



HÖGSKOLAN
Dalarna

PSYKOLOGI D
EXAMENSARBETE 10 P
VT 2007

Faktorstruktur utifrån ”Frågor kring attraktivt arbete”

D7/08

Examinator:
Lena Linde

Författare:
Heléne Jonsson

Högskolan Dalarna
781 88 Borlänge
Tel vx 023-778000

Handledare:
Lars Åberg

Sammanfattning

År 2007 är det högkonjunktur och arbetslösheten sjunker i Sverige. Fler väljer att läsa vidare på högskola och universitet och färre människor föds. En attraktiv arbetsplats vinner konkurrensen om den kompetens som finns. Arbetslivsinstitutet startade därför, tillsammans med Högskolan Dalarna, ett gemensamt forskningsprojekt 2001 som avslutades 2003. Projektet resulterade bl.a. i enkäten "Frågor kring attraktivt arbete". Denna enkät har ett brett innehåll och reliabilitet har ej beräknats på ett tillfredsställande sätt. Genom beräkning av korrelation, faktoranalys, cronbach's alpha samt multipel regression kunde ett steg i att förbättra enkätens kvalitet tas. Denna studie visade att stimulans har störst betydelse för huruvida ett arbete är attraktivt eller inte. Nästa steg i förbättringen av enkäten kan vara att ifrågasätta de tre nuvarande kategorierna denne är uppdelad i samt att göra liknande beräkningar på en större mängd data.

Nyckelord: Attraktivt arbete, faktoranalys, multipel regression, reliabilitet.

Abstracts

Sweden has a positive business cycle in the year of 2007 and the unemployment is decreasing. More people choose a higher education than before and less people are born. An attractive workplace wins the competition for the most competent workers. A scientific project was therefore initiated by The Swedish National Institute for Working Life and Dalarna University in 2001. This project ended in 2003. The project resulted among others things in the questionnaire "Questions around attractive work". This questionnaire has a wide scope. However, its reliability has not yet been studied in a satisfactory way. The purpose of the present study was to analyze its reliability by factor analysis, cronbach's alpha and multipel regression analysis, in order to increase the quality of the questionnaire. The results of this study showed that stimulation has most impact in whether a work is attractive or not. The next step in increasing the quality of this questionnaire could be to question the three present categories and make calculations on a larger sample of data.

Keywords: Attractive work, factor analysis, multiple regression, reliability.

Inledning

År 2007 är högkonjunktur i Sverige och arbetslösheten sjunker. Allt fler väljer att läsa vidare vid högskola eller universitet. En demografisk förändring som väntas ske är att det blir minskande födelsetal. När sedan 40-talisterna går i pension kommer detta med största sannolikhet att leda till en framtida brist på arbetskraft (Rauhut, 2002). Konkurrenten om den kompetens som finns vinnas av dem som har de mest tilltalande arbetsplatserna och som kan erbjuda ett attraktivt arbete. För att behålla, locka och utveckla sin personal behövs ett arbete som attraherar personal. Arbetslivsinstitutet startade därför, tillsammans med Högskolan Dalarna, ett gemensamt forskningsprojekt 2001 som avslutades 2003. Detta projekt finansierades av Högskolan Dalarna, Arbetslivsinstitutet, Region Dalarna, EU strukturfonder och regionala aktörer (En regional kompetensmiljö i Dalarna för attraktivt arbete). Projektet resulterade bland annat i en modell med tillhörande och omfattande enkätverktyg för att mäta attraktivt arbete (Högskolan Dalarna, 2004).

”Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell”

