



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Kandidatuppsats

**Autonomi, socialt stöd och work-life balance relation till
arbetstillfredsställelse**

**Autonomy, social support and work life balance relation to
job satisfaction**

Författare: Kristina Forslöw

Kandidatuppsats HT 23 PSYK11

Handledare: Ilkka Salo

Examinator: Åse Innes-Ker

Abstract

The well-being of the employees in the workplace directly correlates with the development of both the work environment and the organization as a whole. An unfavorable work situation can lead to an unhealthy working environment, resulting in high absenteeism, whereas a favorable work situation where employees experience high job satisfaction has been shown to reduce absenteeism. Therefore, the success of an organization is heavily reliant on the well-being of its employees. This paper aimed to investigate the relationship between job satisfaction and autonomy, social support and work-life balance, guided by the self-determination theory and job-characteristic model. Additionally, the study aimed to explore whether any of these factors contribute more significantly to job satisfaction. Data were collected quantitatively through a web-based survey measuring the organizational and social work environment using the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). The participants consisted of 94 employees from various industries. Data were analyzed through correlation analysis and hierarchical regression analysis. The correlation analysis revealed that autonomy, social support and work-life balance were positively correlated with job satisfaction, supporting all hypotheses of the study. A hierarchical regression analysis indicated that autonomy, social support and work-life balance impact job satisfaction. Furthermore, the results demonstrated that social support has a greater effect on job satisfaction compared to autonomy and work-life balance. This study contributes to the research on job satisfaction by providing an understanding of the factors exert the greatest influence.

Keywords: job satisfaction, autonomy, social support, work-life balance

Sammanfattning

Medarbetarnas trivsel på arbetsplatsen har en direkt koppling till både arbetsmiljöns och organisationens utveckling. En ogynnsam arbetssituation kan leda till en ohälsosam arbetsmiljö med resultat som hög frånvaro samtidigt som en gynnsam arbetssituation där medarbetare upplever en hög arbetstillfredsställelse visar sig minska frånvaron i arbetet. En organisations framgång är därmed starkt beroende av medarbetarnas välmående. Denna uppsats har haft som syfte att undersöka sambandet mellan arbetstillfredsställelse och autonomi, socialt stöd och work-life balance med stöd i självbestämmandeteorin och Job-characteristic model. Studien hade även till syfte att undersöka om någon av dessa faktorer bidrar mer till arbetstillfredsställelse. Data samlades in kvantitativt via en webbaserad enkät som mäter den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på arbetsplatser genom instrumentet Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Deltagarna bestod av 94 arbetstagare från ett flertal olika branscher. Data analyserades genom en korrelationsanalys och en hierarkisk regressionsanalys. Korrelationsanalysen visade att autonomi, socialt stöd och work-life balance är positivt korrelerade med arbetstillfredsställelse vilket gav stöd åt samtliga hypoteser för studien. En hierarkisk regressionsanalys visade att autonomi, socialt stöd och work-life balance ger effekt på arbetstillfredsställelse. Resultatet visade även att socialt stöd bidrar till en större effekt på arbetstillfredsställelse än autonomi och work-life balance. Studien bidrar till forskning inom området arbetstillfredsställelse genom att ge en förståelse för vilka faktorer som ger störst effekt.

Nyckelord: arbetstillfredsställelse, autonomi, socialt stöd, work-life balance

Tack!

Jag vill rikta ett enormt stort tack till alla som bidragit till att göra denna studie möjlig. Tack till alla ni som tagit er tiden att delta i studien, till er som delat inlägget till enkäten på LinkedIn och Facebook och spridit vidare till andra att delta. Tack även till familj och vänner som stöttat och peppat mig hela vägen. Slutligen vill jag tacka min handledare Ilkka Salo för vägledning, feedback och bidragande av kompetens genom hela processen.

Autonomi, socialt stöd och work-life balance relation till arbetstillfredsställelse

Hur vi arbetar har under de senaste decennierna förändrats i västvärlden. Den ökade globaliseringen och teknologins framväxt har skapat möjligheter för anställda att inte endast arbeta från ordinarie arbetsplats utan också utföra sitt arbete på distans med förutsättningen att man har tillgång till kommunikationsteknologi, vilket inkluderar till exempel dator och mobiltelefon (Feldman & Gainey 1997). Ett flexiblere arbetsliv har växt fram vilket har möjliggjort för många att kunna utföra sitt arbete utanför tidsmässiga och rumsliga gränser. Det tidsmässiga, där man kan bestämma mer över sin egen tid och när man väljer att börja och avsluta sin arbetsdag och det rumsliga, där man kan bestämma från vilken plats man vill utföra sina arbetsrelaterade uppgifter; från kontoret, hemmet eller när man är på väg någonstans (Gillberg 2018, MachEachen, Polzer & Clarke 2008, Morganson et al. 2010).

Möjligheten att kunna bestämma över tid och plats för sitt arbete ger anställda mer flexibilitet och autonomi i arbetslivet. Detta kan också främja för småbarnsföräldrar att kunna hämta och lämna på förskola och skola (Hossen et al. 2018), vilket har en positiv inverkan för föräldrar att kunna balansera arbete och privatliv (Feldman & Gainey 1997). Resultaten från en tysk studie pekar på att 75 % av arbetskraften inte längre har vanliga arbetstider och 58 % av arbetspopulationen har någon form av flexibilitet i sitt arbetsschema, till exempel flextider eller någon form av timbank (Kattenbach et al. 2010). Flextider kan definieras som möjligheten att kunna korrigera sina arbetstider med vissa riktlinjer från företaget. Det finns oftast en kärnarbetstid då man som anställd behöver arbeta och vara tillgänglig (t.ex. mellan kl 10.00-14.00). Utöver denna tid får anställda, i varierande grad, möjlighet att själva välja när de vill utföra sina arbetsåtaganden (Hill et al 2001). Timbanksmodellen är en typ av poängmodell där olika arbetspass ger olika poäng vilket gör att anställda kan påverka hur mycket eller när de arbetar under en period genom att förkorta sin arbetstid eller öka sin lön. Syftet med modellen är att ge anställda mer inflytande samt göra det enklare att få ihop sin vardag (Kommunal 2006). Vårdförbundet (2010) beskriver att timbanksmodellen möjliggör ledighet för den anställda som kostar en insättning på timbanken som sedan tas ut när den anställda arbetar igen.

Feldman och Gainey (1997) beskriver att det går att skilja på fyra olika dimensioner av distansarbete. Först, de som kan arbeta på distans på heltid då de har all nödvändig utrustning att utföra sitt arbete hemifrån och de som endast arbetar hemifrån ett antal dagar i veckan. Bokningsagenter är ett exempel på en bransch där det är möjligt att arbeta hemifrån

på heltid då bokningar av hotell, flyg eller bilar kan bokas till klienter på ett smidigt sätt, med förutsättning att man har den nödvändiga utrustningen, som dator och tillgång till ett fungerande nätverk (Feldman & Gainey 1997). Ett arbete som sekreterare skulle däremot kunna vara svårt att sköta helt från hemmet rent praktiskt då arbetsuppgifter som t.ex. storskalig kopiering kräver att man behöver ta sig till kontoret för att göra detta. Den andra dimensionen av distansarbete är de som arbetar fasta arbetstider och de som har ett flexibelt schema. Aktiemäklare är en bransch som kräver att man är tillgänglig för sina klienter under de tider som aktiemarknaden håller öppet till skillnad från datorprogrammerare eller författare som kan ha mer flexibla scheman och arbeta på distans endast ett antal dagar i veckan (Feldman & Gainey 1997). Den tredje dimensionen handlar om att man gör en skillnad mellan distansarbete där anställda arbetar hemifrån och de anställda som arbetar på satellitstationer tillsammans med andra distansarbetare. Satellitstationer ger distansarbetare möjlighet att dela kontorsyta med utrustning samtidigt som det också minskar både tid och kostnad för den dagliga pendlingen (Feldman & Gainey 1997). Satellitstationer föredras av de organisationer som är i första steget att initiera distansarbete men inte har resurserna att köpa in den utrustning som är nödvändig för varje individuell anställd och/eller vill kontrollera sina anställdas arbete mer försiktigt. Den fjärde och sista dimensionen är mellan anställda som distansarbetar på organisationens initiativ och de som distansarbetar på eget initiativ för att kunna balansera arbete och privatliv. Många anställda är idag inte tvingade till att arbeta hemifrån, men det finns en pågående diskussion om att det kommer finnas en ökad uppmuntran från arbetsgivare att anställda arbetar hemifrån mer då distansarbetet kan bidra till potentiella besparingar på grund av nedskärning av kontorsyta (Feldman & Gainey 1997).

