



Institutionen för psykologi

Kandidatuppsats

Trivsamt eller lönsamt?

En kvantitativ studie om socialt stöd och arbetstillfredsställelse på
arbetsplatsen

Pleasant or profitable?

A quantitative study about social support and job satisfaction in
the workplace

Majken Nilsson & Emma McCarthy
Kandidatuppsats HT24

Handledare: Henrik Levinsson
Examinator: Magnus Lindén

Abstract

This study aims to examine the phenomenon of social support and whether it relates to the perceived job satisfaction of white collar workers in the private sector. The study also considers other potential influencing factors, salary and gender. The variables were measured through a web-based survey ($N=78$) and statistical analyses were conducted using correlations and multiple regression. The results showed a significant relationship primarily between social support and job satisfaction, as well as a weaker relationship between salary and job satisfaction. The study also found that social support is the variable that best significantly predicts job satisfaction, suggesting a link between the type of social support an employee receives and their perceived job satisfaction. Furthermore, the results indicate that both social support and salary have a main effect on job satisfaction, whilst gender does not. The results do not show any interaction between the predictor variables. The conclusion that can be drawn from this study is that social support plays a role in how satisfied white collar employees feel with their work, and that salary is a less considerable, nevertheless, contributing factor.

Keywords: job satisfaction, social support, salary, gender

Sammanfattning

Denna studie syftar till att undersöka fenomenet socialt stöd och huruvida det har en inverkan på den upplevda arbetstillfredsställelsen hos kontorsmedarbetare inom den privata sektorn.

Studien tar även hänsyn till andra eventuella faktorer som främst lön men även kön.

Variablerna mättes genom en webbenkät ($N=78$) och de statistiska analyserna genomfördes genom korrelationer och multipel regression. Resultatet visade ett signifikant samband mellan främst socialt stöd och arbetstillfredsställelse men även ett svagare mellan lön och arbetstillfredsställelse. Studien fann även att socialt stöd är den variabel som bäst predicerar arbetstillfredsställelse, vilket tyder på en koppling mellan det sociala stöd en medarbetare får och dennes upplevda arbetstillfredsställelse. Vidare indikerar resultatet att både socialt stöd och lön har en huvudeffekt på arbetstillfredsställelse, medan kön inte har någon alls påvisad effekt. Resultatet visade inte heller någon interaktion mellan prediktionsvariablerna.

Slutsatsen som kan dras från studien är att socialt stöd har en relation till hur tillfredsställda kontorsmedarbetare i den privata sektorn känner sig i sitt arbete, samt att lön är en mindre betydande, men likväl, bidragande faktor.

Nyckelord: arbetstillfredsställelse, socialt stöd, lön, kön

Tack

Tack till vår handledare Henrik Levinsson som genom sin konstruktiva feedback stöttat oss genom hela processen. Vi vill även uttrycka vår uppskattning till alla respondenter som tagit sig tid att svara på enkäten.

Trivsamt eller lönsamt?

Arbetsstillfredsställelse utgör en väsentlig del av den moderna arbetsplatsen eftersom det är en del av det arbetsmiljöarbete som har stor inverkan på individers hälsa, vilket syftar till att gynna både arbetsgivare och arbetstagare (Arbetsmiljöverket, 2018). Fenomenet har enligt Bandyopadhyay och Srivastava (2022) visat sig bidra till allmänt välmående, men även den övergripande effektiviteten och prestationen hos anställda. När medarbetare känner sig tillfredsställda med sina uppgifter, arbetsmiljö och sina kollegor, tenderar de att uppleva mindre stress och högre nivåer av motivation och engagemang (Spector, 1997). Begreppet arbetsstillfredsställelse blev först på 1930-talet relevant inom forskning, genom de så kallade Hawthorne-studierna (Adair, 1984). Studierna genomfördes i Hawthorne, Illinois och resultaten, som visade på vikten av socialt stöd och välmående (Wickström & Bendix, 2000), kom att lägga en stabil grund för den inställning och tillvägagångssätt många organisationer har till fenomenet idag. Tillsammans med samhällsenliga förändringar och arbetarrörelsen har kartläggningen av de faktorer som ligger bakom begreppet fått stor betydelse för ledarskap (Wright, 2006), och därmed även HR-processer (Bandyopadhyay & Srivastava, 2022). Lön är en faktor som betraktas som bidragande till arbetsstillfredsställelse eftersom det sätter ett direkt värde på medarbetarnas ansträngningar (Herzberg et al., 1993) men det finns däremot, i linje med Hawthorne-studierna och dess efterforskning, belägg för att icke-materialistiska faktorer möjligen spelar en ännu större roll (Merrett 2006; Wickström & Bendix 2000).

I denna uppsats undersöker vi de faktorer som ligger bakom arbetsstillfredsställelse, betydelsen av socialt stöd och hur detta samvarierar med demografiska faktorer som lön och kön. Syftet är att undersöka hur socialt stöd och dess inverkan på upplevd arbetsstillfredsställelse ter sig bland privatanställda kontorsmedarbetare i en svensk kontext.

Arbetsstillfredsställelse

Arbetsstillfredsställelse är ett brett begrepp som präglar yrkeslivet och de HR-processer som är centrala på många arbetsplatser (Bandyopadhyay & Srivastava, 2022; Spector, 1997). Begreppet kan definieras på olika sätt och har idag ingen erkänd definition. En definition som tillsammans med de psykologiska faktorerna fokuserar på fysiologiska och miljömässiga aspekter är Hoppock's (1935) teori. Teorin grundar sig i individens subjektiva känsla av att behov och önskemål uppfylls på arbetsplatsen. Bowling och Cucina (2015) belyser även detta men ger en mer modern bild av ämnet genom att utmana att det skulle finnas ett linjärt samband mellan arbetsprestation och arbetsstillfredsställelse. De menar att det skulle finnas bakomliggande faktorer som påverkar orsakssambandet såsom personlighet och arbetsförhållanden. En väl använd definition är Edwin Locke's (1969) som fastslår att

arbetstillfredsställelse är ett typ av positivt tillstånd som uppstår från bedömningen av ens jobb eller arbetserfarenheter. Begreppet översätts från engelskans job satisfaction och definieras som “A pleasurable or positive emotional state from the appraisal of one's job or experience” (Locke, 1969, s.316). Locke menar att hur väl en medarbetares förväntningar uppfylls på arbetsplatsen kommer att inverka på arbetstillfredsställelsen. Även hur mycket anställda värdesätter olika delar av sitt jobb är en central del av teorin. Locke's definition är den som används i föreliggande studie.

Socialt stöd

Även socialt stöd, översatt från engelskans social support, är ett centralt begrepp när arbetsplatser och medarbetarhälsa diskuteras. Begreppet refererar till “psychological or material resources that are provided to a focal individual by partners in some form of social relationship” (Jolly et al., 2020, s. 229) och är enligt French et al. (2018) ett väl använt begrepp inom psykologi-relaterad forskning. Hughes et al. (2022) diskuterar socialt stöd i relation till arbete med fokus på stress och menar att socialt stöd är ett positivt fenomen både på arbetet och i det personliga livet. House (1981) definierar socialt stöd som “the various types of assistance that people receive from others” (House, 1981, s.18) och lägger vikt vid att socialt stöd agerar som en buffert för arbetsrelaterad stress.

House delar upp socialt stöd i fyra olika dimensioner: instrumentellt, informativt, värderande och emotionellt. Dessa utgår från det stöd som erbjuds från chefer och kollegor, men även informella källor som familj och vänner. *Instrumentellt* stöd är det som oftast ges i praktisk form, exempelvis material eller direkt hjälp med en arbetsuppgift. *Informativt* stöd handlar om att distribuera användbar information. Även *värderande* stöd handlar om information men specifikt vilken källa informationen kommer ifrån. Detta kan exempelvis vara i form av visad uppskattning från chefer. Den sista dimensionen är *emotionellt* stöd vilket House menar är den viktigaste, och innebär att förse en person med bland annat empati, pålitlighet och omsorg. I linje med krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990) har vi i denna studie valt att använda ett mätinstrument som fokuserar på instrumentellt och emotionellt stöd, vilket Hughes et al. (2022) beskriver som de två delar med främst positiv påverkan på arbetstillfredsställelse.

White collar

Vi utgår i denna studie från det engelska begreppet ‘white collar’ som avser arbeten som kräver mental snarare än fysisk ansträngning för att beskriva kontorsarbete. Denna typ av arbete fick sitt namn av Upton Sinclair (1990) som beskrev att arbetsformen utförs på kontor eller i andra administrativa sammanhang och till skillnad från blue collar jobs (Lee &

Mohamed, 2006) kräver intellektuella färdigheter. Vi har i denna studie översatt begreppet till svenskans kontorsarbete.

Krav-kontroll-stödmodellen

En teori som belyser de krav som ställs på medarbetare är krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990) som delas in i tre delar. Krav refererar till de påfrestningar som en befattning innebär. Dessa kan vara emotionella, psykiska och fysiska. Karasek och Theorell menar att höga krav kan leda till förhöjd stress och därmed en lägre arbetstillfredsställelse. Kontroll handlar om den frihet som en individ har att själv styra beslutsfattandet i sitt arbete. En hög kontroll ökar tillsammans med arbetstillfredsställelse med förutsättningen att det finns en tydlig målbild och instruktioner för arbetsuppgifter. Stöd förklarar Karasek och Theorell som de fysiska, psykiska och emotionella resurser som ges av medarbetare och chefer. Modellen utgår från emotionellt och instrumentellt stöd. Det handlar inte enbart om verktyg för att lösa praktiska uppgifter utan även om den emotionella tryggheten (Asif et al., 2018; Hughes et al., 2022). Detta ska motverka den stress som de två tidigare delarna av modellen inte kan reglera. Karasek och Theorell menar att de tre delarna krav, kontroll och stöd tillsammans fungerar för att ge en ökad arbetstillfredsställelse. Om någon av dessa tre faktorer är oproportionerligt hög eller låg kan det långsiktigt bidra till otillfredsställelse, stress och utmattning.

