetstillfredsställelse. Ju nöjdare man är desto mer tenderar man att inte vilja byta arbete. Även vissa hygienfaktorerna och motivationsfaktorer har signifikanta samband med viljan byta arbete. Det gäller inkomst, intressant arbete och stressigt, vilket alla variabler är signifikanta och ju, bättre inkomst, intressantare arbete och ju mindre stressigt, desto mer vill man stanna kvar på sin arbetsplats.

Min undersökning visar också att majoriteten av svenska befolkningen är nöjda med sin arbetsplats, trots att många ändå vill byta arbetet.

Jag tycker att det var intressant undersökning att en del av Sverige arbetsplatser känner sig nöjda med deras arbetsplatser och medarbetarna i organisationen. Det är också intressant och stämmer att människor föredrar lönen före än de andra faktorer, och att intressant arbete gör att vill stanna kvar på arbetsplatsen. Men det är motsägelsefullt att många är nöjda med verksamheten och ändå har funderingar på att vilja byta arbete. Ju det kan handla om dels många olika faktorer, men de grundläggande faktorerna är att man trivs på jobbet och får bra betalt och tycker om arbetsuppgifterna samt att det är mindre stressigt och ha ett bra arbetsmiljö på arbetsplatsen. Eftersom jag kom fram till studien visade om man är nöjd på sin arbetsplats är det mindre sannolikt att man vilja byta arbete och att många av Sveriges arbetsplatser är nöjda med sina arbetsuppgifter. Det skulle vara intressant och genomföra mer djupgående studier som är relaterade inom detta forskningsområde där man kunde genomföra som t.ex. intervjuer av fokusgrupper på arbetsplatsen och organisations ledning så att kunna hitta andra interna faktorer som kan på arbetstillfredsställelsen i arbetsplatsen.

## **7. Källförteckning:**

Abrahamsson, Bengt & Andersen, Jon Aarum, Organisation: att beskriva och förstå organisationer, 4., utök. och [rev.] uppl., Liber, Malmö, 2005

Bengtsson, Mattias & Berglund, Tomas (red.), Arbetslivet, Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2017

Bryman, Alan, Samhällsvetenskapliga metoder, Upplaga 3, Liber, Stockholm, 2018

Edling, Christofer & Hedström, Peter, Kvantitativa metoder: grundläggande analysmetoder för samhälls- och beteendevetare, Studentlitteratur, Lund, 2003

Berglund, Tomas, Furåker, Bengt, Håkanson, Kristina & Karlsson, Jan Ch. (red.) (2007). Flexibility and stability in working life [Elektronisk resurs]. Basingstoke: Palgrave Macmillan

Wolvén, Lars-Erik (2000). Att utveckla mänskliga resurser i organisationer: om ledarskap, organisering, kultur och kompetens. Lund: Studentlitteratur

### **7.1 Elektroniska källor:**

Berglund, T., Seldin, D., Halleröd, B. (2017). U Factors Affecting a Prolonged Working Life for the Older Workplace: the Swedish Case, Nordic journal of working Life Studies, 7(1): 19-36. ( Hämtades från 2020-01-16 från:

[https://www.researchgate.net/publication/315730434\\_Factors\\_Affecting\\_Prolonged\\_Working\\_Life\\_for\\_the\\_Older\\_Workforce\\_the\\_Swedish\\_Case](https://www.researchgate.net/publication/315730434_Factors_Affecting_Prolonged_Working_Life_for_the_Older_Workforce_the_Swedish_Case)

*Sannolikheten att byta jobb*

Fredrik W. Andersson, Jan Andersson, Andreas Poldahl SCB( Hämtades 2019-12-25)

<https://www.scb.se/contentassets/b1ae4493ffd1404987a4d32cbf213ae5/sannolikheten-att-byta-jobb.pdf>

*Den goda arbetsplatsen i primärvården*

Redaktör: Jan Lind läkartidningen ( 2011) (Hämtad från 2019-11-25 från:

[http://www.lakartidningen.se/store/articlepdf/1/15874/LKT1104s128\\_129.pdf](http://www.lakartidningen.se/store/articlepdf/1/15874/LKT1104s128_129.pdf)

HUMANRESOURCEMANAGEMENT, *Employee attitudes and job satisfaction*

Lise M. Saari& Timothy A. Judge ( Winter 2004)Hämtades 2019-12-20 från:

<https://doi.org/10.1002/hrm.20032>

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/enkel/en>

## 8. Bilagor:

### 8.1 Enkät från ISSP 2015

#### *Vilka är dina åsikter om jobben och arbetslivet?*

Jobb och arbetsliv hör ju till det som ofta diskuteras i vårt samhälle. Men vad anser egentligen vanliga svenskar i dessa frågor? Och skiljer sig svenskarna från folk i andra länder? I den här undersökningen som utförs i ett fyrtiotal länder frågar vi människor vad de anser om sådana saker. I Sverige är det cirka 3000 personer från hela landet som slumpmässigt valts ut till undersökningen. Det är Sociologiska institutionen vid Umeå universitet som står för undersökningen och Sifo som samlar in uppgifterna.

Vi hoppas att du som fått enkäten hjälper oss genom att besvara frågorna och skickar tillbaka den i det portofria svarskuvertet.

