



INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

*Tror du på din egen förmåga? En kvantitativ studie om
Occupational self-efficacy och arbetstillfredsställelse*

Joanna Andersson

Amanda Enander

Kandidatuppsats HT 2018

Handledare: Bengt Brattgård

Abstract

In today's society we have a more flexible work life than before and people change jobs in a greater extent. Previous research has indicated that an increased level of self-efficacy and job satisfaction leads to positive consequences for the employees. Furthermore, research has proven a correlation between self-efficacy and job satisfaction. However, the amount of research on occupational self-efficacy is limited. The purpose of this study was to examine if a high level of occupational self-efficacy correlates with an increased job satisfaction for employees at a staffing and recruitment company. The purpose was also to see if the correlation was different for extrinsic, intrinsic or general job satisfaction and occupational self-efficacy.

The data was collected through a survey and analysed via SPSS. The sample was a group of employees at a staffing and recruitment company in Sweden. The result demonstrated a significant positive correlation between occupational self-efficacy and job satisfaction. Significant positive correlations were also found between occupational self-efficacy and intrinsic and extrinsic job satisfaction. The study did not find big differences regarding intrinsic and extrinsic job satisfaction and occupational self-efficacy.

Key words; Occupational self-efficacy, job satisfaction, extrinsic job satisfaction, intrinsic job satisfaction, staffing and recruitment

Sammanfattning

I dagens samhälle har vi ett mer flexibelt arbetsliv än tidigare och människor byter jobb i större utsträckning. Tidigare forskning har visat att en ökad self-efficacy och arbetstillfredsställelse leder till positiva följder för anställda. Dessutom har tidigare studier visat på en korrelation mellan self-efficacy och job satisfaction. Det finns dock en begränsad mängd studier om occupational self-efficacy. Syftet med denna studien var att undersöka om en hög occupational self-efficacy leder till en hög arbetstillfredsställelse hos anställda på ett bemanning och rekryteringsföretag. Syftet var också att se om korrelationen skiljer sig åt mellan inre, yttre och generell arbetstillfredsställelse och occupational self-efficacy.

Datan samlades in genom en enkätundersökning och analyserades genom SPSS. Urvalsgruppen var en grupp anställda på ett bemanning-och rekryteringsföretag i Sverige. Resultatet visade på en positiv signifikant korrelation mellan occupational self-efficacy och arbetstillfredsställelse. Signifikanta positiva korrelationer kunde också hittas mellan occupational self-efficacy och inre och yttre arbetstillfredsställelse. Ingen större skillnad mellan korrelationerna för inre och yttre arbetstillfredsställelse och occupational self-efficacy kunde hittas.

Nyckelord: occupational self-efficacy, arbetstillfredsställelse, yttre arbetstillfredsställelse, inre arbetstillfredsställelse, bemanning och rekrytering

Introduktion.....	1
Inledning.....	1
Teori.....	2
Self-efficacy.....	2
Arbetsstillfredsställelse	3
Tidigare forskning.....	4
Frågeställningar och hypoteser.....	5
Metod.....	6
Urval och deltagare.....	7
Datainsamling.....	7
Design och procedur.....	8
Dataanalys.....	8
Etiska ställningstaganden.....	8
Analys av metod.....	9
Resultat.....	9
Diskussion.....	12
Slutsats.....	15

Introduktion

Inledning

I ett alltmer flexibelt arbetsliv där människor i större utsträckning byter jobb och inte längre stannar kvar på samma arbetsplats hela livet är det viktigt att uppmärksamma de anställdas arbetstillfredsställelse och vad som ligger till grund för denna (Statistiska centralbyrån, 2010; Andersson & Andersson, Poldahl, u.å). Tidigare forskning visar att arbetstillfredsställelse i kombination med en hög yrkesrelaterad self-efficacy har en stor påverkan på anställdas vilja att stanna kvar på jobbet (Chen & Scannapieco, 2010).

Arbetstillfredsställelse och self-efficacy är två stora begrepp inom den arbetspsykologiska forskningen. Arbetstillfredsställelsen korrelerar inte bara med vad som traditionellt ses som arbetsrelaterade faktorer såsom motivation och prestation (Yuen, Loh, Zhou & Wong, 2018; Amin, 2015; Schleicher, Greguras & Watt, 2004; Utama, 2017), utan är också viktigt för det subjektiva välmåendet samt det fysiska och psykiska välmåendet hos individer (Calaguas, 2017; Austin, Kirkcaldy & Martin, 2011; Faragher, Cass & Cooper, 2013). Self-efficacy är ett väl undersökt begrepp med stor betydelse och stort empiriskt underlag och har en koppling till motivation, prestation samt arbetstillfredsställelse (Back, Lee & Abbott, 2011).

Flertalet studier visar på en relation mellan self-efficacy och arbetstillfredsställelse i en rad olika sammanhang (Karami, Moradi & Hatamian, 2017; Türkoglu, Cansoy & Parlar, 2017). Dock är ett stort antal av studierna som gjorts inom self-efficacy inom läraryrket med fokus på self-efficacy kopplat till lärande (Türkoglu et al., 2017; Troesch & Bauer, 2017; Shaukat, Vishnumolakala & Bustami, 2018). Om begreppet occupational self-efficacy istället används möjliggör det för jämförelser mellan andra studier i en organisatorisk kontext (Schyns & von Collani, 2002). Vi upplevde ett behov av mer forskning inom occupational self-efficacy för fler branscher. Därför valdes bemanningsbranschen samt occupational self-efficacy som fokus för studien. Genom uppsatsens gång används uttrycket occupational self-efficacy vilket syftar på arbetsrelaterad self-efficacy. Enligt praxis och tidigare studier översätts inte self-efficacy till svenska. Med bemanningsbranschen menas i studien anställda inom ett bemanning-och rekryteringsföretag.

Syftet med studien är att undersöka relationen mellan occupational self-efficacy och arbetstillfredsställelse inom bemanningsbranschen i Sverige. Genom studien hoppas vi på att lyfta ämnet ytterligare samt inspirera till occupational self-efficacy som fokus för interventioner som syftar till att förbättra arbetstillfredsställelsen.

