



INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Kan self-efficacy, socialt stöd och stress förutsäga arbetstillfredsställelse? - En korrelationsstudie.

Linnea Halvarsson

Erica Johnsson

Kandidatuppsats VT 2019

Handledare: Farida Rasulzada

Examinator: Simon Granér

Sammanfattning

Arbetsstillfredsställelse har under lång tid varit ett omtalat ämne inom forskning och det har visat sig att arbetsstillfredsställelse korrelerar med många olika konstrukt, såsom self-efficacy, socialt stöd och stress. Studiens syfte var att undersöka hur mycket self-efficacy, upplevelsen av socialt stöd och stress tillsammans predicerade arbetande personers arbetsstillfredsställelse. Syftet var även att undersöka om self-efficacy, socialt stöd respektive stress hade enskilda samband med arbetsstillfredsställelse. Studien var konstruerad som en tvärsnittstudie och datainsamlingen skedde genom en digital enkät. Enkäten besvarades av 77 anställda som antingen var anställda på den kontaktade organisationen, eller som besvarade enkäten via en länk på Facebook. Majoriteten av resultatet visade inga signifikanta samband mellan de oberoende variablerna och den beroende variabeln. Undantaget var sambandet mellan socialt stöd från chefer och arbetsstillfredsställelse. Studiens resultat bekräftade således ingen av hypoteserna förutom hypotes två som till vis del bekräftades då socialt stöd från chefer hade ett samband med arbetsstillfredsställelse. Möjliga orsaker till att resultatet inte gick i linje med hypoteserna eller tidigare forskning diskuteras. En slutsats som gjordes var att den aktuella studien med dess begränsningar och inom den kontext som den utspelar sig i, inte kan säga något om en prediktion av arbetsstillfredsställelse. All data var inte normalfördelad och majoriteten av de oberoende variablerna visade inga samband till arbetsstillfredsställelse och därför kunde en regressionsanalys inte genomföras.

Nyckelord: arbetsstillfredsställelse, self-efficacy, socialt stöd, stress, korrelation

Abstract

Job satisfaction has long been a popular topic in previous research and it has been shown that job satisfaction correlates with many different constructs such as self-efficacy, social support and stress. Therefore, the study aimed at examine how much employees' self-efficacy, experience of social support and stress together predicted job satisfaction. The aim was also to examine whether self-efficacy, social support and stress had individual relationships with job satisfaction. The study was constructed after a cross sectional survey design and the data was collected through a digital survey. The survey was answered by 77 employees either of contacted companies, or who answered the survey via a link on Facebook. The majority of the results did not show any significant correlations between the dependent variables and the independent variable. Exception for this was the correlation between social support from supervisor and job satisfaction. Thus, the study's result did not confirm the hypothesis with one exception. The exception was the second hypothesis which was partially confirmed since social support from supervisor correlated with job satisfaction. Possible reasons to the results' inconsistency with the hypothesis and previous research were discussed. One of the conclusions that were made were that the study with its limitations and within the context in which it took place, cannot tell anything about a prediction of job satisfaction. All data were not normally distributed and the majority of the independent variables showed no correlation to job satisfaction and therefore a regression analysis could not be accomplished.

Keywords: job satisfaction, self-efficacy, social support, stress, correlation

Introduktion

En stor del av vardagen tillbringas på en arbetsplats. Därför är en viktig aspekt av arbete att uppleva känslan av arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelse är ett konstrukt som forskare redan under 1940-talet intresserade sig för (se exempelvis Landy & Conte, 2013) och intresset finns kvar än i dag. Till exempel sammanfattar Fritzsche och Parrish (2005) att personer som upplever tillfredsställelse med arbetet även åstadkommer mer, har bättre psykisk och fysisk hälsa samt upplever sig generellt mer tillfredsställda med livet. Forskarna menar även att arbetstillfredsställelse bland annat har ett samband med prestation (Fritzsche & Parrish, 2005). Arbetstillfredsställelse har även visats påverka sambandet mellan arbetsrelaterad stress och sannolikheten att anställda säger upp sig (Chung, Jung & Sohn, 2017).

En flexibel modell om arbetsrelaterade krav och resurser är ”*The Job Demands-Resources model*” (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Denna modell föreslår att arbetsvillkor i form av de två kategorierna jobbkrav och arbetsresurser, relaterar till olika specifika utfall såsom arbetsengagemang och utbrändhet. Studier (se t.ex. Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2005) visar på att kombinationen av höga arbetskrav och låga tillgångar till arbetsresurser förutsäger utbrändhet (Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2005). Modellen möjliggör att många olika aspekter av krav och resurser som stress och socialt stöd kan inkluderas, vilka exempelvis kan tänkas påverka arbetstillfredsställelse.

Som nämnts har arbetstillfredsställelse många betydelsefulla samband och är därför ett viktigt konstrukt att undersöka i relation till arbetslivet (Wanous & Lawler III, 1972; Weiss, 2002). Några andra variabler som arbetstillfredsställelse har samband med är self-efficacy, socialt stöd och stressav (Reilly, Dhingra & Boduszek, 2014; Borgogni, Dello Russo, Miragliaa & Vecchionea, 2013; Yuh & Choi, 2017). Borgogni et al. (2013) menar att individer med hög self-efficacy är mer tillfreds med sitt arbete. Det är därför värdefullt att undersöka self-efficacy i samband med arbetstillfredsställelse. För individen är self-efficacy en viktig variabel då den påverkar hur individen i praktiken utför sitt arbete. Vidare har Troesch och Bauer (2017) visat att högre self-efficacy kan höja toleransnivån för stress. Reilly et al. (2014) visar på att olika nivåer av stress relaterar till olika nivåer av arbetstillfredsställelse. Berthelsen, Westerlund och Søndergård Kristensen (2014) hävdar till exempel att hög stress under en längre tid kan leda till att individens livskvalitet och arbetsinsats försämras, men även att individens hälsa på olika vis påverkas negativt. Stress är alltså viktigt för både individens välmående men även för organisationer, eftersom anställda

med måttlig nivå av stress visats vara mer tillfreds med arbetet (Reilly et al., 2014). Vidare har stress visats ha ett negativt samband till socialt stöd (Kompier, 2003). Socialt stöd från både chefer och kollegor har visats ha signifikant positivt samband med arbetstillfredsställelse (Yuh & Choi, 2017). Exempelvis visade Yuh och Choi (2017) i sin studie att lärare som fick mer stöd, både från kollegor och chefer, var mer tillfreds med sina arbeten. Sociala relationer är viktiga för människan (se exempelvis Holt, Bremner, Sutherland, Vliek, Passer, & Smith, 2015) och därmed extra viktigt på arbetsplatsen då det är där människan tillbringar största delen av sin tid.

Tidigare forskning har även visat att det finns samband mellan self-efficacy, socialt stöd och stress (Reaves & Cozzens, 2018; Jungert, Koestner, Houlihan & Schattke, 2013; Troesch & Bauer, 2017; Kompier, 2003). Forskningen har fokuserat på specifika yrken, exempelvis läraryrket (Troesch & Bauer, 2017). Eftersom arbetstillfredsställelse är en viktig aspekt för arbetslivet samt att self-efficacy, socialt stöd och stress relaterar till arbetstillfredsställelse, är det viktigt att undersöka sambanden mellan dessa konstrukt.

Teori och tidigare forskning

Nedan kommer vi först förklara och gå igenom begreppet arbetstillfredsställelse och hur det definieras. Därefter kommer vi behandla prediktorvariablerna var för sig där vi avslutar varje del med att förklara prediktorvariablernas samband till arbetstillfredsställelse. I varje del kommer vi även att beskriva varför konstrukten är relevanta att undersöka. Slutligen kommer vi även att beskriva prediktorvariablernas samband till varandra för att tydliggöra att medvetenhet om dessa ytterligare samband finns, trots att den aktuella studien inte har som huvudsyfte att undersöka dem.

Arbetstillfredsställelse.

Arbetstillfredsställelse definieras som en persons positiva eller negativa värderande bedömning angående personens arbete eller arbetssituation (Aslan & Yildirim, 2017; Christian et al., 2011; Weiss, 2002). Christian et al. (2011) och Weiss (2002) betonar att arbetstillfredsställelse är en *attityd*. Tidigare definitioner har beskrivit arbetstillfredsställelse som personens övertygelse om arbetet, affektiva upplevelse och respons samt personens värderande bedömning av sitt arbete (Weiss, 2002). Weiss (2002) menar att arbetstillfredsställelse är en attityd som i sin tur är en värderande bedömning. Eftersom attityd, affektiva responser och övertygelser inte är synonyma konstrukt menar Weiss (2002) därför att de tidigare definitionerna är missvisande. Berthelsen et al. (2014) definierar däremot

arbetstillfredsställelse som den anställdes tillfredsställelse med arbetet, vilket även är den definition som den aktuella studien utgår ifrån.

Värt att notera är att det finns många olika definitioner av arbetstillfredsställelse, exempelvis undersöker Wanous och Lawler III (1972) nio olika definitioner av tillfredsställelse i en studie. Exempel på detta kan man se i JD-R modellen, som är flexibel för olika typer av arbetsrelaterade krav och resurser (Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2005). Gemensamt för de flesta definitionerna av arbetstillfredsställelse är att anse att konstruktet handlar om en persons attityd till arbetet eller arbetssituationen (Weiss, 2002; Aslan & Yildirim, 2017; Christian, Garza & Slaughter, 2011). Arbetstillfredsställelse har även visat sig relatera till bättre prestation och hälsa samt färre sjukskrivningar och ett indirekt samband med turnover (Fritzsche & Parrish, 2005; Chung et al., 2017; Borgogni et al., 2013). Anställdas arbetstillfredsställelse är därför viktigt att undersöka för att organisationer delvis ska kunna höja prestationen och välmåendet hos sina anställda, men även för att kunna motverka att personal antingen sjukskriver sig eller lämnar arbetsplatsen (Fritzsche & Parrish, 2005; Chung et al., 2017; Borgogni et al., 2013).

Self-efficacy. Grundarna av Occupational Self-efficacy (BSW) Scale, (Abele, Stief & Andra, 2000) utgår från hur Bandura talar om self-efficacy. Banduras definition är även den definition som används i forskning idag (se t.ex. Troesch & Bauer, 2017; Jungert et al., 2013; Borgogni et al., 2013). Bandura (1997) definierar self-efficacy som tron på den egna förmågan att lyckas organisera och prestera enligt önskvärda handlingar i en given situation, uppgift eller enligt önskat beteende. Bandura (1997) beskriver self-efficacy som en generativ förmåga och menar att upplevd self-efficacy inte handlar om förmågor som individen besitter, utan om individens tro på och övertygelse om vad hen kan göra. Bandura (1997) diskuterar även hur människor styrs av self-efficacy i olika situationer. Bland annat påverkar övertygelsen om self-efficacy hur mycket stress individen upplever vid höga krav från omgivningen och vid hantering av dessa höga krav (Bandura, 1997). Vidare är det flera faktorer som spelar in i upplevelsen av self-efficacy, bland annat situationen individen befinner sig i och den specifika handlingen eller beteendet som är önskvärt just där och då. Vikigt att påtala är därför att samma individ kan prestera olika under olika omständigheter (Bandura, 1997). Ett förtydligande av vad self-efficacy faktiskt är, betonas med att self-efficacy och det närliggande men separata konstruktet self-esteem inte är synonymer. De två begreppen handlar om två olika fenomen då self-esteem handlar om individens bedömning av sitt egenvärde (Bandura, 1997).