När vi fått din enkät noterar vi att du svarat. Sedan kommer ditt namn samt streckkoden att rivas bort från blanketten för att ingen ska kunna veta vem som fyllt i den. Därefter finns inget som kan visa vem som svarat vad.

Vare sig du bryr dig mycket eller väldigt litet om sådana här frågor, är dina svar alltid lika viktiga för oss. Det är helt frivilligt att svara, men varje uteblivet svar minskar undersökningens värde och möjligheterna att på ett bra sätt beskriva allmänhetens uppfattningar.

Eftersom detta är en undersökning som görs gemensamt med många länder kan det kanske ibland tyckas att en del av frågorna stämmer dåligt med svenska förhållanden. Gör ändå så gott du kan när du svarar och påpeka gärna i rutan på sista sidan om du tyckt någon fråga varit konstigt formulerad eller svår att svara på.

Om du är intresserad av att ta del av de första resultaten kan du fylla i detta i slutet av formuläret. De första resultaten beräknas bli klara under senare delen av 2016.

Om du vill fråga om något, ring gärna Toivo Sjören på Sifo eller Ida Öun, Umeå universitet.

Med vänliga hälsningar



Toivo Sjören  
Sifo

08-507 420 00 (växel)



Ida Öun  
Sociologiska institutionen  
Umeå universitet

090-786 50 00 (växel)

**Först några inledande frågor**

**Fråga 1**

**Ange för vart och ett av påståendena nedan hur mycket du instämmer i eller tar avstånd från påståendet, när du tänker på arbete i allmänhet.**

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

	Instämmer starkt	Instämmer	Varken instämmer eller tar avstånd	Tar avstånd	Tar starkt avstånd	Vet ej
a) Ett arbete är bara ett sätt att tjäna pengar - inget mer	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b) Jag skulle uppskatta att ha ett arbete även om jag inte behövde pengarna	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

**Fråga 2**

**Ange hur viktigt du själv anser att vart och ett av följande är i ett arbete.**

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

<b>Hur viktigt är...</b>	Mycket viktigt	Viktigt	Varken viktigt eller oviktigt	Inte särskilt viktigt	Inte alls viktigt	Vet ej
a) ..anställningstrygghet?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b) ..hög inkomst?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
c) ..goda karriärmöjligheter?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
d) ..intressanta arbetsuppgifter?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
e) ..ett arbete där man får arbeta självständigt?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
f) ..ett arbete där man kan hjälpa andra människor?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
g) ..ett arbete som är nyttigt för samhället?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
h) ..ett arbete där man kan styra sina arbetstider?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
i) ..ett arbete som innebär personlig kontakt med andra människor?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

**Fråga 3**

**Har du någonsin avstått eller skulle du kunna tänka dig att avstå från ett bra jobb, för din familjs skull?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Ja, jag har avstått och troligtvis skulle jag göra det igen
- 2  Ja, jag har avstått, men troligtvis skulle jag inte göra det igen
- 3  Nej, jag har inte avstått, men troligtvis skulle jag göra det
- 4  Nej, jag har inte avstått och troligtvis skulle jag inte göra det
- 5  Vet ej

**Fråga 4**

**Har du någonsin stannat kvar eller skulle du stanna kvar på ett jobb som du inte var nöjd med, för din familjs skull?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Ja, jag har stannat kvar och troligtvis skulle jag göra det igen
- 2  Ja, jag har stannat kvar, men troligtvis skulle jag inte göra det igen
- 3  Nej, jag har inte stannat kvar, men troligtvis skulle jag göra det
- 4  Nej, jag har inte stannat kvar och troligtvis skulle jag inte göra det
- 5  Vet ej

**Fråga 5**

**Har du under de senaste fem åren råkat ut för diskriminering i arbetslivet, t.ex. när du sökt ett arbete, vid en löneförhandling, eller befördran?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Ja → FORTSÄTT MED FRÅGA 6
- 2  Nej → GÅ TILL FRÅGA 7
- 3  Har inte arbetat eller sökt något arbete → GÅ TILL FRÅGA 7

**Fråga 6**

**Vad anser du var den främsta orsaken till att du blev diskriminerad?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Min ålder
- 2  Min hudfärg/ethnicitet
- 3  Min nationalitet
- 4  Mitt kön
- 5  Min religion
- 6  Min funktionsnedsättning/psykisk eller fysisk sjukdom
- 7  Mina familjeåtaganden
- 8  Mina politiska åsikter
- 9  Annat skäl
- 10  Vet ej

**Fråga 7**

**Har du under de senaste fem åren blivit utsatt för trakasserier av dina överordnade eller medarbetare, t.ex. blivit utsatt för mobbning, fysiska eller psykiska övergrepp?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Ja
- 2  Nej
- 3  Jag har inget arbete/överordnade/medarbetare

**Fråga 8**

**I vilken utsträckning instämmer du i eller tar avstånd från följande påståenden?**

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

	Instämmer starkt	Instämmer	Varken instämmer eller tar avstånd	Tar avstånd	Tar starkt avstånd	Vet ej
a) För att värna om sina rättigheter behöver löntagarna starka fackföreningar	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b) Starka fackföreningar är inte bra för	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

**Fråga 9**

Anta att du kunde bestämma över din nuvarande arbetssituation. Vilket av följande skulle du föredra?