Attraktivt arbete har ingen entydig definition och ska inte i första hand betraktas som ett vetenskapligt begrepp (Åteg, 2006). En delstudie av Åteg, Hedlund och Pontén (2004) har undersökt användningen av begreppet attraktivt arbete närmare. Här framkom att begränsad forskning har utgångspunkt i begreppet attraktivt arbete. I denna delstudie förstås begreppet attraktivt arbete utifrån tre kategorier som tillsammans utgör en modell: attraktivt arbetsinnehåll, attraktiva arbetsförhållanden och arbetstillfredsställelse. Modellen beskrivs i tabell 1. Denna modell samt enkätverktyget ”frågor kring attraktivt arbete” utvecklades i samband med studien: ”Attraktivt arbete. Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell”. I studien genomfördes flertalet intervjuer med anställda inom produktionen och personer vid företagets personalavdelningar eller motsvarande inom mindre verkstads- och träföretag. Studien var geografiskt begränsad till Dalarnas län. Syftet med intervjuerna var att ta reda på vad respondenten ansåg gör ett arbete till ett attraktivt arbete (Åteg mfl, 2004). Enligt Andersen (1994) delas intervjufrågor ofta upp i tre delar: identifieringsfrågor, bakgrundsfrågor och undersökningsfrågor. Denna indelning användes även i Åteg, Hedlund och Ponténs studie. Intervjuerna analyserades sedan genom kartläggningsmetoden vilket innebär att en så fullständig kartläggning som möjligt skapas genom att data grupperas och omgrupperas systematiskt. Denna kartläggning utfördes i fyra steg. Steg ett handlade om begreppet attraktivt arbete. I steg två delades begreppet in i kategorier. I steg tre delades kategorierna in i dimensioner och slutligen, i steg fyra, delades dimensionerna in i ett antal kvaliteter. Begreppet attraktivt arbete fylldes sedan med ett innehåll som utgjordes av kvaliteter. Man letade alltså efter breda kategorier som skulle utgöra allmänna aspekter av attraktivt arbete. Varje kategori innehåller sedan en begränsad mängd data och utifrån detta skapas olika dimensioner inom varje kategori. Utifrån dessa dimensioner görs också en indelning i kvaliteter (Åteg mfl, 2004). Kartläggningsmetoden används på detta sätt enligt Enroth (1992). Efter att ha kartlagt begreppet enligt ovan kontrollerades grupperingarna genom att kategorier, dimensioner samt kvaliteter testades på nytt. Studier av tidigare forskning genomfördes sedan för att ställa resultaten i relation till tidigare forskning och för att se över benämningarna på kategorier, dimensioner och kvaliteter. Ytterligare analyser genomfördes sedan och materialet kompletterades med fler intervjuer. Detta ledde slutligen till att en modell av attraktivt arbete skapades. Modellen resulterade i tre kategorier som i sin tur innehöll 22 dimensioner (Åteg mfl, 2004). Åteg (2006) menar att det har visat sig att delarna i

modellen både har betydelse för att ett arbete ska vara attraktivt på kort sikt och på lång sikt. I denna utgångspunkt har attraktivt arbete både skalbetonade (tilldragande) och innehållsbetonade (behållande) egenskaper. Detta antagande bygger på Söderlunds (2003) resonemang. Söderlund menar att det är viktigt att det finns kunskap om hur man skapar en attraktiv arbetsplats, särskilt vid arbetskraftbrist.

De tre kategorierna som modellen är indelad i benämns: attraktiva arbetsförhållanden, attraktivt arbetsinnehåll och arbetstillfredsställelse. Attraktiva arbetsförhållanden innehåller dimensioner som rör förutsättningar för arbetet. Attraktivt arbetsinnehåll innefattar dimensioner som rör de förmågor individen använder sig av och de egenskaper som möter individen under utförandet av dennes arbete. I arbetstillfredsställelse finns dimensioner som kretsar kring vad den anställde upplever att utförandet av arbetet ger. Dessa kategorier utgörs av 22 dimensioner som i sin tur utgörs av en uppsättning kvaliteter. Dimensionerna handlar om individens synsätt, upplevelser och erfarenheter kring vad som gör ett arbete attraktivt. Detta påverkar innehållet i begreppet attraktivt arbete. Dimensionerna påverkar också hur ett attraktivt arbete kan skapas. Benämningarna på de tre kategorierna har tidigare använts i forskning. De 22 dimensioner modellen innehåller har till stor del redan uppmärksammats i tidigare forskning men utav dessa dimensioner upplevs tre som nya. Dessa är betydelsen av förtrogenhet, fysisk aktivitet och lojaliteten i ett arbete. Arbetets lokalisering när det gäller läge och närhet samt lönsnivå, försörjningsmöjlighet, ökning och i vilken mån lönen är prestationsrelaterad uppfattas också vara nya bidrag till forskningen som berör attraktivt arbete (Åteg mfl, 2004). När det gäller lönen menar Abrahamsson & Andersen (2000) att det är oklart hur mycket den påverkar motivationen till att arbeta hos personer.