Borgogni et al. (2013) visar på att self-efficacy och arbetstillfredsställelse korrelerar positivt då personer som känner större kontroll över sitt arbete tenderar att vara mer tillfredsställda med sitt arbete. Resultatet stämmer överens med andra studier (Troesch & Bauer, 2017; Türkoğlu, Cansoy & Parlar, 2017) som också kommit fram till att self-efficacy fungerar som en signifikant prediktor för arbetstillfredsställelse. Troesch och Bauer (2017) visar även på att en hög grad av self-efficacy predicerar en högre grad av arbetstillfredsställelse. Türkoğlu et al. (2017) menar att upplevd self-efficacy kan beskrivas som en viktig variabel för att behålla en högre grad av arbetstillfredsställelse, vilket även får stöd i andra studier (Troesch & Bauer, 2017; Borgogni et al., 2013). Däremot har Reilly et al. (2014) fått det motsatta resultatet, nämligen att self-efficacy inte är en signifikant prediktor för arbetstillfredsställelse. Man kan dock dra slutsatsen att self-efficacy i sig är viktigt för den enskilda individens förmåga att prestera och därmed även indirekt betydelsefull för organisationer. Eftersom self-efficacy även påverkar upplevelsen av stress vid höga krav (Bandura, 1997) är det en värdefull variabel för de organisatoriska processerna. Vidare kan lägre self-efficacy leda till att individer känner mindre tillfredsställelse med arbetet och då får en ökad frånvaro från arbetet (Borgogni et al, 2013). Self-efficacy har alltså flera betydelsefulla roller för organisationer, men den aktuella studien avser däremot att fokusera på sambanden mellan self-efficacy och arbetstillfredsställelse.

Socialt stöd. Brownell och Shumaker (1984) definierar socialt stöd som ett utbyte av resurser som sker mellan minst två personer. Avsikten med utbytet ska av minst en av personerna uppfattas som att mottagarens välbefinnande ska förbättras. Berthelsen et al. (2014) skiljer på socialt stöd från överordnade, socialt stöd från kollegor samt social gemenskap. Särskiljandet av dessa olika typer av socialt stöd går även i linje med av påståenden om att socialt stöd handlar om komfort, assistans samt formell och informell kontakt med individer eller grupper (se exempelvis Landy & Conte, 2013).

Berthelsen et al. (2014) definierar socialt stöd från överordnade som hjälp och återkoppling från den närmaste överordnade samt dennes vilja att lyssna på den anställda. De belyser vidare vikten av att feedback ska vara konstruktiv. Chefens stöd ska grunda sig i att den anställda har bett om och känner behov av stöd (Berthelsen et al., 2014). Socialt stöd från kollegor definieras som det stöd och den hjälp som ges av kollegorna på arbetsplatsen och är viktigt för kollegornas nätverk (Berthelsen et al., 2014). Det finns en ”rätt” tidpunkt för det sociala stödet från både chefer och kollegor. Socialt stöd från kollegor handlar även om att

kritik ska vara konstruktiv och ges på ett sådant sätt att den som får den inte går i försvarsställning (Berthelsen et al., 2014).

Social gemenskap är ytterligare en del av det sociala på arbetsplatsen och har specifik betydelse för trivseln och stämningen. Social gemenskap i arbetet definieras som huruvida det finns en känsla av gemenskap samt ifall de anställda på arbetsplatsen samarbetar bra eller inte (Berthelsen et al., 2014). Människan är ett socialt djur och har ett stort behov av att tillhöra grupper, vilket tyder på att den sociala gemenskapen är viktig för människan (se exempelvis Holt et al., 2015). Vidare fann Klein, DiazGranados, Salas, Le, Burke, Lyons och Goodwin (2009) i sin studie att team building hade en positiv modererande effekt på olika "lagresultat" som bland annat var ökad prestation, förbättrade processer och minskad stress. Vilket ytterligare tyder på att social gemenskap är gynnsamt för människan.

Brown, Pitt-Catsouphes, McNamara och Besen (2014) fann bevis för att pensionärer som återvänt till arbetslivet upplevde större tillgång till socialt stöd och lägre arbetskrav än i tidigare tjänster. Forskarna fann även att arbetskrav och socialt stöd relaterade till arbetstillfredsställelse. Socialt stöd från både chefer och kollegor förväntas ha positiva effekter för den anställdes välmående och för att minska effekterna av höga arbetsrelaterade krav (Brown et al., 2014). Därmed är det även viktigt för organisationer att deras anställda har tillgång till socialt stöd och social gemenskap.

Socialt stöd har även visat sig ha en signifikant positiv direkt korrelation till arbetstillfredsställelse (Yuh & Choi, 2017; Brown et al., 2014; Mintz-Binder, 2014). Lärare som fick mer stöd, både från kollegor och chefer, var mer tillfredsställda med sina arbeten än de lärare som fick stöd i mindre utsträckning (Yuh & Choi, 2017). Mintz-Binder (2014) fick till exempel i sin studie fram att nivån av arbetstillfredsställelse för programansvariga för flera sjuksköterskeprogram signifikant korrelerade med bland annat socialt stöd. Uppfattningar av lågt socialt stöd gav enligt deras resultat upphov till låga nivåer av arbetstillfredsställelse (Mintz-Binder, 2014). Det finns alltså en betydelse av att undersöka socialt stöd i samband med arbetstillfredsställelse för att kunna moderera anställdas välmående.

Stress. Psykologisk stress definieras av Lazarus och Folkman (1984) som en relation mellan personens karaktärsdrag och omvärldens natur. De menar att stress inte enbart orsakas av omvärlden. De hävdar att hur personen upplever och hanterar omgivningen beror på hur individen värderar situationen vilket kan leda till att man upplever stress eller inte. Olika personer kan alltså uppleva stress vid olika situationer och forskarna menar att det därför inte finns ett objektiva sätt att definiera psykologisk stress (Lazarus & Folkman, 1984).

Berthelsen definierar stress som ”en kombination av spänning och olust” (Berthelsen et al., 2014, s. 47), vilket även är definitionen som delskalan i den aktuella studien utgår ifrån. De beskriver vidare att en kortare tid av stress inte är farlig utan tvärtom kan vara gynnsam för högre prestation. När det däremot blir en längre period av en högre stressnivå kan det vara skadligt för den enskilda individen, både för livskvaliteten, arbetsinsatsen och hälsan (Berthelsen et al., 2014).

I en studie om stress, arbetstillfredsställelse och prestation fann Safarpour, Sabzevar och Delpisheh (2018) bland annat att stress och arbetstillfredsställelse har en negativ signifikant korrelation bland sjuksköterskor. Deras resultat visar på att högre nivå av stress leder till lägre arbetstillfredsställelse. Reilly et al. (2014) samt Leip, Stinchcomb och Schiff (2017) fick liknande resultat. I sin studie fick Reilly et al. (2014) fram att upplevd stress fungerade som en betydelsefull prediktor för arbetstillfredsställelse och resultaten visade specifikt att höga nivåer av stress relaterade till låga nivåer av arbetstillfredsställelse. Leip et al. (2017) visade också att det fanns en signifikant negativ korrelation och prediktion mellan arbetsrelaterad stress och arbetstillfredsställelse. Därmed kan det tänkas att höga nivåer av stress skulle kunna bidra till att känslan av arbetstillfredsställelse inte uppfylls. Safarpour et al. (2018) fann att höga nivåer av stress relaterade till arbetsbelastning, brist på tid och organisatoriskt stöd, vilket även påvisar sambanden mellan stress och socialt stöd. Däremot har Hammond, Gnilka och Ravichandran (2019) fått resultatet att stress inte fungerar som en modererande variabel för arbetstillfredsställelse. Forskarna tror dock att deras resultat berodde på att urvalet till största del bestod av specifika karaktärer som exempelvis många deltidsanställda deltagare.

Stress är betydelsefullt att undersöka både för organisationer och anställda då stress relaterar både till prestation, arbetstillfredsställelse och välmående (Safarpour et al., 2018; Reilly et al., 2014). Det är betydelsefullt eftersom för höga nivåer av stress leder till lägre nivåer av prestation, arbetstillfredsställelse och välmående, vilket inte är önskvärt för varken organisationer eller individer. Eftersom sömn dessutom är en effekt av stress blir sömn också viktigt att undersöka för att kunna reglera stressnivåer med mängden och kvalitén på sömnen.

Sömn. Wofford och Daly (1997) menar att sömn är en av många komponenter som kan påverka upplevelsen av stress. Den mänskliga stressanspänningen utgörs av tre dimensioner, vilka är psykologisk arousal, psykologisk respons och beteendemässig respons, där psykologisk respons inkluderar sömn och sömnbesvär. Sömnsvårigheter är enligt Wofford och Dalys (1997) ett utfall av stress, vilket får stöd av Ljung och Friberg (2004). Berthelsen et

al. (2014) anger dålig sömnkvalitet som att man sover färre än sju timmar, sover oroligt eller har båda dessa symptom. De hävdar även att för att inte bli utsliten och kunna prestera på arbetet är god sömn viktig (Berthelsen et al., 2014).

Prediktorvariablernas samband till varandra. Som tidigare visats har var och en av studiens prediktorvariabler visat sig vara av betydelse för arbetstillfredsställelse, men tidigare forskning visar även på dessa faktorerers inbördes relation.

Olika studier (Troesch & Bauer, 2017; Türkoğlu et al., 2017) har visat att self-efficacy fungerar som en signifikant prediktor för, utöver arbetstillfredsställelse, arbetsrelaterad stress. Till exempel visar Troesch och Bauer (2017) på att en hög grad av self-efficacy predicerar en lägre grad av arbetsrelaterad stress. Ytterligare en variabel som i studier visat sig ha ett samband med stress är socialt stöd (Kompier, 2003). Forskning (Sullivan & Bhagat, 1992) som gjorts på sambandet mellan stress och socialt stöd har visat på en "buffering effect". Effekten antyder att mängden socialt stöd påverkar sambandet mellan stress och stressrelaterade följder. Sullivan och Bhagat (1992) har även visat att just kollegors stöd är viktigare än stöd från chefer eller andra relationer.

Vidare har Jungert et al. (2013) gjort en studie om hur autonomiskt stöd från både chefer och kollegor bland annat påverkar yrkesmässig self-efficacy. Studien visade att båda typerna av socialt stöd, det vill säga från både chefer och kollegor, hade ett positivt samband med yrkesmässig self-efficacy. Vid ett senare mättillfälle visades det sig att kollegors sociala stöd var mer betydelsefullt över tid än socialt stöd från chefer. Studiens resultat visade därmed att kollegors stöd hade större korrelation med yrkesmässig self-efficacy än socialt stöd från chefer. Att kollegors stöd har större korrelation med self-efficacy tror forskarna beror på att möjligheten att arbeta i team och med kollegor ger möjlighet till feedback, samt möjlighet att lära av varandra, vilka är viktiga komponenter för att öka yrkesmässig self-efficacy (Jungert et al., 2013). Eftersom tidigare forskning visat på att prediktorvariablerna har samband med varandra, visar det på vikten att undersöka konstrukten både separat och tillsammans.

