



EXAMENSARBETE

Våren 2014

Sektionen för lärande och miljö

Psykologi

## **Sociometrisk status och arbetstillfredsställelse**

- en kvantitativ studie av olika prediktorer för arbetstillfredsställelse.

Författare

Sara Söderholm

Anders Hermansson

Handledare

Tobias Johansson

Examinator

Peter Jönsson

## Abstrakt

Denna uppsats är en kvantitativ studie som haft som syfte att undersöka vad som bäst predicerar arbetstillfredsställelse. De variabler som har mätts som eventuella prediktorer är; sociometrisk status enligt sociometerteorin, socioekonomisk status, personlig känsla av makt samt personlighetsdraget extraversion. Urvalet bestod av ( $N=128$ ) deltagare som alla var anställda av ett medelstort företag. Denna studie har utgått från en liknande studie *The Local-Ladder Effect: Social Status and Subjective Well-Being* (Anderson, Kraus, Galinsky & Keltner, 2012) som handlade om subjektivt välbefinnande och sociometrisk status. Arbetstillfredsställelse mättes enligt MSQ (Minnesota satisfaction questionnaire). Sociometrisk status och personlig känsla av makt mättes enligt liknande påståenden som Anderson, Kraus et al. (2012) använt, vilka beskrivs närmre i metoddelen. Socioekonomisk status mättes utifrån inkomst samt utbildningsbakgrund. Personlighetsdraget extraversion mättes med frågor ur personlighets-testet IPIP. *Frågeställningen* lyder; vad predicerar arbetstillfredsställelse bäst: socioekonomisk- eller sociometrisk status? Även vad personlighetsdraget extraversion spelar för roll som prediktor till arbetstillfredsställelse var en fråga som ställdes. *Hypotesen* formulerades att utifrån sociometerteorin prediceras arbetstillfredsställelse i större utsträckning än inkomst/socioekonomisk status. De insamlade svaren från enkätundersökningen bearbetades i SPSS version 22 genom en multipel regressionsanalys samt korrelationsanalyser. Endast personlig känsla av makt fick signifikant stöd i regressionsanalysen då samtliga variabler fanns med som prediktorer, men efter en medieringsanalys fick vi stöd för att sociometrisk status predicerar arbetstillfredsställelse *via* personlig känsla av makt. Resultatet från regressionsanalysen (modell Enter) visade att personlig känsla av makt var den starkaste prediktorn av arbetstillfredsställelse ( $\beta = .50, p < .05$ ) Korrelationen visade samma riktning. Den starkaste korrelationen fanns mellan arbetstillfredsställelse och variabeln personlig känsla av makt som delvis förklarar sociometrisk status ( $r = .57, p < .05$ ).

## Nyckelord

Arbetstillfredsställelse. Sociometrisk status. Personlig känsla av makt. Socioekonomisk status. Extraversion.

## Abstract

This is a quantitative study that aims to examine different factors effecting job satisfaction. The variables measured as potential predictors are; sociometric status in accordance to sociometer theory, socioeconomic status, personal sense of power and the personality trait extraversion. The data consists of ( $N= 128$ ) participants employed by a medium sized company. This study is based on a similar study *The Local-Ladder Effect: Social Status and Subjective Well-Being* (Anderson, Kraus, Galinsky & Keltner, 2012) which studies Subjective Well-Being and sociometric status. Job satisfaction was measured by the MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire). Sociometric status and personal sense of power were measured according to similar claims by Anderson, Kraus et al. (2012), further described in detail in the methods section. Socioeconomic status was measured based on income and educational background. The personality trait extraversion was measured with questions from the personality test IPIP. The question being asked is; what predicts job satisfaction - socioeconomic- or sociometric status? Also what role the personality trait extraversion plays as a predictor was a question in this study. The hypothesis is formulated on the basis that the sociometer theory is a better predictor of job satisfaction than income/socioeconomic status is. The collected responses from the survey were processed and analyzed in SPSS version 22 through a multiple regression analysis and correlation analyzes. Only personal sense of power received significant support in the regression analysis when all variables were included as predictors, but after a mediation analysis, we received support for sociometric status as a predictor of job satisfaction *through* personal sense of power. The results of the regression analysis (model Enter) showed that personal sense of power was the best predictor of job satisfaction ( $\beta = .50, p < .05$ ). Correlations showed the same way. The strongest correlation was found between job satisfaction and personal sense of power, which partly explains sociometric status ( $r = .57, p < .05$ ).

## Keywords

Job satisfaction, Sociometric status, Personal sense of power, Socioeconomic status, Extraversion.

## Inledning

Denna undersökning har utgått från studien *The Local-Ladder Effect: Social Status and Subjective Well-Being* (Anderson, Kraus, Galinsky & Keltner, 2012). Studien innefattar fyra olika undersökningar, vilka alla hade som syfte att se huruvida det finns bättre prediktorer av subjektivt välbefinnande än socioekonomisk status. De prediktorer man tittade på var om en individs hierarkiska plats i ett socialt sammanhang, även kallat- *sociometrisk status*, spelade större roll än de socioekonomiska faktorerna för det subjektiva välbefinnandet. Överlag fick denna studie stöd för sin hypotes att sociometrisk status spelade större roll än socioekonomisk status för individens subjektiva välbefinnande. *Sociometrisk status* definieras som individens sociala- och hierarkiska plats i relation till andra människor (Anderson, Kraus et al., 2012) och *socioekonomisk status* kan förklaras i stort som den plats individen har i samhället baserat på nivån av inkomst, utbildning och yrke (Education, 2014).

Anderson, Kraus et al. (2012) fick som nämnt stöd för sin hypotes att den sociometriska statusen spelar större roll för individens subjektiva välbefinnande än socioekonomisk status, och det gjorde att vi som skrivit denna uppsats blev intresserade av att undersöka om detta även går att applicera på *arbetstillfredsställelse*. Begreppet arbetstillfredsställelse definieras av Stone (2005) som den attityd och de känslor en individ har gentemot sitt arbete. Det handlar om positiva eller negativa attityder/känslor som också kopplas till hur individen önskar att arbetssituationen ska vara- och hur arbetssituationen faktiskt ser ut.

Anderson, Kraus et als studie (2012) bidrog till att vi som skrivit denna uppsats ställde oss frågan om sociometrisk status skulle predicera arbetstillfredsställelse i större utsträckning än socioekonomisk status. Sociometrisk status predicerade som nämnt subjektivt välbefinnande i större utsträckning än socioekonomisk status. Subjektivt välbefinnande definieras som en individs kognitiva och känslomässiga uppfattning av sitt eget liv (Diener, Oishi & Lucas, 2002). En anledning till att subjektivt välbefinnande skulle ha ett starkare samband med sociometrisk status än socioekonomisk status, som Anderson, Kraus et al. (2012) beskriver i sin studie är att den sociometriska statusen beskrivs som ”lokal”. Att den sociometriska

statusen är lokal innebär att den är i en kontext som finns i vårt dagliga liv, i våra så kallade "face to face" grupper som bl. a kan bestå av grannar, kollegor eller familjemedlemmar. Kollegor beskrivs vara en viktig "face to face" grupp, vilket gör det intressant att undersöka sambandet mellan arbetstillfredsställelse och sociometrisk status. Socioekonomisk status har en mer global karaktär, då de socioekonomiska aspekterna naturligtvis ser olika ut världen över.

*Syftet* med denna undersökning var att försöka besvara frågeställningen kring hur arbetstillfredsställelse korrelerar med sociometrisk- och socioekonomisk status och vilken av de två sistnämnda som bäst predicerar arbetstillfredsställelse. I studien kommer även personlighetsdraget extraversion undersökas för att se hur den variabeln predicerar arbetstillfredsställelse. Att extraversion finns med "i bakgrunden" är något som förväntas korrelera positivt med arbetstillfredsställelse, då personlighetsdragets dimensioner, som utgörs av ett utåtriktat och socialt beteende passar väl in med både hög sociometrisk status och hög arbetstillfredsställelse. Extraversion var i denna studie precis som i studien av Anderson, Kraus et al. (2012) nödvändigt att ha med för att minimera möjligheten att extraversion skulle kunna vara en "dold" orsak till arbetstillfredsställelse, sociometrisk status och socioekonomisk status. Personlighetsdraget extraversion är med andra ord med i undersökningen som en variabel för att den kan predicera både arbetstillfredsställelse- och sociometrisk status. Denna undersökning kan förhoppningsvis ge en fingervisning om vad som är viktigast för att en individ ska känna sig tillfreds med sitt arbete: att tjäna mycket pengar och ha hög socioekonomisk status, eller att ha en hög sociometrisk status som innebär popularitet på arbetsplatsen och att ha en plats högt upp i den sociala hierarkin bland sina kollegor. Det finns mycket forskning kring arbetstillfredsställelse och att studera vad den påverkas av är ett ständigt aktuellt ämne inom arbetslivet. Denna undersökning har haft som avsikt att tillföra ytterligare kunskap om begreppet arbetstillfredsställelse och dess samband med socioekonomisk- och sociometrisk status, men även kopplingen till personlighetsdraget extraversion. Det förväntade resultatet på denna undersökning är att individens sociometriska status på dennes arbetsplats har större inverkan på upplevd arbetstillfredsställelse än vad individens socioekonomiska status har.