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Arbeta heltid (30 timmar i veckan eller mer)  
 2  Arbeta deltid (10 till 29 timmar per vecka)  
 3  Arbeta mindre än 10 timmar per vecka  
 4  Inte ha något arbete alls  
 5  Vet ej

**Fråga 10**

**Förvärvsarbetar du för närvarande?**

Om du förvärvsarbetar, men just nu är tillfälligt borta från ditt arbete (t.ex. föräldraledig/tillfälligt sjukskriven/semester/strejk), svara ja.

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  JA → FORTSÄTT MED FRÅGA 11.  
 2  NEJ → GÅ TILL FRÅGA 38.

**Frågorna 11-37 gäller ditt huvudsakliga arbete**

**Fråga 11**

Tänk på din arbetstid, inklusive normal övertid, och hur mycket du tjänar. Om du var tvungen att välja mellan följande tre alternativ, vilket skulle du föredra?

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Längre arbetstid och högre inkomst  
 2  Samma arbetstid och inkomst som nu  
 3  Kortare arbetstid och lägre inkomst  
 4  Vet ej

4

**Fråga 12**

Ange för vart och ett av påståendena nedan hur väl du anser att de stämmer överens med ditt arbete.

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

	Instämmer starkt	Instämmer	Varken instämmer eller tar avstånd	Tar avstånd	Tar starkt avstånd	Vet ej
a) Jag har en trygg anställning	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b) Min inkomst är hög	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
c) Mina karriärmöjligheter är goda	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
d) Mitt arbete är intressant	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
e) Jag har möjlighet att arbeta självständigt	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
f) I mitt arbete kan jag hjälpa andra människor	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
g) Mitt arbete är nyttigt för samhället	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
h) I mitt arbete har jag personlig kontakt med andra människor	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

**Fråga 13**

Nu följer fler frågor om dina arbetsvillkor. Ange för vart och ett av följande hur ofta det kännetecknar ditt arbete.

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

Hur ofta...	Alltid	Ofta	Ibland	Nästan aldrig	Aldrig	Vet ej
a) ... måste du utföra fysiskt ansträngande arbete?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ... upplever du ditt arbete som stressigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Fråga 14**

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

Hur ofta...	Alltid	Ofta	Ibland	Nästan aldrig	Aldrig	Vet ej
a) ... arbetar du hemifrån under ordinarie arbetstid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ... innebär ditt arbete att du jobbar på helgen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Fråga 15**

Vilket av följande påståenden beskriver bäst hur dina arbetstider bestäms?

(Med arbetstider menar vi vilka tider på dagen du börjar och slutar, inte den totala veckoarbetstiden)

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Tiderna jag börjar och slutar bestäms helt av min arbetsgivare och jag kan inte ändra dem på egen hand
- Jag kan inom vissa gränser bestämma när jag börjar och slutar
- Jag kan fritt bestämma när jag börjar och slutar

**Fråga 16**

Vilket av följande beskriver bäst förläggningen av din arbetstid?

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Jag har regelbunden arbetstid (dag, kväll, eller natt)
- Mina arbetstider varierar (t.ex. olika skift, från dag till kväll eller natt)
- Mina arbetstider bestäms med kort varsel av min arbetsgivare
- Vet ej

**Fråga 17**

Vilket av följande påståenden beskriver bäst hur ditt dagliga arbete är organiserat?

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Jag kan själv bestämma hur mitt dagliga arbete är organiserat
- Jag kan inom vissa gränser bestämma hur mitt dagliga arbete är organiserat
- Jag kan inte bestämma hur mitt dagliga arbete är organiserat
- Vet ej



**Fråga 18**

*Hur svårt skulle det vara för dig att ta ledigt en eller två timmar under arbetstid, för att ta hand om personliga angelägenheter eller familjeangelägenheter?*

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Inte alls svårt  
 2  Inte alltför svårt  
 3  Ganska svårt  
 4  Mycket svårt  
 5  Vet ej

6

**Fråga 19**

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad

<i>Hur ofta känner du att...</i>	Alltid	Ofta	Ibland	Nästan aldrig	Aldrig	Vet ej
a) ... kraven från ditt arbete inkräktar på ditt familjeliv?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b) ... familjelivets krav inkräktar på ditt arbete?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

**Fråga 20**

*Hur mycket av dina samlade arbetslivserfarenheter och yrkeskunskaper kan du använda i ditt nuvarande arbete?*

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Nästan inget  
 2  Litegrann  
 3  En hel del  
 4  Nästan allt  
 5  Vet ej

**Fråga 21**

*Har du under de senaste 12 månaderna genomgått någon fortbildning för att förbättra dina yrkeskunskaper, antingen på arbetsplatsen eller någon annanstans?*

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Ja  
 2  Nej  
 3  Vet ej

**Fråga 22**

*Hur skulle du i allmänhet vilja beskriva relationerna på din arbetsplats...*

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

	Mycket goda	Ganska goda	Varken goda eller dåliga	Ganska dåliga	Mycket dåliga	Vet ej
a) ... mellan ledning och anställda?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b) ... mellan arbetskamraterna/kollegorna?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

**Fråga 23**  
**Hur nöjd är du med ditt arbete?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Helt nöjd
- 2  Mycket nöjd
- 3  Ganska nöjd
- 4  Varken nöjd eller missnöjd
- 5  Ganska missnöjd
- 6  Mycket missnöjd
- 7  Helt missnöjd
- 8  Vet ej