Syfte

Eftersom self-efficacy, socialt stöd och stress relaterar till varandra, samt har egna samband till arbetstillfredsställelse, uppstod funderingar om hur self-efficacy, socialt stöd och stress tillsammans kan relatera till arbetstillfredsställelse. Detta potentiella samband är grunden för studiens syfte som är att undersöka hur väl self-efficacy, socialt stöd, och stress predicerar arbetstillfredsställelse

Studiens syfte är som tidigare nämnts viktigt att undersöka då denna typ av kunskap kan vara till stor hjälp för både anställda och organisationer. Ett visat samband mellan konstrukten kan vara värdefullt på flera sätt, bland annat eftersom self-efficacy kan förutsäga hur människor kommer hantera och klara av olika utmaningar på arbetet, vilket kan tänkas vara gynnsam information för ledning på arbetsplatser. Om en person har högre self-efficacy och en hög känsla av arbetstillfredsställelse kan det i sin tur bidra till att exempelvis arbetsfrånvaro minskar (Borgogni et al., 2013). Om även stress har ett samband till arbetstillfredsställelse ger det organisationen ett andra verktyg att använda för att bidra till att personalen trivs bättre på sin arbetsplats (Safarpour et al., 2018; Reilly et al., 2014). Samma princip gäller även för socialt stöd. Om det visar sig att organisationer som erbjuder socialt stöd till sina anställda har personal med högre arbetstillfredsställelse, skapar det ett tredje verktyg för att öka chanserna för att behålla personal och att de är tillfredsställda med sitt arbete (Yuh & Choi, 2017; Chung et al., 2017). Syftet med denna studie är därmed att undersöka hur self-efficacy, socialt stöd och stress relaterar till arbetstillfredsställelse. Studiens frågeställning är “Hur väl predicerar self-efficacy, socialt stöd och stress arbetstillfredsställelse?”

Med grund i tidigare forskning och i frågeställningen utformades hypoteserna:

H₁: Det finns ett samband mellan self-efficacy och arbetstillfredsställelse.

H₂: Det finns ett samband mellan socialt stöd från chef respektive kollegor och arbetstillfredsställelse.

H₃: Det finns ett samband mellan stress respektive sömn och arbetstillfredsställelse.

H₄: Self-efficacy, socialt stöd och stress predicerar arbetstillfredsställelse.

Metod

I följande avsnitt redovisas metodval, val av deltagare, instrument, design, och hur proceduren och dataanalysen för arbetet har sett ut. Avsnittet avslutas med redogörelse för de etiska aspekterna som övervägts.

Deltagare

Studien baseras på svar från deltagare som samlats in från fyra olika organisationer samt från våra respektive Facebooksidor. Totalt blev det slutliga antalet deltagare 77 anställda. Av de 77 deltagarna var det 4 deltagare som lämnade in ofullständiga svar.

Eftersom kön, ålder och befattning inte hade någon relevans för studiens syfte och frågeställning samlades därför ingen information om demografiska variabler in.

Urvalet är ett bekvämlighetsurval. Från början var målet att försöka få ungefär 100 deltagare för att få ett större urval och förhoppningsvis även en större chans att besvara vår frågeställning. Däremot krävdes minst 74 deltagare som en rimlig storlek av ett urval där tre oberoende variabler testas. Denna siffra räknades ut med hjälp av Tabachnick och Fidells modell som Pallant (2003) redogör för. Modellen menar att $N > 50 + 8 * m$, där $m =$ antal oberoende variabler. Detta ger den aktuella studien formeln $N > 50 + 8 * 3 = 74$. Vilket betyder att med studiens urval går det att dra slutsatser utifrån studiens resultat.

Från början kontaktades ett större antal organisationer än de som slutligen deltog. Först kontaktades tio organisationer och urvalet bestod då av fem av dessa organisationer. När enkäten var färdigställd och skulle delas ut efter överenskommelse att delta i studien, var inte längre alla organisationer kontaktbara. Olyckligtvis var det två av de större organisationerna som inte återkopplade, inte ens efter flera kontaktförsök via både mejl och telefon. Eftersom detta gjorde att målet för totalt antal deltagare inte skulle uppfyllas, kontaktades ytterligare tio organisationer. Vid andra försöket rekryterades ytterligare en organisation som beviljade att delta i studien. Urvalet bestod nu sammanlagt av sex organisationer. Slutligen blev det enbart fyra organisationer som deltog och fullföljde undersökningen, trots flera ytterligare kontaktförsök och påminnelser till organisationen som hoppade av. Bland de fyra organisationer som slutligen deltog var en av dem ett litet företag som är verksamt inom digital utveckling i den privata sektorn medan en av de andra organisationerna var i större skala på regional nivå och inom den offentliga sektorn. En tredje organisation kom från den privata sektorn och arbetar med bland annat organisationsutveckling och en fjärde och sista organisation arbetar med utbildning inom den offentliga sektorn.

Svarsfrekvensen från respektive organisation ganska låg. Dock fanns ingen exakt kännedom om det totala möjliga antalet deltagare från organisationen. Eftersom antalet deltagare från organisationen inte var lika stort som målet som hade satts i början av studien, delades enkäten även på våra respektive Facebooksidor. Det fanns ingen information om vilka organisationer eller branscher som representerades i denna del av urvalet, men alla deltagare behövde ange ifall de hade någon sorts anställning eller inte för att kunna delta. Antal deltagare från Facebook var desto fler och därför baserades urvalet slutligen till största del på svar från denna grupp.

Procedur och Design

Studien utformades som en tvärsnittsstudie i form av en digital enkät. Eftersom olika typer av organisationer önskades ställdes inga särskilda krav på organisationerna, utan vi försökte få kontakt med organisationer i närområdet från olika branscher. Valet av organisationer grundade sig därmed i tillgänglighet och urvalet baserades på organisationerna som återkopplade. Kriterier för deltagande var endast att deltagarna skulle ha någon typ av anställning för att kunna delta i studien. Det skickades ut ett identiskt mejl (Appendix A) till alla organisationer. I mejlet beskrevs vilka den aktuella uppsatsens författare var, vad studien skulle handla om, hur lång tid undersökningen planerades att ta samt när den skulle ske. Vid första försöket till rekrytering av organisationer svarade fem av tio organisationer att de ville delta i studien.

Sedan utformades en digital enkät (Appendix G). Enkäten skapades med hjälp av redan befintliga. Enkäten skapades i Google formulär. Enkäten konstruerades med två obligatoriska fält där deltagarna först behövde klicka i ifall de gav informerat samtycke till att delta i studien eller inte. I den andra rutan skulle deltagaren bekräfta ifall de hade en anställning eller inte. Dessa var kriterierna för att delta i den aktuella studien. Enkäten inleddes med frågor om de konstrukt som utgjorde prediktorvariabler i studien följt av konstruktet vars utfall studerades. Det skapades enskilda men identiska enkäter för varje deltagande organisation, för att kunna urskilja hur många deltagare som svarat från varje organisation.

Efter att enkäten var klar påbörjades datainsamlingen genom att enkäterna skickades ut via ett nytt mejl med länk till enkäten och ett följebrev (Appendix B) till organisationerna som tidigare svarat att de ville delta. Oturligt nog svarade inte alla organisationer som tidigare beviljat att delta i studien och snabbt noterades det även att antalet svar som kom in inte var i den utsträckning som förväntades. Därför skapades ytterligare en enskild men identisk enkät som skulle delas via Facebook. Ett inlägg delades på våra respektive Facebooksida (Appendix C och D) med länk till enkäten. Utöver att dela vars ett inlägg på Facebook gjordes inget annat för att påverka rekryteringen via Facebook. Dessutom återkopplade en av organisationerna snabbt att de inte kunde få tillgång till Google formuläret vilket ledde till tankar om åtgärder. Med hjälp från handledare användes ett survey-verktyg via Sunet för att skapa en så lik enkät som möjligt som den enkäten som var skapad i Google formulär. Sunet-enkäten skickades sedan ut till organisationen ifråga. Trots att enkäten skapades i nytt forum och organisationen återkopplade att de kunde få åtkomst till den, besvarade dessvärre ingen från organisationen enkäten och organisationen återkopplade inte vid påminnelser. Därmed

var det endast tre organisationer som besvarade enkäten av de fem organisationer som först kontaktades.

När sista svarsdagen för enkäten närmade sig hade det inte kommit in så många svar som önskats. I ett försök att få in fler svar förlängdes svarstiden och en påminnelse skickades ut via mejl (Appendix E). Samtidigt påbörjades det en ny process för att rekrytera fler organisationer. Vid det andra tillfället kontaktades ytterligare tio organisationer där en organisation återkopplade att de gärna ville delta. Eftersom två av organisationerna som rekryterades i första omgången hoppade av när enkäten skickades ut var nu antalet deltagande organisationer fyra stycken. Efter nyrekrytering och ytterligare påminnelser via mejl och ett andra försök via telefon till organisationerna besvarade fler enkäten. Slutligen delades enkäten ytterligare en gång (Appendix F) på våra respektive Facebooksidor och några fler svar samlades in. Databasinsamlingen avslutades efter ungefär två veckors tid.

Instrument

Studiens enkät innehöll en kombination av två redan befintliga skalor. Den aktuella studiens enkät bestod av sammanlagt 26 items från de befintliga skolorna. För att mäta socialt stöd, stress och arbetstillfredsställelse användes delar av *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)* som utformades av Kristensen, Hanner, Høgh och Borg (2005) och för att mäta self-efficacy användes den svenska versionen av *The Occupational Self-Efficacy Scale (BSW)* utformad av Abele et al. (2000).

COPSOQ. När *The Psychosocial department* etablerades på *The National Institute of Occupational Health* i Köpenhamn, Danmark, år 1990, efterfrågades en standardiserad och giltigt förklarad enkät om psykosocial arbetsmiljö. Detta var grunden för utvecklingen av *COPSOQ*. Enkäten var ämnad att grundas i teorier men inte i specifika sådana och enkäten skulle möjliggöra analyser på olika nivåer genom att bestå av flera dimensioner relaterade till de olika analyserna. Dessa dimensioner skulle inkludera arbetsuppgifter, arbetsorganisationen, mellanmänniska relationer på arbetsplatsen, samarbete och ledarskap. Dock påstår skaparna av skalan att *COPSOQ* berör de sju teorier som Kompier (2003) belyser i *The Handbook of Work and Health Psychology*, vilket i sådana fall gör att enkäten har en viss teoribaserad grund. Enkäten skulle vara omfattande och enkätfrågorna skulle beröra och täcka potentiella arbetsstressorer och även resurser såsom support, feedback, engagemang och god hälsa. Syftet var även att enkäten skulle vara generell och användarvänlig och på så sätt applicerbar över hela arbetsmarknaden (Kristensen et al., 2005). Dock medför *COPSOQs* bredd att vissa

yrkesgrupper får svara på frågor som kanske inte riktigt passar in i deras situation, vilket blir problematiskt (Kristensen et al., 2005; Berthelsen, Pejtersen & Söderfeldt, 2011).