Asif et al. genomförde en metaanalys på krav-kontroll-stödmodellen och drog slutsatsen att krav och kontroll har en större effekt på välbefinnande än stöd. De påpekar dock att stöd fortfarande har en viktig funktion och kan hjälpa medarbetare att anpassa sig till höga arbetskrav. Studien lyfter även att stöd har en långsiktig inverkan på välbefinnande vilket kan förbättra motivation och engagemang. Asif et al. betonar vikten av stöd från chefer och menar att socialt stöd från dessa kan ses som en nyckelfaktor till arbetsnöjdhet.

Modellen har enligt Searle et al. (2001) utstått kritik mot framförallt sin enkelhet. De menar att den inte fångar upp många av de komplexa faktorer som återfinns i arbetslivet. Det finns även en viss osäkerhet kring modellens begränsade empiriska stöd då interaktionseffekterna mellan krav - kontroll - stöd är svåra att bekräfta. Vi har i föreliggande studie valt att använda oss av modellen trots denna kritik eftersom den är välanvänd inom forskningsområdet för arbetstillfredsställelse (Asif et al., 2018; Hwang & Ramadoss, 2017; McClenahan et al., 2007).

Herzbergs tvåfaktorsteori

Tillsammans med två kollegor, Mausner och Block, utvecklade Herzberg (1993) tvåfaktorsteorin om motivation och hygienfaktorer. Teorin utgår från att motivation på en

arbetsplats är de faktorer som är kopplade till de faktiska arbetsuppgifterna medan hygienfaktorer är det som påverkar arbetstillfredsställelse bortsett från de som betonas i befattningsbeskrivningen. Exempel på hygienfaktorer kan vara utvecklingsmöjligheter, lön och arbetsförhållande medan exempel på motivationer är ansvar, arbetets innehåll och prestation. För att en individ ska känna en hög grad av arbetstillfredsställelse krävs det att nivån av motivation är hög då dessa aspekter utgör den större delen av arbetet som befordran och prestation. Är graden av hygienfaktorer lägre kan detta istället bidra till en känsla av vantrivsel (Herzberg et al., 1993).

Sedan teorins framväxt har den försökt utvecklas av bland annat Humphrey et al. (2007). De bygger vidare på tanken att det finns grundläggande principer som behöver uppfyllas för att en hög grad av arbetstillfredsställelse ska uppnås, men menar på att tvåfaktorsteorin glömmer bort vikten av det sociala stödet och kritiserar teorin för detta. Även Reiss och Havercamp (1998) har kritiserat teorin för dess enkelhet. De menar att människans motivation är för komplex för att endast kunna ingå i två kategorier.

Trots denna kritik är tvåfaktorsteorin en av de främsta inom arbetsrelaterad forskning (Alrawahi et al., 2020; Haider et al., 2024; Hur, 2018) och därav en teori av relevans för föreliggande studie.

Self-determination Theory

Self-determination Theory, utformad av Ryan och Deci (2017), beskriver de fundamentala psykologiska behov en människa har, och hur dessa relaterar till motivation och välmående. Detta relaterar till föreliggande studie då välmående är en central del av arbetstillfredsställelse. Dessa tre behov är enligt teorin autonomi, kompetens och samhörighet. Autonomi förklarar behovet av att känna kontroll över sina handlingar medan kompetens belyser behovet att känna sig kapabel och skicklig. Samhörighet fokuserar på behovet att känna tillhörighet samt en känsla av uppskattning. Teorin understryker väsentligheten av sociala relationer i förhållande till skapande av motivation och välmående. Enligt Ryan och Deci kan motivation delas upp i två typer, inre och yttre. Inre motivation relaterar till de uppgifter som utförs för att de uppfattas som givande eller intressanta medan yttre motivation handlar om att utföra en uppgift på grund av stress eller en möjlig belöning.

Teorin är välanvänd inom arbetsrelaterad forskning och ligger idag till grund för delar av utvecklingen av HR-processer, eftersom den bidrar med ett ramverk för att skapa motivation på arbetsplatser (Rigby & Ryan, 2018). Ett flertal studier har genomförts med teorins olika dimensioner som utgångspunkt (Abner et al., 2014; Wagner et al., 2024). Dessa

är inte genomförda på samma principer som föreliggande studie, men visar att teorin är välanvänd.

Tidigare forskning

En studie genomförd av Caplan et al. redan 1975 undersökte skillnader i stress och hur det kunde bidra till minskad arbetstillfredsställelse hos medarbetare. Omkring 20 olika arbetsplatser studerades och hypotesen att det skulle finnas en effekt av affektiva påfrestningar stämde överens med resultatet. Studien fann att de faktorer som hade störst effekt på specifikt arbetstillfredsställelse var lågt socialt stöd från chefer och kollegor. Högre nivåer av socialt stöd visade sig ha en positiv korrelation med välmåendet bland medarbetarna, samt ett samband med lägre nivåer av depression. Lin et al. (2024) ger stöd till detta genom en studie som visade att stress är negativt korrelerat med arbetstillfredsställelse.

I en studie av Clark (1996), utforskas nivåer av arbetstillfredsställelse på medarbetare i Storbritannien med fokus på kön. Studien baseras på data från The British Household Panel Survey, och syftet var att undersöka relationen mellan tre typer av arbetstillfredsställelse, samt skillnader i egenskaper hos individerna. Resultatet var att de som rapporterade lägst nivå i arbetstillfredsställelse låg hos följande demografiska grupper: Män, deltagare i 30-årsåldern och de som besatt en högre nivå av utbildning. Kvinnor rapporterade en allmänt högre nivå av arbetstillfredsställelse. Clark fann även en liknande könsskillnad i förhållande till lön och arbetsuppgifter. Den förklaring som studien lägger fram är bland annat att det finns en skillnad i personliga egenskaper hos män och kvinnor, samt att kvinnor värderade sitt arbete annorlunda än män.

Senare undersökte Clark (1997) könsskillnaderna i arbetstillfredsställelse på en djupare nivå där han myntade begreppet "gender-job satisfaction paradox". Den så kallade paradoxen belyser skillnaden i hur män och kvinnor upplever arbetstillfredsställelse, och hur kvinnor tenderar att rapportera högre nivåer av detta trots att de möter fler motgångar på arbetsplatsen. Clark påstod att skillnaderna kan förklaras av att kvinnor historiskt sett har haft andra förutsättningar på arbetsmarknaden än män, vilket har lett till lägre förväntningar och högre grad av nöjdhet. I en annan studie av Dilmaghani (2022), undersöks paradoxen vidare. Utifrån insamlad data från ett kanadensiskt enkätutskick, drar studien slutsatsen att de könsskillnader i arbetstillfredsställelse som Clark utforskade, inte har någon större signifikans.

Clark (1996) undersökte även i sin tidigare studie sambandet mellan lön och arbetstillfredsställelse. Hypotesen att en högre lön skulle associeras med en ökad arbetstillfredsställelse, hade dock ej tillräckligt med underlag för att kunna behållas.

En studie av Olafsen et al. (2024) utforskade rollen som lön spelar i de grundläggande psykologiska behoven i enlighet med Self-determination Theory. Studien gjordes på norska arbetstagare och resultaten visade att lön inte kunde predicera tillfredsställelse i något av de grundläggande behoven. Däremot upptäckte studien att stödet från ledningen hade en relation till allmänt positivt välmående.

Att det sociala stödet är en avgörande faktor för anställdas välmående och prestationer på arbetsplatsen har styrkts av omfattande forskning (Adair, 1984; Caplan, 1975; Sigursteinsdottir & Karlsdottir, 2022). På dagens arbetsmarknad framstår detta som en central princip för att främja en hållbar och effektiv arbetsmiljö. Ämnet blev ett forskningsområde av intresse efter genomförandet av Hawthorne-studierna vid Western Electric Company i Hawthorne, Illinois i början av 1900-talet (Adair, 1984). Syftet var att undersöka hur fabriksmedarbetares produktivitet anpassades utefter miljöförändringar. Slutsatsen som drogs var att de faktum att de blev observerade ökade produktiviteten medans ljusförändringarna inte var lika viktiga (Adair, 1984). Merrett (2006) menar att resultaten av studierna genom åren medvetet eller omedvetet misstolkats. Det är inte enbart övervakning av medarbetare som påverkar prestationen utan även erkännande av samarbete, positiv feedback och arbetsrelationer. Även Wickström och Bendix (2000) har kritiserat hur Hawthorne-studierna används i nutida forskning och menar att resultatet av arbetsprestation ligger bortom enbart observationer. Även de lyfter fram vikten av positiv feedback och arbetsrelationer för att uppnå en hög arbetstillfredsställelse. Studierna genererade teorin vi idag kallar för Hawthorne-effekten som enligt Maccoby (1993) används inom organisationer för att beskriva ett tillstånd där arbetare presterar bättre för att de blir övervakade och får särskild uppmärksamhet. Resultaten från Hawthorne-studierna är väl använda som en utgångspunkt i ett flertal studier med fokus på arbetsplatsforskning (Jung et al., 2015; Kurtz, 2017).