**Fråga 24**  
**I vilken utsträckning instämmer du i eller tar avstånd från följande påståenden?**

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

	Instämmer starkt	Instämmer	Varken instämmer eller tar avstånd	Tar avstånd	Tar starkt avstånd	Vet ej
a) Jag är villig att arbeta hårdare än jag behöver, för att hjälpa det företag eller den organisation där jag arbetar att bli framgångsrikt	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b) Jag är stolt över att arbeta för mitt företag/min organisation	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
c) Om jag erbjöds ett annat arbete med avsevärt högre lön, skulle jag tacka nej och fortsätta arbeta för min nuvarande organisation	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

**Fråga 25**  
**Tänk på den typ av arbete som du utför, oberoende av vilket företag/organisation som du arbetar för.**

I vilken utsträckning instämmer du i eller tar avstånd från följande påståenden?

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

	Instämmer starkt	Instämmer	Varken instämmer eller tar avstånd	Tar avstånd	Tar starkt avstånd	Vet ej
a) Om jag fick chansen skulle jag byta till något annat än min nuvarande typ av arbete.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b) Jag är stolt över den typ av arbete jag utför.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

**Fråga 26**  
**Hur svårt eller lätt tror du att det skulle vara för dig att hitta ett arbete som är minst lika bra som ditt nuvarande?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Mycket lätt
- 2  Ganska lätt
- 3  Varken lätt eller svårt
- 4  Ganska svårt
- 5  Mycket svårt

**Fråga 27**

Allt sammantaget, hur troligt är det att du kommer att försöka få arbete hos annan arbetsgivare under det närmaste året?

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Mycket troligt  
 2  Troligt  
 3  Inte särskilt troligt  
 4  Inte alls troligt  
 5  Vet ej

**Fråga 28**

I vilken utsträckning, om alls, oroar du dig för att du skulle kunna förlora ditt arbete?

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Jag oroar mig en hel del  
 2  Jag oroar mig i viss utsträckning  
 3  Jag oroar mig lite grann  
 4  Jag oroar mig inte alls

**Fråga 29**

I vilken utsträckning instämmer du i eller tar avstånd från följande påståenden?

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

**För att undvika arbetslöshet skulle jag vara beredd ...**

	Instämmer starkt	Instämmer	Varken instämmer eller tar avstånd	Tar avstånd	Tar starkt avstånd	Vet ej
a) att acceptera ett arbete som kräver nya färdigheter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b) att acceptera en befattning med lägre lön	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
c) att acceptera tillfällig anställning	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
d) att resa längre för att ta mig till arbetet	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
e) att flytta inom Sverige	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
f) att flytta till ett annat land	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

**Fråga 30**

Har du under de senaste 12 månaderna haft något annat betalt arbete, utöver ditt huvudsakliga arbete?

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Ja, under hela den perioden → FORTSÄTT MED FRÅGA 31.  
 2  Ja, under största delen av den perioden → FORTSÄTT MED FRÅGA 31.  
 3  Ja, under en viss del av den perioden → FORTSÄTT MED FRÅGA 31.  
 4  Nej → GÅ TILL FRÅGA 32.

**Fråga 31**

**Hur stor var inkomsten från ditt extrajobb jämfört med ditt huvudsakliga arbete under dessa 12 månader?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

**Inkomsten från mitt extrajobb var...**

- 1  Mycket lägre än från mitt huvudsakliga arbete
- 2  Lägre än från mitt huvudsakliga arbete
- 3  Ungefär lika som från mitt huvudsakliga arbete
- 4  Högre än från mitt huvudsakliga arbete
- 5  Mycket högre än från mitt huvudsakliga arbete
- 6  Vet ej

**Nu kommer några frågor om din arbetsplats**

**Fråga 32**

**Hur många är anställda på din arbetsplats?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  1-5 personer
- 2  6-10 personer
- 3  11-20 personer
- 4  21-40 personer
- 5  mer än 40 personer
- 6  Vet ej

**Fråga 33**

**Hur ser könsfördelningen ut på din arbetsplats?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Det finns betydligt fler män än kvinnor
- 2  Det finns något fler män än kvinnor
- 3  Det finns ungefär lika många män som kvinnor
- 4  Det finns något fler kvinnor än män
- 5  Det finns betydligt fler kvinnor än män
- 6  Vet ej

**Fråga 34**

**Har andra på din arbetsplats ungefär lika lång utbildning som du har?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Ja, de flesta har ungefär lika lång utbildning som jag.
- 2  Nej, de flesta har kortare utbildning än vad jag har
- 3  Nej, de flesta har längre utbildning än vad jag har
- 4  Vet ej

**Fråga 35***I vilken utsträckning instämmer du i eller tar avstånd från följande påståenden?*

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

	Instämmer starkt	Instämmer	Varken instämmer eller tar avstånd	Tar avstånd	Tar starkt avstånd	Vet ej
a) Jag kan självständigt utföra mina arbetsuppgifter	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b) Jag känner ofta att andra lägger sig i hur mina arbetsuppgifter ska utföras	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