Vid utvecklandet och testandet av enkäten visade skalans interna konsistens på ett Cronbachs alfa över 0.70 (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010). Enkäten har testats vidare och Vester Thorsen och Bue Bjorner (2010) mätte *COPSOQ*-enkätens reliabilitet med ICC, värdena visade mellan 0,7 till 0,89 och intern konsistens mättes denna gång med Cronbachs alfa där värdena visade mellan 0,75 till 0,85. Värdena som presenteras gäller för de delskalor som användes i den aktuella studien. I den aktuella studien användes nämligen inte hela *COPSOQ*-enkäten utan enbart delar av den, det vill säga olika delskalor som ansågs relevanta för studiens syfte. Dessa var delskalorna för arbetstillfredsställelse, socialt stöd, social gemenskap, stress och sömn. I den aktuella studien sammanslogs delskalor för att mäta socialt stöd och stress. Skalorna slogs ihop eftersom de enskilda delskalorna för socialt stöd respektive stress hade för få items. Delskalorna slogs även ihop för att tidigare forskning och litteratur har knutit ihop socialt stöd med social gemenskap respektive stress med sömn, vilket tidigare redogjorts för (Berthelsen et al., 2014; Wofford & Daly, 1997; Ljung & Friberg, 2004).

Arbetstillfredsställelse. Delskalan för arbetstillfredsställelse bestod av sex items. Delskalan gick inte att utveckla mer än hur den redan var konstruerad och användes därför i sin helhet. Exempel på ett item i *COPSOQ*-enkäten som mäter arbetstillfredsställelse är: ”Angående ditt arbete i allmänhet - Hur tillfredsställd är du med dina framtidsutsikter i jobbet?” (Kristensen et al., 2005, s.40).

Socialt stöd från chef samt kollegor och social gemenskap. *COPSOQ*s delskalor för socialt stöd respektive social gemenskap användes tillsammans i den aktuella studien för att mäta socialt stöd. Tillsammans bestod delskalorna av nio items, varav tre för varje delskala och alla var med i den aktuella studiens enkät. Exempel på ett item i *COPSOQ*-enkäten som mäter socialt stöd från chefer är: ”Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?” (Kristensen et al., 2005, s.36). Ett exempel på ett item i *COPSOQ*-enkäten som mäter socialt stöd från kollegor är: ”Hur ofta talar dina kollegor med dig om hur du utför ditt arbete?” (Kristensen et al., 2005, s.37). Ett exempel på ett item i *COPSOQ*-enkäten som mäter social gemenskap är: ”Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?” (Kristensen et al., 2005, s.39). Dessa items behandlades alltså tillsammans som ett totalt mått på socialt stöd i den aktuella studiens enkät.

Stress och Sömn. Från *COPSOQ*s delskalor stress respektive sömn användes fyra frågor om stress och fyra om sömn. Exempel på ett item i *COPSOQ*-enkäten som mäter stress är: ”Hur ofta har du varit anspänd?” (Kristensen et al., 2005, s.47). Ett exempel på ett item i *COPSOQ* som enkäten mäter som sömn är: “Hur ofta har du vaknat för tidigt och inte kunnat somna om?” (Kristensen et al., 2005, s.49).

The Occupational Self-Efficacy Scale (BSW). Skalan togs fram i Tyskland av Abele et al. (2000) i samband med en longitudinell studie som hade till syfte att undersöka ifall self-efficacy förutsäger professionell karriärutveckling och professionell framgång. Skalan innehåller fem olika items som mäter förväntningar av self-efficacy på en femgradig skala, där 1 = inte alls och 5 = i mycket hög grad. När skalan utvecklades visade den hög konvergent- och diskriminerande validitet, hög extern validitet, hög intern konsistens med ett Cronbach alfa värde på 0.78 (Abele et al., 2000) samt i senare studier även hög reliabilitet (Abele & Spurk, 2009). I den aktuella studien har den svenska översatta versionen av Jungert et al. (2013) använts. Ett exempel på ett item från *The Occupational Self-Efficacy Scale (BSW)* enkäten är: ”Jag är väl förberedd för de flesta krav jag kan möta i mitt arbete” (Jungert et al., 2013, s.657).

Dataanalys

När all data var insamlad överfördes informationen till SPSS där den sedan analyserades. Bearbetning av datan gjordes och delskalor för self-efficacy, socialt stöd, stress respektive arbetstillfredsställelse och medelvärden beräknades. Delskalorna från *COPSOQ* skapades och kodades utifrån tillhörande manual. Till *The Occupational Self-Efficacy Scale (BSW)* återfanns ingen manual mer än beskrivningar om hur tidigare forskare använt skalan (Abele et al., 2000; Jungert et al., 2013). Antaganden för att göra en korrelationsanalys och regressionsanalys såsom normalfördelning undersöktes. Majoriteten av datan uppfyllde dessa antaganden men delskalan om socialt stöd från kollegor visade inte normalfördelad data. Då datan för denna delskala inte var normalfördelad gjordes ingen korrelationsanalys med denna variabel och den uteslöts därför från analyserna. Korrelationer mellan den beroende variabeln och de andra oberoende variablerna som visade normalfördelning gjordes. Det kontrollerades även för outliers genom alternativet “excluded as pairwise” samt för missing values enligt Pallants (2013) anvisningar. Totalt var det fyra missing values och de fanns alla i delskalorna från *COPSOQ*. En av de deltagare som inte lämnade in fullständiga svar, hade hoppat över

alla frågor angående arbetstillfredsställelse, det vill säga en hel delskala. Deltagaren exkluderades helt ur analysen. Därmed var det totala antalet deltagare som behandlas i analysen 76 stycken. Efter kontrolleringen av datan togs det fram deskriptiv statistik och sedan gjordes en korrelationsanalys.

Etiska aspekter

Studien kontrollerade för informerat samtycke genom att enkäten hade ett obligatoriskt fält där deltagarna behövde ge sitt samtycke för att kunna gå vidare och svara på enkäten. Innan deltagarna kunde påbörja enkäten informerades de om vad det innebar att medverka i studien. Deltagarna informerades även om frivillighet att delta, anonymitet och rätten att avsluta sin medverkan när som helst under eller efter studiens process. Studien innebar ingen fysisk eller psykisk skada för deltagarna då den varken handlade om känsliga frågor eller information. Deltagarna var som sagt helt anonyma och det kommer inte gå att spåra informationen tillbaka till dem eftersom det inte samlades in några personuppgifter eller uppgifter om vilken organisation deltagarna kom ifrån. Deltagarna och organisationerna har efter studiens genomförande fått möjligheten att ta del av resultaten. Studier måste även följa grundlagen om skydd mot kränkning av sin personliga integritet. Den aktuella studien har följt GDPR:s anvisningar om att inte lagra eller bearbeta information om personuppgifter. Detta för att enligt GDPR skydda enskilda individers grundläggande rättigheter och friheter (Datainspektionen, n.d.).

Resultat

Nedan redovisas resultaten. Först redovisas deskriptiv statistik, följt av svarsfrekvens för arbetstillfredsställelse och slutligen korrelationerna.

Deskriptiv data

I Tabell 1 redovisas variablernas deskriptivt. All data visade på normalfördelning, utom delskalan för socialt stöd från kollegor som visade på Skewness -1.32 och Kurtosis 2.88 vilket tyder på icke normalfördelad data för denna delskala.

Tabell 1

Deskriptiv data i form av antal deltagare, medelvärde, standardavvikelse, Cronbach alfa värden, Skewness och Kurtosis för variablerna

Variabler	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>α</i>	<i>Skewness</i>	<i>Kurtosis</i>
Arbetsstillfredsställelse	76	3.57	.80	.79	-.83	.79
Self-efficacy	76	4.02	.44	.63	.17	-.60
Socialt stöd chef	76	3.75	.77	.79	-.64	-.25
Socialt stöd kollegor	76	4.08	.61	.69	-1.32	2.88
Social gemenskap	76	4.25	.61	.74	-.40	-.69
Stress ^a	76	2.94	.76	.85	-.05	-.25
Sömn ^a	76	2.14	.85	.81	.60	-.19

Not. ^a Låga värden önskvärt

Svarsfrekvens för arbetsstillfredsställelse. I Tabell 2 visas svarsfrekvensen för de individuella frågorna om arbetsstillfredsställelse. För samtliga fyra items om arbetsstillfredsställelse var majoriteten av deltagarna tillfredsställda eller mycket tillfredsställda. Ungefär 51% svarade positivt angående sina framtidsutsikter i jobbet, ungefär 65% angående fysiska arbetsförhållanden, ungefär 57% angående sättet sina kunskaper används på och ungefär 72% angående sitt arbetet som helhet med allt inräknat.

Tabell 2

Svarsfrekvens för de individuella frågorna om arbetsstillfredsställelse

<i>Fråga</i>	<i>Mycket otillfredsställd (%)</i>	<i>Otillfredsställd (%)</i>	<i>Varken eller (%)</i>	<i>Tillfredsställd (%)</i>	<i>Mycket tillfredsställd (%)</i>
Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med:					
Dina framtidsutsikter i jobbet?	8.0	14.7	26.7	44	6.7

Fysiska arbetsförhållanden?	4.0	12.0	18.7	40	25.3
Det sätt dina kunskaper används på?	2.6	14.5	26.3	44.7	11.8
Ditt arbete som helhet, allt inräknat?	3.9	2.6	21.1	53.9	18.4

Korrelationer

Korrelationerna mellan variablerna visas i Tabell 3. De två största korrelationerna återfanns mellan socialt stöd från chef och social gemenskap ($r = .47, p < 0.01$) samt mellan stress och sömn ($r = .48, p < 0.01$). Den minsta korrelationen var mellan arbetstillfredsställelse och socialt stöd från chef, $r = .26, p < 0.05$. Detta samband bekräftar således en del av hypotes två som handlar om att det finns ett samband mellan socialt stöd från chef och arbetstillfredsställelse. Däremot bekräftas inte den del av hypotes två som har med ett samband mellan socialt stöd från kollegor att göra. Flertalet korrelationer var dock inte signifikanta. Utifrån detta resultat gjordes bedömningen att förutsättningarna för att undersöka hypotes 4 inte fanns.

Tabell 3

Korrelationer mellan arbetstillfredsställelse, self-efficacy, socialt stöd chefer, social gemenskap, stress och sömn (N = 76)

	1	2	3	4	5	6
1. Arbetstillfredsställelse	-	.14	.26*	.18	-.19	-.15
2. Self-efficacy		-	.16	.25*	-.36**	-.30**
3. Socialt stöd chef			-	.47**	-.21	-.10
4. Social gemenskap				-	-.21	-.09
5. Stress					-	.48**
6. Sömn						-

Not. * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$.

Diskussion

Detta avsnitt kommer börja med en diskussion om studiens resultat och behandla i vilken utsträckning hypoteserna besvaras vad för sig. Sedan följer en diskussion om olika metodval och hur dessa val kan ha påverkat studiens resultat.