### *Sociometrisk status och personlig känsla av makt*

Att ha social status är någonting som driver och påverkar människors sociala beteende. Tidigare forskning i vad status har för betydelse för välbefinnande har handlat till stor del om sambandet med socioekonomisk status, vilket vi återkommer till senare, men vad innebär det att ha social status och vad är *sociometrisk* status? Sociometrisk status definieras av Anderson, John, Keltner och Kring (2001) som en distinkt form av social status. Sociometrisk status beskrivs även som ett mått som ska förklara graden av den sociala och hierarkiska platsen som en individ har i en grupp. Det representerar alltså den respekt och beundran individer har i sina så kallade "face-to-face" grupper i sina liv. Grupperna kan vara grannar, klasskompisar eller kollegor. Sociometrisk status förklaras som den hierarkiska *platsen* en individ har i ett gruppssammanhang. Hierarkin handlar om respekt och popularitet som baseras på individens sociala kompetens och plats i ett gruppssammanhang. Att ha en hög sociometrisk (hierarkisk) status innebär alltså att man är populär, beundrad och respekterad av andra.

I en studie av Baumeister och Leary (1995) återfanns stöd för att behovet av att känna tillhörighet är mycket viktigt för människan, och att detta fundamentala behov har en genomgripande stark effekt för människans motivation. Brist på interpersonella band hos människor har kopplats till negativa effekter på hälsa och välbefinnande. Baumeister och Leary (1995) menar att det finns två aspekter av människans behov av att känna tillhörighet. Människan verkar frekvent behöva positiva interaktioner med samma individer. Den andra aspekten är att människan verkar ha ett behov av att dessa interaktioner tar plats under en längre tidsram i en stabil och omtänksam anda. Enligt Mor Barak och Levin (2002) är individens uppfattning om huruvida denne känner sig inkluderad eller inte bland sina kollegor en stark prediktor för arbetstillfredsställelse. I sin studie fann de att arbetstagare som känner utanförskap på sin arbetsplats ofta tenderar att känna lägre arbetstillfredsställelse. Leary, Tambor, Terdal och Downs (1995) beskriver begreppet sociometrisk status; "*Sociometer monitors the degree which the individual is being included versus excluded by other people and that motivates the person to behave in ways that minimize the probability of rejection or exclusion*" (s, 518.). Således bör den sociometriska statusen spela en ganska stor roll i huruvida en individ trivs på en arbetsplats eller inte, då behovet av att känna tillhörighet utgör en fundamental stomme för en människas motivation.

*Sociometrisk status* kan även förklara självkänsla hos individer och huruvida individen själv ser sig som värdefull, framgångsrik och accepterad socialt. Leary et al. (1995) menar på att hög självkänsla är en indikator på att individen är framgångsrik i de avseendena. I arbetssammanhang där våra kollegor utgör bland de viktigaste face-to-face grupperna så är vår sociometriska status viktig. Att ha meningsfulla arbetsuppgifter, en bra lön- och arbetstider är grundläggande arbetsinriktade behov, men arbetsplatsen är även en viktig plats för människor att få sina sociala behov tillfredsställda. Vi behöver känna tillhörighet, gemenskap och känna kontroll över vår position i arbetsgruppen (Granér, 1994). Att känna kontroll över sin egen position i arbetsgruppen kan i stor grad ha att göra med att man känner sig respekterad och omtyckt. I tidigare forskning på sociometrisk status har man har kunnat se att barn med låg sociometrisk status har större anpassningsproblem både socialt, emotionellt- och beteendemässigt. Man har även kunnat koppla låg sociometrisk status till depressiva symptom och ett ökat aggressivt beteende (Lansford et al., 2007). En stor del av den forskning som gjorts på sociometrisk status har skett i klassrum med framförallt barn som försökspersoner. Metoder för att mäta sociometrisk status på barn innebär att barnen får nominera sina kamrater i olika kategorier, exempelvis vem man helst leker med eller vem man tycker är snällast eller roligast. I studien av Anderson, Kraus et al. (2012) som denna undersökning utgått från, har man bl. a. låtit collegestudenter göra en liknande sak, att ange de andra deltagarnas sociala plats, exempelvis hur man upplevde att de andra i sin grupp var beundrade och respekterade. Detta skulle alltså även gå att applicera i en arbetskontext. Man fann i en av undersökningarna i denna studie, att hög sociometrisk status betydde mer för det subjektiva välbefinnandet än vad personlighetsdraget extraversion gjorde. Som tidigare nämnt fanns även socioekonomisk status med som en eventuell prediktor i Anderson, Kraus et al. (2012) studie och man fann att socioekonomisk status *inte* korrelerade positivt med högt välbefinnande, däremot kunde man finna ett positivt samband mellan hög sociometrisk status och subjektivt välbefinnande. Anderson, John et al. (2001) förklarar att faktorerna som driver den sociometriska statusen är den personliga känslan av makt och social acceptans. Att besitta makt kan påverka individen positivt på många sätt. Bland annat tenderar människor med mer makt att ha högre självförtroende, bättre hälsa och känna mer positiva känslor än individer med lägre makt (Anderson, John & Keltner., 2012). Det finns olika typer av makt, till exempel kan makt

handla om kontroll över resurser, information eller rätten att bestämma. Just personlig känsla av makt handlar däremot om hur individen uppfattar sin egen kapacitet att påverka andra. Enligt Anderson, John et al. (2012) bör sociometrisk status och personlig känsla av makt hänga väl ihop. Däremot mäts de med separata skalor som beskrivs senare i metod-delen. Anledningen till det är för att se om personlig känsla av makt enskilt predicerar arbetstillfredsställelse. Dock är det inte en av huvudprediktorerna i undersökningen. Personlig känsla av makt hänger ihop så pass mycket med sociometrisk status, så det kommer att undersökas huruvida sociometrisk status prediceras *via* personlig känsla av makt. En individ med högre sociometrisk status bör ha mer inflytande och kontroll över gruppens beslutsfattande, och således ha högre personlig känsla av makt. Utöver att ha makt och hög sociometrisk status och utöver att ha en extravert personlighet, som kommer förklaras mer ingående, så är socioekonomisk status som nämnt en av prediktorerna för arbetstillfredsställelse.

### *Socioekonomisk status*

Begreppet socioekonomisk status beskriver en individs position i samhället baserat på sociala och ekonomiska omständigheter (Education, 2014). De mått man använder när man tittar på socioekonomisk status är framförallt utbildning, inkomst och yrke. Man har även länge kunnat korrelera socioekonomisk status med välbefinnande och hälsa (Howell & Howell, 2008). I en rapport från stressforskningsinstitutet vid Stockholms Universitet (Theorell, Nyberg, Leineweber, Magnusson, Oxenstierna & Westerlund, 2012) förklaras det även att socioekonomiska faktorer ofta kan vara gömda bakomliggande orsaker till individers psykosociala hälsa på arbetsplatsen, som i sin tur även kan kopplas till arbetstillfredsställelse. Anderson, Kraus et al. (2012) menar däremot att socioekonomisk status endast är en svag prediktor av subjektivt välbefinnande, och hittar istället stöd för att sociometrisk status har en starkare inverkan och är viktigare för en individs välbefinnande.

Boyce, Brown och Moore (2010) menar att inkomst i sig inte kan predicera välbefinnande enskilt, utan måste sättas i ett sammanhang. Boyce et al. (2012) föreslår att



*ranken* av inkomst inom en specifik grupp som individen jämförs med kan predicera välbefinnande. Exempel på en sådan grupp kan vara arbetskolligor, grannar eller vänner. Boyce et al. (2010) menar alltså att inkomst bara är en bra prediktor av subjektivt välbefinnande när inkomsten jämförs med en referensgrupp som är relevant för individen i fråga. Värt att notera här är dock att Boyce et al. (2010) inte tar hänsyn till utbildning i sin studie. I linje med detta fick Brown, Gardner, Oswald, och Qian (2008) stöd för att individer som tjänar mindre än sina kollegor också tenderar att vara mindre tillfreds med sina arbeten. I studien *The Local-Ladder Effect: Social Status and Subjective Well-Being* (Anderson, Kraus et al., 2012) beskriver författarna att länken mellan subjektivt välbefinnande och socioekonomisk status verkar vara svagast i de populationer med högst medelinkomster. Denna undersökning har haft som syfte att ha en bred variation i socioekonomisk status för att försöka få ett representativt mått på arbetstillfredsställelse.

#### *Arbetstillfredsställelse - tidigare forskning*

I dagens arbetsliv talas det mycket om vad som påverkar arbetstillfredsställelse och vad som gör att människor trivs på sina arbetsplatser. Arbetstillfredsställelse är en viktig aspekt i kvaliteten på en arbetsplats, till stor del då nöjda medarbetare leder till effektivitet och högre omsättning. En hög arbetstillfredsställelse kan även bidra till en högre livskvalitet hos medarbetarna och gynna företaget genom exempelvis lägre personalomsättning. (Crossley, Bennet, Jex & Burnfield, 2011). Arbetstillfredsställelse är också ett relevant ämne att undersöka då arbetet utgör en så pass stor del i våra liv. Att veta vad som är viktigt för arbetstillfredsställelsen är även en viktig del av personalarbetet. Forskning kring arbetstillfredsställelse har funnits sedan Hawthornestudien på 1950-talet där man undersökte om individers motivation på arbetet påverkades av svagt eller starkt ljus. Produktiviteten på arbetsplatsen ökade både hos experiment- och kontrollgruppen med förklaringen att då deltagaren visste om att den observerades, så skedde beteendeförändringar på arbetsplatsen till det mer motiverade och effektiva. Fenomenet kom att kallas för *Hawthorneeffekten*. Efter studien när man fortsatte forskningen i att titta på motivation på arbetsplatser fann man strax efter Hawthornestudien att det som verkligen motiverade människorna och gjorde att produktiviteten ökade var att arbetarna upplevde att de blev sedda, att någon brydde sig om dem och visade ett personligt intresse (Arnold, Cooper & Robertson, 2010).