Tidigare forskning som studerat tidsbegränsad anställning lyfter fram att det finns ett antal demografiska variabler som är viktiga att undersöka när man studerar distansarbete och vilka som är bäst lämpade för distansarbete. De variabler som är mest undersökta är kön, civilstånd och förväntningar i familjelivet (kinship demands). Den sistnämnda menas med att kvinnor kanske i större utsträckning har haft större familjepliktelse vilket gör att de dras mer till arbeten som har mer flexibla arbetstider (Feldman & Gainey 1997). Distansarbetet kan göra att anställda med familjeansvar fullföljer sin karriär samtidigt som de kan vara närvarande och ägna sin uppmärksamhet till familjen (Feldman & Gainey 1997). Det föreslås även individuella utfallsvariabler som kan bli påverkade av icke-traditionella arbetsarrangemang. Arbetsprestation, frånvaro och omsättning, åtagande till organisationen och arbetstillfredsställelse är utfallsvariabler som är vanligt förekommande inom litteraturen (Feldman & Gainey 1997).

Tidigare studier visar även att chefers stöd för balans mellan arbete och privatliv ger ökad arbetstillfredsställelse hos anställda (Mas-Machuca et al. 2016). Anställdas autonomi är mest direkt påverkad av distansarbete. Vid distansarbete plockas man bort från den traditionella kontorsmiljön vilket ger ett ökat handlingsutrymme för hur och när arbetet ska utföras. Detta visar sig ge en ökad beslutsfrihet vilket påverkar anställdas motivation och attityd till arbetet (Feldman & Gainey 1997). Flera studier visar även resultat på att de som arbetar hemifrån är mer tillfredsställda med sitt arbete samt livet i övrigt jämfört med fasta kontorsanställda (Wood et al., 2022). Många faktorer har tidigare visat sig vara starkt förknippade med arbetstillfredsställelse hos medarbetare. De organisatoriska faktorerna som har visat sig vara starkt förknippade med arbetstillfredsställelse är bland annat autonomi, stöd från chefer samt involvering i beslutsfattande (Ford & Honnor 2000). Dessa faktorer kommer därför att mätas i denna studie.

Självbestämmande teorin. Självbestämmandeteorin (SDT) hävdar att för att förstå motivation hos individer så behöver man ta tre psykologiska inre behov i beaktande. Dessa är kompetens, autonomi och samband/anknytning. Dessa kan beskrivas som nödvändiga för individens psykologiska tillväxt, fullständighet och välbefinnande. Utgångspunkten i SDT är att människan är en aktiv varelse som strävar efter att växa och utvecklas och att vi naturligt strävar efter att smälta in och vara en del av större sociala strukturer/sammanhang. Detta innebär att vi naturligt engagerar oss i aktiviteter som vi finner intressanta och söker efter gemenskap i större grupper och strävar efter att skapa en helhet av våra inre och yttre upplevelser (Deci & Ryan 2000). Skulle det däremot inte finnas ett rimligt utrymme till beslutsfattande hos den anställda kan resultatet istället bli att det skapas negativa stressreaktioner vilket i sin tur påverkar motivationen negativt (Karasek & Theorell 1992, s. 176). Weman-Josefsson & Berggren (2013) beskriver att vi människor är som mest bekväma om vi har kontroll över vår tillvaro och uppfattningen om ens egen förmåga att påverka sitt eget beteende ökar chansen för att faktiskt genomföra det. Självbestämmandeteorin beskriver att vi har en inre och yttre motivation och fokuserar även på kvalitén i motivationen och hur olika situationer samt miljön kan ha en påverkan på motivationen (Weman-Josefsson & Berggren 2013, s. 96).

Job characteristics model. Job characteristics modellen (Hackman & Oldham, 1976) beskriver hur arbetsmiljön på olika sätt kan stimulera arbetsmotivation och arbetsglädje och hur arbetsförhållanden bör utformas för att främja detta hos anställda (Weman-Josefsson & Berggren 2013, s. 95). Även i denna modell beskrivs vikten av självbestämmande och att möjligheten att själv få bestämma över sitt arbete ger upphov till en positiv känsla av ansvar.

Enligt denna teori är det dock viktigt att ta i beaktande att människor är olika och hur vi uppfattar en ökad grad av ansvar kan variera hos olika individer. De människor som har ett starkt utvecklingsbehov kan uppleva det som utmanande och motiverande medan människor som har ett lägre utvecklingsbehov istället kan se det som besvärande (Weman-Josefsson & Berggren 2013, s. 89).

Båda ovan nämnda teorier har sin gemensamma grund i att intresset av en aktivitet har sin grund i att uppfylla olika psykologiska behov. Hackman och Oldhams (1975) teori diskuterar hur man bör organisera arbetet för att tillfredsställa anställdas behov i form av stolthet, autonomi och meningsfullhet. Deci & Ryan (2000) gör istället en skillnad på inre och yttre motivation där antagandet är att ju mer aktiviteten upplevs som tillfredsställande desto mer motiveras individen till utförandet av den (Weman-Josefsson & Berggren 2013, s. 89).

Flexibilitet. Flexibilitet i arbetslivet kan definieras på olika sätt. Flexibilitet refererar till att både kunna bestämma över sin arbetstid (längden på ens arbetsdag) samt tidsfördelning (början och avslut på ens arbetsdag). Från ett arbetstagarperspektiv kan denna möjlighet till varierande arbetstid kallas för tids-autonomi (Kattenbach et al. 2010). För många anställda har det blivit viktigt att kunna balansera och organisera arbete och privatliv med varandra vilket gör att arbetsgivare behöver ta hänsyn till detta för att maximera nyttan av det mänskliga kapitalet (Kattenbach et al 2010). Forskare är eniga om att människor bättre kan hantera långa arbetsdagar om de har kontroll över när och var arbetet utförs (Hill et al. 2001). Arbetsplatser som ger möjlighet till flexibilitet där anställda kan integrera och överlappa arbete och privatliv i tid och rum är associerat med en hälsosam balans mellan arbete och familjeliv (Hill et al. 2001).

En tidigare studie (Hughes & Parkes 2007) visar resultat på att långa arbetsdagar inte alltid har en negativ påverkan på hur människor hanterar arbete och privatliv. Det som istället påverkar är graden av kontroll över sin arbetstid. Om människor har mer kontroll över när de arbetar hjälper det dem att hantera negativa effekter av längre arbetstider på familjelivet. Studien föreslår därför att det är fördelaktigt för organisationer och företag att ge anställda möjlighet till flexibilitet och en viss kontroll över sina arbetstider för att på så sätt minska negativa effekter av långa arbetsdagar på de anställdas välbefinnande. Låg kontroll över sina arbetstider ökar risken för hälsoproblem (såsom psykologiskt lidande och sjukfrånvaro), i större utsträckning bland kvinnor (Hughes & Parkes 2007). En annan studie som undersökt skillnader mellan män och kvinnor gällande kontroll över arbetstider visar resultat på att kvinnor som har låg arbetstidskontroll har en högre sjukfrånvaro än kvinnor

som rapporterar hög arbetstidskontroll. Bland män fanns i denna studie inga betydande associationer mellan arbetstidskontroll och hälsa (Ala-Mursula et al. 2003).

Work-life balance. Arbete och privatliv är två viktiga sfärer i en vuxen persons liv. Dessa kan skapa en interrollkonflikt med varandra om arbetet stör privatlivet eller tvärtom, att privatlivet stör arbetet (Zhang 2010, s. 696). Work-life balance ("WLB") kan beskrivas som "den grad som en individ kan balansera de tidsmässiga, känslomässiga och beteendemässiga kraven på både betalt arbete och familjeansvar" (Hill et al. 2001). Hossen et al. (2018) summerar en lista på olika typer av populära WLB tekniker som organisationer kan erbjuda sina medarbetare. En av dessa WLB tekniker är val av plats och flexibla tider samt stöd och support från chefer. Att göra det möjligt för medarbetare att inte vara bunden till en specifik fysisk arbetsplats samt själva påverka när de vill påbörja och avsluta sin arbetsdag ger möjligheten att nå sin arbetsplats så snabbt som möjligt, med förutsättningen att man har tillgång till en dator eller telefon. Resultat från tidigare forskning pekar på att det finns ett samband mellan stöd från chefer och anställdas balans mellan arbete och privatliv. Det finns även resultat som visar att det finns ett samband mellan autonomi och anställdas balans mellan arbete och privatliv. Anställdas balans mellan arbete och privatliv är dessutom positivt korrelerat till arbetstillfredsställelse (Mas-Machuca et al. 2016). Organisationer som möjliggör för anställda att kunna balansera sitt arbetsliv och privatliv anses vara en bättre organisation, inte bara för de anställda som har familj utan även för de som inte har det (Mas-Machuca et al. 2016).