Till att börja med visade majoriteten av delskalor på normalfördelad data, undantaget var för delskalan om stöd från kollegor som inte visade på normalfördelning. Denna upptäckt gjorde att vidare analyser så som den tänkta regressionsanalysen inte kunde genomföras. Eftersom alla delskalor inte uppfyllde kravet på normalfördelning gick det inte heller att testa hypotes fyra. Därmed bekräftas inte hypotes fyra.

Hypoteserna ett, två och tre, som handlar om att arbetstillfredsställelse och self-efficacy, socialt stöd respektive stress korrelerar, bekräftas inte heller i någon större utsträckning då de flesta korrelationerna inte är signifikanta. Undantag är korrelationen mellan arbetstillfredsställelse och socialt stöd från chefer, som visar på en signifikant korrelation, $r = .26, p < 0.05$. Därmed bekräftades delvis hypotes två eftersom det fanns en signifikant korrelation mellan socialt stöd från chefer och arbetstillfredsställelse. Vidare upptäcktes det även några andra signifikanta korrelationer, till exempel mellan self-efficacy och social gemenskap, self-efficacy och sömn samt mellan self-efficacy och stress. Det hittades signifikanta korrelationer på olika nivåer, $p < 0.05$ respektive $p < 0.01$. Den starkaste korrelationen återfanns mellan stress och sömn, $r = .48, p < 0.01$. Anledningar till resultatet kan bero på flera orsaker som diskuteras i följande stycke.

En orsak till resultatet kan vara att det faktiskt inte finns signifikanta samband mellan majoriteten av de oberoende variablerna och arbetstillfredsställelse. Många av de oberoende variablerna har i denna studie inga korrelationer med den beroende variabeln, men däremot har tidigare forskning med mycket större urval visat starka enskilda korrelationer mellan de oberoende variablerna och arbetstillfredsställelse (Reilly et al., 2014; Borgogni et al., 2013; Troesch & Bauer, 2017; Türkoğlu et al., 2017; Yuh & Choi, 2017; Brown et al., 2014; Mintz-Binder, 2014). Därför kan det tänkas ganska orimligt att det inte finns enskilda samband mellan de oberoende variablerna och den beroende.

Följande diskussioner som görs behandlar de oberoende variabelernas enskilda samband till arbetstillfredsställelse var för sig och slutligen de oberoende variabelernas samband till varandra.

Arbetstillfredsställelse

Svarsfrekvensen för delskalan om arbetstillfredsställelse visar att majoriteten känner övervägande positivt gällande olika delar av sitt arbete. Generellt verkar deltagarna nöjda med delar som sina framtidsutsikter och hur deras kunskaper används i sina tjänster. Det är positivt att resultatet visar att majoriteten av deltagarna till större del är tillfreds med olika delar av sitt arbete.

Self-efficacy och arbetstillfredsställelse

Sambanden mellan self-efficacy och arbetstillfredsställelse har fått olika resultat i olika studier. Reilly et al. (2014) fick precis som den aktuella studien ett icke-signifikant samband mellan self-efficacy och arbetstillfredsställelse. Andra studier (Borgogni et al, 2013; Troesch & Bauer, 2017; Türkoğlu et al., 2017) har däremot fått positiva signifikanta samband mellan de två variablerna. De varierande resultaten om sambanden tyder på att sambandet är komplex och skulle även kunna tänkas bero på andra faktorer. Vilka dessa faktorer skulle vara är dock inte känt. Gemensamt för samtliga nämnda studier (Borgogni et al., 2013; Reilly et al., 2014; Troesch & Bauer, 2017; Türkoğlu et al., 2017) är dock att de allihop fått ett positivt samband, vilket visar på att en högre grad av self-efficacy relaterat till en högre grad av arbetstillfredsställelse, vilket även den aktuella studien däremot inte kan säga något om.

Socialt stöd och arbetstillfredsställelse

Den aktuella studien visade en signifikant korrelation mellan socialt stöd från chefer och arbetstillfredsställelse men ingen signifikant korrelation mellan arbetstillfredsställelse och social gemenskap. Socialt stöd från kollegor visade ingen normalfördelad data och därför undersöktes inte variablernas eventuella samband till arbetstillfredsställelse. Tidigare studier visar på att socialt stöd från både chefer och kollegor har positiva korrelationer till arbetstillfredsställelse vilket innebär att upplevelsen av arbetstillfredsställelse ökar när det sociala stödet från chefer och kollegor upplevs vara bättre (Yuh & Choi, 2017; Brown et al., 2014; Mintz-Binder, 2014). Tidigare forskningsresultat visar att människor tenderar att värdesätta de sociala relationerna och att det påverkar känslan av tillfredsställelse. Eftersom att människan har ett stort behov av att tillhöra grupper kan det vara en anledning till att sociala relationer värdesätts högst (se exempelvis Holt et al., 2015). Att socialt stöd från chefer har ett samband med arbetstillfredsställelse i den aktuella studien går därmed i linje med denna forskning. Resultatet kan tänkas ha att göra med att socialt stöd positivt påverkar anställdas välmående (Brown et al., 2014) och även har positiv påverkan på anställdas

upplevda arbetstillfredsställelse (Yuh & Choi, 2017; Brown et al., 2014; Mintz-Binder, 2014). Men om socialt stöd från kollegor eller social gemenskap har ett samband med arbetstillfredsställelse kan den aktuella studien inte uttala sig om.

Stress och arbetstillfredsställelse

Safarpour et al. (2018) och Leip et al. (2017) fann i sin forskning en signifikant negativ korrelation mellan stress och arbetstillfredsställelse. Reilly et al. (2014) visar även att stress fungerar som en betydelsefull prediktor för arbetstillfredsställelse och att höga nivåer av stress predicerar en lägre grad av arbetstillfredsställelse. Leip et al. (2017) visade även att fängelsedirektörernas arbetsrelaterade stress predicerar arbetstillfredsställelse i ett negativt samband där de som var mer stressade upplevde mindre arbetstillfredsställelse. Den aktuella studiens resultat går inte i linje med tidigare forskning, då den inte visar ett samband mellan stress och arbetstillfredsställelse. Hammond et al. (2019) fann inte heller i sin studie att stress fungerar som en modererande variabel för arbetstillfredsställelse. I linje med Hammond et al. (2019) visar inte den aktuella studien signifikanta samband mellan stress och arbetstillfredsställelse, därför kan det även tänkas att det förväntade sambandet mellan de två variablerna kanske inte finns.

Self-efficacy, socialt stöd och stress

Prediktorvariablerna har i tidigare forskning visats ha samband med varandra (Troesch & Bauer, 2017; Türkoğlu et al., 2017; Kompier, 2003; Sullivan & Bhagat, 1992; Jungert et al., 2013). I den aktuella studien går det att observera signifikanta samband mellan sömn och stress, self-efficacy och stress, self-efficacy och sömn, self-efficacy och social gemenskap samt mellan socialt stöd från chefer och social gemenskap. Då den aktuella studien inte intresserar sig för sambanden mellan de oberoende variablerna drar inte den aktuella studien en slutsats om effekterna av dessa samband.

Metoddiskussion

I detta avsnitt diskuteras hur resultatet kan ha påverkats av olika metodval. Eftersom studien har sina begränsningar har vissa metodval varit nödvändiga men de kan samtidigt ha påverkat resultatet.

Analys av deltagare och urval. Urvalet går att kritisera gällande hur väl urvalet är lämpligt för studiens hypoteser och syfte. Det går även att diskutera urvalets olika

karaktärsdrag såsom urvalets storlek och urvalets demografiska variabler och hur dessa kan ha påverkat studiens resultat.

För det första går det att ifrågasätta hur representativt och generaliserbart urvalet är då urvalet är ett bekvämlighetsurval. Syftet med studien är att se generellt på anställda och deras arbetstillfredsställelse och därför är det viktigt att få bort individuella skillnader mellan medarbetarna som deltog. Samtidigt var inte urvalet slumpmässigt så hur väl det går att generalisera är begränsat till enbart de anställda som deltog. Valet av vilka organisationer som kontaktades grundade sig dels i kontakter samt olika organisationer i närområdet. Samtidigt har flera olika typer av organisationer kontaktats för att kompensera för möjliga effekter av bekvämlighetsurvalet. Då enkäten även delades på Facebook har organisationer som representerats randomiserats ytterligare, men det är fortfarande grundat i ett bekvämlighetsurval eftersom det är våra Facebookvänner som deltagit. Vidare kan det inte heller garanteras att alla anställda på de deltagande organisationerna fick lika möjligheter att besvara enkäten. Risken finns att kontaktpersonerna valde anställda som exempelvis hade tid eller som visade intresse för att besvara enkäten. Att urvalet är representativt och generaliserbart kan därför inte garanteras trots att det till kontaktpersonerna explicit förmedlades en önskan om att alla anställda skulle ha samma chans att delta. Urvalet från Facebook kan även tänkas ha baserats på intresse och tid. Det totala urvalet kan därför tyckas enbart spegla anställda personer som exempelvis var intresserade av att svara på enkäten. På så sätt går det att ifrågasätta ifall det faktiska urvalet verkligen är representativt och har en hög extern validitet. Om endast en specifik grupp har deltagit i studien kan det tänkas leda till bias på grund av deltagarnas specifika karaktärer och därmed försämra den externa validiteten. Resultatet kan även ha påverkats av att deltagarnas anställningstyp inte kontrollerades. Denna spekulation är i linje med Hammonds et al. (2019) teori om deras forskningsresultat. I den aktuella studien kontrolleras endast att deltagarna har någon typ av anställning. Spekulationer om urvalet finns eftersom kontroll över hela urvalsprocessen inte fanns. På grund av begränsade tids- och resursramar som är nödvändiga anpassningar till studien, fanns inte möjligheten att besöka arbetsplatserna och samla in deltagare personligen. På grund av begränsningarna är det inte heller möjligt att kontrollera alla specifika karaktärsdrag hos deltagarna.

För det andra går det att ifrågasätta hur generaliserbara studiens resultat är. Studiens generaliserbarhet är begränsad till arbetande personer, eftersom det är det urvalet som studien baseras på. Dock är frågan om resultaten går att generalisera till organisationer som inte deltagit i studien. Urvalet har gjorts på flera olika organisationer från olika branscher, det är

däremot inte känt vilka branscher som representeras via Facebook. Risken finns därför fortfarande att någon bransch inte representeras i studien. Därmed är resultatets generaliserbarhet begränsad.

För det tredje går det att ifrågasätta storleken på studiens urval. Ett potentiellt hot mot studiens representativitet är response rate bias. En orsak till att studien utsattes för response rate bias kan ligga i att enkäten är digital, då digitala enkäter tenderar ha högre bortfall än andra typer av enkäter. En annan orsak kan ligga i att de organisationerna som inte fick enkäten direkt, det vill säga de organisationer som rekryterades bland de tio första, kan under enkätens utformning ha fått andra förutsättningar på arbetsplatserna. Tidsfördröjningen kan dels ha gjort att färre deltagare deltog men även att kontaktpersonerna inte återkopplade i det senare skedet. Dessa misstankar finns eftersom de organisationer som fick enkäten i direkt anslutning hade en högre svarsfrekvens än de andra organisationerna. De olika omständigheterna angående urvalets storlek som presenterats ovan, kan tänkas vara orsaker till att urvalets storlek är mindre än vad som önskades. Urvalet och svarsfrekvensen är i sin tur begränsade och påverkas av studiens design. En utveckling av detta argument följer under analys av procedur och design.