Begreppet arbetstillfredsställelse kan idag förklaras som den attityd en individ har gentemot sitt arbete både som helhet och med olika aspekter. Ett flertal modeller har utvecklats och en av de mest kända är *Job Characteristics Model* utvecklad av Hackman och Oldham(1976). Modellen förklarar ett sätt att systematisera jobbets innehåll och krav med individuella psykologiska aspekter. Tre psykologiska tillstånd beskrivs; upplevd meningsfullhet i yrket, upplevda erfarenheter av ansvar och resultat, samt kunskap i vilka resultat arbetsaktiviteterna får. Upplevd meningsfullhet innebär den grad som individen värdesätter sitt arbete som meningsfullt, värdefullt och givande. Den upplevda erfarenheten av resultat och ansvar beskriver den grad som individen ser sig själv som tillräknelig och ansvarig för de individuella resultaten han/hon gör på arbetet. Resultatkunskap i arbetsaktiviteterna handlar om vilken grad individen upplever att denne på en kontinuerlig basis förstår hur pass effektivt han/hon utför arbetet (Hackman & Oldham, 1976).

En annan viktig teori som också är en av de mest använda och kända modellerna för arbetstillfredsställelse är Lockes teori *Range of Affect Theory* (1976). Modellen menar på att arbetstillfredsställelsen bestäms av kongruensen mellan vad individen önskar göra i sitt arbete och vad som denne faktiskt gör. Lockes (1976) *Range of affect theory* innebär att man utifrån olika aspekter värderar arbetsförhållanden, lön och utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen i hur väl de matchar individens uppfattning om vad som är värdefullt. Arbetstillfredsställelse nås enligt denna värdeteori av att individen upplever de flesta aspekter som kongruenta.

Hirschfeld (2000) beskriver att arbetstillfredsställelsen är uppbyggd av tre olika faktorer. Den inre arbetstillfredsställelsen behandlar faktorer som attityden mot arbetsuppgifterna, och de möjligheter man ges. Den yttre arbetstillfredsställelsen handlar om känslor gentemot faktorer som ligger utanför den egna påverkan, det som individen inte kan kontrollera, såsom lön eller befördran. Den generella arbetstillfredsställelsen innebär de relationer individen har på arbetsplatsen, allt som rör arbetsgruppen och de sociala bitarna.

#### *Arbetstillfredsställelse och behov av status*

Begreppet *arbetstillfredsställelse* kan vidare definieras som den attityd och de känslor en individ har gentemot sitt arbete. Det handlar om positiva eller negativa attityder gentemot

arbetssituationen, vilket kopplas till de önskningsindikatorer individen har på sitt arbete och hur den faktiska arbetssituationen ser ut (Stone, 2005). Locke (1976) definierar arbetstillfredsställelse som ett positivt emotionellt tillstånd som ett resultat av ens arbete eller erfarenheter på arbetet. En hög arbetstillfredsställelse bidrar generellt till en ökad livskvalitet, bättre hälsa och ökad trygghet i arbetet. Arnold et al. (2010) menar att man kan se arbetstillfredsställelse ur två viktiga synpunkter. Den ena innebär att arbetstillfredsställelse kan vara en indikator på en individs psykologiska välbefinnande eller mentala hälsa, att man skulle vara en person som vantrivs på arbetet, men generellt skulle vara lycklig ser man inte som särskilt vanligt. Den andra aspekten innebär att arbetstillfredsställelse leder till motivation och goda arbetsprestationer (Arnold et al. 2010). Att arbetstillfredsställelsen kan vara en indikator på den psykosociala hälsan vill vi koppla till Maslows behovshierarki. Utöver personalpolitik och organisationsfaktorer så är den sociala delen mycket viktig för att känna arbetstillfredsställelse. Abraham Maslow (1968) menade i sin behovsteori att människor har fem grundläggande hierarkiska behov. Det handlar först om ett *fysiologiskt behov*, där ens basala behov som hunger, törst och sömn ska tillfredsställas. *Trygghetsbehov* innebär att man är fysiskt och känslomässigt trygg, *sociala behov* går ut på att behovet att kunna relatera till andra människor och känna samhörighet i grupper tillfredsställs. *Behov av status och prestige*, innebär individen behöver erkännande från andra och få sina prestationer värderade. Det handlar om respekt, status och självförtroende. Trappsteget för status och prestige kan ofta tillgodoses inom ens yrkeskunnighet. Det sista behovet utgörs av *självförverkligande*, som handlar om att följa och förverkliga drömmar och visioner. Ett trappsteg som kräver att individen har vissa förutsättningar, eftersom att det sista steget – självförverkligande - är få förunnat och inte något som kan generaliseras världen över. Modellen är tänkt som en hierarkisk trappa där varje behov måste vara tillfredsställt innan nästa behov kan tillfredsställas.

Eftersom tidigare definitioner av arbetstillfredsställelse handlar om attityder och känslor gentemot arbetet och beskrivs vara en indikator på en individs psykologiska välbefinnande vill vi knyta an detta till tidigare beskrivna teorier. Maslows trappsteg där behovet av prestige och status utgör en egen del i behovshierarkin men även till teorierna om sociometrisk status. Maslows behovshierarki nämner i trappsteget för behovet av prestige och social status att det är viktigt för oss människor att få erkännande av andra och att få sina prestationer värderade.

Status, respekt och självförtroende förklaras vara behov som till stor del tillgodoses i arbetssammahang och det ser vi även såsom Anderson, John et al. (2012) beskrivit i sin studie, faktorerna som driver den sociometriska statusen är den personliga känslan av makt och social acceptans. Detta kan kopplas till status, respekt och att få erkännande av andra.

Hirschfeld (2000) betonar även att de mellanmännsliga förhållandena är av betydande vikt för arbetstillfredsställelsen. Det kan också kopplas till ovan nämnt och till sociometrisk status, vilket är i linje med hur pass viktigt det är att få erkännande och respekt av sina face-to-face grupper.

### *Motivation-Hygiene Theory*

Herzbergs (1959) motivation/hygiene teori är en annan av de mest uppmärksammade teorier som söker att förklara arbetstillfredsställelse och motivation i arbetet. Motivation definieras av Herzberg (1959) som en inre styrka som driver individen till att uppnå både personliga och arbetsrelaterade mål. Denna två faktor-teori har utgått från att tillstånden missnöje och tillfredsställelse beror på och drivs av motivations- och hygienfaktorer (Furnham, 1997). Motivationsfaktorerna innebär uppskattning, utveckling, involvering, prestationer och befordran. Motivationsfaktorerna handlar just om motivation och det är individens självförverkligande som står i fokus. Hygienfaktorerna ökar inte tillfredsställelsen i arbetet men håller ”rent” från negativa aspekter. De ska hålla vantrivseln borta och aspekterna är; ledarskap, personalpolitik, mellanmännsliga relationer, lönen, status på arbetsplatsen, trygghet och administration. Alla dessa begrepp varierar i en individs arbetstillfredsställelse och Herzberg (1959) menar att motivationsfaktorerna skapar trivsel och att då hygienfaktorerna är goda, motverkas vantrivsel. En god arbetsmiljö inte kan dock inte utesluta att individen vantrivs och att en uppskattad individ som erbjuds utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen kanske inte har en lön därefter. Herzberg beskriver begreppen för kategorin motivationsfaktorer; *framgång, prestation, utvecklingsmöjligheter, erkännande* och *arbetsuppgifter*. Framgång, vilket kan vara att individen ges nya möjligheter att utföra ett framgångsrikt arbete. Det kan exempelvis vara en befordran där individens *prestation* är central. Herzberg beskriver även att ansvar är viktigt och att möjligheten att få nya ansvarsområden för att individen skall få högre tillfredsställelse och motivation till bättre prestation i arbetet. *Arbetsuppgifterna* handlar enligt Herzberg om utformningen av

arbetsuppgifterna och hur individer trivs med sitt arbete då arbetet kan vara utformat på olika sätt (Herzberg, 1959). Precis som i Maslows behovshierarkiska modell (trappsteget för status och prestige) och den del av sociometerteorin som handlar om självkänsla och framgång så är den personliga utvecklingen betydelsefull för individens motivation, därför är *utvecklingsmöjligheter* inom arbetsorganisationer av stor vikt för att få en tillfredsställd arbetssituation. Som tidigare nämnt i delen om sociometerteorin är den sociometrisk statusen viktig i arbetskontexten, eftersom våra kollegor utgör bland de viktigaste face-to-face grupperna. Utvecklingsmöjligheterna som Herzberg beskriver kan ge en ny position inom arbetsorganisationen vilket kan öka individens status, och genom den ökade statusen kan individen fortsätta att utvecklas i arbetet vilket ökar både tillfredsställelsen och individens prestation enligt Herzberg (1959). *Erkännande* är också ett positivt begrepp som innebär att en kontinuerlig bekräftelse som fås genom det sociala med våra chefer, medarbetare, kollegor och andra arbetskontakter. Erkännande är viktigt och har en betydande effekt på individen i arbetssammanhanget. Leary et al. (1995) har förklarat att *sociometer* även handlar om självkänsla hos individer och huruvida individen själv ser sig som värdefull, framgångsrik och accepterad socialt. Leary et al. (1995) menar på att hög självkänsla är en indikator på att individen är framgångsrik i de avseendena. Detta kan kopplas till Herzbergs teorier om ökad status genom utvecklingsmöjligheter och erkännande genom bekräftelse från de sociala delarna av en arbetskontext. Den del av Herzbergs teori om hygienfaktorerna som är mest relevant för denna undersökning är den som har med lönen att göra. Den förekommer som en faktor för att förhindra en låg arbetstillfredsställelse, då Herzberg menar på att löneförhöjningar med syftet att öka arbetstillfredsställelse inte bara innebär en högre summa pengar utan att det är erkännandet för individen som är det centrala (1959). Kritiken mot Herzbergs (1959) teori har handlat om att man inte har tagit tillräcklig hänsyn till individuella skillnader, och har även kritiserats för att modellen brister i hur man mäter varje aspekt inom de två olika faktorerna i motivation/hygienteorin (Furnham, 1997).