Teori

Self-efficacy. Self-efficacy är ett begrepp med brett empiriskt stöd inom psykologin som först introducerades av Albert Bandura. Han definierar det som: "Perceived self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments" (Bandura, 1997, s.3). Uppfattad self-efficacy rör sig alltså om bedömningen av hur väl någon kan utföra en handling som krävs för att hantera möjliga potentiella händelser (Bandura, 1982). Bandura introducerar också begreppet human agency. Agency refererar till handlingar som människor utför medvetet. Att utföra handlingar för ett givet syfte är nyckeln i personlig agency (Bandura, 1997). Om inte människor tror att de kan producera de önskade resultaten genom deras handlingar, kommer de inte ha några incitament till att agera. Därför är self-efficacy en viktig grundsten i människors agerande. Bandura (1997) skrev att människor styr sina liv utifrån deras personliga efficacy. Självsbedömningar av operativa förmågor fungerar alltså som en slags avgörande faktor för människors beteende. Om en individ missbedömer sin personliga self-efficacy kan det resultera i ogynnsamma konsekvenser, vilket gör att en korrekt uppskattning av människans egna kapacitet har ett stort funktionellt värde. Människans bedömning av sin self-efficacy, oavsett om den är korrekt eller inte, påverkar de val av aktiviteter eller miljöer som människan väljer att befinna sig i. Personer undviker situationer eller aktiviteter som de bedömer överstiger deras förmåga medan de deltar i aktiviteter som de bedömer att de har en förmåga att utföra.

Vidare spelar bedömningen av self-efficacy också roll för hur mycket personer anstränger sig och hur länge de kommer att orka fortsätta när de möts av svårigheter. Människor som har en stark känsla av self-efficacy riktar sin uppmärksamhet och energi till kraven för situationen och är sporrade till att anstränga sig högre när de möts av hinder. De som däremot tvivlar på sin egen förmåga minskar deras ansträngning eller ger upp helt (Bandura, 1982). Bandura menar att teorin om self-efficacy bidrar med en större social nytta till samhället än liknande teorier gör. Detta eftersom att teorin tillhandahåller tydliga riktlinjer för människor om hur de kan utöva kontroll och påverkan över hur de lever sina liv (Bandura, 1997). Samtidigt visar sig self-efficacy påverka många olika aspekter hos människan. Bland annat visar en studie att personer med hög self-efficacy oftast har ett högt subjektivt välmående (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). Högt subjektivt välmående kännetecknas av ett känslotillstånd som oftare är positivt än negativt samt att individen är nöjd med tillståndet i livet. Self-efficacy leder till ett positivt humör och en högre livstillfredsställelse, som i sin tur leder till ett högt subjektivt välmående hos de anställda

(Nair & Dovina, 2015). Det går alltså att se att self-efficacy och välmående påverkar varandra.

Self-efficacy kännetecknas av att det är kopplat till en viss kontext eller en specifik situation. Således kommer inte en hög self-efficacy inom ett område automatiskt innebära en hög sådan på ett annat område. Begreppet kan vidare inte liknas vid en egenskap utan ses enbart som ett tillfälligt tillstånd (Koutsoumari & Antoniou, 2011). Individens upplevda self-efficacy varierar beroende på vilken situation individen befinner sig i (Betz, 2000). Med detta i åtanke väljer vi att tillämpa definitionen av occupational self-efficacy i studien.

Occupational self-efficacy syftar specifikt på self-efficacy inom individens yrke. Det definieras som “one’s belief in one’s own ability and competence to perform successfully and effectively in different situations and across different tasks in a job” (Schyns & von Collani, 2002, s.227).

Arbetstillfredsställelse. Locke definierar arbetstillfredsställelse som “a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences” (Weiss, 1990, s.214). Enligt Furnham (1997) är arbetstillfredsställelse ett multidimensionellt begrepp. Beroende på vilken teori eller mätmetod som används kan det finnas flera dimensioner av arbetstillfredsställelse. Furnham menar att det finns tre distinkta grupper som förklarar vad som påverkar arbetstillfredsställelsen. Han delar upp dem i organisatoriska policys och procedurer, specifika aspekter av jobbet samt personliga karakteristiska. Vid organisatoriska policys rör det sig exempelvis om belöningsystemet inom organisationen, tillsyn och beslutsfattande-processer. Vid specifika aspekter av jobbet menar Furnham att exempelvis autonomi, arbetsbelastning, skicklighet och den fysiska naturen av arbetsmiljön påverkar arbetstillfredsställelsen. När det gäller personliga karakteristiska påverkas arbetstillfredsställelsen av självförtroende, förmågan att hantera stress och generell livsnöjdhet.

Enligt Arnold och Randall (2016) ses arbetstillfredsställelse som viktigt för två huvudorsaker. Det första är att job satisfaction är en indikation av en persons psykologiska välmående eller mentala hälsa. En person som är olycklig på jobbet löper en ökad risk att vara olycklig generellt. Om arbetsgivaren förespråkar en arbetsplats med ett högt välmående hos de anställda är det viktigt att de anställda upplever en hög arbetstillfredsställelse. Den andra orsaken är att arbetstillfredsställelse kan leda till motivation och bra arbetsprestation.

Enligt Herzberg, Mausner, Petersen och Capwell (1959) beror arbetstillfredsställelsen på vissa typer av förhållanden. Det går inte att tänka på tillfredsställelse och missnöje i arbetslivet som två extremvärden på en skala, utan istället är arbetstillfredsställelsen bestämd

utifrån olika faktorer. Herzberg introducerar därför två-faktorsmodellen. Den utgår från att det finns två typer av behov, så kallade hygienbehov och motivationsbehov. I teorin framhäver Herzberg att arbetstillfredsställelse påverkas av vilken typ av arbete som utförs. Herzberg menar att det var viktigt att berika innehållet i arbetet, ge anställda ansvar och att ge möjlighet till utveckling och befordran på arbetsplatsen. Vidare menar han att hygienfaktorer som till exempel lön och de fysiska arbetsförhållandena endast påverkar missnöjet hos de anställda och att det inte påverkar själva arbetstillfredsställelsen positivt (Herzberg et al., 1959).