Tidigare studier visar även att människor som har psykologiskt passiva jobb har en tendens att också ta med passiviteten in i privatlivet medan människor med psykologiskt aktiva jobb tenderar att öka de sociala aktiviteterna även i privatlivet. Denna forskning visar på att man tar med sig det beteendemönster man har i arbetslivet över till privatlivet och att man inte kompenserar sina passiva jobb med ett aktivt privatliv i tillräckligt hög grad (Karasek och Theorell 1992, s. 53). Detta fynd visar på att det finns ett signifikant samband mellan arbetets påverkan på privatlivet och hur dessa sfärer kan komma i konflikt med varandra. Det finns även studier som visar resultat på att människor som arbetar på rutin eller har repetitiva arbetsuppgifter oundvikligen upplever psykologisk och emotionell ångest som konsekvens av det monotona arbetet (Hackman och Oldham 1980, s. 10). Familjevänliga organisationspolicys är viktiga för att bidra till mer motiverade och tillfredsställda anställda. Flexibla arbetsarrangemang är en familjevänlig policy som allt oftare implementeras av organisationer och som skapar mer lojala anställda som vill förbättra sin prestation i arbetet (Yadav & Sharma 2021).

Socialt stöd. Stöd från chefer spelar en viktig roll för medarbetares balans mellan arbete och privatliv. Socialt stöd handlar om tillgängligheten till hjälpsam social interaktion från både chefer och medarbetare (Karasek & Theorell 1992, s. 69-70). Sociala interaktioner är en viktig del i de fysiologiska behoven för att upprätthålla en god hälsa, för att förvärva ny kunskap och även för att påverka ett produktivt beteende.

Socialt stöd kan beskrivas på ett antal olika sätt, dels den som belyser emotionell integration och tillit, men också genom sammanhållning inom arbetsgruppen. Det finns också det instrumentella sociala stödet som handlar i större utsträckning om tillgången till resurser och möjligheten till praktisk hjälp och stöd med arbetsuppgifter från arbetsledare och medarbetare. Karasak och Theorell (1997) beskriver olika kombinationer av beslutsfrihet (autonomi) och socialt stöd utifrån krav-kontroll-modellen. Modellen är uppbyggt utifrån beslutsfrihet och socialt stöd med två nivåer där den ena nivån är hög och den andra är låg. Den första kombinationen är den *deltagande ledaren* som kännetecknas av att ha hög beslutsfrihet och högt socialt stöd, den andra är hög beslutsfrihet och lågt socialt stöd och benämns som *cowboy hjälten*. Fortsatt, kännetecknas den *isolerade fången* av en anställd som har lågt socialt stöd och låg beslutsfrihet. Den *lydiga kamraten* kännetecknas av en anställd som har högt socialt stöd men låg beslutsfrihet vilket är motsatsen till *cowboyhjälten* (Karasek & Theorell 1992, s. 72-74).

Andra fynd som gjorts är att den psykosociala miljön på arbetsplatsen har en större inverkan på det psykosociala välbefinnandet än vad familjesituationen har (Karasek & Theorell 1992, s. 74). Socialt stöd från arbetsplatsen har visat sig hjälpa anställda att kombinera arbetslivet och privatlivet genom att det ger flexibilitet, vilket underlättar integrationen mellan arbete och privatliv (Aryee et al. 2005). Anställdas engagemang för sin organisation blir även starkare om organisationen engagerar sig i arbetstagarna (Eisenberger et al. 1986) samt påverkar direkt anställdas arbetstillfredsställelse (Yadav & Sharma 2021). Socialt stöd från chefer har även visat sig skapa en känsla av värdighet till anställda vilket också bygger en starkare relation mellan anställda och organisationen (Yadav & Sharma 2021). Sociala utbytesteorin (social exchange theory "SET") beskriver att det finns förpliktelser mellan två eller flera parter när de befinner sig i ett tillstånd av reciprocitet. Grunden i SET är att relationer utvecklas över tid med lojalitet, tillit och ömsesidigt engagemang (Cropanzano & Mitchell 2005). Processen i växelverkan handlar om att åtminstone en av parterna gör ett "drag" och om den andra parten responderar och återgäldar för detta drag skapas en självförstärkande cykel (Cropanzano & Mitchell 2005). För att applicera det till arbetslivet kan anställda känna att när de får stöd från chefer och

familjevänliga policys såsom flexibilitet kan det finnas ett behov av ansträngning för att kompensera för detta.

Autonomi. Hackman & Oldman (1975) beskriver autonomi som graden av frihet arbetet ger baserat på den självständighet och det handlingsutrymme man har för att genomföra och planera sitt arbete. Autonomi syftar till vilja och en önskan att vilja organisera upplevelser, beteende och aktiviteter som överensstämmer med sin självbild (Deci & Ryan 2000). Arbetsgivare utformar arbetet på ett sätt så att man ger de anställda stort utrymme att kunna utföra sina arbetsuppgifter (Patterson et al. 2005). Ökad autonomi ger individen en ökad flexibilitet för hur denne definierar sin arbetsroll vilket i sin tur ger en större handlingsfrihet när man får bestämma hur arbetet ska utföras (Morgeson et al. 2005). Autonomi är en betydande faktor som driver individer till att bli motiverade i sitt arbete och ökar även arbetstillfredsställelsen (Kattenbach et al. 2010).

Studier visar på att begränsningen av beslutsfattande är ett problem i sig men det finns även resultat som pekar på att även en för stor börda av beslutsfattande, exempelvis bland chefer, kan ha en negativ påverkan. Trots att en stor börda av beslutsfattande hos chefer bidrar till påfrestning visar det sig att anställda med för låg grad av beslutsfattande påverkas mest negativt. För alla parter skulle det därför vara fördelaktigt om det fanns en jämlik fördelning av beslutsfattande mellan chefer och anställda, det vill säga att chefer skulle ha färre stressande beslut att ta och anställda ha fler beslutsmöjligheter (Karasek & Theorell 1992, s. 44). Låg beslutsfrihet visar sig vara en stark bidragande faktor till depression, förlust av självkänsla och fysisk sjukdom vilket då är ett problem för lågstatusarbeten (Karasek & Theorell 1992, s. 49). Studier visar att autonomi är en viktig resurs för att kunna balansera arbete och privatliv, i kombination med socialt stöd (Annink & Dulk 2012). Att erbjuda valmöjligheter kan förstärka känslan av att vara självinitierad vilket tillfredsställer behovet av autonomi vilket resulterar i positiva utfall (Deci & Ryan 2000).

Det finns hos människor individuella skillnader i behovet av autonomi. Dessa skillnader uppstår i interaktionen mellan ens grundläggande behov och den sociala världen och från tidigare upplevelser där behovet antingen blivit uppfyllt eller hindrat. Om man har tidigare erfarenheter av att behovet av autonomi hindrats kan det resultera i att personen får en större önskan till kontroll senare vilket grundar sig i en kompensation för tidigare erfarenheter av bristande kontroll och autonomi (Deci & Ryan 2000). Ökad autonomi i arbetslivet ger ökad kontroll vilket visat sig motivera anställda att prova och behärska nya uppgifter vilket ökar arbetsrollens omfattning (Morgeson et al. 2005).

Arbetsstillfredsställelse. Ett arbete kan definieras som en interaktion mellan uppgifter, roller, belöningar och relationer med andra. Arbetsstillfredsställelse kan definieras som ett positivt emotionellt tillstånd som kan resultera i positiva interaktioner med sina kollegor (Conte & Lady 2019, s.349). Det kan också definieras som hur en person reagerar/förhåller sig till dessa dimensioner av arbetet såväl som arbetet som helhet (Ford & Honnor 2000). Arbetsstillfredsställelse är det behagliga känslotillstånd som uppstår när man bedömer sitt arbete som uppnåeligt och att ens värderingar matchar det man arbetar med. Motsatsen kan beskrivas som arbetsmissnöje och är det känslotillstånd där man bedömer sitt arbete som frustrerande och att arbetet inte stämmer överens med ens egna värderingar (Locke, 1969). Vilka faktorer som påverkar arbetsstillfredsställelse kan variera hos olika individer då man kan värdera sitt arbete olika utifrån flera variabler såsom familj, fritid, ålder, erfarenhet eller utbildningsnivå (Höög 1969, s. 13). För en hälsosam organisation är det därför viktigt att kartlägga vilka faktorer som tillfredsställer medarbetarna på den specifika arbetsplatsen för att på så sätt förespråka hälsofrämjande arbete och arbeta för ett arbetsplatsklimat med tillfredsställda medarbetare. Arbetsstillfredsställelse är viktigt att studera för att få fram kunskap kring vilka faktorer som är viktiga för en trivsam arbetsmiljö för de anställda. Trivs anställda med sitt arbete blir resultatet att både arbete och organisation utvecklas. Motsatsen kan ge en ohälsosam arbetsplats med hög sjukfrånvaro då hög arbetsstillfredsställelse visat sig ge en låg frånvaro från arbetet (Höög 1969, s. 4). En organisations framgång beror på de anställda och det mest avgörande är att man har en nöjd arbetsstyrka. Är anställda nöjda med sin arbetsplats är de mer produktiva, visar engagemang för organisationen och är lyckligare över lag med sitt liv. Att bibehålla en hög nivå på nöjda anställda är därför viktigt då det även påverkar hela ekonomin i organisationen (Yadav & Sharma 2021). Tidigare studier visar resultat på att en missnöjd anställd som lämnar organisationen uppskattas kosta 1,5 gånger lönen (Conte & Lady 2019, s. 354). Att ge rätt förutsättningar till anställda förbättrar processerna vilket resulterar i en bättre påverkan på resultatet i organisationen (Catasús et al. 2012, s. 65).

