



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Kandidatuppsats

**Arbetsstillfredsställelse relaterat till empatisk omsorg,
perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla**

**Job satisfaction related to empathic concern, perspective-
taking and performance-based self-esteem**

Wilma Norström & Amanda Svanberg

Kandidatuppsats HT 2022

Handledare: Ilkka Salo
Examinator: Åse Innes-Ker

Abstract

The aim of the study was to investigate the relationships between job satisfaction and empathic concern, perspective-taking and performance-based self-esteem. The study did also aim to examine if empathic concern, perspective-taking and performance-based self-esteem could predict job satisfaction and investigate which one was the best predictor. The survey was answered by 232 working participants where most worked in fields of education as well as marketing and communication, but also in a wide range of other professions. The measuring instruments used were the Brief Interpersonal Reactivity Index (B-IRI), the Performance-Based Self-Esteem Scale (PBSE) and the Short Index of Job Satisfaction (SIJS). The results of the study showed a positive correlation between perspective-taking and job satisfaction, a negative correlation between performance-based self-esteem and job satisfaction and a positive correlation between empathic concern and perspective-taking. There was also a positive correlation between age and job satisfaction. The result of a multiple regression analysis showed that performance-based self-esteem was the best predictor of job satisfaction in the model where empathic concern and perspective-taking were also included. In an additional exploratory regression model age and how long you have been working at your current job were added to the first variables. In the second regression analysis age was the best predictor for job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction, empathic concern, empathy, perspective-taking, performance-based self-esteem.

Sammanfattning

Studiens syfte var att undersöka relationen mellan arbetstillfredsställelse och empatisk omsorg, perspektivtagande samt prestationsbaserad självkänsla. Studien ämnade även att undersöka ifall empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla kunde predicera arbetstillfredsställelse samt vilken av variablerna som var den bästa prediktorn. Undersökningen besvarades av 232 yrkesverksamma deltagare där de flesta arbetade inom utbildning samt marknadsföring och kommunikation, men även inom en bredd av andra yrken. Mätinstrumenten som användes var Brief Interpersonal Reactivity Index (B-IRI), Prestationsbaserad självkänsla-skalan (PBS) samt Short Index of Job Satisfaction (SIJS). Resultatet i studien visade på ett positivt samband mellan perspektivtagande och arbetstillfredsställelse, ett negativt samband mellan prestationsbaserad självkänsla och arbetstillfredsställelse samt ett positivt samband mellan empatisk omsorg och perspektivtagande. Det fanns även ett positivt samband mellan ålder och arbetstillfredsställelse. Resultatet av en multipel regressionsanalys visade att prestationsbaserad självkänsla bäst predicerade arbetstillfredsställelse i modellen där även variablerna empatisk omsorg och perspektivtagande ingick. I en ytterligare explorativ regressionsmodell adderades ålder och hur länge individen arbetat på sin nuvarande arbetsplats till de första variablerna. I den andra regressionsanalysen var ålder den bästa prediktorn för arbetstillfredsställelse.

Nyckelord: Arbetstillfredsställelse, empati, empatisk omsorg, perspektivtagande, prestationsbaserad självkänsla

Tack!

Vi vill uttrycka ett stort tack till alla deltagare som gjort vårt arbete möjligt samt till vår handledare Ilkka Salo som varit till stor hjälp och guidat oss genom processen. Vi vill även tacka våra familjer som hjälpt oss att nå ut till undersökningsdeltagare och stöttat oss när det behövts under arbetes gång.

Arbetstillfredsställelse relaterat till empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla

Personalen anses ofta vara organisationens och företagets viktigaste resurs och yrkesverksamma personer spenderar stora delar av sitt vuxna liv på arbetsplatsen. Det är viktigt att värna om personalen på arbetsplatsen både för individen och organisationens skull, och således är arbetstillfredsställelsen en central del för att medarbetarna ska ha möjlighet att utföra ett bra arbete i ett prestationsinriktat arbetsliv (Moriarty, 2007).

Sjukfrånvaro och sjukskrivningar relaterat till stress, utmattningssyndrom och psykisk ohälsa har ökat stadigt sedan 2010 och fortsatte öka ytterligare efter coronapandemin (Försäkringskassan, 2022). För organisationer och företag är det av stort värde att undvika frånvaro och att både behålla samt rekrytera medarbetare som är tillfreds med sitt arbete (Bowling et al., 2010). Blom et al. (2018) menar att individer som har hög prestationsbaserad självkänsla anses vara mer benägna att riskera sin egen hälsa då de pressar sig hårdare för att vara tillfreds med sig själva. Enligt Hallsten et al. (2005) är prestationsbaserad självkänsla ett svar på upprepad eller kroniska stressfaktorer där självkänslan bygger på prestationer istället för personliga egenskaper. Att prestera på arbetsplatsen är viktigt för att behålla sitt jobb men för att lyckas på arbetsplatsen är det också viktigt att ta hänsyn till empati vilket Danielsson (2015) beskriver som en grundläggande förmåga för människan.

Danielsson (2015) menar att det är av stor vikt att vara försiktig med hur känslor hanteras, både sina egna och i förhållande till andra. Även perspektivtagande vilket enligt Davis (1983) är en motsvarighet till den kognitiva delen av empati beskrivs som väsentlig på arbetsplatsen (Parker et al., 2008). Perspektivtagande innebär att du har förmågan att sätta dig in i någon annans situation för att förstå hur den tänker och känner. Parker et al. (2008) menar att perspektivtagande är en egenskap som kan gynna dig på arbetsplatsen och förbättra kvaliteten på dina relationer till kollegor. Således är prestationsbaserad självkänsla, empati och perspektivtagande viktiga på arbetsplatsen och därmed relaterade till arbetstillfredsställelse. En kunskapslucka har dock identifierats då alla dessa variabler inte tidigare undersökts i samband med varandra. I denna uppsats studeras hur dessa variabler separat och tillsammans med varandra relaterar till arbetstillfredsställelse.

Empati

Davis (1980) beskriver en syn på empati under 1900-talet som varit tvådelad. Antingen har fokus legat på de kognitiva aspekterna av fenomenet eller på den mer emotionella sidan. Han beskriver att studier av empati ofta antagit en kognitiv definition som är relativt icke-emotionell. Detta övergick sedan till ett ökat intresse för den emotionella aspekten av empatin

och framför allt mot ett integrerande av de två forskningstraditionerna vilket flertalet forskare har landat i (Batson, 2009; Bohlin & Eklund, 2013; Davis, 1983; Deutsch and Madle, 1975).

Bohlin och Eklund (2013) beskriver den kognitiva empatin som ett separat fenomen som gör att du kan förstå andras upplevelser och menar att det är en viktig del i kommunikation mellan människor. Dock menar Bohlin och Eklund (2013) att det saknas en viktig innebörd inom begreppet - nämligen den affektiva och emotionella delen. Empati handlar inte endast om förståelse, utan också om att kunna dela andras känslor. Bohlin (2013) beskriver att människor ibland kan återspegla sina känslor i andra på ett nästan ofrivilligt sätt som inte endast innebär förståelse, utan också att ens egna känslor påverkas.

En liknande uppfattning har även Batson (2009) som påstod att empatin besvarar två frågor som går hand i hand. Den första frågan handlar om hur det kommer sig att en individ kan förstå hur en annan person tänker och känner samt förklarar hur människor kan föreställa sig själva i andras situationer. Den andra frågan som presenteras handlar om vad som får en person att reagera med omsorg och lyhördhet när en annan person lider vilket Batson (2009) menar är de empatiska känslorna. Davis (1980) menar att de båda komponenterna kompletterar varandra på ett beroende sätt och man bör se till hur båda delarna samverkar för att förstå en helhetsbild. Bohlin (2013) delar denna syn och understryker att även om empati har både en separat affektiv och en kognitiv komponent, så tenderar begreppet i praktiken och förståelsen i helhet att fånga in båda komponenterna.

Enligt Davis (1983) generella definition beskriver han att empati är reaktionerna från en individ på de observerade beteendena hos någon annan. Han nämner även här den distinkta uppdelningen av å ena sidan den kognitiva, intellektuella delen, å andra sidan den känslomässiga reaktionen. Davis (1983) är en forskare som uttryckligen menar att empatin är multidimensionell och att det är en lämplig ingång när man försöker fånga flera sidor av fenomenet.

Utifrån den växande förståelsen över empatins komplexitet under 1900-talet fanns en önskan om ett mått för att kunna mäta individuella skillnader i detta. Ett sådant mätinstrument skulle ge separata bedömningar på de olika delarna. Davis (1980) understryker att utan de separata uppskattningarna av de olika aspekterna kan inte de oberoende bidragen uppskattas var för sig. Davis (1980) delade upp begreppet empati i fyra olika kategorier; fantasi, personligt obehag, perspektivtagande och empatisk omsorg vilka han ansåg fångade upp dess olika delar. De två senare kommer undersökas i denna studie enligt definitionen av Davis (1983). Empatisk omsorg innefattar enligt Davis (1983) känslor av sympati och oro för personer som har det sämre än respondenten själv. Kategorin behandlar också reaktiviteten som uppkommer när

andra befinner sig i svåra situationer. Han menar dock att en hög skattning på empatisk omsorg inte är någon garanti för givande relationer mellan individer.

Perspektivtagande

Den kognitiva delen av empatin vilket Davis (1980) presenterar i sin modell benämner han som perspektivtagande. Han definierar det som en bidragande förmåga till att individer kan förutse både beteenden och reaktioner hos andra vilket i sin tur leder till givande relationer. Det innefattar också tendensen att spontant och psykologiskt se den andras perspektiv. Det är ett icke egocentriskt beteende som sätter ett större sammanhang av andra människor framför en själv (Davis, 1983).

Perspektivtagande, att sätta sig in i en annan individs perspektiv, är ett väletablerat psykologiskt konstrukt som är vidare undersökt i förhållande till mänsklig utveckling och social samt klinisk psykologi där det anses vara en del av ett socialt beteende (Parker & Axtell, 2001). Forskning av Bartunek et al. (1983) och Harvey et al. (1961) framställer perspektivtagande som ett viktigt begrepp inom människans utveckling, där individens förmåga att tänka blir mer komplex, precis och specifik vilket leder till en förbättrad möjlighet att känna empati för andra. Förmågan att ta andras perspektiv och känna med dem antas indikera på högre nivåer av kognitiv komplexitet. Det finns stöd i forskningen där moraliskt resonemang och utveckling förbättrar kapaciteten att ta andras perspektiv (Parker & Axtell, 2001).