**Fråga 36***Vilket av följande alternativ stämmer bäst överens med hur arbetet på din arbetsplats utförs?*

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

*På min arbetsplats...*

- 1  ... samarbetar olika yrkesgrupper med varandra och utför vissa arbetsuppgifter tillsammans
- 2  ... arbetar olika yrkesgrupper relativt åtskilda från varandra och utför sina egna arbetsuppgifter
- 3  ... tillhör alla eller nästan alla samma yrkesgrupp
- 4  Vet ej

**Fråga 37***Vilket av följande alternativ stämmer bäst överens med din egen uppfattning? Om jag fick välja skulle jag föredra att arbeta på en arbetsplats där...*

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  ... olika yrkesgrupper samarbetar med varandra och utför vissa arbetsuppgifter tillsammans
- 2  ... olika yrkesgrupper arbetar relativt åtskilda från varandra och utför sina egna arbetsuppgifter
- 3  Vet ej

**VAR VÄNLIG FORTSÄTT MED FRÅGA 51!**

**Fråga 42**

**Skulle du nu eller i framtiden vilja ha ett förvärvsarbete?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Ja → FORTSÄTT MED FRÅGA 43.  
 Nej → GÅ TILL FRÅGA 49.

**Fråga 43**

**Hur sannolikt tror du det är att du skulle kunna få ett arbete?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Mycket sannolikt  
 Sannolikt  
 Osannolikt  
 Mycket osannolikt  
 Vet ej

**Fråga 44**

**I vilken utsträckning, om alls, oroar du dig för att du inte kommer att få ett arbete?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Jag oroar mig en hel del  
 Jag oroar mig i viss utsträckning  
 Jag oroar mig lite grann  
 Jag oroar mig inte alls

**Fråga 45**

**I vilken utsträckning instämmer du i eller tar avstånd från följande påståenden?**

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

<b>För att få ett arbete skulle jag vara beredd ...</b>	Instämmer starkt	Instämmer	Varken instämmer eller tar avstånd	Tar avstånd	Tar starkt avstånd	Vet ej
a) att acceptera ett arbete som kräver nya färdigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) att acceptera en befattning med lägre lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) att acceptera tillfällig anställning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) att resa längre för att ta mig till arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) att flytta inom Sverige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) att flytta till ett annat land	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Fråga 46**

**Har du under det senaste året gjort något av följande för att få ett arbete?**

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad.

	Nej	Ja, en eller två gånger	Ja, fler än två gånger
a) Anmält dig till en offentlig arbetsförmedling	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
b) Anmält dig till en privat arbetsförmedling	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
c) Besvarat platsannonser	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
d) Annonserat efter arbete, t.ex. i tidningar eller på internet?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
e) Tagit direkt kontakt med arbetsgivare	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
f) Frågat släktingar, vänner eller arbetskamrater om hjälp för att hitta ett arbete	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

**Fråga 47**

**Har du under de senaste 12 månaderna genomgått någon fortbildning för att förbättra dina yrkeskunskaper?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Ja  
2  Nej  
3  Vet ej

**Fråga 48**

**Söker du för närvarande arbete?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Ja  
2  Nej

**Fråga 49**

**Vilken är din huvudsakliga försörjningskälla?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Min nuvarande make/maka/sambo  
2  Andra familjemedlemmar  
3  Pension (privat eller statlig)  
4  Arbetslöshetsersättning  
5  Försörjningsstöd (socialbidrag)  
6  Tillfälliga arbeten  
7  Studiemedel  
8  Besparingar  
9  Ränteinkomster från kapital  
10  Annan

**Fråga 50**

*I vilken utsträckning, om alls, oroar du dig för att förlora denna försörjningskälla?*

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1 Jag oroar mig en hel del
- 2 Jag oroar mig i viss utsträckning
- 3 Jag oroar mig lite grann
- 4 Jag oroar mig inte alls

**SÅ KOMMER NÅGRA FRÅGOR OM DIG SJÄLV**

**Fråga 51**

*Vilket år är du född?*

Var vänlig och ange ditt födelseår (använd två siffror).

1	9		
---	---	--	--

**Fråga 52**

*Hur många år har du sammanlagt gått i heltidsutbildning?*

*Räkna med grundskola, samt eventuell gymnasie- och/eller universitets/högskoleutbildning eller motsvarande. Om du för närvarande studerar, ange antalet utbildningsår som du hittills fullbordat.*

Var vänlig och fyll i antal år.

--	--

 år

**Fråga 53**

*Vilken är din nuvarande högsta utbildning?*

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1 Ej avslutad folkskola eller grundskola
- 2 Folkskola
- 3 Grundskola/enhetskola
- 4 Realskola/flickskola
- 5 Fackskola (1963-1970)
- 6 2-årig gymnasielinje, 2-årig yrkesskola
- 7 3- eller 4-årig gymnasielinje (före 1995)
- 8 Yrkesinriktat gymnasieprogram (efter 1992)
- 9 Teoretiskt inriktat gymnasieprogram (efter 1992) (t ex samhällsvetarprogrammet eller naturvetarprogrammet)
- 10 Universitet/högskola utan examen
- 11 Universitet/högskola, kortare än 3 år, med examen
- 12 Universitet/högskola, 3 år eller längre, med examen
- 13 Forskarutbildning



## SÅ KOMMER NÅGRA FRÅGOR OM VAD DU ARBETAR MED

Med arbete menar vi förvärvsarbete, dvs. ett inkomstbringande arbete man gör som anställd, egenföretagare, eller som arbetande i den egna familjens företag. Om du förvärvsarbetar, men just nu är tilfälligt borta från ditt arbete (t ex föräldraledig/tilfälligt sjukskriven/semester/strejk), ange hur din vanliga arbetssituation ser ut.