Tidigare studier visar även resultat på att den yngre generationen anställda är mindre tillfredsställda med sitt arbete än äldre anställda. Mer än 80 % av arbetare under 30 år rapporterar att de är otillfredsställda med sitt arbete medan 95 % av arbetare över 40 år rapporterar att de är tillfredsställda i sitt arbete (Hackman & Oldham 1980, s. 10). Detta kan ha sin förklaring i att människor med tiden i ett arbete utvecklar större erfarenhet och kunskap vilket gör att nivåerna av ansvar ökar. Den yngre generationen anställda har troligtvis en lägre grad av ansvar och utmaningar vilket gör att arbetsstillfredsställelsen är

något lägre än hos den äldre generationen (Kaufmann & Kaufmann 2005). Tidigare studier visar även resultat på att kvinnor är mer tillfredsställda i sitt arbete än män (Bender et al. 2005, Clark 1997).

Syfte, frågeställning och hypoteser

Tidigare studier visar resultat på att faktorer som bland annat socialt stöd, autonomi och work-life balance är positivt korrelerade med arbetstillfredsställelse (Yadav & Sharma 2021, Kattenbach et al. 2010 & Mas-Machuca et al. 2016). Detta väckte en nyfikenhet kring hur dessa tre, både tillsammans och enskilt, har effekt på arbetstillfredsställelse hos individer i arbetslivet. Det fanns även en nyfikenhet i om någon av dessa faktorer enskilt bidrar i högre grad till arbetstillfredsställelse i. Syftet med studien är därmed att undersöka arbetstillfredsställelse utifrån autonomi, socialt stöd och work-life balance och ifall det finns ett starkare samband mellan någon av faktorerna och arbetstillfredsställelse. Resultatet av studien har som syfte att kunna ge kunskap kring vilka faktorer som arbetsplatser kan arbeta med för att förbättra och öka trivseln på arbetsplatser. Med grund i tidigare forskning utformades en frågeställning och tre hypoteser.

Frågeställning: Finns det någon faktor av socialt stöd, autonomi och work-life balance som har ett starkare samband med arbetstillfredsställelse?

(H1): Socialt stöd är positivt korrelerad med arbetstillfredsställelse

(H2) Autonomi är positivt korrelerad med arbetstillfredsställelse

(H3) Work-life balance är positivt korrelerad med arbetstillfredsställelse

Resultat från tidigare studier visar att den yngre generationen anställda är mindre tillfredsställda med sitt arbete än äldre anställda (Hackman & Oldham 1980, s. 10). Det kommer därför utöver ovan frågeställning och hypoteser även undersökas om deltagarna över 40 upplever högre arbetstillfredsställelse än deltagarna under 40. Då tidigare studier visar resultat på att kvinnor upplever högre arbetstillfredsställelse än män, kommer det även i den här studien att undersökas om det finns skillnader i upplevd arbetstillfredsställelse mellan män och kvinnor (Bender et al. 2005, Clark 1997).

Metod

Deltagare

I undersökningen deltog 94 anställda från ett flertal olika branscher. Några av dessa var inom försäkringsbranschen, IT, banksektorn, socialt arbete och HR. De 94 deltagarna var i åldrarna 22-70 år och utgjordes av 68 (72,34 %) kvinnor ($M = 48.4$, $SD = 27.6$) och 26 (27,66 %) män ($M = 45.2$, $SD = 26.9$). Tiden för hur länge deltagarna arbetat inom nuvarande sektor sträckte sig från mellan sex månader och fyrtio år. För majoriteten av deltagarna erbjöd deras arbetsplatser anställda att få vara flexibla med sin arbetstid i form av flexitid eller förtroendetid ($N = 86$). Gällande möjlighet att arbeta hemifrån hade 26 deltagare möjlighet att själva bestämma vilka dagar de arbetade hemifrån, 10 deltagare hade inte möjlighet att själva bestämma och 50 deltagare fick till viss del bestämma vilka dagar de arbetar hemifrån. Av deltagarna hade 29 personer en ledande roll och 65 personer hade inte det. Hälften av deltagarna hade barn (47) och hälften av deltagarna hade inte barn (47).

Material

Enkäten (se bilaga) bestod av fem delar och innehöll 27 frågor. Samtliga frågor var obligatoriska att svara på. Frågorna var plockade från den svenska versionen av COPSOQ III (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) och som är ett verktyg som är utvecklat för att mäta ett antal olika områden inom organisatoriska och sociala arbetsmiljön (Berthelsen et al. 2020). De utvalda områdena representerade separata delskalor i Copsoq vilka besvarades med frågor inom autonomi, socialt stöd, work-life balance och arbetstillfredsställelse. För att nå en djupare förståelse kring respondenternas egna upplevelser och tankar gällande work-life balance och arbetstillfredsställelse fanns även en öppen fråga per delskala som respondenterna kunde svara på i textform. Syftet med de öppna frågorna var att fånga upp deltagarnas egen uppfattning om de olika begreppen. Öppna frågor gav studien möjlighet att kunna ge svar på sådant som inte kunde fångas upp genom frågorna med fastställda svarsalternativ. Se bilaga 1 för den fullständiga enkäten.

För att mäta autonomi ställdes fyra frågor där deltagarna på samtliga fyra frågor fick skatta på en Likertskala mellan 1 (Alltid) till 5 (Aldrig/ nästan aldrig). Exempel på en fråga var "*Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut i ditt arbete?*". För att mäta socialt stöd fick deltagarna svara på fyra frågor som mäter socialt stöd från chefer och kollegor i arbetslivet. Även här fick deltagarna skatta på en likertskala mellan 1 (Alltid) till 5 (Aldrig/nästan aldrig). Exempel på fråga för att mäta stöd från chef är "*Om du behöver, är*

din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?”, exempel på fråga för att mäta stöd från kollegor är *“Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?”*. För att mäta deltagarnas upplevelse av balans mellan arbete och privatliv ställdes även här fyra frågor som var kopplade till temat. Inom detta tema fick deltagarna skatta på en 5 gradig Likertskala mellan 1 (I mycket hög grad) till 5 (I mycket liten grad). Den fjärde frågan var en öppen fråga som löd *“Kan du dela med dig av specifika exempel där din arbetsplats främjar eller hindrar din balans mellan arbetsliv och privatliv?”*. Detta gav deltagarna möjlighet att fritt beskriva med egna ord och gav även studien en möjlighet att få en djupare inblick i vilka faktorer som påverkar balansen mellan arbete och privatliv hos anställda. Den sista delen i enkäten bestod av fyra frågor som mäter arbetstillfredsställelse. Dessa plockades från COPSQ och en femte öppen fråga var egenformulerad. På de första fyra frågorna fick deltagarna skatta på en 5-gradig likertskala från 1 (Mycket tillfredsställd) till 5 (Mycket otillfredsställd). Den öppna frågan löd *“Vad är viktigast för dig för att du ska uppleva arbetstillfredsställelse på en arbetsplats?”*. Syftet med den öppna frågan var att få en djupare inblick i respondenternas syn på arbetstillfredsställelse och fånga upp eventuella faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse och som inte kunde plockas upp i de valda variablerna i studien.

Även bakgrundsfrågor användes som kompletterande variabler för att samla individuell information kring respondenternas kön, ålder, boendesituation, hemmavarande barn, bransch, antal år i nuvarande sektor, arbetsledande roll, samt två frågor gällande flexibelt arbete; antal dagar som man arbetar från annan plats än sin arbetsplats samt möjlighet att själv bestämma hur många dagar man arbetar från annan plats än sin arbetsplats.