Davis (1983) och Batson (1991) ser perspektivtagande som en kognitiv process med fokus på en annan persons synvinkel där processen anses vara automatisk eller undermedveten. Parker et al. (2008) har utifrån deras analyser skapat definitionen aktivt perspektivtagande. Aktivt perspektivtagande innebär att en individ försöker förstå en annan individ utan att döma dennes tankar, motiv och känslor. Enligt definitionen som Parker et al. (2008) beskriver är det aktiva perspektivtagandet en avsiktlig och målinriktad process snarare än en process som sker automatiskt eller undermedvetet. Vidare preciserar de att det kan finnas olika motiv bakom att ta någon annans perspektiv och viljan att förstå någon annan. Motiven kan förändras beroende på person och situation. Aktivt perspektivtagande kan också vara baserat på och påverkas av känslor och humör som personen i fråga har för stunden eller faktorer som är mer situationsbaserade såsom tidspress eller kognitiv belastning. Därmed anser Parker et al. (2008) att processen kräver ansträngning för att ta avstånd från sitt eget perspektiv. Vidare skriver Parker et al. (2008) att själva ansträngningen av att vara aktiv i sitt perspektivtagande inte alltid är tillräckligt då det inte behöver innebära en garanti för korrekta tolkningar. Uppfattningarna skulle ändå kunna vara begränsade eller felaktiga på något sätt (Parker et al., 2008).

Empati och perspektivtagande på arbetsplatsen

Santo et al. (2013) beskriver likt många andra empati som ett multidimensionellt och komplext fenomen. De undersöker hur sjuksköterskors empati påverkar deras välmående på arbetsplatsen och kommer i sina resultat fram till att empatin består av två faktorer; en kognitiv dimension de benämner perspektivtagande och en affektiv del som bör ses separat för en bättre förståelse för empatins helhet och natur. Den delade bilden av empati och dess komponenter är något Davis (1980) fastställt sedan tidigare och bekräftats av flertalet forskare efter honom. Santo et al. (2013) menar att perspektivtagande är positivt relaterat till arbetstillfredsställelse och minskar intentionen att vilja lämna sin arbetsplats. Detsamma gäller inte för den affektiva sidan av empatin. Ett ökat perspektivtagande tillåter personer att lösgöra sig själva från andras känslor och förmågan att förstå vems känslor som hör till vem och vilket bemötande som är rätt för situationen. Den affektiva delen å andra sidan ökar förmågan att ta på sig en annan persons känslor vilket i sin tur leder till att det krävs mer av individen för att bevara sin personliga integritet.

Sammanfattningsvis menar Santo et al. (2013) att en hög grad av empati kan leda till en ökad avsikt av att lämna jobbet, medan en hög grad av perspektivtagande, det vill säga den kognitiva delen av empatin, kan minska den avsikten. När sjuksköterskor framgångsrikt kan hantera sina känslor och klarar av att känna *för* sina patienter men inte *med* sina patienter så är de mer tillfreds med sitt arbete.

Bokuchava och Javakhishvili (2022) syftade i sin studie till att undersöka relationen mellan jobbstress, utbrändhet och avsikten att sluta på sitt jobb hos specialister som arbetar med beroenden. Författarna till studien ville även se ifall det var möjligt att med de två variablerna empatisk omsorg och perspektivtagande enligt modellen Interpersonal Reactivity Index (IRI) av Davis (1980) kunna predicera olika aspekter av utbrändhet och att vilja sluta på sitt jobb (Bokuchava & Javakhishvili, 2022). Vidare ville de även undersöka empatisk omsorg och perspektivtagande i interaktion med varandra samt i interaktion med jobbstress.

Bokuchava och Javakhishvili (2022) presenterar en mängd forskning som de beskriver som motsägande. Bland annat har det rapporterats att empati i relation till utbrändhet är en positiv prediktor i vissa studier och en negativ prediktor i andra. De menar även på att perspektivtagande kan minska viljan att sluta på sitt jobb och hänvisar bland annat till studien av Santo et al. (2013). Detta understryker även Han et al. (2020) i sin studie om empati på arbetsplatsen och avsikten att sluta på arbetet.

Bowling et al. (2010) menar att arbetstillfredsställelse tycks ha en betydelse för anställdas vilja att stanna kvar på arbetet eller i organisationen. Därför kommer viljan eller

avsikten att sluta på sitt jobb användas som en motpol till upplevd arbetstillfredsställelse i denna studie. Bowling et al. (2010) beskriver vidare att det finns samband mellan arbetstillfredsställelse och närvaro på arbetet samt den mentala hälsan.

En av hypoteserna Bokuchava och Javakhishvili (2022) framställer i sin artikel är att interaktionen mellan empatisk omsorg och perspektivtagande är en negativ prediktor för avsikten att sluta på sitt jobb. Effekten av empatisk omsorg på avsikten att sluta på sitt jobb modereras av perspektivtagande på så sätt att ökningen av empatisk omsorg var kopplad till en minskad avsikt att lämna jobbet när perspektivtagandet var på en låg nivå. När det gällde en hög nivå av perspektivtagande så var effekten av empatisk omsorg obetydande. Varken empatisk omsorg eller perspektivtagande är tillräckligt för att helt reducera någons avsikt att sluta på sitt jobb (Bokuchava & Javakhishvili, 2022).

Ytterligare en hypotes som Bokuchava och Javakhishvili (2022) beskriver som delvis fick ett signifikant resultat är att empatisk omsorg och perspektivtagande reglerar effekten som jobbstress har på avsikten att sluta på sitt jobb. Resultatet visade på att empatisk omsorg inte är en moderator mellan jobbstress och avsikten att lämna sitt jobb. Däremot var perspektivtagande en modererande faktor för relationen mellan jobbstress och avsikten att lämna sitt jobb, men endast när resultatet för perspektivtagandet var högt var resultatet signifikant. Ju högre perspektivtagande i interaktion med jobbstress desto mer ökade personalens vilja att lämna jobbet.

Slutsatsen Bokuchava och Javakhishvili (2022) kommer fram till i denna fråga är att antingen empatisk omsorg eller perspektivtagande kan skydda personer från utbrändhet och förhindra avsikten att sluta på jobbet. Om en person dock skattar högt på perspektivtagande och empatisk omsorg gäller inte detta längre.

Zhang et al. (2021) syftade i sin studie till att utforska sambandet mellan självorienterad empati och ett begrepp de benämner som compassion fatigue. I denna studie översätts begreppet till *emotionell utmattning*. Emotionell utmattning är en empatisk reaktion som är resultatet av att ofta bevittna andras fysiska eller känslomässiga lidande. Deltagarna i studien arbetade i en vårdande miljö där författarna ansåg att anställda kan utveckla emotionell utmattning som en empatisk reaktion (Zhang et al., 2021).

Zhang et al. (2021) använde sig av Davis (1983) multidimensionella konstrukt av empati för att förstå begreppet som helhet, men lägger fokus på den delen Davis (1983) benämner som personligt obehag. Resultatet visade på att självorienterad empati är positivt korrelerat med emotionell utmattning, och visar därpå en baksida av vad empati på en arbetsplats kan medföra.

Singh et al. (2020) använder sig av emotionell utmattning (compassion fatigue) som ett centralt begrepp i sin forskning kring psykiatriker som arbetar i emotionellt krävande miljöer. De undersökte även arbetsbelastning och vilken typ av stöttning personalen får i organisationen och av sina kollegor. Stöd på arbetsplatsen var den resurs som flest tog upp som betydande för deras arbetstillfredsställelse. Författarna menar att psykiatriker som upplever emotionell utmattning på arbetet också kan uppleva en lägre grad av arbetstillfredsställelse. Följaktligen kan en stark empatisk förmåga på lång sikt i ett arbetsklimat där anställda bevittnar andras lidande leda till lägre tillfredsställelse på arbetet.

Zappalà (2014) lyfter perspektivtagande som viktigt på arbetsplatser där många individer samarbetar mot gemensamma mål. Vidare beskriver Zappalà (2014) att arbetsplatser även kan vara krävande på grund av högt satta mål, tidspress, negativa händelser och press. Krävande faktorer på en arbetsplats kan skapas av både omgivning och anställda vilket kan leda till ångest, konflikter mellan kollegor och missförstånd. Dessa missförstånd i interaktioner kan medföra att information inte blir kommunicerad vilket i sin tur kan leda till misstag, ökad stress och i vissa fall skador. Å andra sidan är arbetsplatsen också en plats där medarbetare stödjer sina kollegor, där arbetet motiverar dem och där anställda blir motiverade av kollegor eller ledare. Tillsammans genom positiva relationer kan detta skapa självförtroende att prestera över förväntan. Både de positiva och de negativa delarna är något som ständigt är en del av vardagen där perspektivtagande kan underlätta de mellanmännsliga kommunikationerna. Således kan en arbetsplats påverka individer både positivt och negativt (Zappalà, 2014).

Parker et al. (2008) kunde i sin forskning se aktivt perspektivtagande på tre nivåer på arbetsplatsen. På individnivå främjas mer sympati, medkänsla och empatisk omvårdnad gentemot andra. Anställda som på ett bättre sätt förstår andra personer upplever en ökad meningsfullhet i sitt jobb. På mellanmännslig nivå kunde de se tendenser att personer som strävar efter att förstå andra kommunicerar på ett enklare och tydligare sätt som gör information lättare att förstås för mottagaren. Förbättrad kommunikation främjar förtroende och problemlösningsförmåga vilket även kan främja fler positiva interaktioner. På en kollektiv nivå där ömsesidigt beroende mellan individer är högre kan perspektivtagning underlätta samordning av team och olika aktiviteter samt förbättra relationer och kommunikation (Parker et al., 2008). På organisationer och företag med olika avdelningar kan medarbetare genom perspektivtagande uppskatta kunskap och kompetens som kan bidra till förbättrad funktion inom organisationen eller företaget. Att ta andras perspektiv kan även anses som ett hjälpmedel för att bygga och skapa gemensamma mentala modeller. Främjandet av delade mentala

modeller kan även genom perspektivtagande ses som något användbart för ökad gemensam prestation på arbetsplatsen (Parker et al., 2008).

Sammanfattningsvis menar Parker et al. (2008) att individer med en högre grad av perspektivtagande också upplever en högre grad av meningsfullhet vilket ofta beskrivs som en viktig del för att vara tillfredsställd på sitt jobb. Samtidigt förtydligar Parker et al. (2008) att det inte enbart är positivt med perspektivtagande vilket även understryks av Zappalà (2014). Vidare beskriver de att kunskap och förståelse av andras mål kan användas för ens egna intresse i olika sammanhang, framför allt rörande ledare och underordnade på en arbetsplats (Parker et al., 2008; Zappalà, 2014). Aktivt perspektivtagande är något som anses kräva uppmärksamhet, ansträngning och uthållighet där alltså motivation, intresse, miljö och tid är komponenter som påverkar hur väl individen genomför perspektivtagande. Arbetsplatser kan se olika ut vilket kan leda till påverkad möjlighet till och utfall av perspektivtagande (Parker et al., 2008).