Däremot kan motivationsbehoven leda fram till en förbättrad arbetstillfredsställelse. Om de inte uppfylls leder det inte till missnöje utan bidrar istället bara till ett neutralt läge.

Motivationsbehoven är relaterade till prestation, arbetets natur, ansvar och befordran samt att bli uppmärksammas för jobbet som genomförs. Enligt teorin är faktorerna som leder till arbetstillfredsställelse sådana som uppfyller individens behov för självförverkligande i sitt jobb (Herzberg et al., 1959).

Matthewman, Rose och Hetherington (2009) skriver likt Herzberg et al. att lön och olika förmåner ofta har legat som grund för både nöje och missnöje i tidigare studier. Dock ifrågasätts om det faktiskt är det som utgör grunden för missnöje eller om det bara har blivit fokus för missnöje.

Furnham (1997) skriver om den sociala inlärningsteorin som innebär att anställdas attityder blir kopierade, reflekterade eller formade från attityder hos andra kollegor. Människor ser framgångsrika kollegor som förebilder och baserar deras attityder på vad de tror att deras förebilders attityder är. Enligt teorin bestäms anställdas arbetstillfredsställelse alltså inte internt, utan istället externt. Modellen har fått en del kritik. Bland annat lyfts det fram att människor påverkas olika av andra personers attityder beroende på exempelvis deras eget självförtroende (Furnham, 1997).

Tidigare forskning

Redan på 50-talet gjordes forskning om arbetstillfredsställelse. Morse (1953) utförde en studie där anställda blev intervjuade om deras arbete. I början av intervjun fick de frågan "vilken typ av arbete utför du på ditt jobb?". Därefter delades deras arbete in i fyra huvudgrupper efter hur de hade svarat. Dessa grupper bestod av utmanande och tekniskt arbete, mellanchefer, varierande administrativt arbete och upprepade administrativt arbete. Det framgick då att de som hade högst arbetstillfredsställelse arbetade med utmanande och tekniska uppgifter. De hade då ett arbete som var utmanande, där de behövde använda sin

skicklighet för att lösa olika typer av problem. De som hade lägst arbetstillfredsställelse var de som arbetade med ett upprepanande administrativt arbete. En typ av arbete som är repetitivt och inte utmanande när individen väl har lärt sig det. Det föreslogs att tre faktorer påverkar arbetstillfredsställelse. Det var behovet av varians, möjligheten att använda sina färdigheter och möjligheten att använda sin kunskap i sitt arbete. Alltså var de som har ett utmanande och tekniskt arbete mer nöjda än de som hade ett enformigt och rutinmässigt arbete. Morse (1953) menade alltså att en av de viktigaste faktorerna bakom en hög arbetstillfredsställelse är vilken typ av arbete den anställda utför.

En studie från Guarnaccia, Scrima, Civilleri och Salerno (2018) visade på vikten av occupational self-efficacy för bland annat arbetstillfredsställelse. En högre occupational self-efficacy hade en direkt effekt på högre nivåer av arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och generell hälsa. Guarnaccia et al. (2018) menade att occupational self-efficacy kunde ses som en personlig resurs som borde tas i åtanke speciellt vid planering av interventioner som syftar till att öka arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse bland tillfälligt anställda.

Frågeställningar och hypoteser

Tidigare forskning samt ovan presenterade teorier visar på en relation mellan self-efficacy och arbetstillfredsställelse. Studiens syfte är att undersöka om detta samband även finns när det gäller occupational self-efficacy och bemanningsbranschen i Sverige. Därefter baserar sig studien på följande frågeställningar:

Finns det ett samband mellan hög occupational self-efficacy och hög arbetstillfredsställelse? Skiljer sig korrelationens styrka åt mellan inre och yttre arbetstillfredsställelse? Hur ser relationen mellan variablerna ut?

Hypotes 1: Occupational self efficacy och generell arbetstillfredsställelse har en positiv korrelation.

Hypotes 2: Occupational self-efficacy och inre arbetstillfredsställelse har en positiv korrelation.

Hypotes 3: Occupational self-efficacy och yttre arbetstillfredsställelse har en positiv korrelation.

Metod

Denna studie hade för avsikt att mäta om en hög occupational self-efficacy påverkar den anställdas arbetstillfredsställelse. I denna del beskrivs urvalsgruppen och hur denna valdes ut, mätinstrumentet, procedur för datainsamling, bearbetning av material samt avslutas med analys av etiska ställningstaganden och metod. Tillvägagångssättet i denna studie motiverades av studiens syfte.

Urval och deltagare

Ett bekvämlighetsurval gjordes på basis av bransch och tillgänglighet. Urvalet bestod av 50 personer som jobbar på ett företag inom den privata sektorn. Sammanlagt var det 42 svarande. Studien hade alltså en svarsfrekvens på 84 %. Av de svarande var 34 kvinnor och 8 män. 21 av de svarande var mellan 18-25 år och de resterande 25 var mellan 26-35 år. 32 var heltidsanställda och 10 var deltidsanställda. 7 hade gymnasie, 1 hade yrkeshögskola, 21 hade högskola/universitet 1-3 år och 13 hade högskola/universitet 3+ år som senast avslutad utbildningsnivå. 8 hade varit anställda 0-6 månader, 5 hade varit anställda 7-12 månader, 5 hade varit anställda 13-18 månader, 13 hade varit anställda 19-24 månader, 2 hade varit anställda 2-4 år och 2 hade varit anställda 6+ år på företaget.