I Sigursteinsdottirs och Karlsdottirs studie (2022) undersöktes socialt stöd på isländska arbetsplatser under COVID-19. Syftet med studien var att undersöka hur det sociala stöd som medarbetare på lokala myndigheter får, relaterade till arbetstillfredsställelse, mobbning och trakasserier på arbetsplatsen. Studien genomfördes genom en webbenkät och totalt ca 5000 svar genererades. Resultatet visade att socialt stöd har en positiv korrelation med medarbetarnas arbetstillfredsställelse och en svag negativ korrelation med mobbning. Slutsatsen var att socialt stöd är en viktig faktor på arbetsplatser då det skapar ett skydd för medarbetare mot mobbning och trakasserier. Sigursteinsdottir och Karlsdottir (2022) menar därför att det sociala stödet är något som organisationer bör fokusera på i förhållande till medarbetarnas välmående.

Sammanfattningsvis har det gjorts omfattande forskning på de tre fenomenen arbetstillfredsställelse, socialt stöd och lön. Vi har däremot identifierat en kunskapslucka i hur dessa tre variabler samvarierar i en svensk kontext.

Syfte och frågeställning

Syftet med föreliggande studie är att undersöka hur fenomenet socialt stöd och dess inverkan på upplevd arbetstillfredsställelse ter sig bland privatanställda kontorsmedarbetare i en svensk kontext. Studien fokuserar särskilt på hur dessa faktorer relaterar till lön och kön. Relevansen av vår studie ligger i behovet av att belysa hur socialt stöd, lön och kön interagerar med vår utfallsvariabel arbetstillfredsställelse. Tidigare forskning har visat på betydelsen av socialt stöd på arbetsplatsen, men det finns till vår kännedom en brist på studier i en svensk kontext som undersöker variablerna lön och socialt stöd i relation till arbetstillfredsställelse. Vi hoppas att genom föreliggande studie kunna bidra till att fylla denna kunskapslucka och förhoppningsvis även bidra till en djupare förståelse för hur dessa faktorer relaterar till varandra. Därigenom hoppas vi ge insikter som möjligen kan vara värdefulla för HR-praktiker.

Vi valde att undersöka arbetstillfredsställelse som utfallsvariabel då det är ett brett begrepp som är väsentligt inom arbetsmiljö och HR-processer, eftersom det bidrar till att skapa en effektiv och välfungerande arbetsplats (Spector, 1997). Hur olika faktorer samspelar i förhållande till medarbetare och arbetsplatser har dessutom varit en röd tråd under vår utbildning i Human Resources.

Studien avser besvara följande frågeställningar:

1. Finns det ett samband mellan a) socialt stöd och arbetstillfredsställelse och b) lön och arbetstillfredsställelse?
2. Vilken av prediktorerna socialt stöd och lön predicerar bäst arbetstillfredsställelse?
3. Gällande arbetstillfredsställelse, finns det interaktions- och huvudeffekter för prediktorerna socialt stöd och kön, respektive socialt stöd och lön?

Metod

Design

Studien är en tvärsnittsstudie med kvantitativ ansats, i form av en webbaserad enkät. Genom att använda denna datainsamlingsmetod kunde processen effektiviseras och nå ett bredare sample. Enkäten delades in i fyra olika avsnitt med totalt 51 frågor. Avsnitt ett var ett informationsavsnitt med samtyckeskrav (se bilaga 1, appendix B), det andra avsnittet

demografiskt, det tredje mätte socialt stöd och det sista mätte arbetstillfredsställelse. För fullständig redovisning av enkät se bilaga 2, appendix B.

Data samlades in genom ett bekvämlighetsurval på grund av både tidsmässiga och praktiska skäl, vilket gjorde det möjligt för oss att snabbt och effektivt identifiera individer som var villiga att delta i studien. Webbenkäten skickades ut via mail till anställda vid ett flertal olika företag.

Deltagare

Urvalet för studien är kontorsarbetare inom den privata sektorn, avgränsat till specifikt heltidsarbete. Vi har även valt att avgränsa urvalet till individer vars befattning är deras huvudsakliga sysselsättning för att få en mer representativ bild.

Deltagarna i studien bestod av totalt 89 respondenter. Medelåldern på respondenterna var 43. Av de 89 respondenterna var det ett bortfall på elva, då dessa deltagare svarade att befattningen inte var deras huvudsakliga sysselsättning eller att de jobbar i offentlig sektor (se bilaga 2, appendix B). Totalt 78 svar har därför använts i studien. Deskriptiv data för deltagarna presenteras nedan i Tabell 1.

Tabell 1*Deskriptiv statistik för deltagare*

<u>Grupp</u>	<u>N</u>	<u>%</u>	<u>Min.</u>	<u>Max.</u>
<i>Kön</i>				
Man	35	44.9%		
Kvinna	43	55.1%		
<i>Ålder</i>				
20 - 29	18	23.1%	21	65
30 - 39	13	16.7%		
40 - 49	14	17.9%		
50 - 59	28	35.9%		
60 - 69	5	6.4%		
<i>Lön</i>				
20 000 - 29 999	8	10.3%	20 000	220 000
30 000 - 39 999	17	21.8%		
40 000 - 49 999	13	16.7%		
50 000 - 59 999	10	12.8%		
60 000 - 69 999	5	6.4%		
70 000 - 79 999	7	9.0%		
80 000 - 89 999	6	7.7%		
> 89 999	12	15.6%		
<i>Utbildning</i>				
Grundskola	1	1.3%		
Gymnasium	12	15.4%		
Uni/högskola upp till 2 år	9	11.5%		
Uni/högskola mer än 2 år	56	71.8%		

Not. *N* = Antal observerade värden. % = Procent av totalsumma. *Min* = Minsta värde, *Max* = Högsta värde.

Material

För att mäta variablerna socialt stöd och arbetstillfredsställelse, användes standardiserade mätinstrument (se nedan). Enkäten utformades på engelska då vi hade vetskap om att en stor del av urvalet skulle vara icke-svensktalande. Eftersom båda mätinstrumenten ursprungligen är på engelska fungerade detta bra då risken att försvaga den interna validiteten genom en översättning av frågorna minskade.

Job Satisfaction Survey

För att mäta upplevd arbetstillfredsställelse använde vi oss av Job Satisfaction Survey, förkortat JSS, utvecklad av Paul Spector (1985). Självsfattningsskalan består av 36 frågor som rör olika aspekter av en arbetsplats. Frågorna skattas på en likertskala mellan 1-6, där 1 innebär 'disagree very much' och 6 'agree very much'. Frågorna i instrumentet mäter nio olika dimensioner av arbetstillfredsställelse: lön, befordran, tillsyn, förmåner, kollegor, arbetets natur, kommunikation, prestationsbaserade belöningar och operativa procedurer. Ungefär hälften av frågorna är omvända för att kontrollera konsistens i svar från respondenter och därmed upptäcka motsägelsefulla svar, men även uppmärksamma respondenter och därmed bidra till mer genomtänkta svar. Exempelvis har instrumentet en fråga som lyder: "The benefit package we have is equitable" med motsatt fråga: "There are benefits we do not have which we should have". I dataanalysen vändes värdena på dessa frågor om, alltså ett blev sex, två blev fem och så vidare, för att sedan adderas ihop till en summapoäng med minimipoäng 36 och maxpoäng 216. Poäng mellan 36 till 108 indikerar att respondenten är otillfredsställd, 108 till 144 ambivalent och 144 till 216 tillfredsställd (Spector, 1985).

Chaturvedi et al. (2023) menar att validitetskoefficienten varierar mellan .61 och .90 och reliabilitetskoefficienten .62 till .87 för åtta av de nio dimensionerna relaterade till arbetstillfredsställelse som skalan mäter. För den nionde dimensionen "operativa procedurer" är reliabilitetskoefficienten .48. För att säkerställa lika viktning av alla nio aspekterna beräknade Bowling och Zelazny (2022) JSS-sammanställningen genom att först räkna fram ett medelvärde för varje aspekt. Därefter användes medelvärdet för de nio aspekterna för att beräkna den sammanvägda poängen som blev .94. JSS är enligt Bowling och Zelazny en skala som använts och testats på flera olika arbetsplatser och modifierats utefter behov. I föreliggande studie uppmättes Cronbachs alfa till .92 vilket är strax över riktlinjerna (.9). Detta kan bero på att instrumentet har 36 frågor vilket ökar risken för överlappning (redundans).

Social Support Scale

För att mäta det upplevda sociala stödet på arbetsplatsen använde vi oss av Social Support Scale, även kallad SSS, som mäter tre olika typer av socialt stöd från chefer, kollegor och familj (Caplan et al., 1975). Vi valde att endast använda de frågor som är kopplade till arbetsplatsen, alltså stöd från supervisors, fråga 1-4, och från kollegor, fråga 5-8. Detta eftersom de frågor i skalan som berör familj inte bedömts relevanta för denna studie. Skalan utgår från två typer av socialt stöd: Instrumentellt och emotionellt.

Skalan utvecklades ursprungligen av Caplan et al. och har sedan dess använts i ett flertal studier som utforskat socialt stöd i olika kontexter. Caplan et al. använde bland annat skalan i en studie där han utforskade faktorerna bakom stressorer för medarbetare. Vi har använt oss av ursprungsversionen som ställer fyra olika frågor om stöd per item. Fråga 1 löd: "How much does your immediate supervisor go out of their way to do things that make your work life easier for you?", och fråga 4 löd: "How much do other people at work/coworkers go out of their way to do things that make your work life easier for you?", alltså är frågorna liknande men skiljer sig i att ena mäter support från supervisors och andra från kollegor. Svaren skattas på en Likertskala mellan 0-4, där 0 = "Don't have such a person", 1 = "Not at all", 2 = "A little", 3 = "Somewhat" och 4 = "Very much". Ju högre totalpoäng respondenten har desto högre socialt stöd anses hen uppleva. Lägsta poäng är 0 och högsta 32 (Caplan et al., 1975).