Grant och Berry (2011) visar i sin forskning att anställda tar hänsyn till andra individers synvinkel på arbetsplatsen. Exempelvis gäller det kollegor, arbetsledare, kunder eller leverantörer. Oftast filtrerar anställda bort det som är minst användbart och behåller det som är användbart och relevant för just dem för att lösa problem eller möta mål på arbetsplatsen. Perspektivtagning genomförs i större utsträckning när det kan hjälpa anställda att utveckla idéer som gynnar kollegor eller en själv (Grant & Berry, 2011).

Prestationsbaserad självkänsla

Prestationsbaserad självkänsla är en självkänsla som bygger på prestationer och saker man gör till skillnad från saker man är och har (Hallsten et al., 2005). När det kommer till den prestationsbaserade delen menar Crocker och Park (2004) att prestationsbaserad självkänsla inte beskriver självkänsla i sig, utan istället hur den formas och upprätthålls. Det handlar om en betingad självkänsla och självvärde som är beroende av att exempelvis vara del av något eller att lyckas med ett uppdrag (Hallsten et al., 2005).

Prestationsbaserad självkänsla är även ett uttryck för ett psykologiskt konstrukt av sammanlänkade kognitioner, motiv och känslor som uppstår som ett svar på antingen återkommande eller kroniska stressfaktorer. Stressfaktorerna bedöms som utmaningar eller hot mot den upplevda självkänslan eller självvärdet och genererar beteenden och strävanden i syfte att bibehålla eller höja den (Hallsten et al., 2005).

Hallsten et al. (2005) menar att en hög motivation initialt kan vara ett uttryck för en önskan att stärka sin egen självkänsla. Ett centralt antagande som görs av Hallsten et al. (2005) är att en utbrändhetsprocess kan förstås som ett misslyckat strävande att undvika eller höja en skör självkänsla. Detta görs genom att försöka jämföra misslyckandet med förutsättningarna

som finns för att känna ett högt självvärde. Således kan en aktiv strategi för att försöka höja eller undvika sin självkänsla förvärra de psykologiska effekterna när dessa är oförenliga och det kan istället bidra till utbrändhet. Detta innebär att en hög prestationsbaserad självkänsla och en strävan efter eget värde kan kopplas till många av de beteenden som på sikt kan leda till utbrändhet, vilket gör att personer med hög prestationsbaserad självkänsla anses utgöra en riskgrupp (Hallsten et al., 2005). Hallsten et al. (2005) menar på att det är både samhällsliga influenser och individuell historia som bidragit till detta mönster av beteenden. Det har troligtvis varit fördelaktigt i många situationer samtidigt som det i vissa sammanhang blir olämpligt och kan bidra till utbrändhet. Även Blom et al. (2018) visar i sin forskning på att personer med hög prestationsbaserad självkänsla anses löpa större risk för utbrändhet på arbetsplatsen.

Crocker och Park (2004) förklarar att en individ med hög prestationsbaserad självkänsla tenderar att arbeta mer utifrån känslor relaterade till prestationsångest än utifrån arbetsglädje. Detta är något som i sin tur medför belastningar i form av stress och instabilt humör vilket påverkar individens välbefinnande (Johnson, 1998).

Blom et al. (2018) kommer i sin forskning fram till att personer med hög prestationsbaserad självkänsla kan anses vara beroende av att prestera för att vara tillfreds med sig själva vilket kan vara en bidragande faktor till varför de pressar sig hårt på arbetsplatsen utan att ta hänsyn till att det kan riskera hälsan. Författarna presenterar också en övergripande överenskommelse om de skadliga negativa effekterna av något de kallar arbetsotrygghet tillsammans med prestationsbaserad självkänsla. Arbetsprestationer kan vara ett sätt för individer med hög prestationsbaserad självkänsla att bevisa sitt värde vilket innebär att hotet om att förlora sin anställning kan upplevas större för dessa individer. Anställda med hög prestationsbaserad självkänsla kan därför uppfatta att de riskerar att förlora en viktig källa för sin självvalidering och reagerar starkare på arbetsotrygghet (Blom et al., 2018).

Ritcher et al. (2013) undersökte arbetsotrygghet ur ett kvantitativt och kvalitativt perspektiv relaterat till välmående och arbetstillfredsställelse. Båda perspektiven av arbetsotrygghet visade på en negativ korrelation. Personer med högre prestationsbaserad självkänsla som upplever en större arbetsotrygghet har följaktligen sämre arbetstillfredsställelse (Blom et al., 2018; Ritcher et al., 2013).

Således är prestationsbaserad självkänsla ett beforskat begrepp och ytterst relevant i många sammanhang. Det är beskrivet som en riskfaktor för utbrändhet och sämre arbetstillfredsställelse, men vidare forskning kan göras för att framställa en större förståelse för vilka andra aspekter begreppet kan ha.

Arbetstillfredsställelse

I forskning inom arbets- och organisationspsykologin har arbetstillfredsställelse spelat en betydande roll vilket bidragit till många olika definitioner (Aronsson, 2012; Kaufman & Kaufman, 2016). Sinval och Marôco (2020) nämner den mest använda definitionen från Locke (1976) där arbetstillfredsställelse betraktas som ett positivt känslomässigt tillstånd som ett resultat av arbetsrelaterade upplevelser. Aronsson (2012) tillägger att arbetstillfredsställelse definieras som en positiv emotion eller positiv affektiv känsla som både speglar helheten och även andra aspekter av arbetet. Han menar att det finns vissa generella delar som återkommande förklarar orsakerna till hur nöjda anställda är med sitt jobb. De övergripande kategorierna innefattar arbetsmiljön eller arbetsklimatet, individens egen personlighet och interaktionerna mellan dessa delar (Aronsson, 2012). Vidare beskriver Aronsson (2012) att lönen spelar mindre roll för arbetstillfredsställelsen och att det sociala behovet på arbetsplatsen är mer betydande. Han nämner att arbetstillfredsställelsen i hög grad är sammanlänkad med ett meningsfullt arbete och bra relationer till kollegor.

Hellesøy et al. (1993) menar att ökad tillfredsställelse och trivsel i arbetet kan bidra till förbättrad fysisk och psykisk hälsa, stabilitet, prestationsförmåga, livskvalitet och även sannolikt förbättrad samarbetsförmåga hos en individ. Även Bovier et al. (2009) visar på en koppling mellan trivsel på arbetsplatsen och en minskad risk för utbrändhet samt en bättre mental hälsa. Arbetstillfredsställelse är nära kopplat med livstillfredsställelse och det finns väldigt mycket som tyder på att de båda begreppen är tydligt sammanlänkande (Bialowolski & Weziak-Bialowolska, 2021; Bowling et al., 2010; Tennery et al., 2016).

De arbetsrelaterade upplevelserna kan enligt Flynn et al. (2020) delas in i inre och yttre arbetstillfredsställelse. Den inre arbetstillfredsställelsen syftar till en individs subjektiva känsla av prestation och tillfredsställelse genom de utförda arbetsuppgifterna. Det inkluderar personligt ansvar, självstyrning, utveckling av färdigheter och prestation. Den yttre arbetstillfredsställelsen handlar om en individs uppfattning samt känslor kring deras arbetssituation och ligger därmed utanför själva arbetsuppgifterna. Det inkluderar också företagets policys, ersättning och förmåner.

Flynn et al. (2020) presenterar forskning som är baserad på personer som arbetar professionellt med säkerhet och dagligt arbete för individer med funktionsnedsättning. Där studerades self-efficacy i förhållande till inre och yttre arbetstillfredsställelse med perspektivtagande som moderator. Flynn et al. (2020) hittade samband mellan self-efficacy och den inre arbetstillfredsställelsen där perspektivtagande var modererande. Studiens resultat indikerade på att högre nivåer av perspektivtagande associerades med en starkare koppling

mellan self-efficacy och inre arbetstillfredsställelse. Resultatet visade också på korrelation mellan perspektivtagande och inre arbetstillfredsställelse separat (Flynn et al., 2020).

Vidare fanns det en allmän benägenhet att perspektivtagande ökade när man bevittnade andra som var i svåra situationer, och därmed förstärktes sambandet mellan self-efficacy och den inre arbetstillfredsställelsen. Individerna hade kognitivt lättare att förstå omständigheter och behov hos patienterna vars perspektiv de tog, vilket hjälpte personalen att visa mer omtanke. Om de som arbetade sedan fick positiv feedback från patienterna förstärkte det indirekt känslan av arbetstillfredsställelse (Flynn et al., 2020).

Hansson et al. (1997) beskriver att även ålder kan vara kopplat till arbetstillfredsställelse. Författarna redogör för att ett framgångsrikt åldrande både generellt och på arbetsplatsen är signifikant relaterat till ökad arbetstillfredsställelse. Ett framgångsrikt åldrande är enligt Hansson et al. (1997) fritt från sjukdom och med fortsatt hög kognitiv och fysisk kapacitet där interaktioner med andra människor ska vara betydande. Om det framgångsrika åldrandet uppfylls kommer arbetstillfredsställelsen öka med åren. Arbetstillfredsställelsen beskrivs som nära sammanlänkad med andra faktorer på arbetsplatsen som arbetsförhållanden och engagemang samt det faktum att generell livstillfredsställelse också tenderar att öka när man blir äldre (Hansson et al., 1997).

Guglielmi et al. (2016) menar att arbetstillfredsställelsen ökar över tid genom ett ökat arbetsengagemang. Resultaten som framställs visar på att ju mer arbetstillfredsställda arbetarna var, desto mer engagerade var de i sitt jobb. Engagemanget leder i sin tur till att arbetstillfredsställelsen ökar ytterligare över tid. Guglielmi et al. (2016) menar också på att effekten av arbetsengagemang på arbetstillfredsställelse försvagas när åldern ökar, men att äldre arbetstagare generellt sett är mer nöjda i allmänhet. Den ökade arbetstillfredsställelsen med åldern är relaterat till själva åldersprocessen vilket innefattar saker som mognad och personlighetsförändringar (Guglielmi et al., 2016).

Eftersom arbetstillfredsställelse har en stark koppling till livstillfredsställelse och individer spenderar stor del av sitt liv på arbetsplatsen anses det högst relevant att värna om personalen för att de ska trivas på sin arbetsplats (Moriarty, 2007). Då Aronsson (2012) framställt vikten av bra relationer på arbetsplatsen samt att flertalet nämnda forskare beskriver perspektivtagande som en viktig komponent för arbetstillfredsställelse är det intressant att utforska detta vidare. Även empati har visats sig vara väsentligt för kommunikation och relationer och är högst relevant för arbetstillfredsställelsen (Aronsson, 2012; Bohlin & Eklund, 2013). Kunskapsluckan som istället identifierats är att dessa faktorer inte undersökts i samband med prestationsbaserad självkänsla.