Mätinstrument

Två olika mätinstrument användes för att mäta arbetstillfredsställelse och occupational self-efficacy. Vid mätning av occupational self-efficacy valdes en redan befintlig enkät utvecklad av Rigotti, Schyns och Mohr (2008), baserad utifrån Birgit Schyns och Gernot von Collani (2002) tidigare mätinstrument. Schyns och von Collani (2002) har utvecklat en skala för occupational self-efficacy som består av 20 frågor. Skalan baseras på olika påståenden där respondenten gör en självskattning på hur mycket från en skala på 1 till 6 som den håller med om påståendet, där 1 innebär inte alls sant och 6 innebär helt sant. Schyns och von Collani har även skapat en kort version av skalan som består av åtta frågor. Denna ansågs vara ett lika bra mätinstrument som den långa versionen. Instrumentet kallas occupational self-efficacy scale (OCCSEFF) där målet är att koppla en generell skala av self-efficacy till en yrkesrelaterad self-efficacy (Schyns & von Collani, 2002). I studien användes den korta versionen som sedan utvecklats av Rigotti et al som består av sex frågor översatta från engelska till svenska. Deras instrument bygger sig vidare på Schyns och Von Collanis, där författarna istället använde sig som nämnts innan av sex frågor från tidigare instrument som valdes på basis av deras objekttegenskaper såsom korrelationen mellan begreppen och den interna konsistensen. Skalan

rekommenderas för användning i fem länder, däribland Sverige. Studien visade en intern konsistens på 0.85-0.90 för occupational self-efficacy skalan, vilket är ett högt värde. På grund av den höga interna konsistensen och att skalan var utvecklad på svenska gjordes valet att använda Rigotti et al.s utvecklade version av Occupational Self-efficacy scale.

För att mäta arbetstillfredsställelse användes Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). MSQ utvecklades av Weiss, Dawis, England och Lofquist (1977). Detta mätinstrument är konstruerat för att mäta hur tillfredsställd den anställda är med sitt jobb. Respondenten presenteras med olika faktorer i arbetet, som exempelvis lön. Respondenten får sedan skatta från 1 till 5 hur tillfredsställd den, där 1 innebär mycket missnöjd och 5 innebär mycket tillfredsställd. MSQ finns både som en lång och en kort version. I denna studie valdes den korta versionen som är översatt till svenska. Den korta versionen består av 20 frågor som är hämtade från den långa versionen, valet baserades på vilka frågor som ansågs representera de olika skalorna bäst. En faktoranalys av objekten resulterade i två faktorer - inre och yttre tillfredsställelse (Weiss et al., 1977).

Den korta versionen har rent generellt en hög reliabilitetskoefficient. När skaparna av instrumentet testade för cronbachs alpha var alphavärdet för inre tillfredsställelse 0.86, för den yttre tillfredsställelsen var det 0.80 och för den generella tillfredsställelsen var det 0.90. Den långa versionen av enkäten har en hög konstruktvaliditet och då den korta versionen är baserad på den långa versionen anses de ha samma validitet (Weiss et al., 1977). På basis av tidigare framtagen validitet och reliabilitet hos Minnesota Satisfaction Questionnaire ansågs den vara ett bra mätinstrument att använda i denna studie. I studien gjordes valet att främst fokusera på den generella tillfredsställelsen, vilket är inre ihop med yttre arbetstillfredsställelse samt ytterligare två frågor som inte omfattas i delskalorna. Studien gjorde en liten justering av en av frågorna på grund av instrumentets ålder. Frågan "Arméns policy och behandling av sina anställda" ändrades till "företagets policy och behandling av sina anställda".

Procedur

Enkäten skapades via Google forms. Den skrevs sedan ut för att kunna dela ut i pappersformat till deltagarna.

Innan enkäten delades ut fick urvalsgruppen information om enkäten via mail. I mailet förklarades det att de skulle ha möjlighet att svara på enkäten under en period på fem dagar, hur lång tid det skulle ta att svara, att det var anonymt och att det var helt frivilligt att delta. De fick kontaktuppgifter som de hänvisades till vid frågor. Vid utdelning av enkäten fick de

svarande samma information som tidigare samt möjligheten att ställa frågor. Sedan samlades enkäterna in och personerna i urvalsgruppen tackades för sin medverkan.

Bearbetning av material

Insamling av data skedde efter de tidigare angivna dagar som utgetts till respondenterna. Därefter matades svaren in manuellt och analyserades i statistikprogrammet Statistical Package of Social Science (SPSS). Vid inmatning av bakgrundsdata lades variablerna in i samma ordning som de står i enkäten. Kön är den första variabeln där kvinna = 1, man = 2, annat = 3, vill ej uppge = 4. Variabeln ålder delades in i 18 - 25 år = 1, 26-35 = 2, 36-45 = 3, 46-55 = 4, 55+ = 5. Vid senast avslutad utbildningsnivå var grundskola = 1, gymnasieskola = 2, yrkeshögskola = 3, högskola/universitet 1-3 år = 4, Högskola/universitet 3+ år = 5. Typ av anställning delades in i heltidsanställd = 1, deltidsanställd (assistent) = 2. Anställningstid delades in i 0-6 mån = 1, 7-12 mån = 2, 13-18 mån = 3, 19-24 mån = 4, 2-4 år = 5, 4-6 år = 6, 6-8 år = 7, 8+ år = 8.

De svarandes poäng lades efter inmatningen ihop och medelvärden för self-efficacy, generell arbetstillfredsställelse, inre arbetstillfredsställelse och yttre arbetstillfredsställelse räknades ut. Både gruppens sammanlagda medelvärde på varje skala men även medelvärdet för varje svar räknades ut. Först gjordes dock en reliabilitetsanalys genom ett test för cronbachs alpha. Därefter framställdes deskriptiv data för studiens underlag.

Efter att ha fått fram medelvärden testades hypoteserna sedan utefter lämpliga metoder. Vid hypotes 1, 2 och 3 gjordes test för bivariata korrelationer som sedan jämfördes för att se om korrelationerna skiljde sig i styrka mellan varandra. Slutligen gjordes en regressionsanalys med generell arbetstillfredsställelse som beroende variabel och occupational self-efficacy som oberoende variabel, för att testa huruvida den ena predicerar den andra.