För det fjärde kan det ses som en begränsning att det inte samlades in information om deltagarnas demografiska variabler såsom kön, ålder, befattning med mera. Individuella skillnader reduceras av ett slumpmässigt urval och dessa skillnader bör därför inte påverka resultatet av studien (se exempelvis Aron et al., 2014). Men då den aktuella studien inte grundas i ett slumpmässigt urval går det inte att säga att individuella skillnader reduceras och på så sätt går det inte att hävda att resultaten inte har påverkats av dessa skillnader. Om det hade funnits information om de demografiska variablerna hade det varit intressant att se ifall det exempelvis var någon skillnad på kön eller deltagarnas ålder. Det hade även varit intressant att titta på ifall det skiljer sig åt i olika branscher och kontexter. Från andra studier om variablerna har det noterats att många studier undersökt lärares upplevelser (Troesch & Bauer, 2017; Reilly et al., 2014; Yuh & Choi, 2017; Türkoğlu et al., 2017). Det har även gjorts många studier på sjuksköterskor (Safarpour et al., 2018; Aslan & Yildirim, 2017, Jungert et al., 2013). Studier har dessutom gjorts på personer inom andra yrken, till exempel på flygplatsers personal (Chung et al., 2017), leveransföretag (Borgogni et al., 2013) och ingenjörer (Jungert et al., 2013). Resultaten i studierna skiljer sig någorlunda åt, men har i stort sett fått liknande resultat. Om de små skillnaderna beror på urvalet i form av vilken bransch deltagarna arbetar i eller på andra faktorer är svårt att avgöra. Studien ämnade dock att undersöka sambanden ur ett generellt perspektiv, och därmed valdes det att inte titta på

skillnader bland demografiska variabler, kontexter eller branscher. Samtidigt kan resultaten bero på att ingen hänsyn togs exempelvis till kontexten, alltså vilka branscher och i vilken sektor deltagarna arbetar i. Det är troligt att variablerna skiljer sig åt beroende på kontext, och att en bredare eller odefinierad kontext därmed gör det svårare att få fram tydliga samband. Precis som resultatet kan bero på den aktuella kontexten, kan resultatet bero på de demografiska variablerna.

Analys av procedur och design. Proceduren för denna studie har innehållit många olika val som kan ha påverkat studiens resultat. Val som gjorts är biased av våra förkunskaper. Även hur deltagarnas svar tolkades, hur analysen gjordes, slutsatser som drogs samt studiens validitet har även påverkats av våra förkunskaper.

Studien är begränsad till en undersökning som gjordes vid ett tillfälle. Om studiens undersökning i stället hade genomförts vid flera tillfällen enligt en longitudinell design är det möjligt att studiens reliabilitet hade varit större än vad reliabiliteten är vid en cross selection design. Dock var det inte möjligt att genomföra på grund av denna studies tidsram.

Valet av surveydesign blev en digital enkät för att det är ett mer lättillgängligt alternativ samt enkelt att använda sig av. Dessutom är det enklare att möjliggöra anonymitet för deltagarna via en digital enkät än exempelvis en enkät som delas personligen. Samtidigt finns det inte samma möjlighet till debriefing eller kontroll i en digital enkät, men eftersom frågorna inte ansågs påverka deltagarna negativt kändes det mindre relevant i just denna studie. Enkäten var inte heller utformad med ett behov av att frågorna besvarades i en specifik ordning. Eftersom enkäten är digital, möter deltagarna aldrig forskarna vilket gör att forskareffekt inte uppstår och därmed inte är ett hot mot studiens validitet. Dessutom är det enklare att dela enkäten till många deltagare snabbt genom att dela en länk till enkäten, vilket också kändes som en viktig egenskap för undersökningen.

Vidare kan response bias vara ett hot mot den interna validiteten då undersökningen sker genom en surveydesign. Det kan tänkas att deltagarna av olika faktorer inte svarar ärligt. Om detta är fallet är inte svaren sanningsenliga och mäter då inte heller det som avses att mätas. Om den interna validiteten är hotad skulle det i sin tur kunna vara en bakomliggande orsak till de icke-signifikanta och svaga korrelationerna som resultaten visar.

Analys av instrumentet. Även om *The Occupational Self-Efficacy Scale (BSW)* visat sig ha stark validitet och reliabilitet i andra studier (Abele et al., 2000; Abele & Spurk, 2009), finns det vissa delar som går att ifrågasätta med skalan. Originalen är gjort på tyska, vilket gör

att det finns många olika översatta versioner, bland annat till engelska och svenska (Jungert et al., 2013). I och med de många olika översättningarna använder alla inte exakt samma översättning av skalan vilket kan vara problematiskt. Användandet av olika versioner har gjort det svårt att hitta andra studier där Jungerts et al. (2013) översättning av skalan också använts, vilket medför att det blir svårare att diskutera för- och nackdelar med skalan. Det uppstod även svårigheter med att hitta orginalskalet och en eventuellt tillhörande manual. Dessa svårigheterna kan i sin tur bidra med att det är svårare att få djupare förståelse för *The Occupational Self-Efficacy Scale (BSW)* och att jämföra resultaten från de olika versionerna. Dessutom bidrar bristen på manual till att vi har gjort egna tolkningar av hur skalan ska användas. De egna tolkningarna är problematiska eftersom de kan vara felaktiga mot hur skalan egentligen ska användas och tolkas. Anledningar till att skalan använts trots ovanstående kritik var vår upplevelse av att skalans frågor var tydliga och relevanta för studiens syfte, samt att skalan faktiskt har testats på ett stort antal deltagare och då visat hög validitet och reliabilitet. Dessa faktorer anser vi väger upp för nackdelarna med skalan och därför valde vi att ändå använda oss av *The Occupational Self-Efficacy Scale (BSW)*. Att skalan dessutom är numrerad och har definierade värden gjorde det inte svårt att koda datan och därmed bör egna tolkningar i kodningsprocessen inte skett.

Kristensen et al. (2005) har till skillnad från skaparna av *The Occupational Self-Efficacy Scale (BSW)* presenterat och diskuterat för- och nackdelar med *COPSOQ*. I samband med det kom forskarna även fram till att *COPSOQ* har visat en hög intern reliabilitet och att delskalorna mäter olika aspekter av arbetsmiljö eller arbetares välbefinnande. Däremot kritiserar enkäten för att inte ha någon grund i specifika teorier, vilket skaparna av enkäten yttrat sig vara medvetna om (Kristensen et al., 2005). Kristensen et al. (2005) hävdar som respons till kritiken att *COPSOQ* berör de sju teorier som är relaterade till den psykosociala arbetsmiljön som Kompier (2003) tar upp i *The Handbook of Work and Health Psychology*. Att enkäten är grundad i dessa sju teorier gör *COPSOQ* teoribaserad enligt skaparna. Vidare råder det meningsskiljaktigheter angående enkätens förmåga att passa olika delar av arbetsmarknadens olika specifika karaktärer. Skaparna hävdar i motsats till denna kritik att enkäten är anpassningsbar (Kristensen et al., 2005). Samtidigt har andra kritiker lyft fram att enkäten brister angående reflektion av utmaningar och problematik gällande socialt stöd som är specifikt för yrken som arbetar med patienter. Ytterligare kritik som riktats till *COPSOQ* är att skalan skapar en konstgjord värld där många olika saker kan mätas inom samma mått. På så sätt kan vissa tvingas svara på frågor som de egentligen inte anser berör dem eller för situationer som inte återspeglar deras arbetsvardag. För att motverka dessa kritiska punkter

kan det tänkas att en utveckling av mer specifika skalor tillsammans med aktuell arbetsplats eller yrkesgrupp bör vara fördelaktig, vilka i sådana fall bättre skulle reflektera vardagliga situationer (Kristensen et al., 2005; Berthelsen et al., 2011). Samtidigt skulle utveckling av mer specifika skalor medföra att generaliseringar enbart kan göras inom samma yrkesgrupper, vilket skulle vara sämre eftersom allmänna enkäter som *COPSOQ* är värdefulla för just möjligheten att jämföra olika yrkesgrupper (Berthelsen et al., 2011). Skaparna av *COPSOQ* drar därmed som slutsats att kontinuerlig utveckling av skalan är viktigt (Berthelsen et al., 2014).

Trots en del kritik är *COPSOQ* använd i flera studier och i flera olika branscher (Berthelsen et al., 2014; Mintz-Binder, 2014; Vester Thorsen & Bue Bjorner, 2010), och har som sagt visat på god validitet och reliabilitet (Pejtersen et al., 2010; Vester Thorsen & Bue Bjorner, 2010; Abele et al., 2000). Kritiken mot skalan borde inte påverka den aktuella studiens resultat i större utsträckning, då skalan faktiskt är väl testad. *COPSOQ*-frågornas brist på specificering och tydlighet i vad som menas skulle däremot kunna vara en anledning till studiens missing values, då det endast finns missing values på delskalorna från *COPSOQ*. Att *COPSOQ*-frågorna kan innehålla tolkningsmöjligheter kan göra att olika deltagare tolkat samma fråga olika, vilket i sin tur skulle påverka trovärdigheten av resultatet. Det finns även en medvetenhet om den mänskliga faktorn och hur den kan ha påverkat till exempel konstruering av enkät, dataanalys eller tolkning av resultat.

Vidare är det även möjligt att den aktuella studiens enkätfrågor och utformning påverkar deltagarnas tolkningar och därmed även deras svar på frågorna. Även om specificering av frågorna är gjorda, går det inte att kontrollera för att alla deltagare faktiskt läser dem samt tolkar dem rätt. Däremot har de använda skalorna som tidigare nämnts testats och visat hög validitet och reliabilitet innan de användes i den aktuella studien. Eftersom skalorna faktiskt har visat hög validitet och reliabilitet bör frågorna därför inte ha drabbats av subjektiva tolkningar.

Analys av etiska aspekter. Några möjliga negativa konsekvenser av studien är att tiden för att svara på enkäten tog tid från det vardagliga arbetet. Dock var enkäten inte tänkt att ta längre tid än femton minuter och det borde vara en rimlig tid för anställda att avsätta för undersökning. Vidare kan studien ha bidragit till ökad uppmärksamhet för ämnet på arbetsplatsen. Det kan i sin tur bidra till mer stress över att förbättra tillvaron gällande dessa konstrukt på arbetsplatsen. Dessutom kan studien ha gjort att vissa börjar överanalysera sina

upplevelser inom ramen för konstrukten som studien behandlar och därmed “upptäcker” saker som inte finns eller inte är så extrema som överanalysering kan få dem att verka.

Begränsningar

Det finns några begränsningar med studien, varav vissa redan diskuterats utförligt. De begränsningar som redan diskuterats är urvalet, demografiska och kontextuella variablers betydelse för representativiteten och generaliserbarheten samt proceduren och designen. Då studien inte tagit hänsyn till demografiska variabler är även en begränsning att det inte går att analysera eller dra slutsatser om eventuella köns-, ålders- och branschskillnader. Utöver det är studiens begränsningar även att den endast behandlar arbetande personer och endast är gjord i Sverige. Studien går därmed inte att tillämpa på exempelvis personer som inte arbetar eller personer i andra länder. Det är även en begränsning att studiens urval är ett bekvämlighetsurval eftersom det därför inte går att generalisera urvalet eller säkert veta om urvalet är representativt för populationen.