Syfte och frågeställning

Mycket forskning inom områdena för empatisk omsorg och perspektivtagande som tagits del av och presenteras i denna studie undersöker dessa faktorer inom vårdande yrken. Det gäller exempelvis sjuksköterskor, eller vård av personer med beroenden eller funktionsnedsättning. Detta bidrar till en önskan om en förståelse för ett bredare perspektiv för att se om samma slutsatser gäller för andra yrken och branscher.

Utifrån den forskning som tagits del av råder det en delad bild av huruvida empatisk omsorg och perspektivtagande gynnar dig på din arbetsplats eller om det leder till minskad arbetstillfredsställelse. Parker et al. (2008) och Santo et al. (2013) presenterar att personer på arbetsplatsen som har högre grad av perspektivtagande känner ökad meningsfullhet i sitt jobb och minskar avsikten att vilja sluta på arbetet. Även Flynn et al. (2020) menar att perspektivtagande leder till högre inre arbetstillfredsställelse. Santo et al. (2013) menar dock att en hög grad av empati för sjuksköterskor å andra sidan kan leda till en ökad avsikt av att lämna sitt jobb. Bokuchava och Javakhishvili (2022) kommer fram till att antingen empatisk omsorg eller perspektivtagande kan skydda personer från utbrändhet och förhindra avsikten att sluta på jobbet. Om en person dock skattar högt på perspektivtagande och empatisk omsorg kan det istället få motsatt effekt. Eftersom denna studie inte syftar till att enbart undersöka vårdande yrken, så finns det en möjlighet att empatisk omsorg är positivt korrelerat med arbetstillfredsställelse i denna studie.

När det kommer till prestationsbaserad självkänsla menar Crocker och Park (2004) att en individ med hög prestationsbaserad självkänsla tenderar att arbeta mer utifrån känslor relaterade till prestationsångest än utifrån arbetsglädje. Prestationsbaserad självkänsla har forskats på i relation till många andra variabler där exempelvis Blom et al. (2018) kommit fram till att personer med hög prestationsbaserad självkänsla som också upplever arbetsotrygghet löper större risk för att bli utbrända. Det har forskats mycket på prestationsbaserad självkänsla i förhållande till utbrändhet och stress vilka båda är negativa konsekvenser, medan empatisk omsorg och perspektivtagande i flera studier visats gynna individer på arbetsplatsen.

Således finns det en kunskapslucka då dessa variabler inte forskats på i relation till varandra samt i mer yrkesöverskridande sammanhang. Utifrån denna studie kan en större förståelse skapas kring anställda med låg eller hög arbetstillfredsställelse och resterande variabler. En ökad förståelse kan vara till stor hjälp för att utveckla förebyggande åtgärder för att en arbetsplats ska kunna ge stöd till sina anställda samtidigt som de anställda själva kan få mer insikt i sin egen arbetstillfredsställelse.

Syftet med denna studie är därför att studera de olika variablerna empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla i relation till arbetstillfredsställelse samt i relation till varandra. Syftet är också att undersöka i vilken grad det går att predicera arbetstillfredsställelse utifrån dessa variabler, samt att undersöka vilken som är den bästa prediktorn.

Hypoteser

Utifrån ovannämnda resultat och samband mellan empatisk omsorg, perspektivtagande, prestationsbaserad självkänsla och arbetstillfredsställelse ställs följande hypoteser;

Hypotes 1: Det finns ett positivt samband mellan grad av empatisk omsorg och grad av arbetstillfredsställelse.

Hypotes 2: Mellan empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla är det perspektivtagande som har det starkaste positiva sambandet med arbetstillfredsställelse.

Hypotes 3: Det finns ett negativt samband mellan grad av prestationsbaserad självkänsla och grad av arbetstillfredsställelse.

Hypotes 4: Det finns ett positivt samband mellan grad av empatisk omsorg och grad av perspektivtagande.

Hypotes 5: Perspektivtagande är den variabeln som bäst predicerar arbetstillfredsställelse i samband med de andra variablerna.

I och med den forskning som presenterats så förväntas variablerna predicera arbetstillfredsställelse i olika riktning och således skapades hypotes 5. Empatisk omsorg förväntas vara en positiv prediktor trots tidigare forskning på området. Det beror huvudsakligen på att deltagarna i denna studie inte enbart arbetar inom vårdande yrken. Perspektivtagande förväntas också vara en positiv prediktor för arbetstillfredsställelse. Prestationsbaserad självkänsla förväntas istället vara en negativ prediktor för arbetstillfredsställelse. Då dessa fenomen inte är helt klarlagda än och inte heller i kombination med varandra samt variablernas förväntade olika riktningar, formulerades hypotes 5 istället utifrån vilken av dem som antas predicera arbetstillfredsställelse bäst.

Metod

Deltagare

Deltagarna var 232 till antal och bestod av 187 kvinnor och 45 män i åldrarna 21-69 år ($M = 47.4$, $SD = 11.2$). Urvalet bestod av en bredd av yrkesverksamma individer inom olika branscher. Initialt uppgick respondenterna till 273 stycken. Av dessa fullföljde 41 respondenter inte enkäten eller uppfyllde inte kriterierna för deltagande. Exempelvis var det personer med

studier som främsta sysselsättning som svarat som därför uteslöts. Antalet respondenter vars svar kunde användas uppgick därför till 232 stycken. Av dessa uppgav 15 personer inte sin ålder och åldersspannet baseras därför på 217 deltagare. Ingen respondent svarade “vill ej ange” eller “annat” i frågan om kön. Deltagarna arbetade inom bland annat utbildning, marknadsföring och kommunikation, bank och finans, vårddyrken och i servicebranschen.

Material

Empatisk omsorg och perspektivtagande

Empatisk omsorg och perspektivtagande uppmättes med skalan Brief Interpersonal Reactivity Index (B-IRI) av Ingoglia et al. (2016) som är en kortversion av Davis (1980) mätinstrument för empati. Instrumentet har översatts till svenska av Christina Cliffordson (2001). Skalan består av 16 påståenden som mäter fyra olika faktorer (empatisk omsorg, perspektivtagande, fantasi och personligt obehag) med fyra frågor vardera. I denna studie användes endast påståendena som berör kategorierna perspektivtagande och empatisk omsorg. Skalan har uppvisat en hög intern reliabilitet i tidigare studier (Cronbach's alpha): Empatisk omsorg; $\alpha = .69$ ($\alpha = .76$); perspektivtagande; $\alpha = .65$ ($\alpha = .77$) Data från denna studie inom parenteser (Ingoglia et al., 2016). Se Appendix 3 för en fullständig redogörelse av de använda skalorna.

Prestationsbaserad självkänsla

Prestationsbaserad självkänsla uppmättes med Prestationsbaserad Självkänsla-skalan av Hallsten et al. (2005). PBS-skalan finns i en generell version och en arbetsrelaterad version. Den senare användes i denna studie och består av 4 påståenden. Originalversionen har reviderats och testats på nytt av Hallsten (2012) själv för att uppnå endimensionalitet. Skalan visade på både intern konsistens och konvergent validitet samt en hög intern reliabilitet (Cronbach's alpha); $\alpha = .86$ ($\alpha = .84$). Data från denna studie inom parenteser. Den reviderade skalan bestod också av 4 påståenden (Hallsten, 2012). Se Appendix 3 för en fullständig redogörelse av den använda skalan.

Arbetsstillfredsställelse

Arbetsstillfredsställelse uppmättes med skalan Short Index of Job Satisfaction (SIJS) vilket är en kortversion av Index of Job Satisfaction. Det är ett självrapporterade psykometriskt instrument som är skapat av Brayfield och Rothe (1951). Deras ursprungliga version innehåller 18 påståenden kring arbetsstillfredsställelse och den kortare versionen presenterad av Judge et al. (2000) innehåller fem påståenden. Mätinstrumentet har använts framgångsrikt av bland annat Judge och Klinger (2008) samt Sinval och Marôco (2019) där skalan visade på en hög intern reliabilitet. (Cronbach's alpha); $\alpha = .88$ ($\alpha = .78$). Data från denna studie inom parenteser

(Sinval & Marôco, 2019). Påståendena har översatts till svenska via back-translation-metoden (Tidblom & Linh Ejdehage, 2020). Två av påståendena var omvända, vilket betyder att de istället speglar en låg arbetstillfredsställelse och poängen vänds sedan när resultatet räknas. Se Appendix 3 för en fullständig redogörelse av den använda skalan.

Mätinstrumenten som användes i studien bestod av femgradiga likertskalor där deltagarna skattade sig själva från 1 - (Stämmer inte alls), till 5 - (Stämmer helt). Korta versioner användes av alla mätinstrument för att bidra till en högre svarsfrekvens. De kortfattade versionerna av mätinstrumenten ansågs vara ett självklart alternativ i många avseenden då de är väl beprövade i flera studier och har visat på lika hög, om inte högre validitet och reliabilitet. Ändringar som gjorts i mätinstrumenten redogörs för i Appendix 4.

Design och procedur

Studien är en kvantitativ enkätundersökning bestående av ett digitalt frågeformulär. Enkäten skapades i Qualtrics och skickades ut på Facebook och LinkedIn för att nå ut till yrkesverksamma personer. Den publicerades även på en kommunikationsavdelning på en arbetsplats där enkäten godkändes för publikation av HR-ansvarig. Forumen enkäten skickades ut på valdes för att nå personer som jobbar inom kommunikation och utbildningsbranschen. Att enkäten skickades ut i forum som LinkedIn och Facebook där även individer med andra yrken inom andra branscher förekommer bidrog till svårigheter att kontrollera exakt vilka respondenter som svarade. Det ledde till stor spridning bland undersökningsslagarna i förhållande till yrke och bransch. Enkäten var tillgänglig i 15 dagar.

Den första delen av enkäten innehöll demografiska frågor kring kön, ålder, utbildningsnivå, yrke, bransch, samt hur länge de har arbetat på sin nuvarande arbetsplats. Den andra delen bestod av 17 påståenden om empatisk omsorg, perspektivtagande, prestationsbaserad självkänsla och arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen, där deltagarna skulle skatta sig själva på en femgradig skala. Se Appendix 1, 2 och 3 för en fullständig redogörelse av hela enkäten.