Analys av metod

En begränsning som fanns i denna studie var att urvalsgruppen endast bestod av 50 personer, där det blev ett bortfall på 8 personer och därmed 42 svarande. Detta bortfall kan bero på att urvalsgruppen har ett flexibelt yrke men med hög arbetsbörda och att enkäten inte hann fyllas i eller att det glömdes bort. En faktor som kan ha påverkat var undersökningsledarnas tillgänglighet under de fem dagar de hade på sig att svara på enkäten. Personerna som delade ut enkäten var endast där första dagen och sista dagen vilket kan ha försvårat möjligheten att lämna in sin enkät. Beslutet att dela ut en fysisk enkät baseras på att

undersökningsledarna ansåg att det skulle leda till en högre svarsfrekvens genom ett personligt möte och en fysisk enkät att svara på.

Etiska ställningstaganden

Det finns forskningsetiska principer som måste tillgodoses vid en undersökning likt denna. Det finns framförallt fyra huvudkrav som måste vara uppfyllda (Forsman, 1997). Det första av dessa är *informationskravet* som innebär att de som svarar på enkäten måste informeras om undersökningens syfte. Detta tillgodosågs genom att deltagarna fick information om syftet, vad enkäten skulle handla om och att det var helt frivilligt innan enkäten delades ut. De fick också information om att de fick avbryta sin medverkan när de ville. Det andra kravet som måste tillgodoses är *samtyckeskravet* vilket innebär att deltagarna själva får bestämma över sin medverkan. Samtliga svarande gav muntligt samtycke till att svara på enkäten. Det tredje kravet är *konfidentialitetskravet*, vilket innebär att hänsyn ska tas till de svarandes integritet och personuppgifter ska inte kunna nås av någon utomstående. Detta uppfylldes genom att enkäterna var anonyma. Bakgrundsinformationen delades in i kategorier som gör att det inte går att koppla en enkät till en specifik person. För studien ansågs inte specifikt företag intressant utan snarare vilken bransch det tillhör, därför är också företaget anonymt. Det fjärde kravet som måste uppfyllas är *nyttjandekravet*. De svarande informerades om att enkäten endast kommer att användas till denna undersökning och sedan förstöras och slängas, således uppfylls det fjärde kravet.

Resultat

För att se den interna konsistensen hos variablerna mättes Cronbach's alpha för alla skalor. Samtliga skalor hade ett värde på över 0,70, vilket visade på en hög reliabilitet. Vidare räknades medelvärdena för urvalsgruppen ut. Tabellen nedan visar på höga medelvärden för gruppen i studien.

Tabell 1. Deskriptiv statistik och resultat av medelvärden (M), standardavvikelse (SD) och Cronbach's alpha (a).

Skalor	N	Min	Max	M	SD	a
Self-efficacy	42	2,33	6,00	4,95	0,75	0,86
Arbetsstillfredsställelse	42	3,55	5,00	4,32	0,37	0,84
Inre arbetsstillfredsställelse	42	3,50	5,00	4,34	0,37	0,75
Yttre arbetsstillfredsställelse	42	2,83	5,00	4,25	0,54	0,74

För att testa H1, H2 och H3 gjordes korrelationsanalyser. Analyserna visade på en positiv korrelation mellan alla skalor av arbetsstillfredsställelse och occupational self-efficacy. Det fanns inga större skillnader i styrkan på korrelationerna mellan generell, inre och yttre arbetsstillfredsställelse och occupational self-efficacy.

Tabell 2. Korrelationsanalys mellan generell (AG) samt inre (AI) och yttre (AY) arbetsstillfredsställelse och occupational self-efficacy (SE).

Skalor	SE	AG	AI	AY
SE		0,44**	0,40**	0,40**
AG	0,44**			
AI	0,40**			
AY	0,40**			

Kommentar: **= Korrelationen är signifikant på nivån 0,01.

För att se hur sambandet mellan variablerna generell arbetsstillfredsställelse och occupational self-efficacy såg ut gjordes en regressionsanalys. Beroende variabel var generell arbetsstillfredsställelse och oberoende variabel var occupational self-efficacy. Variablerna bestämdes utifrån det teoretiska ramverket. Regressionsanalysen visade på R square = 0,191,

vilket innebär att 19,1 % av variansen i arbetstillfredsställelsen skulle kunna förklaras av occupational self-efficacy. Den ostandardiserade beta-koefficienten låg på 0,22, varav signifikansnivån var $p < 0,05$ och standardfelet låg på 0,07.

Tabell 3. Resultat av regressionsanalysen. Ostandardiserade b-koefficienter, standardfel inom paranteser.

	SE
AG	0,22* (0,07)
N	42
R ²	0,19

Kommentar: * $p < 0,05$

Diskussion

I diskussionen kommer frågeställningarna som nämnts tidigare att tas upp och resultaten kommer att analyseras, samt kommer styrkor och svagheter med denna studie att lyftas.

Finns det ett samband mellan hög occupational self-efficacy och hög arbetstillfredsställelse?

Vår studie visar i linje med en större del av tidigare forskning (Se exempelvis: Karami et al., 2017; Türkoglu et al., 2017) att arbetstillfredsställelse och occupational self-efficacy har ett direkt positivt samband. I vissa studier har inte detta samband fått lika stort stöd. I en studie om speciallärare i Pakistan fann forskarna ingen signifikant korrelation mellan self-efficacy och arbetstillfredsställelse (Shaukat et al., 2018).

Just för att se hur själva sambandet mellan occupational self-efficacy och arbetstillfredsställelse ser ut gjordes en regressionsanalys som tidigare presenterats i resultatet. Den fann att nästan en femtedel (19 %) av occupational self-efficacy kan förklara variansen i arbetstillfredsställelse. Det i kombination med den signifikanta korrelationen indikerar på att occupational self-efficacy kan vara ett bra redskap vid interventioner hos personalen som syftar till att förbättra arbetstillfredsställelsen. Den slutsatsen får även stöd av andra studier som exempelvis Guarnaccia et al.s studie om arbetsengagemang, arbetstillfredsställelse och

generell hälsa (2018). I studien lyfte de att occupational self-efficacy borde tas i åtanke vid interventioner. För framtida forskning hade det varit intressant att studera hur organisationer i praktiken skulle kunna använda sig av self-efficacy som ett redskap vid interventioner men även i det dagliga arbetet. Sådana studier hade underlättat vid implementeringen av arbete med self-efficacy relaterat till arbetslivet.