#### *Arbetstillfredsställelse och socioekonomisk status*

Begreppet socioekonomisk status förklarar en individs position i samhället baserat på sociala och ekonomiska omständigheter (Education, 2014). Sättet man mäter socioekonomisk status på är framförallt genom att titta på utbildningsnivå, inkomst och yrke. Hirschfeld (2000)

förklarar att en betydande faktor för arbetstillfredsställelse är lön och avancemang. Socioekonomisk status är relevant för arbetstillfredsställelse och är i denna undersökning med som en eventuell prediktor för arbetstillfredsställelse. Men i linje med Herzbergs teori att erkännandet (prestige och status) att få en hög lön betyder mer än summan, förväntas den sociometriska statusen spela större roll för arbetstillfredsställelsen än själva inkomsten.

Forskningen på arbetstillfredsställelse har till stor del handlat om att man antingen studerar miljöpåverkan som viktiga faktorer för arbetstillfredsställelsen, men man har även tittat på personlighetens inverkan.

### *Personlighet- Extraversion*

En faktor för arbetstillfredsställelse som det har forskats mycket kring är dess samband med personlighet. Arbetstillfredsställelse och personlighet har dimensioner som kan kopplas till bl. a effektivitet (Judge, Bono, Ilies & Gerhardt, 2002). Arbetslivet idag ställer höga krav på individen, det talas om vikten av att ha vissa utåtriktade egenskaper, man ska kunna ta för sig, vara framåt och orädd. Personligheten spelar till exempel roll för relationen mellan inkomst och det subjektiva välbefinnandet och personlighet har visat sig vara en stark prediktor för välbefinnande (Diener & Lucas, 1999). Intresset för personlighetspsykologin är stort och inte minst för personlighetens betydelse i arbetslivet. Att försöka förklara vad som gör att människor trivs på sina arbetsplatser är av stor vikt och kan utöver miljöpåverkan ha med personligheten att göra. Det har arbetats fram många olika teorier inom personlighetspsykologin och en av dem är Costa och McCrae's femfaktorteori (1992) som används i stor utsträckning för att de fem faktorer den behandlar, och som via forskning har bevisats vara relevanta för att beskriva personliga skillnader mellan individer. Man har även kunnat se att faktorerna är relativt stabila under en persons utveckling (Fahlke & Johansson, 2007). Femfaktorteorin är en utveckling av Eysencks trefaktorteori, men innehåller även delar från Cattells 16 personlighetsfaktorer (Fahlke & Johansson, 2007). De fem grundläggande personlighetsdragen i femfaktorteorin är öppenhet (o), samvetsgrannhet (c) extraversion (e), vänlighet (a) och neuroticism (n). Ett av personlighetsdragen inom femfaktorteorin är extraversion som är det drag vi mäter i denna undersökning. Har man en hög grad av extraversion yttrar sig det ofta genom ett utåtriktat, sällskapligt och socialt beteende. Den extraverta personen är pratsam, impulsiv och vågar ta risker. Den psykiska

energin riktas utåt till omgivningen. Som motpol till extraversion förklarar Cervone och Pervin (2010) introversion, en låg grad av extraversion, som ett personlighetsdrag där den psykiska energin riktas inåt istället för mer utåt. Detta mäts bl. a. genom testet NEO-PI-R (NEO–Personality Inventory Revised) vilket utvecklades av Costa och McCrae (1992) för att operationalisera de olika dimensionerna av femfaktorteorin. Även IPIP (International Personality Item Pool), (Goldberg et al., 2006) är ett vanligt mått.

I en studie av Judge, Heller och Mount (2002) fann man att individer med personlighetsdraget neuroticism som kan kopplas till negativa uppfattningar, hade en generellt lägre upplevd arbetstillfredsställelse och individer med hög extraversion hade högre upplevd arbetstillfredsställelse. De individer som uppmätte positiva känslor gentemot arbetet tenderade även att ha en positiv attityd gentemot andra aspekter av livet. Det har även kunnat uppmärksammas i en studie av Rain, Lane och Steiner (1991) att det finns ett samband mellan arbetstillfredsställelse och tillfredsställelse med livet i övrigt. Korrelationen innebar att om man var nöjd i sitt arbetsliv var man nöjd med resten av livet och vice versa.

Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh och Spector (2009) genomförde en studie där de mätte global arbetstillfredsställelse utifrån de fem personlighetsfaktorerna och fann ett positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och personlighetsdragen extraversion och samvetsgrannhet. De fann även ett negativt samband mellan arbetstillfredsställelse och neuroticism. Bruk-Lee et al. (2009) menar att det positiva sambandet mellan extraversion och arbetstillfredsställelse kan ha att göra med dels arbetsprestation men kopplar det framförallt till att extraverta personer har större tendenser att uppleva positiva sinnesstämningar, även på arbetsplatsen. Utifrån ovanstående information testas formellt även sambandet mellan arbetstillfredsställelse och extraversion i denna studie.

*Frågeställningen* som den här uppsatsen grundades på var om hög socioekonomisk status leder till hög arbetstillfredsställelse och den grundläggande frågan utvecklades således: vad predicerar arbetstillfredsställelse bäst, socioekonomisk status eller sociometrisk status enligt sociometerteorin?

*Hypotesen* är tänkt att utifrån sociometerteorin prediceras arbetstillfredsställelse i större utsträckning än vad den gör utifrån socioekonomisk status. Att extraversion och personlig

känsla av makt predicerar arbetstillfredsställelse är även med som hypoteser.

H1.

Sociometrisk status predicerar arbetstillfredsställelse i större utsträckning än vad socioekonomisk status gör.

H2.

Extraversion predicerar arbetstillfredsställelse.

H3.

Personlig känsla av makt predicerar arbetstillfredsställelse.

## Metod

### *Deltagare*

Deltagarna i denna undersökning ( $N = 128$ ) är samtliga anställda av ett medelstort svenskt företag. I urvalet togs ingen hänsyn i förväg till kön, ålder, anställningsform eller utbildning. Det finns en bred variation i deltagarnas tjänster och befattningar inom företaget vilket ansågs positivt då önskan var så att få ett brett och därmed representativt mått på arbetstillfredsställelse. Ett av undersökningens syften var formuläret skulle delas ut på hela den svenska koncernen som har ca 370 anställda och med förhoppning att samla in så många svar som möjligt och bland dessa se spridd ålder, utbildning, lön, befattning och kön. Totalt svarade 128 stycken och av dem var 61 stycken (48 %) tjänstemän, 12 stycken (10 %) lagerarbetare, 16 stycken (11 %) montörer, 15 stycken (12 %) butiksanställda, 19 stycken (15 %) chefer och slutligen 5 stycken (4 %) produktions- och lageransvariga. Åldersspannet var mellan 20-65 år. 100 stycken (78 %) var män och 28 stycken (22 %) var kvinnor. Majoriteten av deltagarna, 81 stycken (65 %), hade gymnasium som högst avklarade utbildning.

### *Instrument*

Studien består av ett flertal variabler som mäts genom en enkätundersökning som delats ut på



företaget. Variablerna som mäts i enkätundersökningen är följande; arbetstillfredsställelse, personlighetsdraget extraversion, inkomst, utbildning, personlig känsla av makt samt sociometrisk status. Kön, ålder och yrke är även med.

### *Arbetstillfredsställelse*

Måttet för arbetstillfredsställelse i den här studien kommer från Minnesota Satisfaction Questionnaire short form (Weiss, Davis, England & Löfquist, 1967) som är ett formulär från Minnesota University. Det är ett självskattningsformulär som görs i olika omfattningar. Den här undersökningen har använt "The 20 MSQ short form" som är en kortversion av det annars längre standardformuläret på 100 items. I denna undersökning besvaras MSQ genom påstående såsom " *Jag har möjligheten att hålla mig sysselsatt hela tiden*", " *Min arbetsplats tillhandahåller en trygg anställning*", " *Jag får chansen att vara någon i arbetssammanhanget*". Påståendena besvaras genom en 7 gradig likertskala ( $M = 5.20$ ,  $SD = 0.88$ ,  $\alpha = 0.93$ ), där respondenten självskattat sin arbetstillfredsställelse gentemot de olika aspekterna enligt svarsalternativen; 1. *mycket missnöjd*, 2. *missnöjd*, 3. *någorlunda missnöjd*, 4. *neutral*, 5. *någorlunda nöjd*, 6. *nöjd*, 7. *mycket nöjd*.

### *Personlighet- Extraversion*

Gällande mätningen av huruvida deltagaren klassas som extravert eller introvert användes IPIP (International Personality Item Pool) av Goldberg et al. (2006) där extraversion mättes i en 10 item skala om deltagaren kan klassas som plus eller minus på extraversionsskalan. En 10 item skala ( $M = 5.09$ ,  $SD = 0.87$ ,  $\alpha = 0.80$ ) användes där fem av frågorna, om de skattades högt representerade hög(+) extraversion, exempelvis " *Jag är duktig på att hantera sociala situationer*", " *Jag får lätt nya vänner*", " *Jag känner mig bekväm i andras sällskap*". De resterande fem, om de skattades högt representerade låg(-) extraversion. Till exempel; " *Jag har lite att säga*", " *Jag håller mig i bakgrunden*", " *Jag tycker inte om när uppmärksamheten riktas mot mig*". Svaren självskattades hur respondenten själv upplever sig som person, enligt en 7-gradig skala med svarsalternativen; 1. *stämmer inte alls*, 2. *stämmer dåligt*, 3. *stämmer inte riktigt*, 4. *neutral*, 5. *stämmer till viss del*, 6. *stämmer bra*, 7. *stämmer helt och hållet*.