### Fråga 54

**Förvärvsarbetar du för närvarande, har du förvärvsarbetat tidigare, eller har du aldrig förvärvsarbetat?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Jag förvärvsarbetar → FORTSÄTT MED FRÅGA 55.  
 Jag förvärvsarbetar inte för närvarande men har förvärvsarbetat tidigare → GÅ TILL FRÅGA 56.  
 Jag har aldrig förvärvsarbetat → GÅ TILL FRÅGA 63.

### Fråga 55

**Vilken är din normala veckoarbetstid? (räkna även med eventuell övertid)**

Om du är anställd av flera arbetsgivare eller är både anställd och egenföretagare, var vänlig och uppskatta din totala veckoarbetstid.

- Min normala veckoarbetstid är \_\_\_\_\_ timmar (eventuell övertid medräknad)

## NU KOMMER YTTERLIGARE NÅGRA FRÅGOR OM DITT ARBETE

Om du är anställd av flera arbetsgivare eller är både anställd och egenföretagare, tänk på ditt huvudsakliga arbete.

### Fråga 56

**Är du anställd, egenföretagare, eller arbetar du i den egna familjens företag?**

Om du är pensionär eller inte arbetar för närvarande, tänk på ditt senaste arbete.

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Anställd  
 Egenföretagare utan anställda.  
 Egenföretagare med anställda. Hur många anställda? (Räkna inte med dig själv)  
Var vänlig och ange antal anställda \_\_\_\_\_  
 Arbetar i den egna familjens företag

### Fråga 57

**Har du någon arbetsledande funktion?**

Om du är pensionär eller inte arbetar för närvarande, tänk på ditt senaste arbete.

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Ja. För hur många anställda? Var vänlig och ange antal anställda \_\_\_\_\_  
 Nej

■ ■

**Fråga 58**

**Arbetar du för en vinstdrivande organisation (t ex ett företag) eller för en icke-vinstdrivande organisation (t ex en allmännyttig eller ideell organisation)?**

Om du är pensionär eller inte arbetar för närvarande, tänk på ditt senaste arbete.

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- <sub>1</sub> Jag arbetar för en vinstdrivande organisation  
 <sub>2</sub> Jag arbetar för en icke-vinstdrivande organisation

**Fråga 59**

**Arbetar du för en offentlig eller privat arbetsgivare?**

Om du är pensionär eller inte arbetar för närvarande, tänk på ditt senaste arbete.

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- <sub>1</sub> Offentlig arbetsgivare  
 <sub>2</sub> Privat arbetsgivare

**Fråga 60**

**Vilket yrke har du?**

Om du är pensionär eller inte arbetar för närvarande, tänk på ditt senaste arbete.

Var vänlig och ange så noggrant som möjligt.

---

**Fråga 61**

**Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter?**

---

**Fråga 62**

**Vilken slags produktion/verksamhet finns det på det ställe du arbetar, eller arbetade senast?**

---

**Fråga 63**

**Vilket av följande beskriver bäst din nuvarande situation? Om du förvärvsarbetar, men just nu är tillfälligt borta från ditt arbete (t ex föräldraledig/tillfälligt sjukskriven/semester/strejk), ange hur din vanliga arbetssituation ser ut.**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- <sub>1</sub> Förvärvsarbetar (som anställd, egenföretagare, eller i den egna familjens företag)  
 <sub>2</sub> Arbetslös, söker arbete  
 <sub>3</sub> I utbildning som elev eller student  
 <sub>4</sub> I utbildning som lärling, trainee, eller motsvarande  
 <sub>5</sub> Förtidspensionär  
 <sub>6</sub> Ålderspensionär  
 <sub>7</sub> Hemarbetande (hemmafru/hemmaman)  
 <sub>8</sub> Annat

**Fråga 64**

**Vilken är din ungefärliga månadsinkomst före skatt?**

Var vänlig och fyll i.

Min ungefärliga inkomst före skatt är \_\_\_\_\_ kronor i månaden

**Fråga 65**

**Har du en stadigvarande partner? Om ja, lever ni tillsammans i samma hushåll?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Ja, jag har en partner och vi lever tillsammans i samma hushåll. → FORTSÄTT MED FRÅGA 66.  
 Ja, jag har en partner men vi lever inte tillsammans i samma hushåll. → FORTSÄTT MED FRÅGA 66.  
 Nej, jag har ingen partner. → GÅ TILL FRÅGA 77.

**SÅ KOMMER NÅGRA FRÅGOR OM VAD DIN PARTNER ARBETAR MED**

Med arbete menar vi förvärvsarbete, dvs. ett inkomstbringande arbete man gör som anställd, egenföretagare, eller som arbetande i den egna familjens företag. Om din partner förvärvsarbetar, men just nu är tillfälligt borta från sitt arbete (t ex föräldraledig/tillfälligt sjukskriven/semester/strejk), ange hur hans/hennes vanliga arbetssituation ser ut

**Fråga 66**

**Förvärvsarbetar din partner för närvarande, har han/hon förvärvsarbetat tidigare, eller har han/hon aldrig förvärvsarbetat?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Han/hon förvärvsarbetar. → FORTSÄTT MED FRÅGA 67.  
 Han/hon förvärvsarbetar inte för närvarande men har förvärvsarbetat tidigare. → GÅ TILL FRÅGA 68.  
 Han/hon har aldrig förvärvsarbetat. → GÅ TILL FRÅGA 75.