Dataanalys

Insamlad data analyserades i Jamovi (v. 2.3.17). De påståenden rörande arbetstillfredsställelse som var omvända ändrades till den korrekta mätskalan för att kunna ta fram ett medelvärde. Ett sammanställt medelvärde skapades för varje enskild variabel utifrån skattningarna för de fyra variablerna. Deskriptiv data togs fram för en sammanställning av svaren och sedan utfördes ett independent samples *t*-test för att göra en jämförelse mellan könen. Welch's *t*-test användes då variansen mellan könen inte var homogen. Vidare utfördes en korrelationsanalys för att studera sambanden mellan variablerna och två multipla

regressionsanalyser i Jamovi för att predicera arbetstillfredsställelse. Den första regressionsmodellen innehöll de tre oberoende variablerna empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla samt den beroende variabeln arbetstillfredsställelse. I den andra explorativa regressionsmodellen adderades de oberoende variablerna ålder och hur länge individen hade arbetat på sin nuvarande arbetsplats. Alfanivån sattes till .05 i de statistiska analyserna.

Etik

Enkäten inleddes med en informativ text om undersökningens syfte, deltagarnas rättigheter och om frivillighet i deltagandet. Respondenterna blev även upplysta om deras anonymitet och hur svaren skulle brukas i studien. Deltagarna blev informerade om att deras uppgifter behandlas konfidentiellt samt att de när som helst kunde avbryta deras deltagande. Informationen inkluderade kontaktuppgifter till de som höll i studien för eventuella frågor. För att komma vidare till enkätens huvuddel gav deltagarna sitt samtycke och godkände att de var införstådda med villkoren för enkäten. Således uppfylldes de fyra etiska huvudprinciperna; informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. För fullständig redogörelse för den informativa delen se Appendix 1.

Resultat

I Tabell 1 redovisas deskriptiv statistik som antal deltagare, bortfall, medelvärde och standardavvikelse för poängen på mätskalorna för varje variabel. 217 individer uppgav sin ålder medan 15 personer inte gjorde det. Medelvärdet för prestationsbaserad självkänsla var något lägre än de andra medelvärdena, vilket kan utläsas i Tabell 1. Dock ligger alla medelvärden för samtliga variabler över skalans mittpunkt, vilket är 3, då skalan är femgradig. Standardavvikelsen för prestationsbaserad självkänsla var något högre än för empatisk omsorg, perspektivtagande och arbetstillfredsställelse vilket innebär större spridning bland deltagarna. För variabeln prestationsbaserad självkänsla är minimum 1 och maximum 5 vilket är det lägsta respektive det högsta värdet som skalan uppgår till.

Tabell 1*Deskriptiv statistik för studiens variabler.*

	<i>N</i>	<i>Missing</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Empatisk omsorg	232	0	4.20	.61	2	5
Perspektivtagande	232	0	4.03	.635	2.25	5
Prestationsbaserad självkänsla	231	1	3.51	.991	1	5
Arbetsstillfredsställelse	231	1	4.08	.67	1.4	5
Ålder	217	15	47.4	11.2	21	69
Arbetslängd	230	2	8.67	9.59	.25	50

Notering. Arbetslängd = Hur länge individen arbetat på sin nuvarande arbetsplats angett i antal år

I Tabell 2 redovisas en korrelationsmatris med studiens variabler (Pearson's). Det fanns inget signifikant samband mellan grad av empatisk omsorg och grad av arbetsstillfredsställelse, $r(229) = .11, p = .095$. Resultatet stödde därför inte hypotes 1.

Det fanns ett signifikant positivt samband mellan grad av perspektivtagande och grad av arbetsstillfredsställelse, $r(229) = .174, p = .008$. Resultatet gav stöd till hypotes 2.

Det fanns ett signifikant negativt samband mellan grad av prestationsbaserad självkänsla och grad av arbetsstillfredsställelse, $r(229) = -.187, p = .004$. Resultatet gav stöd till hypotes 3.

Det fanns ett positivt signifikant samband mellan grad av empatisk omsorg och grad av perspektivtagande, $r(230) = .358, p < 0.001$. Resultatet gav stöd till hypotes 4.

Avslutningsvis gjordes ett antal explorativa analyser avseende samband och könsskillnader för de olika variablerna. Ålder och arbetsstillfredsställelse visade en signifikant positiv korrelation $r(215) = .29, p < 0.001$. Detta indikerar att deltagarna i denna studie är mer arbetsstillfredsställda desto äldre de är. Frihetsgraderna för korrelationen med ålder påverkades av att svarsfrekvensen på åldersfrågan var lägre.

Hur länge du arbetat på din nuvarande arbetsplats och arbetsstillfredsställelse hade en signifikant positiv korrelation $r(228) = .155, p = .019$. Det fanns även ett signifikant svagt positivt samband mellan empatisk omsorg och prestationsbaserad självkänsla $r(229) = .146, p = .026$. Utbildningsnivå visade inte på någon signifikant korrelation med arbetsstillfredsställelse. Dock fanns det en svag negativ korrelation mellan utbildningsnivå och

empatisk omsorg $r(230) = -.155, p = .019$) samt utbildningsnivå och prestationsbaserad självkänsla $r(229) = -.172, p = .009$). Detta betyder att det finns ett svagt samband mellan en högre utbildning och lägre empatisk omsorg samt högre utbildning och lägre prestationsbaserad självkänsla. Utöver detta utfördes ett oberoende Welch's t -test mellan könen som visade på en signifikant skillnad för enbart variabeln empatisk omsorg $t(56.2) = 4.19, p < .001$. Kvinnor hade högre empatisk omsorg ($M = 4.29, SD = 0.54$) än männen ($M = 3.81, SD = 0.727$). För de andra variablerna fanns ingen signifikant skillnad mellan könen.

Tabell 2

Korrelationsanalys av studiens variabler (Pearson's).

	<i>Empati</i>	<i>PT</i>	<i>PBS</i>	<i>A</i>	<i>Ålder</i>	<i>Arbete</i>	<i>Utbildning</i>
Empati							
PT	.358***						
PBS	.146*	-.039					
A	.11	.174**	-.187**				
Ålder	-.006	.127	-.224***	.29***			
Arbetslängd	.115	-.056	-.096	.155*	.418***		
Utbildning	-.155*	.017	-.172**	.065	.188**	-.147*	

*Notering: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, Empati = Empatisk omsorg, PT = Perspektivtagande, PBS = Prestationsbaserad självkänsla, A = Arbetstillfredsställelse, Arbetslängd = Hur länge individen arbetat på sin nuvarande arbetsplats, Utbildning = Nivå på utbildning*

För att kunna predicera den beroende variabeln arbetstillfredsställelse gjordes en regressionsanalys. I den första regressionsanalysen inkluderades endast de tre oberoende variablerna empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla. Resultatet av den multipla regressionsanalysen indikerar på en kollektiv signifikant effekt av empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla på arbetstillfredsställelse, $F(3, 227) = 5.69, p < .001, R^2 = .07$. Regressionsanalysen ger inte stöd till hypotes 5. De individuella prediktorerna undersöktes vidare och indikerade att endast prestationsbaserad självkänsla enskilt var signifikant i modellen ($t = -3.0, p = .003$). Perspektivtagande var inte en signifikant prediktor ($t = 1.96, p = .051$).

Det gjordes även ett kolinearitets-test för att undersöka om de oberoende variablerna var starkt korrelerade med varandra. Testet ger ett "Variance inflation factor"-värde som bör ligga under 5. VIF-värdena för variablerna i den här studien var 1.18 för empatisk omsorg, 1.15 för perspektivtagande och 1.03 för prestationsbaserad självkänsla. Detta uppfyller antagandet om multikollinearitet då variablerna inte är för starkt korrelerade. För att undersöka autokorrelation för residualerna gjordes ett Durbin-Watson test som uppgick till 1.82 vilket indikerar på en låg grad av positiv autokorrelation.

Tabell 3

Modell 1. Multipel regressionsanalys för prediktion av arbetstillfredsställelse.

	<i>Estimate</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Intercept	3.544	.371	9.55	<.001***
Empatisk omsorg	.1	.076	1.32	.19
Perspektivtagande	.143	.073	1.96	.051
Prestationsbaserad självkänsla	-.132	.044	-3	.003**

Notering: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Ytterligare en explorativ multipel regressionsanalys gjordes där variablerna ålder och hur länge du arbetat på din arbetsplats adderades. När dessa togs i beaktning förändrades siffrorna lite, dock är modellen fortfarande signifikant. $F(5, 208) = 6.27, p < .001, R^2 = .131$. R^2 visar modellens effektstorlek, vilket med de adderade variablerna är högre än för modell 1. Detta innebär att modellens prediktorer förklarar 13% av variansen. Utifrån de individuella prediktorerna i modell 2 är ålder den enda signifikanta prediktorn ($t = 3.275, p = .001$). Prestationsbaserad självkänsla är inte längre en signifikant prediktor ($t = -1.95, p = .053$). VIF-värdena för variablerna i modell 2 var 1.2 för empatisk omsorg, 1.21 för perspektivtagande, 1.07 för prestationsbaserad självkänsla, 1.33 för ålder samt 1.28 för hur länge individen har arbetat på sin nuvarande arbetsplats. Ett Durbin-Watson test gav i den här modellen ett värde på 1.81.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka arbetstillfredsställelse hos yrkesverksamma personer. Detta gjordes i relation till variablerna empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla. Syftet var även att undersöka till vilken grad variablerna kunde predicera arbetstillfredsställelse samt vilken som var den bästa prediktorn. Den första hypotesen

som berör samband mellan empatisk omsorg och arbetstillfredsställelse var inte signifikant och stöds därför inte av resultatet i den här studien. Det ej signifikanta resultatet kan bero på flera faktorer, som bland annat storleken på studien och vilka undersökningsdeltagare som svarat. Det kan även vara så att det inte finns något samband mellan variablerna vilket kan bero på saker som deltagarnas arbetsplats och vilket arbete som utförs. Även fast sambandet var positivt går det inte att dra några slutsatser eftersom det kan ha varit slumpen som påverkat resultatet.

Singh et al. (2020) beskriver att inom yrken där anställda arbetar i emotionellt krävande miljöer och att i en kombination med hög empatisk förmåga kan individer på lång sikt bli emotionellt utmattade och uppleva lägre arbetstillfredsställelse. Just en baksida av empatin förekom i forskning av Singh et al. (2020) och även Zhang et al. (2021) inom vårdande yrken. Zhang et al. (2021) fokuserade på ytterligare en dimension av Davis (1980) framställning av begreppet empati, delen som benämndes personligt obehag. De negativa tendenserna kunde inte ses i den här studien vilket kan bero på att det dels inte enbart är vårdande yrken som undersöktes, samt att aspekten personligt obehag inte undersöktes utan istället empatisk omsorg och perspektivtagande, vilka är två andra delar av Davis (1980) beskrivning av empati. Vidare menar Singh et al. (2020) att arbetsbelastning och framför allt stöd på arbetsplatsen av kollegor eller organisationen är en betydande faktor för arbetstillfredsställelsen tillsammans med empatin. Detta visar på att det kan finnas andra okontrollerade variabler på arbetsplatsen som också påverkar relationen mellan empatisk omsorg och arbetstillfredsställelse. Således kan det finnas okända variabler i den här studien som har påverkat resultatet.