Tillämpning och framtida forskning

Då studien inte visar några samband mellan variablerna går det inte att utifrån studiens modell dra slutsatser om tillämpning av metoder för en ökad arbetstillfredsställelse. Eftersom svarsfrekvensen för delskalan om arbetstillfredsställelse visade att de flesta av deltagarna var positiva angående olika delar av deras arbete hade det varit intressant att undersöka vad som ligger bakom detta. Då den aktuella studien inte kan uttala sig om ifall self-efficacy, socialt stöd eller stress ligger bakom den rapporterade arbetstillfredsställelsen är ett förslag på framtida forskning därmed att undersöka sambanden mellan variablerna ytterligare. Tidigare forskning har visat att self-efficacy, socialt stöd och stress har separata samband till arbetstillfredsställelse i specifika kontexter eller med större urval, kanske återfinns det endast signifikanta samband mellan variablerna under dessa förutsättningar. Grundat i tidigare forsknings resultat kan det återges förslag på tillämpning av metoder, men som sagt inte grundat i den aktuella studiens modell. Till exempel kan det tänkas gynnsamt om organisationer erbjuder kurser eller stöd för ökad känsla av self-efficacy och verktyg för stresshantering till sina anställda. Även att organisationer utvecklar kunskapen och medvetenheten hos såväl ledning som anställda om hur socialt stöd skulle kunna ha betydelse för anställda i olika situationer. Nämda förslag skulle samtliga på så sätt kunna bidra till en ökad arbetstillfredsställelse.

Eftersom den aktuella studien inte visade signifikanta samband mellan alla delskalor för self-efficacy, socialt stöd och stress med arbetstillfredsställelse skulle det även kunna göras ytterligare studier på arbetstillfredsställelse ihop med andra prediktionsvariabler. Denna typ av vidare studier kan även motiveras med *JD-R model* som påvisar att många olika aspekter i arbetet kan inkluderas (Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2005). Exempel på andra prediktorvariabler som hade det varit intressanta att undersöka är motivation, work-life balance, intresse eller välmående. Att undersöka dessa variabler skulle kunna bidra till ytterligare förståelse och kartläggning av arbetstillfredsställelse och vad som påverkar konstruktet.

Slutsats

Med tanke på att alla studiens delskalor inte visade på normalfördelning eller signifikanta samband med arbetstillfredsställelse kan inga slutsatser om prediktion göras. Studiens modell har därmed inte testats och kan därför inte heller säga något om prediktion av arbetstillfredsställelse med hjälp av self-efficacy, socialt stöd och stress. Studien resultat går därmed emot tidigare forskning om samband mellan de oberoende variabelerna och arbetstillfredsställelse. Därmed är ytterligare en slutsats att sambanden i fråga måste undersökas i större utsträckning. Kanske måste sambanden undersökas i mer specifika kontexter eller med mer fokus på demografiska variabler än vad den aktuella studien grundar sig i för att se om resultaten i så fall går mer i linje med tidigare forskning. Dessutom bör arbetstillfredsställelse även undersökas i kombination med andra typer av variabler, som exempelvis motivation, intresse, work-life balance och välmående för att nämna några. För att kunna skapa tillämpningsbara metoder för att öka arbetstillfredsställelse behövs alltså arbetstillfredsställelse studeras vidare.

Vidare kan det tänkas att andra resultat hade återfunnits om andra delskalor för de olika variabelerna använts. Exempelvis hade en annan delskala för stress där sömn inte varit ett mått för stress kanske varit bättre lämpad eller en annan delskala för socialt stöd där social gemenskap inte varit en del av måttet.

Avslutningsvis kan den aktuella studien inte uttala sig om ifall self-efficacy, socialt stöd och stress predicerar arbetstillfredsställelse enligt studiens modell. På grund av de icke-signifikanta sambanden krävs mer forskning på området. Majoriteten av de anställda på de undersökta företagen verkar som sagt känna arbetstillfredsställelse för olika delar av sitt arbete, vilket ytterligare visar på vikten av vidare forskning på området för att ta reda på vad som faktiskt bidrar till arbetstillfredsställelse. Eftersom vi även tillbringar stor del av vår tid

på arbeten behövs vidare studier göras för att öka kunskapen om hur en bra arbetssituation ser ut och vad som kan påverka den.

Referenser

- Abele, A. E. Stief, M. & Andra, M. (2000). Zur ökonomischen Erfassung beruflicher Selbstwirksamkeitserwartungen—Neukonstruktion einer BSW-Scale [On the efficient assessment of occupational self-efficacy expectancies—A revised construction of a self-efficacy expectancy scale]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 44(3), 145–151. doi:10.1026//0932-4089.44.3.145
- Abele, A. & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behaviour*, 74(1), 53-62. doi:10.1016/j.jvb.2008.10.005
- Aslan, M. & Yildirim, A. (2017). Personality and Job Satisfaction among Nurses: The Mediating Effect of Contextual Performance. *International Journal of Caring Sciences*, 10(1), 544. Hämtad från <http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/Issue.aspx?issueID=44&pageIndex=0&pageReason=0>
- Aron, A. Aron, E. & Coups, E. J. (2014). *Statistics for Psychology*. (6. uppl.). Harlow: Pearson.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman & Co Ltd
- Berthelsen, H. Pejtersen, J.H. & Söderfeldt, B. (2011). Measurement of social support, community and trust in dentistry. *Community dentistry and oral epidemiology*, 39(4), 289-99. doi:10.1111/j.1600-0528.2010.00593.x
- Berthelsen, H. Westerlund, H. & Søndergård Kristensen, T. S. (2014). *COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser* (Stockholm Stressforskningsrapport, 2014:326). Stockholms universitet, Stressforskningsinstitutet.
- Borgogni, L. Dello Russo, S. Miragliaa, M. & Vecchionea, M. (2013). The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 63(3), 129-136. Hämtad från <https://www.sciencedirect.com/journal/revue-europeenne-de-psychologie-appliquee/vol/63/issue/3>
- Brown, M. Pitt-Catsoupes, M. McNamara, T. K. & Besen, E. (2014). Returning to the workforce after retiring: A job demands, job control, social support perspective on job satisfaction. *The*

- International Journal of Human Resource Management*, 25(22), 3113–3133. Hämtad från <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2014.919951>
- Brownell, A. & Shumaker, S. A. (1984). Toward a Theory of Social Support: Closing Conceptual Gaps. *Journal of Social Issues*, 40(4), 11-36. doi: 10.1111/j.1540-4560.1984.tb01105.x
- Christian, M. Garza, A. & Slaughter, J. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x
- Chung, E. K. Jung, Y. & Sohn, Y. W. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89-97. Hämtad från <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005>
- Datainspektionen. (n.d.). En introduktion till Dataskyddsförordningen. Hämtat 8 april 2019 från Datainspektionen: <https://www.datainspektionen.se/vagledningar/en-introduktion-till-dataskyddsförordningen/>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.499
- Fritzsche, B. A. & Parrish, T. J. (2005). Theories and Research on Job Satisfaction. I S. D. Brown, & R. W. Lent (Red.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp.180–202). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Hammond, R. K. Gnilka, P. B. & Ravichandran, S. (2019). Perceived stress as a moderator of perfectionism, burnout, and job satisfaction among the millennial service workforce. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 18(1), 122-143. doi:10.1080/15332845.2019.1526542
- Holt, N. Bremner, A. Sutherland, E. Vlieg, M. Passer, M. & Smith, R. (2015). *Psychology: The Science of Mind and Behavior*. Maidenhead: McGraw-Hill Education.
- Jungert, T. Koestner, R. F. Houlihan, N. & Schattke, K. (2013). Distinguishing Source of Autonomy Support in Relation to Workers' Motivation and Self-Efficacy. *The Journal of Social Psychology*, 153(6), 651-666. doi:10.1080/00224545.2013.806292
- Klein, C. DiazGranados, D. Salas, E. Le, H. Burke, S. C. Lyons, R. & Goodwin, G. F. (2009). Does Team Building Work?. *Small Group Research*, 40(2), 181-222. doi: 10.1177/1046496408328821
- Kompier, M. (2003). Job Design and Well-Being. I M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Red.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (2. uppl.). (pp.429-454). Chichester: John Wiley & Sons, LTD.

- Kristensen, T. S. Hannerz, H. Høgh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438-449. Hämtad från https://www.jstor.org/stable/40967527?seq=1&cid=pdf-reference#page_scan_tab_contents
- Landy, F. & Conte, J. (2013). *Work in the 21st Century*. (4. uppl.). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Leip L. A. Stinchcomb, J. & Schiff, M. (2017). Job Satisfaction and Work-Related Stress: Results From a National Survey of Prison Wardens. *Criminal Justice Review*, 42(4), 400-410. doi:10.1177/0734016817699671
- Ljung, T. & Friberg, P. (2004). Stressreaktionernas biologi. *Läkartidningen*, 101(12), 1089-1094, artikel 28278. Hämtad från <http://www.lakartidningen.se/OldArticlePdf/#!/2004/28278>
- Matthews, G. (2008). Levels of Transaction: A Cognitive Science Framework for Operator Stress. I P. A. Hancock & P. A. Desmond (Red.), *Stress, Workload and Fatigue* (pp. 5-33). Boca Raton: CRC Press.
- Mintz-Binder, R. D. (2014). Exploring Job Satisfaction, Role Issues, and Supervisor Support of Associate Degree Nursing Program Directors. *Nursing Education Perspectives*, 35(1), 43-48. doi:10.5480/11-508.1
- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival Manual*. (5. uppl.). Maidenhead: Mc Graw-Hill Companies.
- Pejtersen, J. Kristensen, T. Borg, V. & Bjorner, J. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal Of Public Health*, 38(Suppl 3), 8-24. doi:10.1177/1403494809349858
- Reaves, S. J. & Cozzens, J. A. (2018). Teacher Perceptions of Climate, Motivation, and Self-Efficacy: Is There Really a Connection. *Journal of Education and Training Studies*, 6(12), 48-67. doi:10.11114/jets.v6i12.3566
- Reilly, E. Dhingra, K. & Boduszek, D. (2014). Teachers' self-efficacy beliefs, self-esteem, and job stress as determinants of job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 28(4), 365-378. Hämtad från <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2013-0053>
- Safarpour, H. Sabzevar, S. & Delpisheh, A. (2018). A Study on the Occupational Stress, Job Satisfaction and Job Performance among Hospital Nurses in Ilam, Iran. *Journal of Clinical and Diagnostic research*, 12(6), 1-6. doi:10.7860/JCDR/2018/27410.11573

- Sullivan, S. E. & Bhagat, R. S. (1992). Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where Do We Go From Here?, *Journal of Management*, 18(2), 353-374. doi:10.1177/014920639201800207
- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6.uppl.). New York: Pearson.
- Troesch, L. M. & Bauer, C. E. (2017). Second career teachers: Job satisfaction, job stress, and the role of self-efficacy. *Teaching and Teacher Education Journal*, 67, 389-398. Hämtad från <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2017.07.006>
- Türkoğlu, 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. doi:10.13189/ujer.2017.050509
- Vester Thorsen, S. & Bue Bjorner, J. (2010). Reliability of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(Suppl 3), 25–32. doi:10.1177/1403494809349859
- Wanous, J. P. & Lawler III, E. E. (1972). Measurement and Meaning of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56(2), 95-105. doi:10.1037/h0032664
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job Satisfaction. Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173 – 194. doi:10.1016/S1053-4822(02)00045-1
- Wofford, J. C. & Daly, P. S. (1997). A Cognitive-Affective Approach to Understanding Individual Differences in Stress Propensity and Resultant Strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(2), 134-144. doi:1076-8998/97/S3.00
- Yuh, J. & Choi, S. (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. *The Social Science Journal*, 54, 450–457. Hämtad från <http://dx.doi.org/10.1016/j.soscij.2017.08.002>

Appendix

Appendix A - Förfrågan om att delta i examensarbete

Hej,

Vi är två beteendevetarstudenter från Lunds universitet som skriver vårt kandidatarbete i psykologi. Vårt arbete handlar om hur stress, upplevd förmåga att klara av ett arbete och socialt stöd har för relation till arbetstillfredsställelse. Vi undrar därför om era medarbetare är intresserade av att svara på vår online enkät? Det kommer ta max 15 minuter att svara på enkäten och vi skulle behöva ett slumpmässigt urval med så många personer som möjligt som kan och vill svara på den. Svaren kommer vara anonyma och det går att avbryta sin medverkan när som helst om man skulle vilja.