### *Sociometrisk status och personlig känsla av makt*

Sociometrisk status och personlig känsla av makt sattes ihop till en del av enkätundersökningen som kallas ”samspel med kollegor” eftersom att det handlar om individens plats i en grupp och om relationen till andra. Sociometrisk status mättes på ett liknande vis som Anderson, Kraus et al. (2012), genom att deltagaren fick fyra påståenden: ”Andra beundrar mig”, ”Jag har en hög social ställning”, ”Andra ser upp till mig” samt ”Jag har en hög nivå av respekt i andras ögon”. Deltagaren fick sedan genom en 7-gradig likertskala (1 = håller inte alls med, 7 = håller med fullständigt) ange hur väl dessa påståenden stämde överens med hur individen uppfattade sig själv i samspel med sina kollegor ( $M = 4.58$ ,  $SD = 0.95$ ,  $\alpha = 0.87$ ). Personlig känsla av makt mättes med the Sense of Power scale (Anderson, John et al., 2012), där deltagarna självskattar sin egen känsla av makt i relation till andra, med hjälp av en 7-gradig likertskala (samma som användes till sociometrisk status) fick svara på åtta påståenden. Exempel: ”På min arbetsplats kan jag få andra att lyssna på vad jag säger”, ”På min arbetsplats väger inte mina önskemål särskilt tungt” o.s.v. ( $M = 4.81$ ,  $SD = 1.07$ ,  $\alpha = 0.86$ ).

### *Socioekonomisk status*

Måttet på socioekonomisk status utgick från en tidigare studie av Kraus, Piff och Keltner (2009), där både inkomst och utbildning mättes, sedan standardiserades poängen och kombinerades med varandra. Resultatet blir ett mått på socioekonomisk status. I Kraus et al. (2009) studie användes tre kategorier för utbildning och sju kategorier för inkomst. Vi har istället valt att använda sex kategorier för utbildning och 14 kategorier för inkomst. Deltagaren fick först fylla i vilken dennes högst avklarade utbildning var. Uppdelningen baseras på studietid samt allmän svårighetsgrad, och ser ut som följande: 1. Grundskola 2. Gymnasium/Folkhögskola 3. Högskoleexamen/Yrkesutbildning 4. Kandidatexamen 5. Magisterexamen 6. Masterexamen. Inkomst fick uppges i månadslön innan skatt och mättes i 5 000-kronorsintervall, där lägsta värdet var 1 = Mindre än 5 000 kr och högsta värdet 14 = 65 000 – 70 000 kr. Poängen standardiserades och lades därefter ihop för att bilda ett sammanslaget mått av objektiv socioekonomisk status. En pilotstudie med fem försökspersoner genomfördes innan enkäten skulle skickas ut på företaget. I den första

pilotundersökningen mottogs feedback som pekade på att några av försökspersonerna hade svårt att förstå ett par frågor. De ursprungliga frågorna har översatts från engelska till svenska av författarna till denna uppsats. De frågor som fick kritik omformulerades och testades igen med ett mer lyckat resultat.

### *Procedur*

Formuläret för undersökningen genomfördes i ett Google drive dokument och länken till detta skickades ut genom ett mail till företagets anställda. Enkäten innehöll de frågor som skulle besvaras samt ett introduktionsbrev från författarna till denna undersökning, samt från personalansvarig på företaget. Deltagarna erbjöds att ta del av vidare information efter att undersökningen var klar. Anonymitet garanterades deltagarna och information om tidsaspekten på undersökningen som var beräknad till 5-15 minuter informerades. Efter att svar från  $N = 128$  stycken av företagets ca 370 anställda samlats in bearbetades materialet i statistikprogrammet SPSS Statistics version 22. I analysen för det insamlade materialet gjordes korrelationer mellan variablerna samt en multipel regressionsanalys (modell Enter) för testa hypoteserna och se vilka av undersökningens variabler som bäst predicerar arbetstillfredsställelse. Deskriptiv statistik för medelvärden, standardavvikelse, skillnader mellan kön samt eventuella oväntade fynd i undersökningen redovisas även i resultatet.

### *Etiska aspekter*

Studien som har genomförts har relativt få etiska aspekter att ta hänsyn till. Deltagandet var anonymt och frivilligt vilket informerades deltagarna i introduktionsbrevet som skickades ut i samband med enkäten. Deltagarna – de anställda på företaget fick även bekräftat av företagets personalchef att deltagandet var helt frivilligt så att det inte skulle upplevas som obligatoriskt eftersom undersökningen genomfördes på en arbetsplats. Deltagarna fick även information i stort om vad studien skulle handla om och de fick information om att det var en frivillig medarbetarundersökning som genomfördes av en av företagets anställda som även studerar på Högskolan i Kristianstad. Dock avslöjades inte för mycket varför vissa frågor ställdes i enkäten för att inte riskera att undersökningen skulle brista i reliabilitet eller validitet. För mycket information om syftet med studien ansågs ej relevant och därför fick

deltagarna inte någon detaljerad information om detta i förhand, utan erbjöds istället att få mer information efter att undersökningen genomförts. Introduktionsbrevet i sin helhet finns bifogad som bilaga.

## Resultat

Syftet med denna undersökning var att försöka besvara frågeställningen kring hur arbetstillfredsställelse påverkas av självskattad social status enligt sociometerteorin och socioekonomisk status. Ytterligare variabler som mätts separat är extraversion och personlig känsla av makt, då vi misstänkte att de kan korrelera med både sociometrisk status och arbetstillfredsställelse.

*Tabell 1 Korrelationer*

	Arbetstillfreds- ställelse	Sociometrisk status	Personlig känsla av makt	Extraversion	Socioekonomisk status
Arbetstillfreds- ställelse	1.0	.38*	.57*	.33*	.13
Sociometrisk status	.38*	1.0	.41*	.37*	-.01
Personlig känsla av makt	.57*	.41*	1.0	.28*	.39*
Extraversion	.33*	.37*	.28*	1.0	-.13
Socioekonomisk status	.13	-.01	.39*	-.13	1.0

\*  $p < .01$

Den starkaste korrelationen fanns mellan arbetstillfredsställelse och personlig känsla av makt ( $r = .57, p < .05$ ). Precis som i föregående studie (Anderson, Kraus et al., 2012) förutspåddes och återfanns ett samband mellan sociometrisk status och extraversion ( $r = .37, p < .05$ ), samt mellan sociometrisk status och personlig känsla av makt ( $r = .41, p < .05$ ). I enlighet med Hypotes 1 återfanns en positiv korrelation mellan sociometrisk status och arbetstillfredsställelse ( $r = .38, p < .05$ ). En positiv korrelation återfanns även mellan extraversion och arbetstillfredsställelse ( $r = .33, p < .05$ ), vilket förutspåddes i Hypotes 2.

### *Multipel regressionsanalys*

En multipel regressionsanalys (modell Enter) genomfördes för att analysera datan. Den beroende variabeln var arbetstillfredsställelse medan sociometrisk status, personlig känsla av makt, extraversion och socioekonomisk status var de oberoende variablerna. Innan regressionsanalysen genomfördes gjorde analyser avseende multikolinjäritet och outliers. Inga allvarliga tecken på multikolinjäritet eller outliers återfanns. Inga signifikanta könsskillnader hittades för variablerna heller.

Resultatet från regressionsanalysen visade att personlig känsla av makt var den starkaste prediktorn av arbetstillfredsställelse ( $\beta = .50, p < .05$ ). Extraversion hade ett mindre förklarings samband som inte blev statistiskt signifikant ( $\beta = .14, p = .09$ ), sociometrisk status likaså ( $\beta = .13, p = .13$ ). Socioekonomisk status var den absolut sämsta prediktorn ( $\beta = -.05, p = .55$ ). Modellen som helhet var signifikant ( $F(4,123) = 17.96, p < .05$ ) och hade en förklarad varians på 37 % ( $R^2 = .37$ ).

### *Medieringsanalys*

Då det fanns misstankar att personlig känsla av makt var en mediator i effekten av sociometrisk status på arbetstillfredsställelse, gjordes en medieringsanalys. Sociometrisk status korrelerade med arbetstillfredsställelse ( $r = .38, p < .05$ ). Sociometrisk status korrelerade även med personlig känsla av makt ( $r = .41, p < .05$ ). När både sociometrisk status och personlig känsla av makt togs med i regressionsanalysen tappade sociometrisk

status i effekt ( $\beta = .18, p < .05$ ). Ett Sobeltest genomfördes, som visade att sänkningen i effekten av sociometrisk status på arbetstillfredsställelse när personlig känsla av makt inkluderades i regressionsanalysen var statistiskt signifikant ( $z = 3.89, SD = 0.05, p < .001$ ). Således verkar personlig känsla av makt förmedla effekten av sociometrisk status på arbetstillfredsställelse. Med andra ord predicerar sociometrisk status arbetstillfredsställelse via personlig känsla av makt, vilket i sin tur ger stöd för Hypotes 1.

## Diskussion

### *Teoridiskussion*

Syftet med denna undersökning var att försöka besvara frågeställningen kring hur arbetstillfredsställelse korrelerar med sociometrisk- och socioekonomisk status och vilken av de två sistnämnda som bäst predicerade arbetstillfredsställelse. Personlighetsdraget extraversion undersöktes även för att se hur den variabeln predicerade arbetstillfredsställelse. Anledningen till att extraversion togs med var för att tidigare forskning visat att det kan predicera både sociometrisk status (Anderson, Kraus et al., 2001) och arbetstillfredsställelse (Bruk-Lee et al., 2009). Frågan vi ställde oss var om den sociometriska (hierarkiska) statusen spelade större roll än den socioekonomiska statusen, för att känna sig tillfreds med sitt arbete.