Santo et al. (2013) menar att empati ökar förmågan att ta på sig en annan persons känslor vilket kräver mer av individen. Vidare beskriver författarna att en hög grad av empati därmed kan leda till en ökad avsikt att lämna sitt jobb, då hög empati kan vara påfrestande för en individ inom ett vårdande yrke. Resultaten i denna studie visade på en signifikant skillnad mellan könen enbart för variabeln empatisk omsorg där kvinnorna hade högre empatisk omsorg än männen. Deltagarna var dock övervägande kvinnor och om representationen av män och kvinnor hade varit jämn bland respondenterna i studien kanske utfallet för nivån på empatisk omsorg förändrats. Då kvinnorna skattade sig högt på empatisk omsorg i den här studien så skulle det enligt Santo et al. (2013) kunna ge tendenser till ökad avsikt att lämna sitt arbete. Å andra sidan är forskningen av Santo et al. (2013) skapad inom ett vårdande yrke och behöver inte vara applicerbart i alla avseenden. Frågan som går att ställa sig är om just kvinnorna ligger inom en sådan risk även fast de inte arbetar inom vården.

Resultatet i studien gav stöd till hypotes 2. Resultaten uppvisade ett positivt samband mellan variablerna perspektivtagande och arbetstillfredsställelse där resultatet visar att personer

med högre perspektivtagande också har högre arbetstillfredsställelse. Detta är i linje med tidigare forskning av Parker et al. (2008) som menar på att högre grad av perspektivtagande på arbetsplatsen ger anställda ökad meningsfullhet i deras arbete samt att det beskrivs som viktigt för att vara arbetstillfredsställd. Kollegorna utgör en stor del av hur arbetet upplevs och Zappalà (2014) menar att perspektivtagande kan underlätta mellanmänsklig kommunikation på en arbetsplats. Flynn et al. (2020) beskriver perspektivtagande som en modererande faktor för arbetstillfredsställelse så även indirekt är det relevant i arbetslivet. Att perspektivtagande visat sig så viktigt kan vara en förklaring till varför det har den starkaste positiva korrelationen till arbetstillfredsställelse jämfört med empatisk omsorg och prestationsbaserad självkänsla. Vardagen på en arbetsplats präglas av både med- och motgångar och relationer till kollegor skapas genom interaktioner vilket leder till att kommunikationen förbättras av att medarbetare kan ta andras perspektiv. Flynn et al. (2020) nämner den kognitiva förståelsen hos personalen som ett exempel, som genom perspektivtagande kan förstärka känslan av tillfredsställelse genom de utförda arbetsuppgifterna. Även om sambandet i denna studie är relativt svagt anses perspektivtagande viktigt för en fungerande arbetsplats. Viktigt att nämna är dock att det inte finns något orsakssamband enligt korrelationen som presenteras i resultatet. Det kan vara högre arbetstillfredsställelse som leder till att en person har högre perspektivtagande på arbetsplatsen eller tvärt om.

Bokuchava och Javakhishvili (2022) presenterar en mängd forskning med motsägande resultat. Även deras egen studie visar en mångfacetterad bild av olika nivåer av empatisk omsorg och perspektivtagande som leder till skilda resultat när det kommer till avsikten att sluta på arbetet. Följaktligen är det svårt att dra definitiva slutsatser från denna studie för vilka nivåer av empatisk omsorg och perspektivtagande som kommer bidra till en ökad arbetstillfredsställelse eller vad som eventuellt får en person att vilja sluta på sitt arbete.

Även fast hypotes 2 fick stöd i resultatet visade korrelationsanalysen att ålder hade starkare positiv korrelation med arbetstillfredsställelse än perspektivtagande. Hypotes 2 utgick endast från variablerna empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla i samband med arbetstillfredsställelse. Korrelationen mellan ålder och arbetstillfredsställelse var något som upptäcktes i efterhand och inga hypoteser var utformade utifrån ålder.

Hypotes 3 fick stöd i resultatet genom ett svagt negativt samband. Detta betyder att det finns korrelation mellan variablerna prestationsbaserad självkänsla och arbetstillfredsställelse, men dock går det inte att utesluta att det finns andra faktorer som påverkat resultatet. Genom endast korrelationen går det inte heller att se några orsakssamband. Resultatet visar att om du har högre prestationsbaserad självkänsla har du även lägre arbetstillfredsställelse vilket är i linje

med forskning av Hallsten et al. (2005). Hallsten et al. (2005) samt Blom et al. (2018) visar på att en högre upplevd prestationsbaserad självkänsla är en riskfaktor för utbrändhet och stress, vilket således gör att du inte kommer vara lika tillfredsställd på ditt arbete. Crocker och Park (2004) beskriver att individer med hög prestationsbaserad självkänsla tenderar att arbeta utifrån känslor relaterade till prestationsångest istället för att arbeta utifrån arbetsglädje, vilket blir väldigt krävande för en individ och kan vara en förklaring till lägre arbetstillfredsställelse.

Resultatet visade på en positiv korrelation mellan perspektivtagande och empatisk omsorg vilket ger stöd till hypotes 4. En möjlig förklaring ligger i att båda delarna ursprungligen kommer från Davis (1980, 1983) multidimensionella konstruktion av begreppet empati. På så sätt följs dessa begrepp åt; skattar du högt på empatisk omsorg är sannolikheten större att du även skattar högt på perspektivtagande om du i grunden är en empatisk person. Detta är i linje med den tvådelade bilden av empatin som även senare presenterats av Batson (2009) samt Bohlin och Eklund (2013).

Den initiala regressionsanalysen som innefattade empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla visade att prestationsbaserad självkänsla var den enda signifikanta prediktorn och således den enda enskilda variabeln i regressionsmodellen som kunde predicera arbetstillfredsställelse. Det gör prestationsbaserad självkänsla till den bästa prediktorn i relation till de andra variablerna vilket inte ger stöd till hypotes 5. Regressionsmodellen som helhet var signifikant, men i och med att empatisk omsorg och perspektivtagande inte var signifikanta prediktorer kan det diskuteras om modellen är relevant att använda som helhet.

Tidigare forskning av Blom et al. (2018) undersökte även prestationsbaserad självkänsla relaterat till flertalet andra faktorer, som bland annat arbetsotrygghet där kombinationen skapade en större stress hos anställda. Ritcher et al. (2013) menar att arbetsotrygghet är negativt korrelerat med arbetstillfredsställelse. Således kommer personer som hela tiden baserar sin självkänsla på ens arbetsprestationer i kombination med andra stressande faktorer uppleva en lägre arbetstillfredsställelse. Forskningen upplevdes ofta undersöka andra negativa aspekter tillsammans med prestationsbaserad självkänsla, som resulterade i att arbetstillfredsställelsen blev ännu sämre när ytterligare stress adderades, som exempelvis stressen över sin anställning. Empatisk omsorg och perspektivtagande som delvis har visat sig gynna individer i arbetet ansågs intressant att undersöka vidare tillsammans med prestationsbaserad självkänsla, men även i denna kombination var prestationsbaserad självkänsla en negativ prediktor. Funderingar som uppkommit under arbetets gång berörde huruvida de negativa delarna av prestationsbaserad självkänsla tar över även tillsammans med empatisk omsorg och

perspektivtagande som har flera positiva aspekter. Kunde den starka viljan att prestera bra på sitt arbete och att drivas av sina prestationer tillsammans med en empatisk förmåga och perspektivtagande bidra till en ökad arbetstillfredsställelse? Dock visade resultatet att även gemensamt med andra variabler tar de negativa delarna av prestationsbaserad självkänsla över.

Ytterligare en aspekt att ta hänsyn till innan potentiella slutsatser dras är att standardavvikelsen var hög för prestationsbaserad självkänsla, vilket betyder att deltagarna skiljer sig mycket åt. Korrelationen mellan prestationsbaserad självkänsla och arbetstillfredsställelse var om än signifikant, svag, vilket betyder att det är stor spridning hos deltagarna. Det innebär att det finns deltagare som kan ha hög prestationsbaserad självkänsla och hög arbetstillfredsställelse med i resultatet, och det går att fråga sig vad detta beror på? Kanske har de inte "fallit över" i stress och utbrändhet. Istället kan de befinna sig i stadiet innan där det går att anta att prestationsbaserad självkänsla kan vara något som driver personer och får dem att arbeta hårt och trivas på sitt arbete. Hur prestationsbaserad självkänsla ger utslag kan således vara väldigt individuellt. Hallsten et al. (2005) menar att prestationsbaserad självkänsla kan vara fördelaktigt i vissa situationer och detta kan ses hos deltagare i denna studie också. Personlig historia och samhälleliga influenser kan påverka personer på olika sätt. För de övriga variablerna var standardavvikelsen lägre vilket är en indikation på att undersökningsdeltagarna inte skiljer sig lika mycket i svaren för de andra variablerna.

I och med att ålder hade det starkaste positiva sambandet med arbetstillfredsställelse jämfört med studiens andra variabler gjordes därför en andra explorativ regressionsanalys för att se hur ålder samt hur länge individen arbetat på sin nuvarande arbetsplats predicerade arbetstillfredsställelse. I den andra regressionsanalysen var inte prestationsbaserad självkänsla längre signifikant, utan den enda signifikanta prediktorn för arbetstillfredsställelse var ålder. Detta var inget som hade förutsatts vilket är anledningen till formulering av hypotes 5 och den första regressionsanalysen som gjordes. Frågan kring ålder och hur länge individen hade arbetat på sin nuvarande arbetsplats fanns med i enkäten och eftersom generell forskning presenteras kring ålder och arbetstillfredsställelse samt att medelåldern var hög bland undersökningsdeltagarna ansågs det relevant att undersöka vidare. Bialowolski och Weziak-Bialowolska (2021), Bowling et al. (2010) samt Tennery et al. (2016) menar att arbetstillfredsställelse är nära sammankopplat med livstillfredsställelse vilket skulle kunna vara förklaringen till ålder som den bästa prediktorn. Guglielmi et al. (2016) menar i sin forskning att den ökade arbetstillfredsställelsen med åldern är relaterat till åldersprocessen som innefattar saker som mognad och personlighetsförändringar samt att äldre arbetstagare generellt sett är mer nöjda i allmänhet. En förklaring kan då vara att åldern är en påverkande faktor på

arbetstillfredsställelsen men att det även kan finnas andra okontrollerade variabler som samvarierar. Därför upplevs det inte möjligt att dra några definitiva slutsatser i den här studien om att det är enbart ökad ålder som leder till ökad arbetstillfredsställelse. Möjligtvis är det den generella livstillfredsställelsen som gör att äldre personer också har högre arbetstillfredsställelse, vilket är något Hansson et al. (1997) också påpekar.