**Fråga 67**

**Vilken är din partners normala veckoarbetstid? (räkna även med eventuell övertid)**

Om din partner är anställd av flera arbetsgivare eller är både anställd och egenföretagare, var vänlig och uppskatta hans/hennes totala veckoarbetstid.

Min partners normala veckoarbetstid är \_\_\_\_\_ timmar (eventuell övertid medräknad)

**NU KOMMER YTTRELLIGARE NÅGRA FRÅGOR OM DIN PARTNERS ARBETE**

Om din partner är anställd av flera arbetsgivare eller är både anställd och egenföretagare, tänk på hans/hennes huvudsakliga arbete

**Fråga 68**

**Är din partner anställd, egenföretagare, eller arbetar han/hon i den egna familjens företag?**

Om din partner är pensionär eller inte arbetar för närvarande, tänk på hans/hennes senaste arbete.

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Anställd  
 Egenföretagare utan anställda.  
 Egenföretagare med anställda. Hur många anställda? (Räkna inte med din partner)  
Var vänlig och ange antal anställda \_\_\_\_\_  
 Arbetar i den egna familjens företag

■ ■

**Fråga 69**

**Har din partner någon arbetsledande funktion?**

Om din partner är pensionär eller inte arbetar för närvarande, tänk på hans/hennes senaste arbete.

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Ja. För hur många anställda? Var vänlig och ange antal anställda \_\_\_\_\_
- 2  Nej

**Fråga 70**

**Arbetar din partner för en vinstdrivande organisation (t ex ett företag) eller för en icke-vinstdrivande organisation (t ex en allmännyttig eller ideell organisation)?**

Om din partner är pensionär eller inte arbetar för närvarande, tänk på hans/hennes senaste arbete.

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Han/hon arbetar för en vinstdrivande organisation
- 2  Han/hon arbetar för en icke-vinstdrivande organisation

**Fråga 71**

**Arbetar din partner för en offentlig eller privat arbetsgivare?**

Om din partner är pensionär eller inte arbetar för närvarande, tänk på hans/hennes senaste arbete.

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Offentlig arbetsgivare
- 2  Privat arbetsgivare

**Fråga 72**

**Vilket yrke har din partner?**

Om din partner är pensionär eller inte arbetar för närvarande, tänk på hans/hennes senaste arbete.

Var vänlig och ange så noggrant som möjligt.

\_\_\_\_\_

**Fråga 73**

**Vilka är din partners huvudsakliga arbetsuppgifter?**

\_\_\_\_\_

**Fråga 74**

**Vilken slags produktion/verksamhet finns det på det ställe han/hon arbetar, eller arbetade senast?**

\_\_\_\_\_

**Fråga 75**

**Vilken är din partners nuvarande högsta utbildning?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Ej avslutad folkskola eller grundskola
- 2  Folkskola
- 3  Grundskola/enhetsskola
- 4  Realskola/flickskola
- 5  Fackskola (1963-1970)
- 6  2-årig gymnasielinje, 2-årig yrkesskola
- 7  3- eller 4-årig gymnasielinje (före 1995)
- 8  Yrkesinriktat gymnasieprogram (efter 1992)
- 9  Teoretiskt inriktat gymnasieprogram (efter 1992) (t ex samhällsvetarprogrammet eller naturvetarprogrammet)
- 10  Universitet/högskola utan examen
- 11  Universitet/högskola, kortare än 3 år, med examen
- 12  Universitet/högskola, 3 år eller längre, med examen
- 13  Forskarutbildning

**Fråga 76**

**Vilket av följande beskriver bäst din partners nuvarande situation?**

Om din partner förvärvsarbetar, men just nu är tillfälligt borta från sitt arbete (t ex föräldraledig/tillfälligt sjukskriven/semester/strejk), ange hur hans/hennes vanliga arbetssituation ser ut.

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Förvärvsarbetar (som anställd, egenföretagare, eller i den egna familjens företag)
- 2  Arbetslös, söker arbete
- 3  I utbildning som elev eller student
- 4  I utbildning som lärling, trainee, eller motsvarande
- 5  Förtidspensionär
- 6  Ålderspensionär
- 7  Hemarbetande (hemmafru/hemmaman)
- 8  Annat

**Fråga 77**

**Är du medlem i någon facklig organisation, eller har du tidigare varit medlem?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Jag är medlem
- 2  Jag är inte medlem just nu, men jag har tidigare varit medlem
- 3  Jag har aldrig varit medlem

**Fråga 78**

**Tillhör du någon kyrka, församling, samfund, eller religion?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Svenska kyrkan
- 2  Katolska kyrkan
- 3  Ortodoxa kyrkan
- 4  Kristen frikyrka
- 5  Annan kristen församling/samfund
- 6  Judisk församling/samfund
- 7  Islamisk församling/samfund
- 8  Buddhistisk församling/samfund
- 9  Hinduisk församling/samfund
- 10  Annan kyrka, församling, samfund, eller religion
- 11  Tillhör ingen kyrka, församling, samfund, eller religion