Hypoteserna som formulerades var om sociometrisk status predicerar arbetstillfredsställelse bättre än vad socioekonomisk status gör, om extraversion predicerar arbetstillfredsställelse, samt om personlig känsla av makt predicerar arbetstillfredsställelse. Det vi kunde se var att hög sociometrisk status korrelerade positivt med hög arbetstillfredsställelse, men att den starkaste prediktorn av arbetstillfredsställelse i regressionsanalysen var personlig känsla av makt. Personlig känsla av makt kan som tidigare nämnt kopplas ihop med sociometrisk status. En individ med hög sociometrisk status på en arbetsplats bör ha mer kontroll och inflytande och således också en hög personlig känsla av makt (Anderson, Kraus et al., 2012). I undersökningen framkom som nämnt att personlig känsla av makt var den starkaste prediktorn ( $\beta = .50, p < .05$ ) för arbetstillfredsställelse, vilket inte var en av de

tilltänkta huvudvariablerna för undersökningen. Undersökningens grundfrågeställning angående sociometrisk status *vs* socioekonomisk status gav inte resultat för ett statistiskt signifikant samband med arbetstillfredsställelse i regressionsanalysen då samtliga variabler användes. Däremot visade sociometrisk status en medelstor korrelation med arbetstillfredsställelse ( $r = .38, p < .05$ ), medan socioekonomisk status uppvisade tendenser till ett positivt samband med arbetstillfredsställelse men var inte signifikant ( $r = .13, p = .077$ ). Efter en medieringsanalys fick vi även delvis stöd för Hypotes 1 - att sociometrisk status predicerar arbetstillfredsställelse – men i detta fall *via* personlig känsla av makt. Även om personlig känsla av makt fungerade som en mediator i sambandet mellan sociometrisk status och arbetstillfredsställelse, uppvisade denna variabel en relativt stark korrelation med arbetstillfredsställelse på egen hand. Således får vi visst stöd för Hypotes 3.

Att ha en hög sociometrisk (hierarkisk) status innebär att man är populär, beundrad och respekterad av andra (Leary et al., 1995). Sociometerteorin förklarar även självkänsla och huruvida individen själv ser sig som värdefull, framgångsrik och accepterad socialt. Leary et al. (1995) menar på att hög självkänsla är en indikator på att individen är framgångsrik i de avseendena. Resultatet av denna studie är även förenligt med Baumeister och Learys (1995) teori om att människan verkar ha ett fundamentalt behov av att känna tillhörighet. Vidare är resultatet också i linje med Mor Barak och Levins (2002) teori om känsla av inkludering som en stark prediktor av arbetstillfredsställelse, då den sociometrisk statusen verkar spela större roll för arbetstillfredsställelsen än vad den socioekonomiska statusen gör.

Att personlig känsla av makt, som är kopplat till sociometrisk status, var den starkaste prediktorn för arbetstillfredsställelse kan bero på flera orsaker. Personlig känsla av makt handlar om individens egen uppfattning om sin förmåga och kapacitet att påverka andra. Personlig känsla av makt kopplat till arbetstillfredsställelse handlar främst om rätten till beslutsfattande, att besitta information samt känslan av att man har chansen att göra sig hörd och får vara med och påverka besluten på arbetsplatsen. Precis som att forskningen på arbetstillfredsställelse har pekat på att individer med hög arbetstillfredsställelse generellt har en bättre livskvalitet, bättre hälsa och känner en ökad trygghet i arbetet (Arnold et al., 2010), har forskning visat på att personer med makt också har ett samband med dessa faktorer. En

ytterligare faktor för personlig känsla av makt är ett gott självförtroende (Anderson, John et al., 2012). Även Leary et al. (1995) menar på att hög självkänsla är en viktig indikator för individens framgång och att vara accepterad socialt.

Arnold et al. (2010) menar att man kan se arbetstillfredsställelse ur två viktiga synpunkter. Den ena innebär att man kan se arbetstillfredsställelse som en indikator på en individs psykologiska välbefinnande eller mentala hälsa, eftersom man inte ser det som särskilt vanligt att en person som vantrivs på arbetet generellt skulle vara lycklig. Den andra aspekten innebär att arbetstillfredsställelse leder till motivation och goda arbetsprestationer (Arnold et al., 2010). Att uppleva personlig känsla av makt skulle kunna kopplas till det senare. Motivation och självförverkligande i arbetet leder antagligen till utveckling i arbetet och i yrkesrollen, individer gör karriär och drivs framåt på olika sätt. Ett mål för många är att succesivt, genom att klättra på en karriärstege, uppleva det som Anderson, Kraus et al. (2012) beskriver, att känna trygghet i arbetet, i yrkesrollen och därmed även uppleva att ha förmågan och kapaciteten att styra andra. Även Herzberg (1959) beskriver att några viktiga motivationsfaktorer är prestation, utvecklingsmöjligheter och erkännande. Han menar även på att ansvar är viktigt för att individen ska känna tillfredsställelse i arbetet.

Maslows behovshierarkiska modell och framför allt trappsteget för status och prestige, förklarar också behovet av att utvecklas för att känna arbetstillfredsställelse.

Utvecklingsmöjligheterna innefattar bl.a. nya positioner i arbetsorganisationen som kan ge individen ökad status. Dessa teorier är i linje med att den sociometriska statusen och personlig känsla av makt är viktiga för arbetstillfredsställelsen. Anderson, Kraus et al. (2012) förklarar som nämnt att sociometrisk status och personlig känsla av makt bör hänga väl ihop. En individ med högre sociometrisk status bör ha mer inflytande och kontroll över gruppens beslutsfattande, och således ha högre personlig känsla av makt. Efter en medieringsanalys fick vi även som nämnt, stöd för detta påstående.

Även om extraversion bara uppvisade ett litet förklarings samband som inte var statistiskt signifikant i regressionsanalysen, återfanns ändå en positiv korrelation mellan extraversion



och arbetstillfredsställelse. Således fick vi ett visst stöd för Hypotes 2. Precis som studien av Anderson, Kraus et al. (2012) fann vi i denna undersökning ett positivt samband mellan sociometrisk status och extraversion. Att extraversion togs med i undersökningen var för att tidigare forskning pekat på att det kan predicera både sociometrisk status och arbetstillfredsställelse.

Bruk-Lee et al. (2009) gjorde en studie där global arbetstillfredsställelse mättes utifrån de fem personlighetsfaktorerna i femfaktorteorin och man fann ett positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och personlighetsdragen extraversion och samvetsgrannhet. Bruk-Lee et al. (2009) menar att det positiva sambandet mellan extraversion och arbetstillfredsställelse kan ha att göra med dels arbetsprestation men kopplar det framförallt till att extraverta personer har större tendenser att uppleva positiva sinnesstämningar, även på arbetsplatsen. Individer med hög extraversion riktar den psykiska energin utåt genom att ha ett sällskapligt, socialt och utåtriktat beteende. Den sociometriska statusen underlättas antagligen av att ha en personlighet åt det extraverta hållet, då en hög sociometrisk status kännetecknas av ett socialt accepterande och en hög hierarkisk plats i en grupp på exempelvis en arbetsplats. (Leary et al., 1995).

Vi har även kunnat konstatera i denna studie, liknande Anderson, Kraus et al. (2012) att socioekonomisk status är en relativt dålig prediktor för arbetstillfredsställelse ( $\beta = -.05$ ,  $p = .55$ ), även om man i andra studier har kunnat korrelera socioekonomisk status med hälsa och välbefinnande (Howell & Howell, 2008). Således får vi stöd för vår grundfrågeställning i denna studie – att sociometrisk status predicerar arbetstillfredsställelse bättre än vad socioekonomisk status gör.

Hirschfeld (2000) menar att en viktig faktor för arbetstillfredsställelse är lön och avancemang. Herzbergs (1959) teori om hygienfaktorerna har delvis med lönen att göra, lönen förekommer som en faktor för att förhindra en låg arbetstillfredsställelse. Herzberg (1959) menar på att löneförhöjningar med syftet att öka arbetstillfredsställelse, inte bara

innebär en högre summa pengar utan att det är erkännandet för individen som är det centrala. Resultatet av vår undersökning går i linje med Herzbergs (1959) teori att erkännandet (prestige och status) genom att få en hög lön betyder mer än den faktiska summan. Detta kan liknas med att den sociometriska statusen spelar större roll för arbetstillfredsställelsen än själva inkomsten.

En annan aspekt på detta, liknande studien av Anderson, Kraus et al. (2012) så har subjektivt välbefinnande och i vårt fall, arbetstillfredsställelse ett starkare samband med sociometrisk status än socioekonomisk status. Anderson, Kraus et al. (2012) beskriver i sin studie att den sociometriska statusen är "lokal" vilket innebär att den är i en kontext som finns i "face to face" grupper som bl.a. kan bestå av grannar eller kollegor. Alltså enbart det som finns nära oss. Anderson, Kraus et al. (2012) förklarar att de socioekonomiska aspekterna är av en bredare, global karaktär och att det ekonomiska självfallet ser olika ut världen över.

#### *Brister och styrkor i undersökningen*

En av de eventuella bristerna i studien är att vi har hållit oss till ett och samma företag. Om det skulle råda en förhållandevis negativ eller ovanligt positiv organisationskultur inom just denna organisation skulle studien kunna vara lite missvisande och svår att generalisera. En sådan eventuell nyans på resultaten hade kunnat undvikas om vi istället valt att samla in data från flera olika företag. Dock kan man även argumentera för att ovanstående kan ses som en fördel i undersökningen. Företaget finns på nästan 50 olika orter i Sverige och har ca 370 st. anställda, således kom svaren från många olika arbetsplatser, trots att det rörde sig om samma företag. Eftersom denna studie genomfördes inom ett och samma företag var det också lättare att få till ett introduktionsbrev som gick att använda överallt. Spridningen på socioekonomisk status blev också relativt stor, vilket får ses som en fördel.