Den andra modellen uppvisade en större effektstorlek än den första. Således förklarar de variablerna tillsammans större del av variansen och resulterar i att den andra modellen är bättre som helhet för att predicera arbetstillfredsställelse. Detta beror delvis på variabeln ålder som står för mycket av den förklarade variansen. Prestationsbaserad självkänsla var den näst bästa prediktorn, men till skillnad från den första modellen låg p-värdet straxt utanför signifikansnivån.

Felkällor och begränsningar

I forskningsplanen fanns först en önskan om att jämföra individer i olika branscher med varandra, och urvalet anpassades för att nå olika yrkesgrupper. Antal deltagare som arbetade inom kommunikation och marknadsföring var 52 stycken, och antal deltagare som arbetade inom utbildning var 59 stycken. Utöver detta fanns det en stor spridning, vilket bidrog till att det inte kunde göras rättvisa jämförelser, då de andra yrkesgrupperna var mycket mindre. I de forum där enkäten skickades ut fanns det svårigheter med att kontrollera respondenterna, vilket bidrog till spridningen inom olika yrken. Alternativet att endast använda deltagarna som arbetade inom kommunikation och marknadsföring samt utbildning för att sedan jämföra dessa, upplevdes inte lika relevant då många svar hade behövt uteslutas. Istället blev beslutet att behålla alla svar och göra en generell analys för yrkesverksamma personer.

Könsfördelningen är skev och inte representativ för en generellt arbetande befolkning. Endast 45 män svarade på enkäten och 187 kvinnor, vilket inte är en jämn fördelning bland könen samt för en yrkesverksam befolkning vilket också är viktigt att ha i åtanke när resultatet analyseras. Inte heller är 232 deltagare tillräckligt för att kunna dra några definitiva slutsatser eller generaliseringar, även om det kan ge en inledande bild av ett fenomen. En begränsning som gjordes var att utesluta studenter och endast inkludera personer vars främsta sysselsättning är arbete.

En felkälla som har identifierats är att en del respondenter inte fullföljde hela enkäten. För att i förhand minimera den risken gavs kontaktuppgifter ut i den informativa delen i enkäten för möjlighet till frågor eller förtydliganden. Ingen valde dock att utnyttja den möjligheten. Det gjordes vissa justeringar i mätinstrumenten som finns förklarade i Appendix 4 och enkäten testades på flera försökspersoner innan den publicerades.

Framtida forskning

Studier kring empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla i relation till arbetstillfredsställelse är inte forskat på i kombination tidigare och det finns mycket mer att studera. För att öka förståelsen hade studier kunnat gå djupare genom att jämföra yrken, olika typer av utbildningar samt olika avdelningar inom samma organisation. Mycket forskning har tidigare gjorts inom vårdande yrken där representationen är hög bland just kvinnor och genom att forska inom andra områden kan ytterligare generaliseringar göras. Kompletterande studier med jämförelser mellan könen hade bidragit till en ökad förståelse för eventuella skillnader. I den här studien förekom signifikant skillnad mellan män och kvinnor i variabeln empatisk omsorg, men där var variansen inte homogen och könsfördelningen ojämn då männen var mycket färre. Här hade exempelvis en studie med ett stratifierat urval varit en fördel.

Prestationsbaserad självkänsla är ett relativt nytt fenomen och anses väldigt relevant i dagens samhälle där just prestation är väldigt centralt inom många områden i livet. Samhället vi lever i idag är väldigt prestationsinriktat och det speglar av sig inom organisationer också. Det är viktigt att ta tillvara på kunskapen kring fenomenet och kartlägga vad som kan leda till att den prestationsbaserade självkänslan tar över. Konsekvenserna av att prestationsbaserad självkänsla tar över kan leda till utbrändhet vilket är kostsamt för både individer och samhälle. Utöver Hallsten et al. (2005) menar också Hellesøy et al. (1993) och Bovier et al. (2009) att en bra arbetstillfredsställelse är väsentligt för en bättre mental hälsa och en minskad risk för utbrändhet, så kopplingen mellan prestationsbaserad självkänsla och arbetstillfredsställelse är relevant att forska vidare på. För djupare förståelse kan även kvantitativa studier kompletteras med kvalitativa studier med ambition att undersöka bakomliggande faktorer. Där kan exempelvis intervjuer ses som ett givande komplement.

Inom exempelvis branscher som HR där en viktig uppgift bland annat är att främja en lyckad arbetsplats, är empatisk omsorg och perspektivtagande förmågor som kan vara bidragande. Framtida forskning kan bidra till förståelse och utveckling av empatisk omsorg och perspektivtagande som kan användas som verktyg för individer och organisationer för att främja arbetstillfredsställelse. Skapandet av en arbetsplats där det finns glada anställda som arbetsgivaren kan behålla menar Moriarty (2007) är mycket viktigt då det är kostsamt med personalomsättning och rekrytering. Zappalà (2014) lyfter perspektivtagande som en viktig förutsättning när det kommer till bland annat kommunikation och hanterandet av konflikter. Förutsättningarna för empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla förändras ständigt och kommer fortsätta påverka förutsättningar för arbetstillfredsställelsen.

Slutsats

Syftet med studien var att undersöka relationerna mellan arbetstillfredsställelse och empatisk omsorg, perspektivtagande samt prestationsbaserad självkänsla och även att med variablerna kunna predicera arbetstillfredsställelse. Syftet var också att undersöka vilken av variablerna som bäst predicerade arbetstillfredsställelse. Ett positivt samband fanns mellan perspektivtagande och arbetstillfredsställelse och ett negativt samband fanns mellan prestationsbaserad självkänsla och arbetstillfredsställelse. Inget signifikant samband mellan empatisk omsorg och arbetstillfredsställelse kunde hittas. Det är också möjligt att predicera arbetstillfredsställelse med variablerna empatisk omsorg, perspektivtagande och prestationsbaserad självkänsla tillsammans, där prestationsbaserad självkänsla var den bästa prediktorn. Denna vetenskap anses vara relevant för både individer och organisationer i arbetslivet. I linje med tidigare forskning visar även den här studien på sambandet mellan perspektivtagande och arbetstillfredsställelse vilket bör vara en viktig vetenskap för att kunna applicera kunskapen i interaktioner på arbetsplatsen. Eftersom prestationsbaserad självkänsla utgör en riskfaktor för utbrändhet samt att det har ett negativt samband med arbetstillfredsställelse är det en viktig iakttagelse som gjorts från data i studien. Slutligen visade den andra regressionsmodellen att ålder var en ännu bättre prediktor för arbetstillfredsställelse. I och med en åldrande befolkning i ett prestationsinriktat arbetsliv är resultaten nödvändiga att ta hänsyn till generellt på arbetsmarknaden, men även för personer som arbetar med personalfrågor.

Referenser

- Aronsson, G. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: individ och organisation i samspel*. Natur & Kultur.
- Bartunek, J. M., Gordon, J. R., & Weathersby, R. P. (1983). Developing "complicated" understanding in administrators. *Academy of Management Review*, 8(2):273-284
- Batson, C. D. (1991). *The altruism question: Towards a social-psychological answer*. Lawrence Erlbaum.
- Batson, C. D. (2009). These things called empathy: Eight related but distinct phenomena. *The Social Neuroscience of Empathy*. 3-15.
- Bialowolski, P., & Weziak-Bialowolska, D. (2021). Longitudinal Evidence for Reciprocal Effects Between Life Satisfaction and Job Satisfaction. *J Happiness Stud* 22, 1287-1312.
- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic & Industrial Democracy*, 39(1).
- Bohlin, H. (2013). Den mångsidiga empatin. I H, Bohlin & J, Eklund (Red.) *Empati - teoretiska och praktiska perspektiv*. (13-33). Studentlitteratur AB.
- Bohlin, H. & Eklund, J. (Red.) (2013). *Empati - Teoretiska och praktiska perspektiv*. Studentlitteratur AB.
- Bokuchava, T., & Javakhishvili, N. (2022). Dual role of empathy in job stress, burnout, and intention to leave among addiction specialists. *PsyCh Journal*, 1-11.
- Bovier, P. A., Arigoni, F., Schneider, M., & Gallacci, M. B. (2009). Relationships between work satisfaction, emotional exhaustion and mental health among Swiss primary care physicians. *European Journal of Public Health*, 19(6), 611-617.
- Bowling, N. A., Wang, Q., Ying, H., & Kennedy, K. D. (2010). A comparison of general and work-specific measures of core. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 559-566.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *J Appl Psychol.* 35, 307-311.
- Cliffordson, C. (2001). Assessing empathy: Measurements characteristics and interviewer effects. *Acta Universitatis Gothoburgensis*.
- Crocker, J., & Park, L. E. (2004). The Costly Pursuit of Self-Esteem. *Psychological Bulletin*, 130(3), 392-414.
- Danielsson, O. (2015). Drömmen om den gränslösa empatin, *Medicinsk vetenskap* (4), 30-35.

- Davis, M. H. (1980). A multidimensional approach to individual differences in empathy. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 10, 85.
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113–126.
- Deutsch, F., & Madle, R. (1975). Empathy: Historic and current conceptualizations, measurement, and a cognitive theoretical perspective. *Human Development*, 18, 267-287.
- Flynn, S. N., Harrington, H. J., Knott, M. K., & Lin, H-C. (2020). Job Satisfaction in Direct Support Professionals: Associations with Self-Efficacy and Perspective-Taking, *Societies*, 10(2), 1-15.
- Försäkringskassan. (2022-10-24). *Stressrelaterade sjukskrivningar ökar igen efter pandemin*. Pressmeddelande. <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2022-10-24-stressrelaterade-sjukskrivningar-okar-igen-efter-pandemin> [2022-11-25].
- Grant, A. M., & Berry, J. W. (2011). The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective-taking, and creativity. *Academy of Management Journal*, 54, 73-96.
- Guglielmi, D., Avanzi, L., Chiesa, R., Mariani, M. G., Bruni, I. & Depolo, M. (2016). Positive Aging in Demanding Workplaces: The Gain Cycle between Job Satisfaction and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*. 7(1224).
- Hallsten, L., Josephson, M., & Torgén, M. (2005). *Performance-based self-esteem: A driving force in burnout processes and its assessment*. (Arbete och Hälsa, 2005:4). Arbetslivsinstitutet, Vetenskaplig skriftserie, 1-35.
- Hallsten, L. (2012). *A note on the assessment of performance-based self-esteem*. Karolinska Institutet.
- Han, C. S., You, Y., & Kim, S. J. (2020). Research on the effect of the different empathy ability of supervisor on the turnover intention in the organizational culture. *Research in World Economy*, 11, 165.
- Hansson, O. R., DeKoekkoek, D. P., Neece, M. W., & Patterson, W. D. (1997). Successful Aging at Work: Annual Review, 1992 – 1996: The Older Worker and Transitions to Retirement. *Journal of vocational behavior*. 51(2), 202-233.
- Harvey, O. J., Hunt, D. E., & Schroder, H. M. (1961). *Conceptual systems and personality organization*. John Wiley & Sons.