Tidigare forskning visar att SSS har en god intern reliabilitet och begreppsvaliditet. Ma et al. (2020) använde sig av Caplans skala där reliabilitetskoefficienten för stöd från chefer var .81, och för stöd från kollegor .74. I en studie av Radey och Wilke (2024) varierar reliabilitetskoefficienten för det sociala stödet från arbetsplatsen, alltså supervisors och kollegor, mellan .73 och .83. Petersen et al. (2024) fann den interna reliabiliteten hög i en studie om kvinnliga tennistränare, med en reliabilitetskoefficient på .85. I föreliggande studie hade socialt stöd ett Cronbachs alfa-värde på .81 och det fanns ingen av de åtta frågorna som avvek genom ett högre eller lägre värde.

Lön

För att mäta lön så att variabeln passade syftet i föreliggande studie, skapades en intervallskala med åtta svarsalternativ. Skalan delades upp i intervaller om 9 999 SEK, vilket möjliggjorde en nyanserad insamling av information om respondentens inkomst. Det lägsta svarsalternativet var satt till 20 000-29 999 SEK och det högsta 80 000-89 999 SEK. Det fanns även ett alternativ för respondenterna att svara 'Other'. Detta gav dem möjlighet att ange sin exakta lön om den inte passade in i de angivna intervallen. Det säkerställde att alla respondenter hade möjlighet att delta i undersökningen oavsett inkomst.

Procedur

Enkätsvaren samlades in mellan perioden 2024-11-15 och 2024-11-27 genom Google forms. Innan enkäten skickades ut genomfördes en pilotstudie, som skickades till tio respondenter för att samla in feedback och ändra eventuella fel. Vi fick återkoppling gällande det engelska språket och valde då att ytterligare förklara enkätfrågan "my efforts to do a good

job are seldom blocked by red tape” genom att lägga till en definition av konceptet ‘red tape’. Detta för att undvika missvisande svar.

Informationsavsnittet innehöll detaljer om anonymitet och samtycke. I det andra avsnittet ställdes demografiska frågor såsom ålder, kön, utbildning och lön. Enkätfrågan om kön hade fyra svarsalternativ: ‘Woman’, ‘Man’, ‘Prefer not to answer’ och ‘Other’ med en öppen svarsruta. Ålder ställdes som en öppen fråga där respondenten själv fick ange sin ålder för att enklare gruppera variabeln efter behov vid analys av materialet. Enkäten innehöll även två kontrollfrågor: om respondenten arbetar i privat eller offentlig sektor samt om befattningen är deras huvudsakliga sysselsättning. Dessa frågor gav möjligheten att sälla bort respondenter som inte uppfyllde inklusionsvillkoren. Det tredje avsnittet innehöll frågor om socialt stöd i enlighet med det standardiserade mätverktyget Social Support Scale och det fjärde innehöll frågor om arbetstillfredsställelse enligt Job Satisfaction Scale.

Etik

Det första avsnittet, informationsavsnittet, krävde samtycke för att kunna delta i studien. Här informerades deltagarna om rättigheten att kunna avbryta deltagandet när som under genomförandet av enkäten. Enkäten gjordes anonym då den innehåller uppgifter som berör respondenternas privatliv och därmed kan uppfattas som känsliga (dessa uppgifter berör främst variablerna lön och kön). Deltagandet skedde därmed utan insamling av IP-adresser och mailadresser. Anonymiteten minskar de risker som kan uppstå i en enkätstudie som behandling av personuppgifter, förväntanseffekter och felaktiga svar. På frågan om kön gavs respondenterna möjligheten att svara ‘Prefer not to answer’, om den möjligen skulle skapat en känsla av obehag eller ångest hos deltagaren. Respondenterna kunde även svara ‘Other’, och fylla i en öppen svarsruta. Detta minimerade risken för exkludering. Respondenterna informerades om att den insamlade datan inte kommer att användas till något annat än föreliggande studie.

Vi har genom dessa åtgärder anpassat vår studie utifrån de fyra forskningsetiska principerna: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Tillsammans med handledare bedömer författarna av denna uppsats risken för psykisk påverkan som låg samt att nyttan överväger risken.

Datanalys

Följande avsnitt innehåller information om studiens dataanalys. Alla variabler som studerades hanterades på olika sätt. Den insamlade datan från enkäten sammanställdes i ett exceldokument och datan analyserades i statistikprogrammet Jamovi (version 2.4.11). För att

besvara den första frågeställningen genomfördes en korrelationsanalys, medan en multipel regression genomfördes för att besvara frågeställning två och tre.

För att besvara samtliga frågeställningar sammanställdes datan på mätinstrumenten JSS och SSS till ett helhets-poäng för varje deltagare. För JSS, där en del av frågorna var motsatsfrågor behövde dessa vändas om. Ett blev sex, två blev fem och så vidare. Datat kunde sedan summeras till ett totalpoäng. För SSS summerades deltagarnas svar direkt ihop till ett totalpoäng.

För att kunna genomföra en multipel regressionsanalys kodades lön om till en skala i form av nya intervaller från ett till sju. För att inkludera de som svarat 'other' och fyllt en lön som översteg vårt högsta svarsintervall lades även åtta till. 20 000-29 999 blev 1, 30 000- 39 000 blev 2 och så vidare. Kön kodades enligt följande: 1 = man, 2 = kvinna.

Preliminära analyser

För att klargöra tillämpningen av statistiska metoder genomförde vi först preliminära analyser för att se om kraven för de olika testerna var uppfyllda. För att kunna genomföra korrelations- och regressionsanalyser, gjorde vi först en okulär analys av spridningen genom en scatterplot. Här observerades ett linjärt samband mellan socialt stöd och arbetstillfredsställelse samt även mellan lön och arbetstillfredsställelse. Då vår data var normalfördelad och det fanns ett linjärt samband, fortsatte de preliminära analyserna utan att genomföra Spearman's r . För att vidare kontrollera kravet för normalitet och säkerställa att datan är symmetrisk, genomfördes kontroll av antaganden på variablerna socialt stöd, arbetstillfredsställelse och lön, genom att kontrollera skewness (snedhet), och kurtosis. Datat för socialt stöd var normalfördelad (Shapiro-wilk = .97). Skewness och kurtosis höll sig inom en plus minus två radius, där skewness var -.51 och kurtosis .2. Samma kontroll genomfördes av antaganden på arbetstillfredsställelse och värdena blev .99 på Shapiro-wilk, -.12 i skewness och -.43 på kurtosis. Även detta visar att datan för arbetstillfredsställelse är normalfördelad, symmetrisk och kunde användas i följande statistiska analyser.

Samma test genomfördes för att säkerställa normalfördelningen på lönevariabeln, där Shapiro-wilk hade ett värde på .89, Skewness .4 och Kurtosis -1.21. Här hittades dock extremvärden. För att säkerställa att vårt resultat inte snedvreds av dessa kontrollerade vi dess inverkan, och genomförde samma statistiska analyser med exkludering av de tre högsta värdena (220 000, 218 000, 190 000 tkr/mån). Analysen visade att värdena inte hade någon större inverkan på resultatet och behölls. Resultatet presenteras därmed utifrån den fullständiga analysen med samtliga inkluderade mätvärden på lönevariabeln.

Innan den multipla regressionsmodellen för frågeställning två tolkades, där arbetstillfredsställelse var utfallsvariabel och socialt stöd samt lön var prediktionsvariabler, kontrollerades för homoskedasticitet samt antaganden om multikolinjäritet och tolerans. VIF-värdet för båda prediktionsvariablerna var 1 och toleransvärdet 1. Kraven var därmed uppfyllda och analysen kunde genomföras utan några justeringar.

För att kunna besvara vår tredje frågeställning genom en multipel regressionsanalys, skapades två interaktionsvariabler mellan socialt stöd och kön, samt socialt stöd och lön. Vid dessa analyser kvarstår arbetstillfredsställelse som beroende variabel medans de oberoende variablerna blir stöd*lön, lön och socialt stöd vid analys ett, och socialt stöd*kön, kön och socialt stöd vid analys två. För att minska problem med multikollinearitet standardiserades samtliga prediktorer. Efter standardiseringen förelåg ingen multikollinearitet mellan prediktorerna.

Resultat

Nedan redovisas den statistik som vår studie baseras på. Först presenteras deskriptiv data av variablerna i Tabell 2 och sedan följer en redovisning av de tre frågeställningarna.

Tabell 2

Deskriptiv statistik för arbetstillfredsställelse, socialt stöd och lön

Variabler	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>Min.</u>	<u>Max.</u>
<i>Arbetstillfredsställelse</i>	154	25.9	91	207
<i>Socialt Stöd</i>	23.2	5.57	5	32
<i>Lön</i>	4.18	2.36	1	8

Not. Arbetstillfredsställelse kan variera mellan 36-216, Socialt stöd kan variera mellan 0-32, Lön 4.18 = 50 000 - 59 999. *M* = Medelvärde, *SD* = Standardavvikelse, *Min* = Minsta värde, *Max* = Högsta värde.

Statistiska samband mellan variablerna socialt stöd och arbetstillfredsställelse samt lön och arbetstillfredsställelse

För att besvara frågeställning 1a, "Finns det ett samband mellan socialt stöd och arbetstillfredsställelse", genomfördes en korrelationsanalys. För fullständig analys, se bilaga 1 i appendix A. Korrelationen mellan variablerna socialt stöd och arbetstillfredsställelse

visade ett signifikant resultat ($p < .001$) och en positiv korrelation ($r = .56$).

Förklaringskraften av socialt stöd ligger på 31% i arbetstillfredsställelse ($R^2 = .31$).

För att besvara frågeställning 1b, "Finns det ett samband mellan lön och arbetstillfredsställelse" genomfördes, likt frågeställning 1a, en korrelationsanalys men med variablerna lön och arbetstillfredsställelse. Korrelationen mellan lön och arbetstillfredsställelse visade ett signifikant resultat ($p = .045$) och en svagare positiv korrelation ($r = .23$). Förklaringskraften av lön ligger på 5% i arbetstillfredsställelse ($R^2 = .05$).