Tabell 1. Modell för attraktivt arbete och uppdelning av dimensioner på olika kategorier.

Arbetsförhållanden	Arbetsinnehåll	Arbetstillfredsställelse
Adekvat utrustning	Arbetstakt	Eftertraktad
Arbetstid	Förtrogenhet	Erkänsla
Fysisk arbetsmiljö	Fysisk aktivitet	Status
Ledarskap	Handlingsfrihet	Stimulans
Lojalitet	Praktiskt arbete	Resultat
Lokalisering	Tankearbete	
Lön	Variation	
Organisationen		
Relationer		
Social kontakt		

Modellen som behandlas i denna uppsats har testats i ett falsifieringsförfarande och anses ge en korrekt bild av vad som uppfattas vara ett attraktivt arbete. Falsifieringsförfarandet användes för att empiriskt prova resultatens och modellens generaliserbarhet. Detta för att se om modellen även kan användas inom andra branscher och på andra grupper av anställda. Modellen visade sig vara generaliserbar inom alla branscher och grupper av anställda förutom egenföretagare. Modellen bör därför inte omfatta denna grupp av personer. Detta innebär dock inte att modellen innehåller varje individs syn på vad som gör ett arbete attraktivt (Åteg mfl, 2004).

Modellen har också jämförts med vad Thorseruds och Emerys (1969) kallar för psykologiska krav på arbete och modellen omfattar dessa krav. De dimensioner av krav på arbete som Thorserud och Emery ställer är dock färre än de som dimensioner som finns med i modellen. När det gäller attraktiva arbetsförhållanden finns inte adekvat utrustning, lojalitet och lokalisering med bland kraven på arbete. Arbetstakt, fysisk aktivitet och förtrogenhet finns inte med i krav på arbete men det gör de andra dimensionerna i "attraktivt arbetsinnehåll". Kategorin "arbetslivstillfredsställelse" omfattar alla de psykologiska kraven som berör denna del av attraktiviteten (Åteg mfl. 2004).

För att mäta enkätverktygets reliabilitet har verktyget tidigare validerats genom att cronbach's alpha räknats ut för samtliga 22 dimensioner. Korrelationen beräknades då till 0,96 och validitetsanalysen utfördes utifrån 87 undersökningssvaren på enkäten. Dessa 87 undersökningssvaren arbetade på fem olika industriföretag. Enkätverktyget har också omformulerats genom att vissa av de respondenter som tidigare svarat på enkäten senare också intervjuats (Åteg mfl, 2006). Att beräkna cronbach's alpha på ett så stort material ger ingen fullständig bild av reliabiliteten. Detta beror dels både på att materialet utgörs av för många dimensioner men också på att det är för få undersökningssvaren för att resultatet ska vara generaliserbart. Reliabilitetsmättet har en benägenhet att öka om det beräknas på ett större antal dimensioner. Cronbach's Alpha ska helst ligga på 0,70 eller högre för att det ska vara hög reliabilitet. (Hair mfl, 1998). En uppdelning av materialet skulle därför behöva göras innan reliabiliteten kan beräknas.

Faktoranalys används inte för att testa signifikansen i hypoteser utan kan istället användas för att reducera data. Detta görs genom att metoden i ett stort antal variabler letar efter likheter i korrelationerna mellan variablerna. På detta sätt kan ett stort enkätverktyg förbättras genom att de variabler som visar sig ladda lågt tas bort. Kvar blir ett antal faktorer som laddar högt och därför på ett statistiskt säkerställt sätt bättre mäter kärnan i problemområdet (Pallant, 2001).

Syfte och frågeställning

Syftet med föreliggande studie var att genom faktoranalytiska beräkningar och reliabilitetsanalys förbättra och renodla Tema Arbetslivs enkätverktyg som används för att mäta huruvida ett arbete upplevs vara attraktivt. Syftet var också att undersöka i vilken mån de nya dimensionerna av attraktivt arbete överensstämmer med de ursprungliga dimensionerna som fanns med i enkäten samt hur dessa överensstämmer med frågan: "I vilken uträkning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?" Denna fråga fanns med i den ursprungliga enkäten. Syftet var också att kunna uttala sig om dimensionernas bidrag till attraktiviteten i ett arbete genom att analysera bidrag med multipel regressionsanalys.