En ytterligare brist i studien kan vara användandet av två kortversioner på mätinstrumenten för arbetstillfredsställelse och extraversion. Formuläret för arbetstillfredsställelse innehåller bara 20 frågor, medan originalet innefattar 100 frågor. Samma sak gäller för extraversion-formuläret, där den längre varianten egentligen innefattar fler frågor. På grund av

tidsaspekten och genomförbarheten valde vi att använda oss av de kortare varianterna.

Av de ca 370 anställda fick vi in 128 svar. Vi hade gärna sett fler deltagare, men 128 svar får ses som ett relativt starkt underlag för studien. Således bör de statistiska analyserna vara tillförlitliga. Vidare fick samtliga variabler ett högt värde på Cronbachs alfa, bortsett från socioekonomisk status. Dock är socioekonomisk status i vårt fall en formativ variabel och dess indikatorer behöver därmed inte korrelera. Med andra ord ser konstruktvaliditeten och reliabiliteten överlag ganska bra ut.

Eftersom socioekonomisk status mättes genom ett index, medan de andra skalorna bestod av korrelerade items, får socioekonomisk status ett lite krångligare mått och kan således bli mindre reliabelt. Utbildning och inkomst mättes, gjordes om till standardpoäng och slogs sedan ihop till ett index som blev ett mått på socioekonomisk status. Med andra ord blir måttet krångligare, då t.ex. en låg utbildningsnivå i kombination med en hög inkomstnivå ändå hamnar i mitten på skalan, trots att vissa kanske anser att en hög position i arbetslivet innebär en hög socioekonomisk status oavsett utbildningsnivå.

Ett problem med de skalor vi har valt att använda oss av är att vissa item har överlappande innehåll med item från andra skalor i studien. Ett exempel är ”*Chansen att få säga åt andra människor vad de ska göra*” från arbetstillfredsställelse-skalan och ”*På min arbetsplats kan jag få andra att göra som jag vill*” från personlig känsla av makt-skalan. Dessa två mäter i princip samma sak, vilket kan bidra till att korrelationen mellan dessa variabler stärks på grund av detta. Ett ytterligare exempel på detta är ”*Friheten att göra egna bedömningar i mitt arbete*” (arbetstillfredsställelse) och ”*På min arbetsplats får jag ta besluten om jag vill*” (personlig känsla av makt). Ett alternativ till att försöka kontrollera detta var att reducera de båda skalorna genom att ta bort de item som möjligtvis överlappade varandra och sedan göra om analysen. Problemet med detta är dock att reliabiliteten kan sjunka när skalorna reduceras. Eftersom arbetstillfredsställelse-skalan redan var en förkortad version av en längre skala (20 items istället för 100) och personlig känsla av makt mättes med åtta stycken items

valde vi därför att avstå från detta.

### *Framtida forskning*

Det var svårt att hitta stöd för socioekonomisk status och arbetstillfredsställelse i denna undersökning, men Howell och Howell (2008) beskriver i en studie att man har kunnat hitta samband mellan hög socioekonomisk status med hälsa och välbefinnande. I rapporten från stresshälsainstitutet vid Stockholms Universitet (Theorell et al., 2012) förklarades det att socioekonomiska faktorer kan vara dolda orsaker till individers psykosociala hälsa på arbetsplatser, vilket leder till frågan hur man kan finna det som en dold orsak i en undersökning av arbetstillfredsställelse. I en större studie av arbetstillfredsställelse med en större spridning i socioekonomisk status hade man kanske kunnat hitta statistiska samband. Om denna studie likt Boyce et al. (2010) istället valt att fokusera på *ranken* av inkomst och man mer specifikt valt ut vissa referensgrupper att undersöka, så kanske man kunde ha funnit ett starkare samband mellan socioekonomisk status och arbetstillfredsställelse. Tyvärr var detta inte möjligt för oss att genomföra, då omfattningen av en sådan studie skulle bli alldeles för stor. Då Boyce et al. (2010) bara valt att fokusera på inkomst, vore det intressant att även ta med utbildning och istället mäta ranken av en kombination av dessa, för att se om liknande resultat även hittas där.

Framtida forskning bör även utforska *varför* sociometrisk status hade en starkare effekt på arbetstillfredsställelse än vad socioekonomisk status hade. Då personlig känsla av makt fick en så pass stor betydelse för arbetstillfredsställelse vore det intressant att undersöka det vidare. Räcker det med att individen har känslan av att dennes idéer och åsikter blir tagna i akt, eller måste individen känna att denne får bestämma över andra för att den personliga känslan av makt ska ha betydelse för arbetstillfredsställelsen?

Det vore även intressant att undersöka om det räcker att en individ har en hög personlig känsla av makt för att känna sig tillfredsställd med sitt arbete. För att exemplifiera: kan en ej omtyckt men högt uppsatt chef med en hög personlig känsla av makt ha en hög

arbetstillfredsställelse, samtidigt som denne har en låg sociometrisk status på arbetsplatsen? Vidare vore det intressant att expandera utanför det arbetspsykologiska området och ställa sig frågan hur personlig känsla av makt kan påverka individens subjektiva välbefinnande i andra situationer och grupper.

Fynden av denna tvärsnittsundersökning gör att vi inte kan dra några kausala samband men vi föreslår att det för arbetstillfredsställelsen är viktigt att ha en position högt upp på den lokala stegen, vad gäller sociometrisk status och personlig känsla av makt. Socioekonomisk status verkar inte ha lika stor betydelse för arbetstillfredsställelse. I det här fallet kan det spela roll i form av erkännandet, snarare än summan pengar, vilket styrker ovanstående om sociometrisk status och personlig känsla av makt ytterligare. Undersökningen ger ytterligare stöd för extraversion som prediktor för arbetstillfredsställelse och sociometrisk status. Den belyser även behovet av social status våra i face-to-face grupper, i detta fall på arbetsplatsen.

## Referenser

- Anderson, C., John, O. P., Keltner, D., & Kring, A. M. (2001). Who attains social status? Effects of personality traits and physical attractiveness in social groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 116–132. doi: 10.1037/00223514.81.1.116
- Anderson, C., John O.P., Keltner, D. (2012) The Personal Sense of Power, *Journal of Personality*, 80:2, 313-344. doi: 10.1111/j.1467-6494.2011.00734.x
- Anderson, C. Kraus, M.W, Galinsky A.D and Keltner, D (2012) The local ladder effect: Social Status and Subjective Well- Being. *Psychological Science* 2012, 23: 764. doi: 10.1177/0956797611434537
- Arnold, J., Cooper, C., & Robertsson, I. (2010). *Work Psychology – Understanding human behavior in the workplace*. Prentice Hall.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529. doi: 10.1037/0033-2909.117.3.497.
- Boyce, C. J., Brown, G. D. A., & Moore, S. C. (2010). Money and happiness: Rank of income, not income, affects life satisfaction. *Psychological Science*, 21, 471–475. doi: 10.1177/0956797610362671
- Brown, G. D. A., Gardner, J., Oswald, A. J., & Qian, J. (2008). Does wage rank affect employees' well-being? *Industrial Relations*, 47, 355–389. doi: 10.1111/j.1468-232X.2008.00525.x
- Bruck-Lee, V., Khoury, H., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-Analyses. *Human Performance*, 22(2), 156-189. doi: 10.1080/08959280902743709
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2010). *Personality: Theory and research* (11th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons Inc.

- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice. The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5-13. doi: 10.1037/1040-3590.4.1.5
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2011). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover: Clarification to Crossley et al. (2007). *The Journal of Applied Psychology*, 96, 1316-1316. doi:10.1037/a0025569
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (Eds.), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology*, 63-73. New York: Oxford University Press.
- Education. (2014). In *Encyclopædia Britannica*. Hämtat från: <http://global.britannica.com/EBchecked/topic/179408/education/281690/Implications-for-socioeconomic-status>
- Fahlke, C. & Johansson, P.M. (2007). *Personlighetspsykologi*. (1. utg.) Stockholm: Natur och kultur.
- Furnham, A. (1997). *The Psychology of Behaviour at Work*. Hove: Psychology Press.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., Gough, H. G. (2006). The International Personality Item Pool and the Future of Public-Domain Personality Measures. *Journal of Research in Personality*, 40(1), 84-96. doi: 10.1016/j.jrp.2005.08.007
- Granér, R (1994) *Personalgruppens psykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 250-279. doi:2048/10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Herzberg, F (1959), *The Motivation to Work*, New York: John Wiley and Sons.

- Hirschfeld, R.R. (2000) Does Revising the Intrinsic and Extrinsic Subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form Make a Difference? *Educational and Psychological Measurement* 60 (2), 255-270. doi: 10.1177/00131640021970493
- Howell, R. T., & Howell, C. J. (2008). The relation of economic status to subjective well-being in developing countries: A metaanalysis. *Psychological Bulletin*, pp. 134, 536–560. doi: 10.1037/0033-2909.134.4.536.
- Judge, T. A, Bono, J. E, Ilies, R. Gerhardt, M. W. (2002) Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, Vol 87 (4), Aug 2002, pp. 765-780. doi: 10.1037//0021-9010.87.4.765
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, pp. 530-541. doi:10.1037/0021-9010.87.3.530
- Kraus, M. W., Piff, P. K., & Keltner, D. (2009). Social class, sense of control, and social explanation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 992-1004. doi: 10.1037/a0016357
- Lansford, J., Capanna, C., Dodge, K., Caprara, G., Bates, J., Pettit, G., & Pastorelli, C. (2007). Peer social preference and depressive symptoms of children in Italy and the United States. *International Journal of Behavior and Development*, 31, pp. 274-283 doi: 10.1177/0165025407076440
- Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K., & Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 518–530. doi: 10.1037/0022-3514.68.3.518
- Locke, E. A (1976) The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1349. Chicago: Rand McNally.
- Maslow, A. (1968) *Towards a psychology of being(2nd ed.)*. New York: Van Nostrand.