Den interna reliabiliteten för respektive delskalor från Copsoq var hög. Arbetstillfredsställelse hade en cronbachs α på .82, socialt stöd på .83, autonomi på .80 samt WLB på .87. Resultatet på Cronbachs alfa ligger inom samma värdespann som i originalstudien (0.64–0.87) (Burr et. al 2019).

Procedur

Datinsamlingen genomfördes med en webbaserad enkät skapad via Sunet (Vetenskapsrådet). Undersökningen utgjorde ett bekvämlighetsurval då enkäten distribuerades via Facebook och LinkedIn för att nå potentiella deltagare. Enkäten lades upp i ett separat inlägg på vardera plattform och omdelades ett antal gånger för att hamna högt upp i flödet för att på så sätt öka svarsfrekvensen. Även snöbollsurval användes då ett antal respondenter delade enkäten vidare till sitt nätverk på både Facebook och LinkedIn. Innan

enkäten distribuerades gjordes en liten form av förstudie där ett antal bekanta fick läsa igenom och svara på frågorna för att upptäcka eventuella fel eller brister i enkätfrågorna. Enkäten fanns tillgänglig under en 14 dagarsperiod till en början men förlängdes sedan till 24 dagar innan den stängdes, detta för att få in fler deltagare till studien.

Etiska aspekter

En text om forskningsetik inledde enkäten där deltagarna blev informerade om att deltagandet är frivilligt, att man när som helst kunde avbryta sitt deltagande, att svaren är anonyma och att data enbart skulle användas för denna studie. Deltagarna fick även kort information om enkätens innehåll samt information om kontaktuppgifter till uppsatsskribenten dit de kunde vända sig om de hade frågor. Efter att ha läst igenom detta kunde deltagarna sedan välja om samtycke eller inte till att delta i studien. Efter att deltagarna gett sitt samtycke fanns där även en kortare informationstext om att deltagarna behövde svara på alla frågor samt endast välja ett alternativ på respektive fråga, om inte annan information gavs vid någon specifik fråga. Det fanns även här information om var deltagarna kunde vända sig om de hade frågor gällande studien. Informationen faller i linje med de rekommendationer som finns gällande etiska aspekter (Howitt & Cramer 2021, s.168).

Databearbetning/analyser

Efter att data inhämtats via enkäten i Sunet sammanställdes resultatet i Excel för att därefter överföras till Jamovi (v. 2.3.21) för databearbetning. Medelvärdesindex över frågorna i respektive delskala beräknades därefter. De fyra olika indexen som togs fram var: autonomi, work-life balance, socialt stöd och arbetstillfredsställelse. Av de fyra indexskalorna var arbetstillfredsställelse, socialt stöd och autonomi ställda i reverserad form och behövde därmed räknas om för att matcha WLB-indexet. Detta gjordes därför innan den statistiska analysen. Efter att de fyra medelvärdesindexen tagits fram och poängen reverserats användes följande analysmetoder: Cronbachs alpha för reliabilitet, Pearson´s korrelationstest samt *t*-test för oberoende grupper. En ytterligare analys som gjordes var en hierarkisk multipel linjär regressionsanalys för att göra en stegvis inkludering av variabler för att se hur de samverkar, samt vilken grad de förklarar den beroende variabeln. En regressionsanalys har till syfte att utreda vilken effekt *x*-variabeln har på en *y*-variabel. Vill man undersöka effekten av endast en *x*-variabel på en *y*-variabel är enkel linjär regression lämplig att använda. Denna studie syftar till att undersöka tre *x*-variabler på en *y*-variabel, därför användes istället en multipel linjär regressionsanalys (Navarro 2018). I denna studie användes

arbetstillfredsställelse som en beroende variabel (x) och autonomi, WLB samt socialt stöd utgjorde de tre oberoende variablerna (y).

Ett antal svar fick omkodas i Jamovi för att kunna användas i dataanalyserna. T.ex. hade vissa respondenter svarat 3–4 dagar eller 2–3 dagar på frågan “hur många dagar i veckan de arbetade hemifrån?”. Dessa ändrades till 3.5 respektive 2.5. En fråga gällande barn var inställd som en multiple choice fråga. När data sedan bearbetades i Jamovi delades variabeln upp på fyra kolumner. För att göra det enklare i analysen skapades en ny kolumn med två nivåer där en nivå var ja och den andra nej. Nivån för ja var om man hade barn och nivå nej var om man inte hade barn.

Resultat

För att testa hypoteserna om det fanns en positiv korrelation mellan arbetstillfredsställelse och socialt stöd, autonomi och WLB, samt om någon av variablerna hade ett starkare samband med arbetstillfredsställelse, användes Pearson's korrelationskoefficient. Resultat visar att socialt stöd har starkast positiv korrelation med arbetstillfredsställelse $r(92) = .65, p < .001$ vilket ger stöd för H1. Även autonomi hade en positiv korrelation med arbetstillfredsställelse $r(92) = .39, p < .001$, vilket ger stöd för H2. WLB har svagast positiv korrelation med arbetstillfredsställelse $r(92) = .28, p < .003$ vilket ger stöd för H3. I den här studien skulle man enligt Navarro och Foxcroft (2022) betrakta korrelationen mellan arbetstillfredsställelse och socialt stöd som måttlig positiv korrelation och mellan arbetstillfredsställelse och autonomi och arbetstillfredsställelse och WLB som svag (Navarro & Foxcroft 2022).

Tabell 1 visar deskriptiv data för variablerna arbetstillfredsställelse, socialt stöd, autonomi och WLB för kvinnor och män samt den totala deskriptiva datan. Deltagarnas skattning låg något över skalans mittpunkt (3) på samtliga skalor.

Tabell 1

Deskriptiv data för autonomi, socialt stöd, arbetstillfredsställelse och WLB uppdelat på kön, K= kvinna, M= man samt den totala deskriptiva datan

	Kön	Autonomi	Socialt stöd	Arb.tilfr.	WLB
<i>N</i>	K	68	68	68	68
	M	26	26	26	26
<i>M</i>	K	3.1	4.1	3.8	3.3
	M	3.1	4.2	3.9	3.5
<i>SD</i>	K	0.7	0.8	0.7	0.9
	M	0.8	0.9	0.7	0.8
<i>N (tot.)</i>		94	94	94	94
<i>M (tot.)</i>		3.1	4.1	3.8	3.4
<i>SD (tot.)</i>		0.8	0.8	0.7	0.9

Not. N= 94. (tot.) = totalt

I en hierarkisk multipel regressionsanalys jämfördes socialt stöd som X = prediktorvariabel och arbetstillfredsställelse som Y = utfallsvariabel (Modell 1), autonomi som X = prediktorvariabel och arbetstillfredsställelse som Y = utfallsvariabel (Modell 2) och WLB som X = prediktorvariabel och arbetstillfredsställelse som Y = utfallsvariabel (Modell 3). Samtliga prediktorvariabler plockades in i tre olika block varav socialt stöd i block 1, autonomi i block 2 och WLB i block 3. Tabell 2 redogör för den modellstruktur som använts för att undersöka och jämföra de specifika variabelernas effekt på utfallsvariabeln. Det direkta sambandet mellan socialt stöd och arbetstillfredsställelse visade ett signifikant standardiserat betavärde på 0.66. Med både socialt stöd och autonomi visade resultatet att socialt stöd minskat ($\beta = 0.59$) men hade en större effekt på arbetstillfredsställelse än autonomi ($\beta = 0.23$). När även WLB inkluderats som prediktorer visade resultat att socialt stöd ($\beta = 0.58$) och autonomi ($\beta = 0.20$) minskat ytterligare. Socialt stöd var fortfarande starkast följt av autonomi och lägst effekt hade WLB ($\beta = 0.09$).

Tabell 2*Koefficienter för Modell 1, 2 och 3*

Prediktor	b	SE	<i>p</i>	β
<i>Utfallsvariabel: arbetstillfredsställelse</i>				
Modell 1				
Intercept	1.4	0.29	<.001	
Socialt stöd	0.58	0.07	<.001	0.66
Modell 2				
Intercept	0.97	0.32	0.003	
Socialt stöd	0.52	0.07	<.001	0.59
Autonomi	0.22	0.08	0.005	0.23
Modell 3				
Intercept	0.86	0.34	0.013	
Socialt stöd	0.51	0.07	<.001	0.58
Autonomi	0.19	0.08	0.016	0.20
WLB	0.07	0.06	0.264	0.09

Not. N = 94

Ett lämplighetstest visar signifikanta resultat på samtliga modeller, det vill säga att det predicerade utfallet är bättre än slumpen. Modell 1, $F(1, 92) = 70.2, p < .001$, Modell 2, $F(2, 91) = 42.0, p < .001$ och Modell 3, $F(3, 90) = 28.5, p < .001$. Modell 1 kunde förklara 43 % av variansen ($R^2 = .43$), Modell 2 för 48 % av variansen ($R^2 = .48$) och Modell 3 för 49 % av variansen ($R^2 = .49$) för arbetstillfredsställelse. Tabell 3 redogör för de enskilda modellernas lämplighet för att predicera arbetstillfredsställelse.