Analyserna visar att sambandet mellan socialt stöd och arbetstillfredsställelse är starkare än sambandet mellan lön och arbetstillfredsställelse.

Socialt stöd och lön som prediktorer av arbetstillfredsställelse

Vår andra frågeställning "Vilken av prediktorerna socialt stöd och lön predicerar bäst arbetstillfredsställelse?", undersöktes genom en multipel regression med socialt stöd och lön som prediktorvariabler, och med arbetstillfredsställelse som utfallsvariabel. För en fullständig analys, se bilaga 2 och 3 i appendix A. Modellen visades signifikant enligt $F(2,75) = 23.0$, $p < .001$. Modellen förklarade 36% av den totala variationen i arbetstillfredsställelse (Justerat $R^2 = .36$). Socialt stöd var den starkaste prediktorn ($\beta_{\text{standardized}} = .57$, $p < .001$), men även lön var signifikant i att predicera arbetstillfredsställelse ($\beta_{\text{standardized}} = .27$, $p = .005$).

Vidare jämfördes determinationskoefficienterna i frågeställning ett och två. Jämförelsen visade att 7% ($R^2 = .07$) av lönevariabeln predicerar arbetstillfredsställelse i modellen *tillsammans* med socialt stöd (jmf. 5% i frågeställning 1). Proceduren repeterades på variabeln socialt stöd, vars determinationskoefficient visade att 33% ($R^2 = .33$) av variationen i arbetstillfredsställelse (jmf. 31 % i frågeställning 1) förklaras.

Huvudeffekter och interaktioner mellan socialt stöd, kön och lön

Den tredje frågeställningen "Gällande arbetstillfredsställelse, finns det interaktions- och huvudeffekter för prediktorerna socialt stöd och kön, respektive socialt stöd och lön?" besvarades genom två multipla regressionsmodeller.

Modell 1

För fullständig analys av modell 1, se Bilaga 4 och 5 appendix A.

Modellen förklarar totalt 29% av variationen i arbetstillfredsställelse (Justerat $R^2 = .29$) och är statistiskt signifikant enligt $F(3,74) = 11.42$, $p < .001$. Det fanns en huvudeffekt för socialt

stöd (β standardized .57, $p < .001$) men ingen huvudeffekt för kön och inte heller någon interaktionseffekt för socialt stöd och kön.

Modell 2

För fullständig analys av modell 2, se Bilaga 6 och 7 appendix A.

Modellen förklarar totalt 37% av variationen i vår utfallsvariabel (Justerat $R^2 = .37$) och är signifikant enligt $F(3,74) = 16.28$, $p < .001$.

Det fanns en huvudeffekt för lön (β standardized -.28, $p = .003$) samt en huvudeffekt för socialt stöd (β standardized .62, $p < .001$.) Det fanns ingen interaktionseffekt för socialt stöd och lön.

Diskussion

Föreliggande studie syftar till att besvara följande frågeställningar: “Finns det ett samband mellan a) socialt stöd och arbetstillfredsställelse och b) lön och arbetstillfredsställelse?”, “Vilken av prediktorerna socialt stöd och lön predicerar bäst arbetstillfredsställelse?” och “Gällande arbetstillfredsställelse, finns det interaktions- och huvudeffekter för prediktorerna socialt stöd och kön, respektive socialt stöd och lön?”. Nedan diskuterar vi resultatet av dessa frågeställningar i förhållande till tidigare forskning, men även studiens begränsningar, implikationer och framtida forskning.

Finns det ett samband mellan a) socialt stöd och arbetstillfredsställelse och b) lön och arbetstillfredsställelse?

Utifrån resultaten kan vi svara på vår första frågeställning, och konstatera att det finns ett signifikant samband mellan socialt stöd och arbetstillfredsställelse, samt även ett signifikant samband mellan lön och arbetstillfredsställelse. Mellan socialt stöd och arbetstillfredsställelse hittades en positiv korrelation, och vi kan därmed se hur socialt stöd spelar en viktig roll i arbetstillfredsställelse hos medarbetarna i föreliggande studie. Vår andra variabel, lön, hade en svag korrelation och därmed också en relation till arbetstillfredsställelse, dock i mindre utsträckning än socialt stöd.

Sambandet mellan socialt stöd och arbetstillfredsställelse är i linje med den tidigare forskning som har visat på starka samband mellan de två variablerna. Caplan et al. (1975) fann, likt denna studie, att socialt stöd från kollegor och chefer hade stor inverkan på medarbetarnas arbetstillfredsställelse. Korrelationen mellan socialt stöd och arbetstillfredsställelse är även i linje med resultaten från Sigursteinsdottirs och Karlsdottirs (2022) studie, som visade på en positiv korrelation mellan de två variablerna.

Korrelationen mellan lön och arbetstillfredsställelse har ett signifikant samband. Det betyder att när den ena variabeln ökar, tenderar den andra variabeln att öka något, men sambandet är så svagt att det knappt kan anses vara betydelsefullt. Resultatet kan kopplas tillbaka till bland annat Clarks (1996) studie vars hypotes relaterat till lön fann inga bevis för att en högre lön skulle öka arbetstillfredsställelse. Detta stämmer överens med Herzbergs tvåfaktorteori (1993) som anser att högre löner inte kan garantera ökad tillfredsställelse. Dock tar Herzbergs modell till skillnad från vår studie hänsyn till en mängd faktorer som kan påverka tillfredsställelsen hos medarbetare. Lön är enligt teorin endast en liten del av vad som anses vara viktigt för välbefinnande på arbetsplatsen. Det svaga sambandet i vår studie kan bero på det begränsade urvalet eller kontexten av svenska arbetsplatser.

Vilken av prediktorerna socialt stöd och lön predicerar bäst arbetstillfredsställelse?

Resultatet på vår andra frågeställning visar att av våra två prediktionsvariabler, är det socialt stöd som bäst predicerar arbetstillfredsställelse. Detta tolkar vi som att det finns en koppling mellan den nivå av socialt stöd en medarbetare upplever och hur nöjda de är med sitt arbete och sin arbetsplats.

Resultatet för modellen som helhet visade att 36% av den totala variationen i arbetstillfredsställelse kan förklaras av vår modell, vilket betyder att det finns andra faktorer som predicerar vår utfallsvariabel (64%) som studien inte tar hänsyn till. Detta är i linje med de slutsatser Bowling och Cucina (2015) drog där de menar att grundläggande faktorer som personlighet kan avgöra hur tillfredsställd en individ känner sig på en arbetsplats.

Asif et al. (2018) påvisade genom en metaanalys att socialt stöd är den del av krav-kontroll-stödmodellen som har minst effekt på välbefinnande, och därmed arbetstillfredsställelse, vilket möjligtvis kan förklara de 64% av den totala variationen som vår studie inte tar hänsyn till. Dessa resultat är inte förvånande med tanke på att arbetstillfredsställelse är ett mångfacetterat begrepp som kan uppfattas annorlunda av olika individer. Därför finns det en möjlighet att även faktorer som personliga egenskaper, individuella skillnader och dagsform spelar in på huruvida en individ uppfattar sig tillfredsställd.

Ett flertal studier har visat att socialt stöd är en av de faktorer som bäst bidrar till nöjda medarbetare. Hawthorne-studierna och dess anhängare (Merrett, 2006; Wickström & Bendix, 2000) drog tidigt denna slutsats, då resultaten påvisade att stöd från kollegor och chefer kan påverka arbetsprestation och arbetsnöjdhet. Det sociala stödet har genom studier som dessa visat sig vara en central del av medarbetarnas välbefinnande och därmed även arbetstillfredsställelse. Resultaten av vår studie återspeglar således de resultat som

framkommit i tidigare forskning. En betydande skillnad är att vår studie specifikt inriktar sig på arbetsplatser etablerade i Sverige.

Att socialt stöd relaterar starkare än lön i denna studie, samt även i tidigare forskning, visar att socialt stöd är en viktig återkommande faktor på diverse arbetsplatser. Resultatet kan möjligtvis bero på att detta stöd skapar en mer positiv och öppen arbetsmiljö där medarbetare känner en känsla av samhörighet. Enligt Self-determination Theory är samhörighet ett av de tre behov som en individ söker (Ryan & Deci, 2017). Om vi tolkar socialt stöd som en del av samhörighet är det möjligtvis en anledning till varför det bäst predicerar högre nivå av arbetstillfredsställelse. Enligt teorin uppfyller inte lön samma psykologiska behov som socialt stöd. Lön är däremot en yttre motivation och kan fortfarande spela en roll i att motivera till arbete.

Vi tolkar resultatet som att majoriteten av respondenterna värderar trivsel och trygghet över en högre lön. Om en anställd känner sig stöttad av kollegor och chefer är det möjligt att lägre löner blir mer accepterade. I linje med denna tolkning visade Olafsen et al. (2024) att lön inte spelar någon signifikant roll i att uppfylla de grundläggande psykologiska behoven till skillnad från exempelvis stöd från ledningen. Med dessa tidigare studier i åtanke, antyder vi därför att det är på grund av detta som det signifikanta sambandet mellan lön och arbetstillfredsställelse är svagt. Viktigt att notera är att studien fokuserar på en specifik kontext, kontorsanställda i den privata sektorn, och det är möjligt att resultaten skulle kunna se ganska annorlunda ut i en annan bransch.