Genom uppsatsens gång har vi läst om studier som undersöker self-efficacy och arbetstillfredsställelse där self-efficacy ibland har tagits upp som en personlig resurs (Guarnaccia et al., 2018). Vi anser att det finns ett stort värde i denna resurs, både för individen men framförallt för företaget. Även Chen och Scannapieco (2010) anser att det är en resurs som organisationer genom träning, kompetensveckling samt övrig utbildning och ledarskap kan stärka. Det är en stor potentiell källa till inte bara välmående hos de anställda (Calaguas, 2017; Austin et al., 2011; Faragher et al., 2013), men även ekonomiska besparingar då det har visat sig att låg self-efficacy i kombination med för lite chefsstöd har betydelse vid individers beslut att lämna organisationen (Chen & Scannapieco, 2010). I dagens flexibla arbetsliv med stor rörlighet kan det vara av vikt att studera vad som får de anställda att stanna i en organisation.

Studien från Chen och Scannapieco (2010) innebär en möjlig kritik till denna studie. En möjlig förklaring till det höga medelvärdet för undersökningsgruppens occupational self-efficacy kan enligt Chen och Scannapieco (2010) bero på att anställda med låg self-efficacy väljer att lämna organisationen. Alltså kan det höga medelvärdet bero på att de med låg self-efficacy inte är kvar inom verksamheten.

Sammantaget visar studien ett starkt samband mellan occupational self-efficacy och arbetstillfredsställelse på denna arbetsplats. För att kunna dra generaliseringar för branschen hade vi behövt göra ett större urval och använda fler liknande företag.

Hur skiljer sig inre och yttre arbetstillfredsställelse åt i förhållande till occupational self-efficacy?

Studien visar inte på någon större skillnad i styrkan för korrelationerna i occupational self-efficacy och inre, yttre eller generell arbetstillfredsställelse. Korrelationsstyrkan för inre och yttre arbetstillfredsställelse och occupational self-efficacy var nästan identisk ($r = 0,40$), medan den var något högre för den generella arbetstillfredsställelsen ($r = 0,44$). Det kan förklaras av att det var två frågor på den generella arbetstillfredsställelsen som inte tillhörde skalorna för den inre och yttre arbetstillfredsställelsen.

Därav kan vi spekulera kring att om en organisation vill förbättra de anställdas occupational self-efficacy kan det vara bra att jobba utifrån generell arbetstillfredsställelse.

Dessutom menar Herzberg et al. (1959) att en yttre faktor, exempelvis lön, endast bidrar till ett neutralt stadiet av arbetstillfredsställelse. Denna studie strider emot den teorin. Redan i mätmetoden Minnesota Satisfaction Questionnaire (1977) görs en sådan bedömning. Där mäts den generella arbetstillfredsställelsen i både vad Herzberg skulle kalla motivationsfaktorer och hygienfaktorer.

Vilka variabler kan vara intressanta att studera i framtida forskning?

I resultatet av denna studie hittades att en oväntad variabel påverkade både occupational self-efficacy och arbetstillfredsställelsen, nämligen anställningstiden. Detta var en intressant upptäckt som vi anser kan vara viktig för framtida forskning om man vill nå en större förståelse för begreppen occupational self-efficacy och arbetstillfredsställelse samt vad som kan påverka dessa. Nedan följer en diskussion kring hur variablerna skulle kunna interagera.

Anställningstid och occupational self-efficacy

Enligt Schyns och von Collani (2002) handlar occupational self-efficacy om den anställdas förmåga och kompetens att utföra olika uppgifter inom sitt arbete på ett lyckat sätt. Därefter formades en tanke om att occupational self-efficacy skulle öka ju längre tid en individ är anställd, då individen efter en tid känner sig mer trygg i sitt yrke och i sin roll på arbetsplatsen. Denna studie har inte haft tillräckligt underlag för att testa denna hypotes. Det ses istället som en intressant tanke att studera i framtida forskning.

Genom studiens gång har en större förståelse kring occupational self-efficacy skapats. Enligt Koutsoumari och Antoniou (2011) kan self-efficacy ses som ett tillfälligt tillstånd. Betz (2000) framhäver även att individens self-efficacy varierar beroende på vilken situation den befinner sig i. Därav menar hon att det finns oändligt många former av self-efficacy.

Detta är en fråga som kan vara intressant att forska vidare på i framtiden då det inte finns så stort underlag occupational self-efficacy.

Anställningstid och arbetstillfredsställelse

Tidigare forskning har visat på att en längre anställningstid leder till en högre arbetstillfredsställelse bland bibliotekarier (Galbraith, Fry & Garrison, 2016). Däremot finns

det också forskning som visar på att anställningstid och arbetstillfredsställelse har en negativ korrelation bland lärare (Van Maele & Van Houtte, 2012).

Troligtvis skiljer påverkan av anställningstid på arbetstillfredsställelsen sig åt beroende på vilket yrke du har och vilka typer av arbetsuppgifter du utför, vilket vi kan se genom tidigare forskning då man har hittat både en positiv och en negativ korrelation mellan variablerna. För att få en större förståelse för bemanningsbranschen och för hur det faktiskt ser ut inom denna yrkesgrupp hade det varit intressant att undersöka detta vidare i framtida forskning.

Styrkor och begränsningar i studien

En styrka i studien är att den lyfter fram occupational self-efficacy och därmed möjliggör för jämförelser med andra studier i en organisatorisk kontext. Vidare används en tydlig skala för arbetstillfredsställelse som skiljer mellan den generella, inre och yttre arbetstillfredsställelsen. Som Furnham (1997) tidigare har lyft fram, är arbetstillfredsställelse ett multidimensionellt begrepp och det är viktigt att det klargörs vilka aspekter av det som mäts. Genom MSQ har vi haft möjlighet att testa och se eventuella skillnader i arbetstillfredsställelsen, vilket har varit en stor styrka i studien. Ytterligare en styrka i studien är att konsistensanalysen visade på att skalorna som användes var reliabla.