- Hellesøy, O. H., Matthiesen, S. B., Raknes, B. J., Einarsen, S., & Sortland, N. (1993). *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer*. Arbeidsmiljøet Ved Universitetet i Bergen. Institutt for samfunnspsykologi, UiB.
- Ingoglia, S., Lo Coco, A., & Albiero, P. (2016). Development of a Brief Form of the Interpersonal Reactivity Index (B-IRI), *Journal of Personality Assessment*, 98(5), 461-471.
- Johnson, M. (1998). Self-esteem stability: the importance of basic self-esteem and competence strivings for the stability of global self-esteem. *European Journal of Personality*, 12(2), 103–116.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *J Appl Psychol* 85: 237-249.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. *Guilford Press*; 19, 393- 413.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2016). *Psykologi i organisation och ledning*. (4., rev. uppl. ed.). Studentlitteratur.
- Locke, E. A., (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
- Moriarty, J., (2007). McMahon on Workplace Democracy. *Journal Of Business Ethics*, 71(4), 339-345.
- Parker, S. K., Atkins, P., & Axtell, C. M., (2008). Building better work places through individual perspective taking: A fresh look at a fundamental human process. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 149-196.
- Parker, S. K., & Axtell, C. M. (2001). Seeing another view point: Antecedents and outcomes of employee perspective-taking. *Academy of Management Journal*, 44, 1085-1100.
- Ritcher, A., Näswall, K., Bernhard-Oettel, C., & Sverke, M. (2014). Job insecurity and well-being: The moderating role of job dependence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(6), 816–829.
- Santo, L. D., Pohl, S., Saiani, L., & Battistelli, A. (2013). Empathy in the emotional interactions with patients. Is it positive for nurses too? *Journal of Nursing Education and Practice*, 4, 74-81.
- Singh, J., Karanika-Murray, M., Baguley, T., & Hudson, J. (2020). A Systematic Review of Job Demands and Resources Associated with Compassion Fatigue in Mental Health Professionals. *Int J Environ Res Public Health*. 17(19), 69-87.

- Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short Index of Job Satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS ONE*. 15(4)
- Tenney, E. R., Poole, J. M., & Diener, E. (2016). Does positivity enhance work performance?: Why, when, and what we don't know. *Research in Organizational Behavior*, 36, 27-46.
- Tidblom, E & Ejdehage, L. (2020). *Vad påverkar trivsel på arbetsplatsen? En kvantitativ studie om Work Locus of Control och Självkänslans påverkan på Arbetstrivsel* [Kandidatuppsats, Linnéuniversitetet].
<http://lnu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1521689/FULLTEXT01.pdf>
- Zappalà, S. (2014). Perspective taking in workplaces. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration, Journal for Mental Changes* 19(1-2). 55-70.
- Zhang, L., Ren, Z., Jiang, G., Hazer-Rau, D., Zhao, C., Shi, C., Lai, L., & Yan, Y. (2021). Self-Oriented Empathy and Compassion Fatigue: The Serial Mediation of Dispositional Mindfulness and Counselor's Self-Efficacy. *Front. Psychol.* 12(11).

Appendix 1 - Inledande information i enkäten

Vi är två studenter från Lunds Universitet som studerar personal- och arbetslivsprogrammet. Vi skriver nu vårt kandidatarbete där syftet är att undersöka empati, perspektivtagande och prestation på din arbetsplats relaterat till arbetstillfredsställelse. Enkäten använder sig av välbeprövade instrument för att mäta dessa faktorer. Påståendena och skalorna är framtagna och sammanställda av forskare inom dessa ämnen. Studien vänder sig till dig som arbetar och har det som huvudsaklig sysselsättning.

Enkäten är helt frivillig att svara på och tar ca fem minuter. Tänk på att noga läsa igenom påståendena innan du svarar. Du är helt anonym och svaren går ej att härleda till en viss person. Du kan när som helst välja att avbryta din medverkan.

Om du har några frågor är du välkommen att kontakta

Amanda Svanberg: am2661sv-s@student.lu.se

Wilma Norström: wi4851no-s@student.lu.se

Handledare: Universitetslektor Ilkka Salo

Genom att svara "Ja" nedan så ger du ditt samtycke att delta i studien samt att du har förstått villkoren och godkänner dessa.

Tack för din medverkan!

Ja

Appendix 2 - Demografiska frågor i enkäten

- Ange din ålder _____

- Ange ditt kön
 - Kvinna
 - Man
 - Annat
 - Vill ej ange

- Vad är ditt yrke _____

- Vilken bransch jobbar du inom? _____

- Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats? _____

- Vilken är din högsta genomförda utbildning?
 - Grundskola
 - Gymnasiet
 - Universitet/ Högskoleutbildning (3 år)
 - Universitet/ Högskoleutbildning (4 år)
 - Universitet/ Högskoleutbildning (5 år)
 - Annat ange nedan _____

Appendix 3 - Påståenden för mätskalorna B-IRI, PBS och SIJS i enkäten

Följande påståenden för mätskalorna besvarades enligt likertskalan;

1. Stämmer inte alls
- 2.
- 3.
- 4.
5. Stämmer helt

Empati gentemot sina kollegor

1. Jag bryr mig ofta om, och ömmar, för dem som det går sämre för än för mig
2. När jag ser någon som bli utnyttjad känner jag mig liksom beskyddande mot dem
3. När jag ser någon bli orättvist behandlad, tycker jag mycket synd om denne
4. Jag skulle beskriva mig själv som en ganska ömhjärtad person

Perspektivtagande på din arbetsplats

1. Innan jag tar ställning i en konflikt försöker jag se var och ens sida
2. Ibland försöker jag förstå mina kollegor bättre genom att föreställa mig hur det skulle se ut från deras synvinkel
3. När jag är upprörd på någon brukar jag försöka "sätta mig in i dennes ställe"
4. Innan jag kritiserar någon, brukar jag föreställa mig hur jag skulle känna det om jag vore i deras ställe

Prestationsbaserad självkänsla

1. Jag tror att jag ibland försöker bevisa mitt värde genom arbete
2. Min självkänsla är alltför mycket beroende av vad jag åstadkommer i mitt arbete
3. När jag är upprörd på någon brukar jag försöka "sätta mig in i dennes ställe"
4. Innan jag kritiserar någon, brukar jag föreställa mig hur jag skulle känna det om jag vore i deras ställe

Arbetstillfredsställelse

1. Jag känner mig förhållandevis nöjd med mitt nuvarande jobb
2. De flesta dagarna är jag entusiastisk över mitt jobb
3. Det känns som att varje arbetsdag aldrig tar slut
4. Jag finner äkta glädje i mitt arbete
5. Jag anser att mitt jobb är ganska tråkigt

Tack för din medverkan!

Appendix 4 - Ändringar i mätinstrumenten

Hallsten et al. (2005) har skapat PBS-skalan på både svenska och engelska. Skattningen i den svenska versionen sker på en femgradig skala från *1 - Stämmer inte alls* till *5 - Stämmer helt*. Samma formulering på svarsalternativen används också i SIJS, vilket är skalan för arbetstillfredsställelse enligt Judge et al. (2000) som bygger på originalet av Brayfield och Rothes (1951).

Påståendena i B-IRI angående empatisk omsorg och perspektivtagande skattas också på en femgradig likertskala, men där den svenska översättningen som fanns tillgänglig inte upplevdes lika stark. Svarsalternativen ansågs vara mer av talspråk, och inte i enlighet med språkbruket som används i svenska enkäter. Eftersom "stämmer precis för mig" som användes i B-IRI och "stämmer helt" ansågs vara synonyma som svar till de påståenden som fanns togs ett beslut att använda Hallstens et al. (2005) svarsalternativ i skattningarna genomgående i enkäten. Dessa svar testades på ett fåtal personer, där ingen av dem kunde avgöra vilka svarsalternativ som var omformulerade, eller att det skulle finnas någon skillnad på dem. Istället bidrog denna minimala ändring till en känsla av enhetlighet samt till en tydlig struktur för deltagaren i enkäten.

Andra ändringar som gjorts i enkäten är exempelvis att påståendet "*Jag skulle beskriva mig själv som en rätt vekhjärtad person*" ändrats till "*Jag skulle beskriva mig själv som en ganska ömhjärtad person*". Enligt Svenska Akademiens ordlista (2015) är orden ömhjärtad och vekhjärtad synonymer, men vekhjärtad ansågs vara mer negativt betonat medan ömhjärtad upplevdes mer neutral. Denna ändring är i linje med hur svenska studenter tidigare har använt samma påstående.

Ett påstående enligt B-IRI för perspektivtagande löd; "*Ibland försöker jag förstå mina vänner bättre genom att föreställa mig hur det skulle se ut från deras synvinkel*". I detta påstående byttes ordet vänner ut mot ordet kollegor. Påståendet löd då; "*Ibland försöker jag förstå mina kollegor bättre genom att föreställa mig hur det skulle se ut från deras synvinkel*". Eftersom studien ämnar till att undersöka dessa variabler i förhållande till hur du agerar och känner på din arbetsplats upplevdes denna ändring nödvändig. Det bidrar till att respondenten svarar utifrån sitt arbetsliv och inte privatliv.

Påståendet "*When I see someone being treated unfairly, I feel very much pity for them*" enligt B-IRI är ett exempel där en förändring gjorts från originalskalan då den ursprungliga var omvänd. Här gjorde Ingoglia et al. (2016) om den för att undvika tolkningsfel för respondenter med lässvårigheter. I och med detta fanns det ingen svensk översättning på den uppdaterade versionen, utan den svenska versionen som fanns tillgänglig löd; "*När jag ser*

någon bli orättvist behandlad, tycker jag inte särskilt synd om denne". Istället översätts den sista delen av påståendet på engelska och slutresultatet blev "*När jag ser någon bli orättvist behandlad tycker jag mycket synd om denne*".