Vidare visar även resultatet från regressionsanalysen att lön har en starkare relation till arbetstillfredsställelse när det prediceras i samma modell som socialt stöd (jmf. frågeställning 1). Detta kan betyda att arbetstillfredsställelse är en komplex känsla som påverkas av många olika faktorer som tillsammans kan producera starkare resultat. Att socialt stöd och lön kombinerat har ett starkt samband till utfallsvariabeln kan möjligtvis förklaras av att en hög lön i sig inte uppfattas som särskilt viktig, till skillnad från socialt stöd som enskild faktor. Eftersom vi vet att socialt stöd i den här studien bäst predicerar arbetstillfredsställelse, utav de två prediktionsvariablerna, tolkar vi det som att sambandet mellan lön och arbetstillfredsställelse förstärks när det kombineras med socialt stöd.

I Herzbergs tvåfaktorteori (1993) nämns lön som en hygienfaktor, och hur en för låg lön kan öka missnöjdheten med arbetet. Däremot kan lön som en självständig faktor inte skapa hög arbetstillfredsställelse. När det finns både en hög lön och hög nivå av socialt stöd skapas den mest gynnsamma situationen för medarbetare och därmed även arbetsgivare. Detta kan möjligtvis förklara varför lön, tillsammans med socialt stöd, har en starkare relation

till arbetstillfredsställelse. Humphrey et al. (2007) nämner hur tvåfaktorteorin missar att ta upp vikten av det sociala stödet, vilket påvisas i denna studie då relevansen av lön höjs när den kombineras med socialt stöd.

Vi tolkar det som att arbetsplatser med högt socialt stöd kombinerat med hög lön möjligen tenderar att ha en mer positiv arbetsmiljö, vilket förklarar den ökade lönevariabelns betydelse tillsammans med det sociala stödet. Karasek och Theorell (1990) diskuterar hur både för högt eller lågt stöd kan bidra till lägre tillfredsställelse. Detta kan också tyda på att en kombination av de faktorer som ligger bakom arbetstillfredsställelse är lämpligast.

Finns det interaktions- och huvudeffekter för prediktorerna socialt stöd och kön, respektive socialt stöd och lön?

Resultatet från den tredje frågeställningen visar att det inte finns en interaktion mellan socialt stöd och kön, respektive socialt stöd och lön, men visar däremot huvudeffekter för socialt stöd och lön. Den första modellen visar att interaktionen mellan kön och socialt stöd inte är signifikant. Däremot, i linje med resultatet från frågeställning två, har socialt stöd själv en signifikant effekt på arbetstillfredsställelse. Resultatet tyder alltså på att kön inte har en roll i hur socialt stöd relaterar till arbetstillfredsställelse. Kön som enskild prediktor visar ingen huvudeffekt vilket skiljer sig från de fynd som Clark (1996) gjorde där kön visade sig spela en roll i uppfattad arbetstillfredsställelse. I studien rapporterade kvinnor en högre nivå av arbetstillfredsställelse, medan resultaten från denna studie visar att de kvinnliga respondenterna inte upplevde en betydande skillnad jämfört med de manliga. Clarks 'Gender-job satisfaction paradox' (1997) går därmed inte att relatera till denna studie. Däremot går det att dra liknelser med Dilmaghani (2022) som återbesökt Clarks studie och inte funnit någon signifikant skillnad mellan kvinnor och mäns upplevelse av arbetstillfredsställelse.

Att det finns skillnader i föreliggande studie jämfört med Clark (1997) kan bero på studiens begränsade urval och att den utförts i ett annat decennium, samt bero på skillnaden i kontext både vad gäller typ av arbete och geografisk position. Det går att anta att vi idag (jmf. Clark, 1997) har en mer jämställd arbetsmarknad vilket kan ha påverkat hur kvinnor ser på fenomenet arbetstillfredsställelse. De förutsättningar som kvinnor har på arbetsmarknaden idag skiljer sig sannolikt åt med hur det var för 25 år sedan, vilket skulle kunna bidra till högre förväntningar och därmed även mer jämlik tillfredsställelse mellan könen. Dilmaghani (2022) nyligen genomförda analys styrker även detta. Föreliggande studie är även avgränsad till privatanställda kontorsarbetare i Sverige, vilket är en skillnad från Clarks studier (1996,

1997) vars urval bestod av brittiska arbetare. För att ge stöd till dessa skillnader krävs en studie med ett större och varierat urval.

Resultatet från modell 2 visar att interaktionen mellan lön och socialt stöd inte är signifikant. Lön som enskild prediktor har däremot en signifikant huvudeffekt, vilket stämmer överens med vår andra frågeställning. Eftersom interaktionen mellan socialt stöd och lön inte är signifikant kan detta tolkas som att lön inte spelar in i hur socialt stöd inverkar på arbetstillfredsställelse. Detta indikerar i vår studie att lönen har en något begränsad roll när det sociala stödet upplevs som högt. I enlighet med Herzbergs tvåfaktorteori (1993) är lön en del av hygienfaktorerna och en bidragande faktor till att motverka missnöje samt skapa tillfredsställelse hos medarbetare. Det är dock viktigt att notera att en högre lön inte garanterar denna tillfredsställelse. Socialt stöd har däremot påvisat spela en större roll i relation till arbetstillfredsställelse (Adair, 1984; Caplan, 1975; Hughes et al., 2022), och resultatet från modellen tyder på att när medarbetare upplever starkt socialt stöd, är lön mindre avgörande för deras upplevda arbetstillfredsställelse. Socialt stöd är möjligen en sådan stark prediktor att lönen inte kan inverka på dess effekt och oavsett vilken lön en medarbetare har, kommer effekten av det sociala stödet vara konstant. Det finns alltså inte någon interaktion mellan de två variablerna lön och socialt stöd.

Det går återigen likt frågeställning två att se betydelsen av det sociala stödet vilket syns genom huvudeffekten av variabeln i både modell 1 och 2. Detta är inget förvånande resultat då en stor del av arbetsrelaterad forskning belyser detta. Ett exempel är Karasek och Theorells (1990) krav-kontroll-stöd modell som betonar vikten av stöd tillsammans med de två andra faktorerna krav och kontroll. Modellen fungerar som en våg mellan de tre fenomenen där alla behöver vara tillgodosedda för att skapa arbetstillfredsställelse. Trots Asif et al. (2018) metaanalys som visade att stöd var den mindre viktiga av de tre utesluter inte detta dess betydelse då en mängd andra teorier och forskning styrker det sociala stödets vikt som Herzbergs tvåfaktorsteori (1993) och Ryan och Deci's Self-determination Theory (2017).

Begränsningar

På grund av tidsbegränsningen uppkom en svårighet att hitta respondenter och därmed få in en stor mängd enkätsvar, vilket har bidragit till en låg extern validitet. Urvalet blev någorlunda begränsat ($N = 78$) och det går att konstatera att studien inte är tillräckligt generaliserbar eller representativ för att dra helt säkra slutsatser. För att dra generella slutsatser behövs vidare forskning inom ämnet genom studier med ett större urval på olika typer av arbetsplatser. Eftersom föreliggande studie är av tvärsnittsdesign med ett begränsat urval kan vi inte fastställa orsak och verkan. Vi har valt att göra en korrelationsstudie för att

undersöka hur de valda variablerna relaterar till varandra, och vi kan därmed inte dra kausala slutsatser utifrån resultaten.

Vidare kan valet att använda ett bekvämlighetsurval skapa selektionsbias och en skev fördelning av respondenter då många av dessa arbetar inom samma organisationer. Vid behov av att arbeta med ett litet urval är det av vikt att hantera detta med försiktighet och vara medveten om dess begränsningar när resultaten tolkas. Risker för en överrepresentation av olika grupper är större och resultaten kan därmed förvrängas.

På grund av tidsmässiga aspekter är studien som tidigare nämnts av tvärsnittsdesign, vilket till skillnad från longitudinell samlar in mätvärden från *ett* tillfälle. Hade möjligheten till en longitudinell studie funnits hade detta kunnat skapa en mer nyanserad och mångdimensionell bild av upplevd arbetstillfredsställelse genom exempelvis regelbundna enkätutskick. Att genomföra en kombination av kvantitativ och kvalitativ studie hade även varit givande för att identifiera centrala teman till arbetstillfredsställelse mer djupgående.

En ytterligare begränsning i studien är potentiella definitionskillnader i koncepten arbetstillfredsställelse och socialt stöd. Båda koncepten kan antas vara subjektiva och skilja sig åt i diverse kontext som branscher och arbetsplatser. Eftersom det inte finns en standardiserad eller erkänd, korrekt definition av koncepten kan det skapa begränsningar i tydandet av resultaten. I föreliggande studie har vi därför valt kontorsarbete som begränsning då det avgränsar kontexten och tillåter en mer anpassad definition av bägge koncept.

Vidare har koncepten mätts genom standardiserade skalor där respondenterna själva skattar det upplevda sociala stödet och arbetstillfredsställelse. Här kan det därmed ha uppkommit en risk för svarsbias, att vilja att framstå på ett visst sätt för att anpassa sig efter studiens syfte. Detta kan bidra till att resultaten skiljer sig från deltagarnas verkliga åsikter. Däremot anser vi att denna risk är låg då det tydliggjordes i början av enkäten att svaren var anonyma.

Risken för lägre begreppsvaliditet genom språkliga missuppfattningar kan även vara en begränsning i föreliggande studie. Enkäten är utformad efter två befintliga instrument vars originalversion är på engelska. Beslutet att inte översätta dessa togs för att kunna nå ut till kontor i Sverige med engelsktalande medarbetare, och därmed bredda vårt något begränsade urval. Risken som uppkommer är huruvida de respondenter, vars modersmål inte är engelska, uppfattar frågorna korrekt.