**Fråga 79**

**Bortsett från speciella tillfällen som bröllop, begravningar, etc., hur ofta brukar du delta i gudstjänster eller andra religiösa möten?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Flera gånger i veckan eller oftare
- 2  En gång i veckan
- 3  Två till tre gånger i månaden
- 4  En gång i månaden
- 5  Flera gånger om året
- 6  En gång om året
- 7  Mindre än en gång om året
- 8  Aldrig

**Fråga 80**

**Man talar ju ibland om att det finns olika socialgrupper eller samhällsklasser. Om du själv skulle placera dig i en sådan samhällsklass, vilken av dessa skulle det vara?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Underklassen
- 2  Arbetarklassen
- 3  Medelklassen
- 4  Övre medelklassen
- 5  Överklassen
- 6  Vet ej

**Fråga 81**

**I vårt samhälle finns det vissa grupper som uppfattas som högre och andra grupper som lägre. Här finner du en skala från topp till botten. Var skulle du placera dig själv på denna skala?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  10 TOPPEN
- 2  9
- 3  8
- 4  7
- 5  6
- 6  5
- 7  4
- 8  3
- 9  2
- 10  1 BOTTEN

**Fråga 82**

**Ibland avstår vissa människor från att rösta av olika skäl. Röstade du i senaste riksdagsvalet?**

- 1  Ja, jag röstade → FORTSÄTT MED FRÅGA 83.
- 2  Nej, jag röstade inte → FORTSÄTT MED FRÅGA 83.
- 3  Jag var inte röstberättigad i det senaste riksdagsvalet → GÅ TILL FRÅGA 84.

**Fråga 83**

**Vilket politiskt parti röstade du på i det senaste riksdagsvalet?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  Centerpartiet (C)
- 2  Kristdemokraterna (Kd)
- 3  Liberalerna (L)
- 4  Miljöpartiet - de gröna (Mp)
- 5  Moderata samlingspartiet (M)
- 6  Socialdemokratiska arbetarepartiet (S)
- 7  Sverigedemokraterna (Sd)
- 8  Vänsterpartiet (V)
- 9  Annat parti

**Fråga 84**

**Vilken eller vilka av följande grupper anser du dig tillhöra?**

Var vänlig kryssa för en eller högst två grupper

- 1  Svenskar
- 2  Assyrier/Syrianer
- 3  Bosnier
- 4  Chilenare
- 5  Danskar
- 6  Finländare
- 7  Irakier
- 8  Iranier
- 9  Judar
- 10  Kineser
- 11  Kroater
- 12  Kurder
- 13  Libaneser
- 14  Normän
- 15  Polacker
- 16  Romer
- 17  Samer
- 18  Serber
- 19  Somalier
- 20  Thailandare
- 21  Turkar
- 22  Tyskar
- 23  Annan grupp, vilken? \_\_\_\_\_

**Fråga 85****Hur många personer – barn och vuxna – ingår vanligtvis i ditt hushåll?**

Var vänlig kryssa i en ruta på varje rad

	Ingen person	1 person	2 personer	3 personer	4 personer	5 personer eller fler
a) Hur många personer ingår totalt i ditt hushåll (Räkna med dig själv)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Hur många personer är 18 år eller äldre?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Hur många personer är mellan 7 och 17 år?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Hur många personer är under 7 år?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Fråga 86****Hur många år är det yngsta barnet i ditt hushåll?**Det yngsta barnet är \_\_\_\_\_ år  ej relevant/inga barn i hushållet**Fråga 87****Vilken är ditt hushålls ungefärliga sammanräknade månadsinkomst före skatt?**

Var vänlig och fyll i.

Mitt hushålls ungefärliga inkomst före skatt är \_\_\_\_\_ kronor i månaden

**Fråga 88****Vilket är ditt nuvarande civilstånd?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Gift
- Registrerat partnerskap
- Separerad från min make/maka/registrerade partner (men fortfarande lagligen gift/i ett registrerat partnerskap)
- Lagligen skild från min make/maka/registrerade partner
- Änka/änkling/registrerad partner avliden
- Jag har aldrig varit gift/levt i ett registrerat partnerskap

**Fråga 89****I vilket land föddes din far?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Sverige
- Annat land, vilket? \_\_\_\_\_

**Fråga 90****I vilket land föddes din mor?**

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- Sverige
- Annat land, vilket? \_\_\_\_\_



**Fråga 91**

*Är stället du bor på...*

Var vänlig kryssa endast i en ruta.

- 1  En storstad
- 2  En förort till eller i närheten av en storstad
- 3  En liten stad
- 4  En by eller mindre samhälle
- 5  En gård eller enskilt hus på landet

**Fråga 92**

*Har du några synpunkter på enkäten kan du skriva det här.*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Är du intresserad av att ta del av de första resultaten som beräknas bli klara under senare delen av 2016.**

- 1  Ja, jag är intresserad av att ta del av resultaten
- 2  Nej, jag är inte intresserad

**TACK FÖR DIN MEDVERKAN!**

**Posta formuläret i det bifogade svarskuvertet.**

**Portot är betalt.**

**TNS SIFO, Box 513, 372 25 Ronneby. Tel 020-25 25 26**