Tack på förhand, vi ser fram emot att höra av er.

Med vänliga hälsningar,

Erica Johnsson och Linnea Halvarsson

Appendix B - Utskick av enkäten med följebrev

Hej,

Vi har tidigare haft kontakt med er om ifall ni vill delta i vår undersökning för vårt examensarbete, där vi har fått ett accepterande svar från er sida. Nu har det blivit dags för oss att göra vår undersökning för vårt examensarbete i psykologi. I detta mail bifogar vi en länk till vår digitala enkät om hur upplevd förmåga att hantera en situation (self-efficacy), stress och socialt stöd relaterar till arbetstillfredsställelse. Vi är jättetacksamma om ni vill svara på denna och hjälpa oss i vårt examensarbete, enkäten tar endast . När vår uppsats är färdig kommer ni även få ta del av denna med resultaten från vår undersökning.

Sista svarsdagen är den 24/4 så ni bestämmer själva när ni vill svara på enkäten innan detta datum. Vi kommer skicka ut en påminnelse måndagen den 22/4. Svaren är anonyma, det är helt frivilligt att delta och det går att avbryta sin medverkan när som helst. Era svar är konfidentiella.

Vid eventuella frågor är ni välkomna att höra av er till oss på vår studentmail psy15ej1@student.lu.se och li753ha-s@student.lu.se.

Länk till enkäten:

Här fick alla en "personlig" länk

Tusen tack för er medverkan!

Mvh,

Erica Johnsson och Linnea Halvarsson

Appendix C - Facebook inlägg

Hola!

Jag och Erica Johnsson gör vårt examensarbete i psykologi just nu och vi behöver fler deltagare till vår undersökning. Vi söker dig som idag har någon typ av arbete eller anställning exempelvis tim-, deltid- eller tillsvidareanställning. Så passa detta in på dig så ta gärna och besvara vår enkät, det tar ca 10 minuter och det har gjort oss så glada så.

Kramis!

Länk till enkäten

Appendix D - Facebook inlägg

Hej allihopa!

Jag och Linnea Halvarsson skriver just nu vårt examensarbete i psykologi och behöver fler deltagare till vår undersökning. Vi söker dig som idag har någon typ av arbete eller anställning exempelvis tim-, deltid- eller tillsvidareanställning. Så passa detta in på dig så ta gärna och besvara vår enkät, det tar ca 10 minuter och det har gjort oss så glada så.

Länk till enkäten

Appendix E - Första påminnelse

Hej,

Hoppas ni har haft en bra påsk.

Vi vill skicka ut en påminnelse om att ni och era medarbetare väldigt gärna får svara på vår enkät om stress, socialt stöd och self-efficacys (uppfattningen om ens förmåga att klara av en uppgift) relation till arbetstillfredsställelse. Vi behöver fortfarande deltagare till vår undersökning och det hade hjälpt oss otroligt mycket om ni ville dela enkäten med era medarbetare på nytt.

Svaren är anonyma, det är frivilligt att delta och det går att avbryta sin medverkan när som helst.

Vi bifogar länk till enkäten och ett följebrev ni kan dela till era medarbetare.

Länk till enkäten: *Personlig länk till enkäten

Följebrev:

” Hej,

Vi är två studenter som just nu skriver vårt kandidatarbete i psykologi. Vi gör en enkätundersökning om hur stress, socialt stöd, self- efficacy relaterar till stress. Vi skulle bli otroligt glada om ni ville hjälpa oss med vårt arbete och svara på vår enkät. Det tar ca. 10 minuter att svara på enkäten. Dina svar är anonyma och konfidentiella. Deltagandet är frivilligt och går att avbryta när som helst.

Har ni några frågor är ni varmt välkomna att kontakta oss på vår studentmail psy15ej1@student.lu.se och li7531ha-s@student.lu.se.

Länk till enkäten:

Personlig länk till enkäten

Tusen tack för er medverkan!

Med vänlig hälsning,

Erica Johnsson och Linnea Halvarsson”

Med vänlig hälsning,

Erica Johnsson

Appendix F - Påminnelse Facebook

Vi behöver fortfarande respondenter till vår enkät, så har du någon typ av anställning hade jag och min uppsatspartner Linnea Halvarsson blivit otroligt glada om just Du ville ta några minuter till att fylla i vår enkät om du inte redan gjort det 😊

Appendix G - Enkäten

Enkät om self-efficacy, socialt stöd, stress och arbetstillfredsställelse

2019-05-21 12:10

Enkät om self-efficacy, socialt stöd, stress och arbetstillfredsställelse

Denna enkät undersöker hur self-efficacy, socialt stöd och stress relaterar till arbetstillfredsställelse och kommer ligga till grund för en kandidatuppsats i psykologi vid Lunds universitet. Studien följer Vetenskapliga rådets etiska kodex. Detta innebär att det är frivilligt att delta i studien och att du kan avbryta ditt deltagande när som helst utan konsekvenser. Svaren är även anonyma och de går inte att spåra tillbaka till dig.

Enkäten tar ungefär 10-15 minuter att fullfölja. Det finns inga svar som är rätt eller fel och vi önskar att du svara så uppriktigt som du kan.

Har du några frågor angående enkäten kan du maila li7531ha-s@student.lu.se eller psy15ej1@student.lu.se.

Vill du komma i kontakt med vår handledare maila farida.rasulzada@psy.lu.se.

Vi är tacksamma för NI tar er tiden att delta i vår studie och kandidatuppsats.

*Obligatorisk

1. Jag samtycker till att delta i denna enkät *

Markera alla som gäller.

Ja

2. Jag har en anställning *

Markera alla som gäller.

Ja

Self-efficacy

Följande fem frågor gäller din tro på din förmåga att hantera olika situationer i ditt jobb. Vänligen ange hur väl varje påstående stämmer in på Dig utifrån Dina erfarenheter av jobbet.

3. Jag kan behålla lugnet när jag möter svårigheter i mitt arbete eftersom jag litar på min egna förmåga.

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Inte alls	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	I mycket hög grad

4. När jag möter problem i arbetet kan jag oftast hitta flera olika lösningar.*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5

Inte alls I mycket hög grad

5. Vad som än händer i arbetet så har jag oftast förmågan att hantera det.*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5

Inte alls I mycket hög grad

6. Jag brukar klara av de mål jag sätter upp för mig själv i arbetet.*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5

Inte alls I mycket hög grad

7. Jag är väl förberedd för de flesta krav jag kan möta i mitt arbete.*Markera endast en oval.*

1 2 3 4 5

Inte alls I mycket hög grad

Socialt stöd

Följande 9 frågor handlar om socialt stöd från överordnade, socialt stöd från kollegor och slutligen social gemenskap. Vänligen ange hur väl varje påstående stämmer in på Dig utifrån Dina erfarenheter av jobbet.

8. Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?*Markera endast en oval.*

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

9. **Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?**

Markera endast en oval.

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

10. **Hur ofta talar din närmaste chef med dig om hur du utför ditt arbete?**

Markera endast en oval.

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

11. **Om du behöver hjälp, får du hjälp och stöd från dina kollegor?**

Markera endast en oval.

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

12. **Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?**

Markera endast en oval.

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

13. Hur ofta talar dina kollegor med dig om hur du utför ditt arbete?*Markera endast en oval.*

- Alltid
 Ofta
 Ibland
 Sällan
 Aldrig/Nästan aldrig

14. Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?*Markera endast en oval.*

- Alltid
 Ofta
 Ibland
 Sällan
 Aldrig/Nästan aldrig

15. Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats?*Markera endast en oval.*

- Alltid
 Ofta
 Ibland
 Sällan
 Aldrig/Nästan aldrig

16. Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?*Markera endast en oval.*

- Alltid
 Ofta
 Ibland
 Sällan
 Aldrig/Nästan aldrig

Stress

Följande frågor avser hur du har haft det under de senaste 4 veckorna. Vänligen ange hur väl varje påstående stämmer in på Dig utifrån Dina erfarenheter av jobbet.

17. Hur ofta har du haft svårt att koppla av?

Markera endast en oval.

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

18. Hur ofta har du varit lättretlig?

Markera endast en oval.

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

19. Hur ofta har du varit anspänd?

Markera endast en oval.

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

20. Hur ofta har du varit stressad?

Markera endast en oval.

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

21. Hur ofta har du sovit dåligt eller oroligt?*Markera endast en oval.*

- Hela tiden
 En stor del av tiden
 En del av tiden
 En liten del av tiden
 Inte alls

22. Hur ofta har du haft svårt att somna?*Markera endast en oval.*

- Hela tiden
 En stor del av tiden
 En del av tiden
 En liten del av tiden
 Inte alls

23. Hur ofta har du vaknat för tidigt och inte kunnat somna om?*Markera endast en oval.*

- Hela tiden
 En stor del av tiden
 En del av tiden
 En liten del av tiden
 Inte alls

24. Hur ofta har du vaknat flera gånger och haft svårt att somna om?*Markera endast en oval.*

- Hela tiden
 En stor del av tiden
 En del av tiden
 En liten del av tiden
 Inte alls


Arbetstillfredsställelse

Följande frågor avser din arbetstillfredsställelse med ditt arbete. Vänligen ange hur väl varje påstående stämmer in på Dig utifrån Dina erfarenheter av jobbet.

25. Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med:*Markera endast en oval per rad.*

	Mycket otillfredsställd	Otillfredsställd	Varken eller	Tillfredsställd	Mycket tillfredsställd
Dina framtidsutsikter i jobbet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fysiska arbetsförhållanden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det sätt dina kunskaper används på?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ditt arbete som helhet, allt inräknat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tack för din medverkan!

Tillhandahålls av
 Google Forms