Studien lyfter upp occupational self-efficacy i en relativt ny och växande bransch. För att öka den externa validiteten hade ett slumpmässigt urval och ett större antal deltagare i studien varit önskvärt. Studien som genomfördes begränsades på grund av bekvämlighetsurvalet och det låga deltagarantalet. Det bör ha i åtanke att en större generalisering för branschen på basis av studien är problematisk. I framtida forskning efterfrågas större studier baserade på slumpmässiga urval i olika branscher för att kunna göra organisatoriska jämförelser.

När alla frågor adderades och studiens sammanlagda medelvärde räknades ut fick de anställda på bemanningsföretaget ett medelvärde på 86,48. Som en fingervisning kan detta ställas emot normdata som presenteras i MSQ-manualen, där yrkesgruppen sekreterare fick en generell arbetstillfredsställelse på 77,64 (Weiss et al., 1977). Jämfört med normdatan är således studiens generella arbetstillfredsställelse mycket högre. Värt att notera är dock att underlaget för normdatan är väldigt gammalt vilket medför en helt annan typ av arbetsförhållanden än i dagens arbetstliv. Vidare poängterar Weiss et al. (1977) att normdatan blir som mest aktuell då den används på samma yrken som ligger till underlag för studien. Här har en jämförelse med yrket sekreterare gjorts, eftersom att det var den yrkesbeskrivningen

som låg närmst vår studerade yrkesgrupp. Normdatan ska således betraktas med försiktighet och endast ses som en fingervisning.

Vidare kan en möjlig begränsning i studien vara att bortfallet på 8 personer bestod av personer med antingen låg occupational self-efficacy eller arbetstillfredsställelse, som då inte var bekväma med att svara på enkäten. För fortsatt forskning hade det varit intressant att studera vad som får anställda att lämna en organisation samt hur occupational self-efficacy hade kunnat fungera som ett hjälpmedel i att få en tryggare personal som väljer att stanna på arbetsplatsen.

Slutsats

Denna studie visar i linje med tidigare forskning att det finns ett samband mellan occupational self-efficacy och arbetstillfredsställelse även inom bemanningsbranschen. Detta gäller både för inre och yttre arbetstillfredsställelse. I studien har vi kunnat konstatera en relation mellan variablerna men inte undersökt om det finns ett kausalt samband. För framtida studier hade det varit intressant att se i vilken grad en ökning av occupational self-efficacy hade kunnat påverka den generella arbetstillfredsställelsen.

Vidare krävs fortsatta studier kring occupational self-efficacy och arbetstillfredsställelse för att möjliggöra en bedömning av hur arbetet kan fortgå inom HR och hur occupational self-efficacy skulle kunna påverka olika tillvägagångssätt inom interventioner som syftar till att förbättra arbetstillfredsställelsen.

Referenser

- Amin, M. (2015) Relationship between Job Satisfaction, Working Conditions, Motivation of Teachers to Teach and Job Performance of Teachers in MTs, Serang, Banten. *Journal of Management and Sustainability*, 3(141). Hämtad från <http://ludwig.lub.lu.se/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshol&AN=edshol.hein.journals.jms5.51&site=eds-live&scope=site>
- Andersson, F.W., Andersson, J. & A. Poldahl. (u.å). Statistiska centralbyrån. Sannolikheten att byta jobb - den kommunala jobbalansens betydelse. Hämtad från <https://www.scb.se/contentassets/b1ae4493ffd1404987a4d32cbf213ae5/sannolikheten-att-byta-jobb.pdf>
- Arnold, J & R. Randall. (2016). *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. Storbritannien: Pearson Education Limited
- Austin, E., Kirkcaldy, B. & T. Martin. (2011). Determinants of Work Satisfaction, and Physical and Psychological Health in German Managers. I A. Alexander-Stamtiou, C. Cooper (Red), *New directions in organizational psychology and behavioral medicine*
- Back, K-J, Lee, C-K, & Abbott, JA. (2011). Internal Relationship Marketing: Korean Casino Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Cornell Hospitality Quarterly*. 52 (2), 111-124. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/1938965510370742>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H Freeman
- Betz, N.E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8 (3), 205-22. Hämtad från

<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=http://search.ebscohost.com.ludwig.lub.lu.se/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ609266&site=eds-live&scope=site>

Calaguas, G. M. (2017). Satisfied and Happy: Establishing Link between Job Satisfaction and Subjective Well-Being. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 5, (12), s. 104-111 ;(1.2):104.

<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.7eb83775df14d048b685129faa0dcfa&site=eds-live&scope=site>

Chen, S-Y., & Scannapieco, M. (2010). The influence of job satisfaction on child welfare worker's desire to stay: An examination of the interaction effect of self-efficacy and supportive supervision. *Children and Youth services review*, 32, 482-486

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.

Faragher, E.B., Cass, M., & Cooper CL. (2013). The Relationship between job satisfaction and Health: a Meta-Analysis. I C.L. Cooper (Red), *From Stress to wellbeing, volume 1*. (s.254-271). England: Palgrave Macmillan

Forsman, B. (1997). *Forskningsetik : en introduktion*. Lund: Studentlitteratur,

Furnham, A. (1997). *The Psychology of Behaviour at Work*. England: Taylor and Francis.