Det finns även en begränsning i hur vi valde att mäta lön. Som tidigare diskuterats mättes variabeln i intervaller om tiotusen med högsta intervallet på 80 000-89 999 tkr/mån. Lön representeras inte som sina exakta värden vilket kan göra att vi missar detaljer som

skulle kunna vara användbara i analysen. Vi valde att göra på detta vis trots risken då alternativet, att respondenterna själva fick skriva sin lön, kan komma med andra typer av svårigheter. Då enkäten skickades ut på multinationella arbetsplatser fanns risken att respondenterna svarade i annan valuta, i sin årsinkomst eller i nettolön. Vi såg detta ske genom de respondenter som hade en lön över vårt högsta intervall och själva fick ange denna. Vi var ovetandes om hur höga löner respondenterna skulle ha och antog att 89 999 tkr/mån skulle täcka de flesta deltagare. Vi såg i efterhand, när vi fått in tolv svar med löner som översteg detta intervall, att vi möjligen skulle haft ett högre tak på variabeln.

En annan begränsning som upptäcktes efter studien var att enkäten borde innehållit en kontrollfråga i avsnitt ett huruvida respondenten är medarbetare eller har en chefsroll. Detta för att kunna få en mer nyanserad analys men också för att undvika missförstånd i avsnitt två, Social Support Scale, där svarsalternativet för noll var - do not have such person, vilket beroende på respondenten kan tolkas på olika sätt. Fyra respondenter skattade noll på frågorna gällande stöd från chefer, vilket bidrar till en svårighet att tolka om detta betyder att de själva är chefer eller saknar den typen av stöd. Däremot var andelen respondenter som svarade detta liten och bör därför inte ha haft någon påverkan på resultatet.

Implikationer

De möjliga implikationer som de erhållna resultaten kan skapa är flera. Främst kan vetenskapen om att socialt stöd har en inverkan på arbetstillfredsställelse, bidra till att skapa en ökad trivsel på den svenska arbetsplatsen. Resultaten indikerar att organisationer bör prioritera att skapa en arbetsplats där socialt stöd främjas. HR-rutiner och processer kan möjligtvis utvecklas utefter detta och bidra till att medarbetare känner sig tillfredsställda, oavsett lön och kön. Genom att aktivt jobba för detta kan organisationer sannolikt behålla viktig kompetens och därmed bygga en mer hållbar verksamhet.

Studien kan även användas för att skapa anpassade ledarskapsutbildningar som fokuserar på socialt stöd, samt för att utbilda chefer i de bästa sätten att stötta sina medarbetare och öka tillfredsställelsen på arbetet.

Framtida forskning

Som tidigare nämnts var urvalet för studien begränsat. Om framtida studier kan replikera studien med ett mer representativt urval går det möjligtvis att dra fler generaliseringar och relatera till en bredare uppsättning av arbetsplatser.

Föreliggande studie har analyserat socialt stöd utifrån Social Support Scale, mer specifikt från kollegor och chefer. Det hade varit intressant att vidare forska om civilstånd och antal barn har någon inverkan på arbetstillfredsställelse genom huruvida det stöd en

individ får från hemmet sänker eller höjer tillfredsställelsen på arbetet. Det hade även varit intressant att se om det är viktigare för organisationer att fokusera på stödet från kollegor eller från chefer. Om det finns skillnader kan det vara väsentligt att anpassa arbetsmiljörutiner utifrån detta. Vidare, då föreliggande studie endast mätte instrumentellt och emotionellt stöd hade det varit insiktsfullt att genomföra en liknande studie som mäter alla typer av socialt stöd.

I den aktuella trenden av hybridarbete hade det varit givande att undersöka hur socialt stöd fungerar på distans samt hur detta stöd, tillsammans med medarbetares upplevda arbetstillfredsställelse, påverkas av detta. Eftersom hybridarbete är ett någorlunda nytt koncept hade det varit värdefullt att undersöka hur distansarbete på lång sikt påverkar medarbetares tillfredsställelse på arbetet.

Vidare, med ett bredare urval kan även ålder vara en intressant variabel att undersöka, specifikt på vilket sätt ålder spelar in i hur medarbetare upplever olika arbetssituationer och processer. Om det spelar in kan framtida studier möjligen bidra till att ta fram strategier anpassade efter varje generations behov. Organisationer bör utvecklas i linje med sina medarbetare och de värderingar som specifika generationer har på arbetsplatsen för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö och därmed en framgångsrik organisation.

Att göra studien branschspecifik kan även ge en djupare inblick i hur socialt stöd och andra undersökta faktorer påverkar arbetstillfredsställelse på specifika arbetsplatser. Det hade även varit intressant att genomföra studien på 'blue collar jobs' för att se hur det sociala stödet ter sig inom praktiska yrken.

Slutsats

Sammanfattningsvis indikerar resultaten från föreliggande studie att både socialt stöd och lön relaterar till medarbetarnas upplevda arbetstillfredsställelse. Av de två faktorerna visar sig socialt stöd vara den starkaste prediktorn, vilket kan indikera att socialt stöd anses viktigare för respondenterna i denna studie än lön. Det sociala stödet har däremot endast en måttlig effektstorlek, vilket tyder på att det kan finnas andra faktorer som inverkar på arbetstillfredsställelsen. Dessa faktorer bör tas hänsyn till när ämnet studeras. Lön som enskild prediktor relaterar svagare till arbetstillfredsställelse till skillnad från när det prediceras tillsammans med socialt stöd. Det kan tyda på att det sociala stödet har en så pass betydande inverkan att det i kombination med andra faktorer, i detta fall lön, ökar dess relevans. Resultaten visar även att det inte föreligger någon interaktionseffekt hos prediktorerna, varken kön eller lön spelar således en roll i hur socialt stöd relaterar till arbetstillfredsställelse. Kön visade sig inte ha någon betydande relevans i studien.

Studien har gett en ökad förståelse för det sociala stödets inverkan på upplevd arbetstillfredsställelse hos privatanställda kontorsmedarbetare i en svensk kontext. De slutsatser som går att dra utifrån föreliggande studie är främst väsentligheten av det sociala stödet. Genom att prioritera detta stöd kan organisationer uppnå en arbetsmiljö där medarbetare känner sig tillfredsställda, motiverade och engagerade. Lön har en mindre betydande roll, men är ändå en faktor som kan vara värd att diskutera i relation till de teorier och studier som analyserat dess funktion. Här är det viktigt att notera den begränsade storleken på urvalet i studien, och ta hänsyn till att resultaten inte är generaliserbara. Vi kan dock dra slutsatsen att socialt stöd, lön och dess inverkan på arbetstillfredsställelse är ämnen som bör undersökas ytterligare, då dessa fenomen genom tidigare forskning och föreliggande studie visat sig centrala för att skapa en hälsosam arbetsmiljö och positivt inställda medarbetare.

Referenser

- Abner, G., Wang, Y., & Oliveira, E. (2024). Unpacking job satisfaction among law enforcement through self-determination theory: a meta-analytic approach. *Journal of Experimental Criminology*. <https://doi.org/10.1007/s11292-024-09647-4>
- Adair, J. G. (1984). The Hawthorne effect: A reconsideration of the methodological artifact. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 334–345.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.2.334>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Arbetsmiljöverket. (2018). *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö vägledning till arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1*.
<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/sa-forbattras-verksamheten-arbetsmiljo-bok-h455.pdf>
- Asif, F., Javed, U., & Janjua, S. Y. (2018). The job demand-control-support model and employee wellbeing: A meta-analysis of previous research. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(1), 203–221.
- Bandyopadhyay, C., & Srivastava, K. B. L. (2022). The mediating role of relational and transactional psychological contract fulfilment on the relationship between strength of the HR signals and job satisfaction. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 47(4), 288–302. <https://doi.org/10.1177/02560909221145769>
- Bowling, N. A., & Cucina, J. M. (2015). Robert Hoppock: Early job satisfaction and vocational guidance pioneer. *TIP: The Industrial-Organizational Psychologist*, 53, 109-116.
- Bowling, N., & Zelazny, L. (2022). Measuring general job satisfaction: Which is more construct valid—global scales or facet-composite scales? *Journal of Business & Psychology*, 37(1), 91–105. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09739-2>

- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R., Harrison, R. V., & Pinneau, S. R. (1975). *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. US Department of Health, Education, and Welfare.
- Chaturvedi, R. D., Bhandari, M. A., & Jambhulkar, T. N. (2023). Personality type a and type b: Influence on job satisfaction and life satisfaction. *Indian Journal of Positive Psychology*, 14(4), 431–436.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Clark, A.E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 32, 189-217. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372. [http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Dilmaghani, M. (2022) Revisiting the gender job satisfaction paradox: The roots seem to run deep. *British Journal of Industrial Relations*, 60, 278–323. <https://doi.org/10.1111/bjir.12612>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Block Snyderman, B. (1993). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Harper.
- Hughes, I. M., Freier, L. M., & Barratt, C. L. (2022). “Your help isn’t helping me!” Unhelpful workplace social support, strain, and the role of individual differences. *Occupational Health Science*, 6(4), 387–423. <https://doi.org/10.1007/s41542-022-00115-x>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social,