Tabell 3*Modellernas lämplighet för prediktion av arbetstillfredsställelse.*

Modell	R	R^2	Övergripande modelltest			
			F	df1	df2	p
1	.66	.43	70.2	1	92	<.001
2	.69	.48	42.0	2	91	<.001
3	.70	.49	28.5	3	90	<.001

Not. $N = 94$. Modell 1 innefattar socialt stöd som prediktor för arbetstillfredsställelse, Modell 2 innefattar autonomi som prediktor för arbetstillfredsställelse och Modell 3 innefattar WLB som prediktor för arbetstillfredsställelse.

Vid en jämförelse mellan modellerna ökade skillnaden i förmågan att förklara variansen med 4.7 % ($\Delta R^2 = 0.047$) i Modell 1-2 och 0.7 % ($\Delta R^2 = 0.007$) i Modell 2-3. Resultatet visar på en signifikant skillnad mellan Modell 1 och 2, $F(1,91) = 8.26$, $p > = .005$ men inte Modell 2 och 3, $F(1,90) = 1.26$, $p > = .264$. Tabell 4 redogör för resultat av jämförelse av modellerna.

Tabell 4*Resultat för jämförelse av modellerna 1-2 och 2-3*

Jämförelse						
Modell	Modell	ΔR^2	F	df1	df2	p
1	- 2	.047	8.26	1	91	.005
2	- 3	.007	1.26	1	90	.264

Not. $N = 94$. Modell 1 innefattar socialt stöd som prediktor för arbetstillfredsställelse, Modell 2 innefattar autonomi som prediktor för arbetstillfredsställelse och Modell 3 innefattar WLB som prediktor för arbetstillfredsställelse.

Cook's distance test visade att det inte föreligger en risk för påverkan av outliers (.01). Värden för 'Variance Influence Factors' (VIF) visade strax över 1 på samtliga modellerna, det visar på att det inte föreligger någon multikollinearitet, det vill säga att de oberoende variablerna inte är starkt korrelerade varandra. För att undersöka om datamängden är normalfördelad genomfördes ett Shapiro-Wilk test där resultatet visade ett p -värde på .107. Då den accepterade signifikansnivån för datan är $p = <0.05$ finns det därmed inte tillräckligt med statistiska bevis för att säga att datan är normalfördelad.

Det gjordes även ett t -test för oberoende grupper för att undersöka om det fanns någon skillnad i poäng mellan kvinnor och män i relation till arbetstillfredsställelse, socialt stöd, autonomi och WLB. Resultatet visar för arbetstillfredsställelse, $t(45) = -0.88$, $p = .80$, vilket visar på att det inte finns någon signifikant skillnad i poängen. Resultatet visar att det även för övriga variabler inte finns någon signifikant skillnad. För att undersöka om personer över 40 år är mer tillfredsställda med sitt arbete än personer under 40 år användes ett t -test. Deltagarna delades in i två åldersgrupper (Grupp 1: ≤ 40 och Grupp 2: > 40). Resultatet visar att arbetstillfredsställelse för personer under 40 år var lägre än för personer över 40 år, $t(56.5) = -1.41$, $p = .08$, dock ej signifikant. För variablerna socialt stöd, autonomi och WLB var resultatet även där icke signifikant. Tabell 5 redogör för resultatet av de två grupperna.

Tabell 5

Skillnader mellan åldersgrupper i arbetstillfredsställelse, autonomi, socialt stöd och WLB.

	Grupp	N	Mean	SD
<i>arbetstillfredsställelse</i>	1	62	3.74	0.690
	2	32	3.97	0.780
<i>autonomi</i>	1	62	3.01	0.771
	2	32	3.37	0.660
<i>socialt stöd</i>	1	62	4.08	0.842
	2	32	4.20	0.798
<i>WLB</i>	1	62	3.31	0.801
	2	32	3.44	1.082

Not. $N = 94$. Grupp 1 = <40 år, Grupp 2 = >40 år.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka autonomi, socialt stöd och WLB effekt på arbetstillfredsställelse hos individer i arbetslivet. Det har även funnits ett intresse i studien att undersöka om någon av faktorerna har större effekt på arbetstillfredsställelse, samt i sådana fall hur mycket, både enskilt och i kombination med övriga faktorer. Nedan kommer resultaten från studien diskuteras i förhållande till tidigare forskning och teorier kring ämnet samt hur resultatet kan appliceras hos organisationer i arbetslivet. Det kommer i denna del även diskuteras förslag på framtida forskning inom ämnet för att sedan avslutas med slutsats av studien.

Hypotes 1. Resultatet stödjer studiens Hypotes 1 (H1) att *socialt stöd är positivt korrelerat med arbetstillfredsställelse*. Denna faktor hade, även om den anses som måttlig, starkast samband med arbetstillfredsställelse. Resultatet tyder på att socialt stöd från chefer och kollegor bidrar till att arbetstagare upplever sig som mest tillfredsställda i sitt arbete i jämförelse med de resterande två faktorerna: upplevd autonomi och balans mellan arbete och privatliv. Detta går i linje med tidigare forskning om att en av de organisatoriska faktorerna som har visat sig vara starkt förknippat med arbetstillfredsställelse är socialt stöd (Ford & Honnor 2000). Hossen et al. (2018) menar att chefer som visar stöd har en tendens att ta initiativ för att skapa en så bra arbetsmiljö som möjligt för medarbetarna vilket i sin tur bidrar till att skapa en balans, både i arbetslivet och i privatlivet för medarbetare (Hossen et al. 2018). Med stöd av tidigare forskning och det resultat som kommit fram i denna studie kan man konstatera att socialt stöd är en viktig faktor för individer i arbetslivet. Andra organisatoriska faktorer som lyfts i tidigare forskning och som visat sig vara starkt förknippade med arbetstillfredsställelse är anställningspolicys, kompetensutnyttjande, kompensation och befordran (Ford & Honnor 2000). Dessa faktorer har inte inkluderats i denna studie vilket gör att det inte går att dra någon slutsats kring om socialt stöd är den mest avgörande faktorn för arbetstillfredsställelse. Det som går att konstatera är att den har en markant större effekt i jämförelse med de andra två organisatoriska faktorer som inkluderats i denna studie. För framtida studier kan det vara av intresse att utöka kunskapen om socialt stöd där man inkluderar olika typer av socialt stöd för att se vilken som har störst effekt på arbetstillfredsställelsen. Dels den emotionella integrationen och tillit, men också genom sammanhållning inom arbetsgruppen men även det instrumentella sociala stödet med tillgången till resurser och möjligheten till praktisk hjälp och stöd med arbetsuppgifter (Karasek & Theorell 1992, s. 72–74).

Hypotes 2. Resultat från studien ger även stöd åt hypotes 2 (H2) att *autonomi är positivt korrelerad med arbetstillfredsställelse*. I regressionsanalysen visar resultat att autonomi har den näst starkaste effekten på arbetstillfredsställelse. Tidigare studier har visat resultat på att det hos individer finns individuella skillnader i behovet av autonomi (Deci & Ryan 2000). Finns det ett behov av självbestämmande hos individer och som blivit hämmat tidigare i livet visar resultat på att behovet av självbestämmande kan öka senare i livet som en slags kompensation (Deci & Ryan 2000). Även olika grader av utvecklingsbehov hos individer kan påverka hur man upplever vikten av autonomi och självbestämmande. Hos de som har starkt utvecklingsbehov kan det upplevas som utvecklande och utmanande medan det hos individer som har svagt utvecklingsbehov istället kan upplevas som besvärande (Weman-Josefsson & Berggren 2013, s. 89). Denna studie har inte tagit detta i beaktning men förslagsvis skulle framtida forskning kunna undersöka personlighet och uppväxt i relation till behovet av autonomi för att se hur viktigt upplevelsen av autonomi är i relation till arbetstillfredsställelse för olika individer.