Galbraith, Q., Fry, L. & Garrison, M. (2016). The Impact of Faculty Status and Gender on Employee Well-being in Academic Libraries. *College & Research Libraries*. 77:1, 71-86. doi: 10.5860/crl.77.1.71

Giorgi, G., Leon-Perez, J.M., Arenas, A. (2014) Are Bullying Behaviors Tolerated in Some Cultures? Evidence for a Curvilinear Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction Among Italian Workers. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 227–237. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2266-9>

- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civillieri, A., & Salerno, L. (2018). The Role of Occupational Self-Efficacy in Mediating the Effect of Job Insecurity on Work Engagement, Satisfaction and General Health. *Current Psychology*, 37: 488.
<https://doi.org/10.1007/s12144-016-9525-0>
- Herzberg, F., B. Mausner, & B. Snyderman. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley.
- Karami, J., Moradi, A., & Hatamian, P. (2017). The Effect of Resilience, Self-Efficacy, and Social Support on Job Satisfaction Among the Employed, Middle-Aged and Elderly. *Sälmand*, Vol 12, Iss 3, Pp 300-311 (2017), (3), 300.
<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.380bab8dd3b4733aea93cf1dbbf533d&site=eds-live&scope=site>
- Koutsoumari, M., & A.S. Antoniou. (2011). Self-Efficacy as a Central Psychological Capacity within the construct of Positive Organizational Behaviour: Its impact on Work. I A. Alexander-Stamtio., C. Cooper (Red), *New directions in organizational psychology and behavioral medicine*
- Matthewman, L., Rose, A., Hetherington A., (2009). New York: Oxford University Press.
- Morse, C. N. (1953). *Satisfaction in the white-collar job*. University of Michigan.
- Nair CJ., & Dovina T. D. (2015). Relationship Between Self Efficacy And Subjective Wellbeing Of Employees In An Organization. *Annamalai International Journal of Business Studies & Research*. 35-43. Hämtad från
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=2&sid=5a1e11ea-c2c4-436b-a486-34d38cd7c50c%40pdc-v-sessmgr02&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmUmc2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#AN=109025176&db=edb>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity across Five Countries. *Journal of*

Career Assessment, 16(2), 238–255. Hämtad från
<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ789622&site=eds-live&scope=site>

Schleicher DJ, Watt JD, & G.J Greguras. (2004). Reexamining the Job Satisfaction-Performance Relationship: The Complexity of Attitudes. *Journal of Applied Psychology*. 2004;89(1):165-177. doi:10.1037/0021-9010.89.165.

Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new Occupational Self-Efficacy Scale and its relation to per-sonality constructs and organisational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13594320244000148?needAccess=true>

Shaukat, S., Vishnumolakala, V. R., & Al Bustami, G. (2018). The impact of teachers' characteristics on their self-efficacy and job satisfaction: A perspective from teachers engaging students with disabilities. *Journal of Research in Special Educational Needs*.
<https://doi.org/10.1111/1471-3802.12425>

Statistiska centralbyrån. (2010). Unga byter jobb - äldre stannar kvar. *Välfärd*, (3). Hämtad från
https://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0001_2010K03_TI_00_A05TI1003.pdf

Troesch, L. M., & C.E. Bauer. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 67, 389–398.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.07.006>

Türkoglu, M. E., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining Relationship between Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 765–772. Hämtad från
<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1143895&site=eds-live&scope=site>

- Utama, Z. M. (2017). The Effect of Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment to the Performance of the Procurement Experts in the Indonesian House of Representative. *IJHCM: International Journal of Human Capital Management, Vol 1, (1)*, s.16-22 doi:10.21009/IJHCM.011.02.
- Van Maele, D. & M. Van Houtte. (2012). The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference? *Teaching and Teacher Education. 28:6*, 879– 889. Doi: 10.1016/j.tate.2012.04.001
- Weiss, David J., Dawis, Rene V., England, George W., Lofquist., & Lloyd, H. (1977). Minnesota satisfaction questionnaire, Swedish short form. *Vocational Psychology Research, University of Minnesota.*
- Weiss, David J., Dawis, Rene V., England, George W., Lofquist., & H. Lloyd. 1977. Minnesota satisfaction questionnaire, manual. *Vocational Psychology Research, University of Minnesota.*
- Weiss, H.M. (1990) “Learning theory and industrial and organizational psychology”. I M.D. Dunette (Red), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. California: Consulting Psychologist Press, Inc.
- Yuen KF, Loh HS, Zhou Q., & YD. Wong. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy & Practice. 2018;110:1-12*. doi:10.1016/j.tra.2018.02.006.

Bilaga 1. Minnesota satisfaction questionnaire

Siffrorna representerar följande:

- 1 - Jag är mycket missnöjd med denna aspekt av mitt jobb.
- 2 - Jag är missnöjd med denna aspekt av mitt jobb.
- 3 - Jag kan inte bestämma om jag är tillfredsställd eller ej med denna aspekt av mitt jobb.
- 4 - Jag är tillfredsställd med denna aspekt av mitt jobb.
- 5 - Jag är mycket tillfredsställd med denna aspekt av mitt jobb.

1. Att vara sysselsatt hela tiden
2. Möjligheten att få arbeta ensam
3. Att få arbeta med olika uppgifter från en tid till en annan
4. Den sociala positionen i samhället som följer med mitt jobb
5. Sättet som min chef behandlar underanställda på
6. Min närmaste chefs förmåga i att fatta beslut
7. Att få arbeta med uppgifter som inte strider mot min övertygelse
8. Anställningstryggheten
9. Möjligheten att få göra ett jobb som andra har nytta av/nöje av
10. Möjlighet att få tala om för andra vad de skall göra
11. Att få arbeta med uppgifter där min förmåga och kompetens kommer till uttryck
12. Företagets policy och behandling av sina anställda
13. Lönen
14. Möjligheten att kunna avancera i yrket
15. Friheten att själv få ta ansvar och fatta beslut
16. Möjligheten att få pröva egna idéer om hur arbetet skall utföras
17. Mina arbetsvillkor
18. Samarbetet mellan mina arbetskamrater
19. Den uppmärksamhet och belöning jag får för att göra ett bra jobb
20. Känslan av att mitt arbete ger resultat/ har bestående värde

Bilaga 2. Occupational Self-efficacy scale

Uppskatta hur väl du identifierar dig med påståendet från 1 = inte alls sant till 6 = helt sant.

1. Jag kan behålla lugnet när jag möter svårigheter i mitt arbete eftersom jag litar på min egen förmåga
2. När jag möter problem i arbetet kan jag oftast hitta flera olika lösningar
3. Vad som än händer i arbetet så har jag oftast förmåga att hantera det
4. Mina tidigare arbetsfarenheter har gjort mig väl förberedd för mitt kommande yrkesliv
5. Jag brukar klara av de mål jag sätter upp för mig själv i arbetet
6. Jag är väl förberedd för de flesta krav jag kan möta i mitt arbete