- and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Hur, Y. (2018). Testing Herzberg's two-factor theory of motivation in the public sector: Is it applicable to public managers? *Public Organization Review*, 18(3), 329–343. <https://doi.org/10.1007/s11115-017-0379-1>
- Hwang, W., & Ramadoss, K. (2017). The job demands–control–support model and job satisfaction across gender. *Journal of Family Issues*, 38(1), 52–72. <https://doi.org/10.1177/0192513X16647983>
- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2020). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229–251. <https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Jung, C. S., & Lee, S.-Y. (2015). The Hawthorne studies revisited: Evidence from the U.S. federal workforce. *Administration & Society*, 47(5), 507–531. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/0095399712459731>
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kurtz S. L. (2017). Measuring and accounting for the hawthorne effect during a direct overt observational study of intensive care unit nurses. *AJIC: American Journal of Infection Control*, 45(9), 995–1000. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.ajic.2017.03.022>
- Lee, G. J., & Mohamed, Y. (2006). Perceptions of workplace issues among blue-collar workers in South Africa's Gauteng province. *South African Journal of Psychology*, 36(1), 45–62. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/008124630603600104>
- Lin, M.-H., Yen, Y.-H., Chuang, T.-F., Yang, P.-S., & Chuang, M.-D. (2024). The impact of job stress on job satisfaction and turnover intentions among bank employees during the COVID-19 pandemic. *FRONTIERS IN PSYCHOLOGY*, 15. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.3389/fpsyg.2024.1482968>
- Locke, Edwin. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and 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)
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Maccoby, M. (1993). Managers must unlearn the psychology of control. *Research Technology Management*, 36(1), 49–51. <http://www.jstor.org/stable/24129216>
- McClenahan, C., Giles, M., & Mallett, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: A test of the demand-control-support model in academics. *Work and Stress*, 21(1), 85–95–95.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/02678370701264552>
- Merrett, F. (2006). Reflections on the hawthorne effect. *Educational Psychology*, 26(1), 143–146.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/https://taylorandfrancis.metapress.com/link.asp?target=contribution&id=X6762K530P202410>
- Olafsen, A. H., Jauvin, F., Cécire, P., & Forest, J. (2024). Money talks? The motivational mechanisms of base pay on well-being and work performance. *Scandinavian Journal of Psychology*, 65(6), 1027–1038. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/sjop.13033>
- Petersen, J. M., Pill, S., Ridley, K., Agnew, D., & Prichard, I. (2024). Exploring the gendered experiences of Australian tennis coaches: A cross-sectional survey of women and men tennis coaches. *JOURNAL OF SPORTS SCIENCES*, 42(23), 2163–2171.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/02640414.2024.2425906>
- Radey, M & Wilke, D. (2024). Client violence and emotional health among child protection services workers. *Occupational Health Science*, 1–22.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1007/s41542-024-00212-z>
- Reiss, S., & Havercamp, S. M. (1998). Toward a comprehensive assessment of fundamental motivation: Factor structure of the Reiss profiles. *Psychological Assessment*, 10(2), 97–106. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.10.2.97>
- Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133–147–147.

- <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/1523422318756954>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
<https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Searle, B., Bright, J. E. H., & Bochner, S. (2001). Helping people to sort it out: The role of social support in the job strain model. *Work & Stress*, 15(4), 328–346.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/02678370110086768>
- Sigursteinsdottir, H., & Karlsdottir, F. B. (2022). Does social support matter in the workplace? Social support, job satisfaction, bullying and harassment in the workplace during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4724. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.3390/ijerph19084724>
- Sinclair, U. (1930). *The American Middle Class*. Farrar & Rinehart.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
<https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Wang, Y., Wang, H., Wang, S., Wind, S. A., & Gill, C. (2024). A systematic review and meta-analysis of self-determination-theory-based interventions in the education context. *LEARNING AND MOTIVATION*, 87.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.lmot.2024.102015>
- Wickström, G., & Bendix, T. (2000). The “Hawthorne effect” — what did the original hawthorne studies actually show? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 26(4), 363–367. <http://www.jstor.org/stable/40967074>
- Wright, T.A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12(3), 262-277.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/17511340610670179>

Appendix

Appendix A

Bilaga 1

Korrelationsanalys

	<i>Arbetsstillfredsställelse</i>	<i>Socialt stöd</i>	<i>Lön</i>
<i>Arbetsstillfredsställelse</i>	—		
Pearson's r	—		
df	—		
P-value	—		
<i>Socialt stöd</i>			
Pearson's r	0.056	—	
df	76	—	
P-value	< .001	—	
<i>Lön</i>			
Pearson's r	0.028	-0.068	—
df	76	76	—
P-value	0.045	0.557	—

Bilaga 2

Predicering av arbetsstillfredsställelse utifrån oberoende variabler

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Overall Model Test			
				F	df1	df2	p
1	0.617	0.38	0.364	23.0	2	75	<.001

Bilaga 3

Redovisning av betakoefficienter för predicering av arbetstillfredsställelse utifrån oberoende variabler

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate
Intercept	79.95	11.189	7.15	<.001	
Lön	2.92	0.998	2.92	0.005	0.266
Socialt stöd	2.67	0.423	6.30	<.001	0.574

Bilaga 4

Regressionsanalys modell 1

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Overall Model Test			
				F	df1	df2	p
1	0.562	0.316	0.289	11.416	3	74	<.001

Bilaga 5

Redovisning av betakoefficienter för modell 1

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand.Estimate
Intercept	154.017	2.497	61.688	< .001	
Socialt stöd	14.845	2.548	5.826	< .001	.574
Kön	-1.876	2.513	-,746	.458	-.072

Interaktion stöd*kön	1,065	2.521	.423	.674	.041
----------------------	-------	-------	------	------	------

Bilaga 6

Regressionsanalys modell 2

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Overall Model Test			
				F	df1	df2	p
1	0.631	0.398	0.373	15.283	3	74	<.001

Bilaga 7

Redovisning av betakoefficienter för modell 2

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand.Estimate
Intercept	153.938	2.325	66.20	< .001	
Socialt stöd	15.919	2.449	6,500	< .001	.615
Lön	7,172	2.348	3,055	.003	.277
Interaktion stöd*lön	-3,434	2.350	-1,461	.148	-.138

Appendix B

Bilaga 1

Samtyckesblankett

This is a questionnaire that will be used for a bachelor's thesis in Psychology at Lund University looking at social support, salary, and job satisfaction. The survey is completely anonymous and no other information apart from the data gathered from the form will be collected.

The purpose of the study is to explore social support in the workplace and its impact on job satisfaction amongst private-sector employees, particularly in relation to gender and salary. The significance of our study is to examine how social support, salary, and gender correlate with job satisfaction.

Your participation is entirely voluntary, and you may choose to withdraw at any time during the completion of the form. According to confidentiality requirements, the data collected will be securely stored to prevent any unauthorized access. All data collected from the form will, in accordance with the requirement of intended use, be utilized solely for the purpose of the study.

The study will be presented at group-level in the form of a thesis at the Faculty of Social Sciences at Lund University.

The questionnaire takes no longer than ten minutes to complete.

If you have any questions do not hesitate to contact us at ma7676ni-s@student.lu.se or em2280mc-s@student.lu.se

Thank you for participating in this study.

Bilaga 2

Enkätfrågor

Sektion ett

Demografiska frågor

Gender*

- Woman
- Man

- Prefer not to answer
- Other

If your response to the last question was 'other' please provide additional information below

What is your age?*

Do you work in the private or public sector?*

- Private
- Public

What's your highest level of education?*

- Elementary school
- High school
- College/University up to 2 years
- College/University longer than 2 years

Please indicate your monthly gross salary (before tax deductions)*

- 20 000 - 29 999 SEK
- 30 000 - 39 999 SEK
- 40 000 - 49 999 SEK
- 50 000 - 59 999 SEK
- 60 000 - 69 999 SEK
- 70 000 - 79 999 SEK
- 80 000 - 89 000 SEK
- Other

If your answer to the last question was 'other', please specify your monthly gross salary below (SEK)

Is this position your primary occupation?

- Yes
- No

Bilaga 3

Social support scale

How much does your immediate supervisor go out of their way to do things that make your work life easier for you?*

Don't have any such person

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

Very much

How easy is it to talk with your immediate supervisor?*

Don't have any such person

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

Very much

How much can your immediate supervisor be relied on when things get tough at work?*

Don't have any such person

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

Very much

How much is your immediate supervisor willing to listen to your personal problems?*

Don't have any such person

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

Very much

How much do other people at work/coworkers go out of their way to do things that make your work life easier for you?*

Don't have any such person

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

Very much

How easy is it to talk with other people at work/coworkers?*

Don't have any such person

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

Very much

How much can other people at work/coworkers be relied on when things get tough at work?*

Don't have any such person

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

Very much

How much are other people at work/coworkers willing to listen to your personal problems?*

Don't have any such person

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4

Very much

Bilaga 4

Job Satisfaction Scale

I feel I am being paid a fair amount for the work I do *

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

There is really too little chance for promotion on my job*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

My supervisor is quite competent in doing his/her job*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I am not satisfied with the benefits I receive*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

When I do a good job, I receive the recognition for it that I should receive*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

Many of our rules and procedures make doing a good job difficult *

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I like the people I work with *

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I sometimes feel my job is meaningless *

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

Communications seem good within this organization*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

Raises are too few and far between*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

Those who do well on the job stand a fair chance of being promoted*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3

- 4
- 5
- 6

Agree very much

My supervisor is unfair to me*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

The benefits we receive are as good as most other organizations offer*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I do not feel that the work I do is appreciated*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

My efforts to do a good job are seldom blocked by red tape*

('Red tape' refers to official rules and processes that seem unnecessary and delay results)

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I find I have to work harder at my job because of the incompetence of people I work with*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I like doing the things I do at work*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

The goals of this organization are not clear to me*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I feel unappreciated by the organization when I think about what they pay me*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

- 6

Agree very much

People get ahead as fast here as they do in other places*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

My supervisor shows too little interest in the feelings of subordinates*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

The benefit package we have is equitable*

Disagree very much

- 1
- 2

- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

There are few rewards for those who work here*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I have too much to do at work*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I enjoy my coworkers*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I often feel that I do not know what is going on with the organization*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I feel a sense of pride in doing my job*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I feel satisfied with my chances for salary increases*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

There are benefits we do not have which we should have *

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I like my supervisor *

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

- 6

Agree very much

I have too much paperwork*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I don't feel my efforts are rewarded the way they should be*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

I am satisfied with my chances for promotion*

Disagree very much

- 1
- 2

- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

There is too much bickering and fighting at work*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

My job is enjoyable*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much

Work assignments are not fully explained*

Disagree very much

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Agree very much