Hypotes 3. Studien ger även stöd åt hypotes 3 (H3) att *work-life balance är positivt korrelerad med arbetstillfredsställelse*. Resultatet tyder på att denna faktor har svagast samband med arbetstillfredsställelse. I regressionsanalysen hade WLB svagast effekt på arbetstillfredsställelse. Trots den svaga korrelationen visar regressionsanalysen att WLB har en effekt på arbetstillfredsställelse när de övriga faktorerna (autonomi och socialt stöd) kontrolleras och inte gemensamt testas mot utfallsvariabeln (multikollinearitet). Detta tyder på att WLB enskilt har en stark effekt på arbetstillfredsställelse men att den gemensamt med andra faktorer inte har lika stor effekt. Att work-life balance är positivt korrelerad med arbetstillfredsställelse går i linje med tidigare forskning som visat samma resultat (Mas-Machuca et al. 2016).

Resultaten av regressionsanalysen antyder att den starkaste signifikansen för att förklara variationen i arbetstillfredsställelse finns hos faktorn socialt stöd. Genom att inkludera fler prediktorer kunde man se vilka som förklarar mest variation i utfallsvariabeln visade sig modell 1–2 indikerade att inkludering av socialt stöd och autonomi är en signifikant bättre modell för att förklara arbetstillfredsställelse jämfört med work-life balance i modell 2–3. Resultatet skulle kunna tyda på att socialt stöd och autonomi har en påtagligt större betydelse på arbetstillfredsställelse än vad den upplevda balansen mellan arbete och privatliv har. Även om socialt stöd har starkast korrelation samt förklarar större del av

variansen jämfört med autonomi och WLB, visar resultat att variablerna enskilt bidrar till arbetstillfredsställelse.

Det har i denna studie även funnits ett intresse i att undersöka om det föreligger skillnader mellan kvinnor och män gällande graden av arbetstillfredsställelse. Tidigare studier visar resultat på att kvinnor är mer tillfredsställda i sitt arbete än män. Tidigare studier pekar inte nödvändigtvis på att kvinnor har bättre arbetsförhållanden. Snarare att kvinnor i allt större utsträckning än män har lägre förväntningar i sitt arbete vilket resulterar i att skattningen av upplevd arbetstillfredsställelse blir högre (Bender et al. 2005, Clark 1997). Resultatet från denna studie visar att det inte finns någon större signifikant skillnad mellan könen men då andelen kvinnor utgjorde en markant större andel av deltagarna är det svårt att dra en slutsats från resultatet. Mätinstrumentet som användes för att studera arbetstillfredsställelse var på en skala från ett till fem där ett är låg arbetstillfredsställelse och fem är hög. När man tolkar medelvärdet på det sammanlagda resultatet där båda könen är inkluderade visar medelvärdet på 3.82 vilket kan tolkas som att individer generellt är relativt tillfredsställda i sitt arbete.

Det undersöktes även i denna studie om det fanns skillnader i arbetstillfredsställelse mellan yngre arbetstagare (<40 år) och äldre arbetstagare (> 40 år) då tidigare forskning visat resultat på att den yngre generationen arbetstagare (< 40 år) är mer otillfredsställda med sitt arbete än äldre generationen arbetstagare (> 40 år) är (Hackman & Oldham 1980, s. 10). Resultatet visar på ett något högre medelvärden hos den äldre gruppen (>40 år) men då resultatet inte är signifikant och gruppen för yngre arbetstagare var dubbelt så många (N = 62) än gruppen för äldre arbetstagare (N = 32) kan resultatet bli snedvridet samt göra det svårt att dra en rättvis slutsats.

Öppna frågor

Enkäten som stod till grund för denna studie innehöll två öppna frågor för att nå en djupare förståelse för balansen mellan arbete och privatliv samt arbetstillfredsställelse. Från den första öppna frågan i enkäten "*Kan du dela med dig av specifika exempel där din arbetsplats främjar eller hindrar din balans mellan arbetsliv och privatliv?*" lyfte deltagarna bland annat att det som arbetsplatsen gör för att främja balansen mellan arbete och privatliv är möjligheten till flexibilitet och att kunna arbeta hemifrån eller på distans, stöd och förståelse för att det finns behov i privatlivet och uppmaning till gränsdragning mellan arbete och privatliv. Det som deltagarna lyfte som bland annat hindrar balansen mellan arbete och privatliv är hög arbetsbelastning och krav på leverans som resulterar i längre arbetsdagar, att i

stor utsträckning alltid finnas tillgänglig för arbete med mejl, meddelanden och notiser utanför arbetstid och för lite flexibilitet och krav som inte står i linje med de resurser som finns. Från den andra öppna frågan i enkäten "*Vad är viktigast för dig för att du ska uppleva arbetstillfredsställelse på en arbetsplats?*", lyfte deltagarna bland annat att ha bra kollegor och chefer, att ens kompetens får komma till användning, utmaningar, balans mellan krav och resurser, möjlighet till flexibilitet, uppskattning och möjlighet till att få ta ansvar är viktiga faktorer för arbetstillfredsställelsen.

Majoriteten av de tidigare forskningsstudier som denna studie hänvisat till använder sig av kvantitativ metod. Det kan med fördel i framtida forskning användas kvalitativa metoder, alternativt en kombination av metoder, för att nå en djupare förståelse för individers upplevelse av arbetstillfredsställelse. Analysen från den insamlade datan har gett en insikt i att både autonomi, WLB och socialt stöd har en effekt på arbetstillfredsställelse, inte minst socialt stöd. De öppna frågorna har breddat kunskapen och gett en djupare inblick i andra faktorer som spelar en stor roll i vad som är viktigt för att individer ska trivas på en arbetsplats.

Begränsningar. Studien innehöll ett antal begränsningar. Urvalsgruppen valdes ut utifrån ett bekvämlighetsurval där de som hade chans att delta var de personer som nåddes av skribentens LinkedIn- och Facebook-inlägg. Detta kan ha påverkat resultatet och främst generaliserbarheten och representativiteten. Icke-sannolikhetsurval (som bekvämlighetsurval) garanterar inte att alla element i populationen har lika stor chans att ingå i urvalet (Shaughnessy et al. 2014, s. 145). Det som varit positivt för metodvalet är att det funnits en bredd av deltagare från olika branscher istället för att vända sig till endast en organisation inom samma bransch. Den demografiska datan visar en ojämn fördelning av kön då majoriteten av deltagarna var kvinnor (N = 68 av N = 94) vilket skulle kunna minska representativiteten. Deltagarna bestod av ett relativt brett åldersspann då deltagarna var mellan 24 och 70 år vilket kan ha ökat representativiteten. Antalet deltagare uppgick till N = 94 vilket även det kan ha påverkat representativiteten. Deltagare i en studie kan dessutom vara benägna att svara på ett sätt som de tror är mer önskvärt än vad som egentligen speglar deras egentliga tankar och åsikter vilket i sådana fall kan ge en snedvridning av resultatet. Även tolkning av frågorna i enkäten skulle kunna bidra till att resultatet blir snedvriden då det finns risk att deltagarna tolkar en eller flera frågor på olika sätt.

Slutsats

Denna studie har undersökt vilken effekt autonomi, socialt stöd och work-life balance har på individens arbetstillfredsställelse med stöd av teorierna 'Job characteristic model' och 'Självbestämmandeteorin' (SDT). Samtliga faktorer har en positiv effekt på arbetstillfredsställelse men av resultatet går det att utläsa att socialt stöd från chefer och kollegor har en markant större positiv effekt än de resterande två faktorerna. Resultatet av studien kan ge vägledning till organisationer att uppmuntra till socialt stöd bland chefer för att skapa en hälsosam arbetsmiljö och en ökad arbetstillfredsställelse hos anställda, vilket leder till positiva utfall, inte bara för individen i organisationen utan även organisationen som helhet.

Referenser

Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Pentti, J. & Kivimäki, M. (2003). Effect of employee worktime control on health: a prospective cohort study. *Development and Service Centre of Occupational Health*, 61(3), 254–261.

<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1136/oem.2002.005983>

Annink, A., & den Dulk, L. (2012). Autonomy: the panacea for self-employed women's work-life balance? *Community, work and family*, 15(4), 383-402.

<https://doi.org/10.1080/13668803.2012.723901>

Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132–146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>

Bender, K.A., Donohue, S.M. & Heywood, J.S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57(3), 479–496,

<https://doi.org/10.1093/oep/gpi015>

Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H.J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P. & Pohrt, A. (2019). The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire, *International Copsoq Network*, 10(4), 482-503.

<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>

Catasús, B., Högberg, O. & Johrén, A. (2012). *Boken om personalekonomi*. (1 uppl.). Liber.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.

<https://doi.org/10.1177/0149206305279602>

Clark, A.E. (1997). Job satisfaction and gender. Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341–372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)

Conte, J.M. & Lady, F.J. (2019). *Work in 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology*. (5 uppl.). John Wiley & Sons, Inc.