- Mor Barak, M., & Levin, A. (2002). Outside of the corporate mainstream and excluded from the work community: A study of diversity, job satisfaction, and well-being. *Community, Work, and Family*, 5, 133-157. doi: 10.1080/13668800220146346
- Rain, J.S., Lane, I.M. & Steiner, D.D. (1991) A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 48, 287–307. doi: 10.1177/001872679104400305
- Stone, R. J. (2005). *Human resource management* . Milton: John Wiley & Sons, Australia.
- Theorell, T., Nyberg, A., Leineweber, C., Magnusson, L., Oxenstierna, G., Westerlund, H. (2012) *Socioeconomic stratification of perceived leadership*. Stress Research Institute, Stockholm University.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Löfquist, L. H. (1967). Manual of the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minneapolis: MN: The University of Minnesota Press. <https://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/msqinf.htm>

## BILAGA I

### *Medarbetarundersökning*

Syftet med en medarbetarundersökning är att identifiera områden som behöver utvecklas för att skapa goda arbetsplatser med engagerade medarbetare. Med andra ord är det ett utmärkt sätt för Personalavdelningen att få råda på områden som behöver förbättras.

Vi har nu fått möjligheten att snabbt kunna göra en medarbetarundersökning då Anders Hermansson, som arbetar på HK lager även studerar vid Högskolan i Kristianstad, ska göra en sådan enkät i sin utbildning.

För att få ett relevant svar på undersökningen är det mycket viktigt att så många som möjligt medverkar.

Då det finns flera medarbetare i organisationen som inte har tillgång till mail eller egen dator så ansvarar närmaste chef för att sprida denna information samt länken till undersökningen.

Enkäten, som görs via länken nedan, tar cirka 5-15 minuter att göra och alla som svarar på undersökningen är helt anonyma.

Svara senast fredag 11 april 2014.

[https://docs.google.com/forms/d/1OdMqXsn2pdMgC6D9Z4vuoHU46CE-vFGqyBso\\_M4dFw8/viewform](https://docs.google.com/forms/d/1OdMqXsn2pdMgC6D9Z4vuoHU46CE-vFGqyBso_M4dFw8/viewform)

Personalchef

### *Information om undersökningen*

Hej!

Vi heter Anders Hermansson och Sara Söderholm och är studenter vid Högskolan i Kristianstad.

Denna enkätundersökning utför vi inför den C-uppsats i psykologi som vi har för avsikt att skriva inom ramen för denna kurs. Syftet med undersökningen är att studera olika aspekter på vad som påverkar upplevd arbetstillfredsställelse.

Deltagandet i denna undersökning är frivilligt och helt anonymt. kommer endast få ta del av sammanfattningen från de frågor som berör personalhälsa.

Om du har några funderingar eller frågor som rör undersökningen är du välkommen att kontakta oss.

Stort tack för din medverkan!



Anders Hermansson

E-post: [anders.hermansson89@gmail.com](mailto:anders.hermansson89@gmail.com)

Sara Söderholm

E-post: [sara.s.soderholm@gmail.com](mailto:sara.s.soderholm@gmail.com)

Handledare Tobias Johansson

[tobias.johansson@hkr.se](mailto:tobias.johansson@hkr.se)



## BILAGA II

### *Enkätundersökningen*

*( OBS. Bilaga II, enkätundersökningen är gjord i ett online- googledokument och är därför som bilaga förenklat skrivet i word, Originalformuläret ser därför annorlunda ut men med samma innehåll)*

Svaren från denna enkät kommer enbart att användas av oss som är ansvariga för studien. Deltagandet är helt anonymt, varken vi eller någon annan har möjlighet att se vem som svarat.

Ni är välkomna att kontakta oss om ni har några funderingar eller frågor som rör undersökningen. Kontaktuppgifter finns i meddelandet som länkade till denna undersökning, och kommer även synas efter att du fyllt i formuläret.

Om intresse finns kan mer information om enkäten samt uppsatsen delas ut till er som deltar efter att uppsatsen/undersökningen är färdigställd.

Deltagandet är frivilligt och kan avbrytas när som helst. Enkäten tar ca 5-15 minuter att fylla i och anvisningar om hur du fyller i den följer nedan.

Ålder.....

Nuvarande yrke.....

Kön.....

## ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE

***Syftet med denna del av enkätundersökningen är att du ska få svara på vad du är nöjd och vad du är missnöjd med i ditt nuvarande yrke på din nuvarande arbetsplats. Läs igenom varje påstående noggrant och välj det alternativ som passar bäst in på din arbetstillfredsställelse.***

*Fråga dig själv: Hur nöjd är jag med denna aspekt av mitt jobb?*

1. Mycket missnöjd
2. Missnöjd
3. Någorlunda missnöjd
4. Neutral
5. Någorlunda nöjd
6. Nöjd
7. Mycket nöjd

Möjligheten att hålla mig sysselsatt hela tiden

Chansen att få arbeta självständigt

Chansen att få att variera mina arbetsuppgifter då och då

Chansen att få ”vara någon” i arbetsmanuset

Min chefs sätt att hantera sina medarbetare

Min chefs kompetens i sitt beslutsfattande

Att få göra saker som inte motstrider mitt samvete

Sättet mitt jobb tillhandahåller en trygg anställning

Chansen att få göra någonting för andra människor

Chansen att få säga åt andra människor vad de ska göra

Möjligheten att få göra någonting som drar nytta av mina personliga förmågor i mitt arbete

Hur företagspolicyn utövas i praktiken

Min lön i förhållande till hur mycket arbete jag lägger ner

Möjligheten att avancera på min arbetsplats

- Friheten att göra egna bedömningar i mitt arbete
- Möjligheten att använda mina egna metoder och sätt att arbeta på  
Arbetsförhållandet på arbetsplatsen
- Mina kollegors sätt att komma överens med varandra
- Det beröm jag får när jag gjort ett bra jobb
- Känslan jag får från jobbet av att ha åstadkommit någonting

## HÖGSTA AVSLUTADE UTBILDNING

Fyll i din utbildningsnivå

1. Grundskola
2. Gymnasium
3. Folkhögskola
4. Yrkesutbildning
5. Högskoleexamen
6. Kandidatexamen
7. Magisterexamen
8. Masterexamen
9. Licentiatexamen
10. Doktorsexamen

## SAMSPEL MED KOLLEGOR

***Följande del innehåller några påståenden om hur du upplever samspelet med dina arbetskamrater. Du får själv bedöma hur väl dessa påståenden stämmer överens med verkligheten.***

1. Håller inte alls med
2. Håller inte med
3. Håller inte riktigt med
4. Neutral
5. Håller till viss del med
6. Håller med
7. Håller med fullständigt

Jag har en hög nivå av respekt i andras ögon  
Andra beundrar mig  
Jag har en hög social ställning  
Andra ser upp till mig  
På min arbetsplats kan jag få andra att lyssna på vad jag säger  
På min arbetsplats väger inte mina önskemål särskilt tungt  
På min arbetsplats kan jag få andra att göra som jag vill  
På min arbetsplats är mina åsikter av liten vikt, även om jag uttrycker dem  
På min arbetsplats tycker jag att jag har en stor andel makt  
På min arbetsplats blir mina idéer och åsikter ofta ignorerade  
På min arbetsplats kan inte jag få min vilja igenom, även om jag försöker  
På min arbetsplats får jag ta besluten om jag vill

## PERSONLIGHET

*I denna del får du fylla i hur du upplever dig själv som person.*

1. Stämmer inte alls
2. Stämmer dåligt
3. Stämmer inte riktigt
4. Neutral
5. Stämmer till viss del
6. Stämmer bra
7. Stämmer helt och hållet

Jag har lite att säga  
Jag känner mig bekväm i andras sällskap  
Jag håller mig i bakgrunden  
Jag får lätt nya vänner  
Jag skulle beskriva mina erfarenheter som något trista  
Jag är duktig på att hantera sociala situationer



Jag tycker inte om när uppmärksamheten riktas mot mig

Jag är sällskapets mittpunkt när jag är på fest

Jag pratar inte så mycket

Jag vet hur jag får bra kontakt med människor

## INKOMST

***Hur mycket tjänar du uppskattningsvis varje månad? (Beloppen avser svenska kronor innan skatt).***

Mindre än 5 000

5 000 - 10 000

10 000-15 000

15 000-20 000

20 000- 25 000

25 000- 30 000

30 000- 35 000

35 000- 40 000

40 000- 45 000

45 000- 50 000

50 000- 55 000

55 000- 60 000

60 000- 65 000

65 000-70 000

70 000-75 000

75 000-80 000

80 000-85 000

85 000-90 000

90 000-100 000

mer än 100 000.





## HUSHÅLLSINKOMST

***Hur mycket tjänar ditt hushåll (du och övriga familjemedlemmar) uppskattningsvis varje månad? Är du ensam i ditt hushåll fyller du i vad du själv tjänar. (Beloppen avser svenska kronor innan skatt).***

Mindre än 5 000

5 000 - 10 000

10 000-15 000

15 000-20 000

20 000- 25 000

25 000- 30 000

30 000- 35 000

35 000- 40 000

40 000- 45 000

45 000- 50 000

50 000- 55 000

55 000- 60 000

60 000- 65 000

65 000-70 000

70 000-75 000

75 000-80 000

80 000-85 000

85 000-90 000

90 000-100 000

mer än 100 000.



Ditt svar är registrerat.

Tack för din medverkan!

Kontaktuppgifter:

Anders Hermansson

Anders.Hermansson89@gmail.com

Sara Söderholm

Sara.s.soderholm@gmail.com

Handledare:

Tobias Johansson

Tobias.Johansson@hkr.se