Deci, E.L. & Ryan, M.R. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

Department of Psychology University of Rochester.

https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Feldman, D. & Gainey, T. (1997). Patterns of telecommuting and their consequences: Framing the research agenda. *University of South Carolina*, 7(4), 370-386.
[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(97\)90025-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(97)90025-5)
- Ford, J. & Honnor, J. (2000). Job satisfaction of community residential staff serving individuals with severe intellectual disabilities. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 25(4), 343-362. <https://doi.org/10.1080/13668250020019610>
- Gillberg, N. (2018). *Nya sätt att organisera arbete- betydelsen för arbetsmiljö och hälsa*. (Rapport 2018:2). Arbetsmiljöverket.
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/nya-satt-att-organisera-arbete-betydelsen-for-arbetsmiljo-och-halsa_2018_2.pdf
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work-redesign*. (1 uppl.). Financial Times/ Prentice Hall. <https://doi.org/10.1177/105960118200700110>
- Hill, J., Hawkins, J.A., Ferris, M. & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *National Council on Family Relations, Saint Paul*, 50(1), 49-58.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Hossen, Md.M., Begum, M. & Zhixia, C. (2018). Present status of organizational work-life balance practices in Bangladesh: Employees expectation and organizational arrangements. *Journal of Eastern European and Central Asian research*, 5(1), 1-16.
<https://doi.org/10.15549/jeecar.v5i1.199>
- Howitt, D. & Cramer, D. (2021). *Research methods in psychology*. (6e uppl.) Pearson Education.
- Höög, J. (1985). *Arbetsstillfredsställelse och frånvaro*. (Doktorsavhandling, Umeå universitet). Umeå university, institutionen för sociologi. <https://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:606526/FULLTEXT01.pdf>

- Kattenbach, R., Demerouti, E. & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Emerald Group Publishing Limited*, 15(3), 280–295. <https://doi.org/10.1108/13620431011053749>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1992). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- MacEachen, E., Polzer, J., Clarke, J. (2008). You are free to set your own hours: Governing worker productivity, and health through flexibility and resilience. *Social science & Medicine*. 66(5), 1019–1033. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J. & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Department of Economy and Business Organization, Universitat Internacional de Catalunya, Barcelona, Spain*. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 586–602. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0272>
- Morganson, V.J., Major, D.A., Oborn, K.L., Verive, J.M. & Heelan, M.P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578–595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Patterson, G.M. & West, M.A. (2005). Validating the Organizational Climate Measure: Links to Managerial Practices, Productivity and Innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379–408. <https://doi.org/10.1002/job.312>
- Morgeson, F.P., Delaney-Klinger, K & Hemingway, M.A. (2005). The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability, and Job-Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance. *Journal of applied psychology*, 90(2), 399-406. <https://doi/10.1037/0021-9010.90.2.399>
- Navarro, D.J. & Foxcroft, D.R. (2022). *Learnings statistics with jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners* (Version 0.75). <https://dx.doi.org/10.24384/hgc3-7p15>
- Schaughnessy, J.J., Eugene, B., Zechmeister, J. & Zechmeister S. (2014). *Research methods in psychology*. (10 uppl.). McGraw- Hill Education

Weman-Josefsson, K & Berggren, T (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. (1 uppl.).
Studentlitteratur AB

Wood, S., Michaelides, G., Inceoglu, I., Niven, K., Kelleher, A., Hurren, E. & Daniels, K.
(2022). 72(4),1409–1429. *Applied Psychology*.

<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/apps.12440>

Yadav, V & Sharma, H. (2021). Family-friendly policies, supervisor support and job
satisfaction: mediating effect of work-family conflict. *Vilakshan - XIMB
Journal of Management*, 20(1), 98–113.

<https://doi.org/10.1108/XJM-02-2021-0050>

Bilaga 1: Enkäten i sin helhet

Arbetsstillfredsställelse, autonomi, work-life balance och socialt stöd.

Denna enkätstudie undersöker medarbetares upplevelser av autonomi, work-life balance och socialt stöd kopplat till arbetsstillfredsställelse. Undersökningen är en del av en kandidatuppsats i psykologi vid Lunds universitet.

Enkäten tar cirka fem minuter att genomföra.

Deltagandet är frivilligt och du kan närsomhelst välja att avbryta din medverkan. Du som deltagare är helt anonym och all insamlad information kommer endast användas till den aktuella undersökningen och ingen personlig information kommer att avslöjas.

Tack på förhand!

(kontaktuppgifter)

Samtycker du till att delta i denna studie?

Jag nekar samtycke

Jag samtycker

Hej!

Tack för att du tar dig tid att svara på denna enkät. För att jag ska kunna använda dina svar i enkäten är det viktigt att du:

- Svarar på **alla** frågor
- Endast fyller i **ett** svarsalternativ på varje fråga (om inte annan instruktion ges vid en specifik fråga)

Kontakta mig om du har några frågor eller vill dra dig ur studien.

Med vänlig hälsning,

(kontaktuppgifter)

1. Vad är ditt kön (med kön menar vi könsidentitet, alltså det du själv känner dig som)

- Kvinna
- Man
- Icke-binär
- Osäker
- Vill ej svara

2. Vad är din ålder

skriv i siffror

3. Hur ser din boendesituation ut?

(välj ett alternativ som stämmer in bäst)

- Ensam
- Sambo/Partner
- Familj
- Kollektiv

4. Har du hemmaboende barn?

(välj ett eller flera svarsalternativ)

- Nej, jag har inga barn
- Ja, yngre än 12 år
- Ja, äldre än 12 år
- Nej, jag har inga hemmaboende barn

5. Inom vilken bransch arbetar du i

6. Hur många år har du arbetat inom nuvarande sektor?

(svara i siffror, tex 0,5 för 6 månader)

7. Har du en arbetsledande roll?

- Ja
- Nej

Flexibilitet i arbetslivet

Du kommer nu få besvara tre frågor gällande flexibilitet i ditt arbetsliv

8. Erbjuder din arbetsplats dig att få vara flexibel med din arbetstid? (*tex flexetid eller förtroendearbetstid*)
- Ja
 - Nej
9. Hur många dagar i veckan arbetar du hemifrån/från en annan plats än din arbetsplats? (*svara i siffror*)
- _____
10. Har du möjlighet att själv bestämma hur många dagar i veckan du arbetar från din arbetsplats/hemifrån/annan plats än din arbetsplats?
- Ja
 - Nej
 - Till viss del

Autonomi i arbetslivet

Du kommer nu få besvara fyra frågor gällande självbestämmande på din arbetsplats

5 = Alltid, 4 = Ofta, 3 = Ibland, 2 = Sällan, 1 = Aldrig/nästan aldrig

11. Har du möjlighet att påverka väsentliga beslut som gäller ditt arbete?
12. Kan du påverka vem/vilken arbetsgrupp du arbetar tillsammans med?
13. Kan du påverka din arbetsmängd?
- (*Med arbetsmängd menas tid och belastning*)
14. Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?

Socialt stöd i arbetslivet

Du kommer nu få besvara fyra frågor gällande socialt stöd på din arbetsplats

5 = Alltid, 4 = Ofta, 3 = Ibland, 2 = Sällan, 1 = Aldrig/nästan aldrig

15. Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?
16. Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?
17. Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?
18. Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?

Work-life balance

Du kommer nu få besvara fyra frågor gällande balansen mellan ditt arbetsliv och privatliv

5 = I mycket hög grad, 4 = I hög grad, 3 = Delvis, 2 = I liten grad, 1 = I mycket liten grad

19. Känner du att ditt arbete tar så mycket av din *energi* att det påverkar privatlivet negativt?
 20. Känner du att ditt arbete tar så mycket av din *tid* att det påverkar privatlivet negativt?
 21. Känner du att kraven i ditt arbete stör privatlivet?
 22. Kan du dela med dig av specifika exempel där din arbetsplats främjar eller hindrar din balans mellan arbetsliv och privatliv?
(*Beskriv med egna ord*)
-

Arbetstillfredsställelse

Du kommer nu få besvara fem frågor gällande arbetstillfredsställelse

5 = Mycket tillfredsställd, 4 = Tillfredsställd, 3 = Varken eller, 2 = Otillfredsställd, 1 = Mycket otillfredsställd

23. Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med dina framtidsutsikter i jobbet?
24. Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med dina fysiska arbetsförhållanden?

25. Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med det sätt dina kunskaper används på?
26. Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, allt inräknat?
27. Vad är viktigast för dig för att du ska uppleva arbetstillfredsställelse på en arbetsplats?
(Beskriv med egna ord)
-