Frågeställningar:

1. Överensstämmer faktorstrukturen i modellen för attraktivt arbete med den struktur som fås genom faktoranalys av svar på enkätfrågorna?
2. Hur är de olika faktorerna som faktoranalysen resulterar i relaterade till frågan: "I vilken uträkning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?"
3. Hur stor del av variansen av attraktivt arbete kan de nya dimensionerna förklara?

Metod

Procedur och undersökningsdeltagare

De enkäter som ingick i faktoranalyserna som ingår i denna studie hade besvarats av 644 personer. Enkäterna hade samlats in från februari 2005 till maj 2006. Insamlingen av data skedde i tolv olika delstudier. Bakgrundsvariablerna skilde sig från studie till studie. Eftersom kön och ålder inte alltid angavs i alla delstudier går det inte att uttala sig om köns- och ålderfördelning på materialet. De tolv delstudierna beskrivs nedan:

Tabell 2. De tolv studier som användes i analysen.

Sammanställning studier av attraktivt arbete				
Nr	Studie	Tidpunkt	Antal	Bakgrundsvariabler
1	Workshop	feb-05	23	-
2	Smålandskommun	mar-05	294	ålder (tid, form)
3	Högskoleinstitution	mar-05	36	-
4	Fastighetsbolag	apr-05	15	Kön
5	Dalakommun	våren 2005	30	-
6	Skolkonferens	mar-05	45	kön, ålder (lärare/skolledare /övrigt, yngre/äldre studie)
7	Försäkringskassa	sep-05	45	-
8	Församling	ht 2005	12	-
9	Studenter Högskola	dec-05	13	-
10	Museum	jan-06	46	-
11	Församling 2	nov-05	16	-
12	Högskoleinstitution	06-maj	69	-
Totalt:			644	

Vid ifyllandet av enkäten ska undersökningsdeltagarna svara på vilka kvalitéer de som medarbetare anser vara viktiga för att ett arbete ska vara attraktivt samt hur deras nuvarande arbete överensstämmer med detta. Att fylla i enkäten tar cirka 20 minuter.

Instrument/test

Enkätverktyget "Frågor kring attraktivt arbete" (Högskolan Dalarna, 2004, se bilaga1) användes för att mäta vad som gör ett arbete attraktivt samt hur attraktivt det nuvarande arbetet anses vara. Enkätverktyget består av fem delar. Del ett utgörs av frågan: "Hur viktigt är arbete för dig?" Svaren ges på en femgradig svarsskala från "En av de minst viktiga sakerna i mitt liv" till "En av de viktigaste sakerna i mitt liv". Del två utgörs av frågan: "Vilken är den främsta anledningen till att du arbetar?" Svaren anges som ett av de tre alternativen: "Försörjning och överlevnad", "Materiella framsteg" eller "Självförverkligande och livskvalité". Del tre i enkäten består av ett flertal påståenden där svaren ges på två stycken femgradiga svarsskalor varav båda svarsskalorna graderas från "Inte alls" till "Helt och hållet". Den ena svarsskalan används för att besvara i vilken utsträckning en viss fråga är viktigt för att ett arbete ska vara attraktivt. Den andra svarsskalan används för att besvara i vilken utsträckning en viss fråga stämmer med det nuvarande arbetet. Först kommer 49 påståenden som har med Arbetsförhållanden att göra. Sedan följer 18 påståenden som har med Arbetsinnehåll att göra och slutligen finns 20 frågor som har med Arbetstillfredsställelse att göra. I del fyra besvaras frågan: "I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande

arbete är attraktivt?” Svaren ges på en femgradig svarsskala som sträcker sig från ”Inte alls” till ”Helt och hållet.” I den sista och femte delen av enkäten kan övriga synpunkter lämnas.

Databearbetning

För att skapa en faktorstruktur utifrån de 644 besvarade enkäterna användes statistikprogrammet SPSS. I SPSS användes metoden principal komponentanalys för att skapa faktorer utifrån materialet. Roteringsmetoden som användes var ”Oblimin with Kaiser Normalization”. Ett av de kriterier som användes för att bestämma antal faktorer var att inte ta med faktorer med lägre egenvärde än 1.0. Ett annat kriterie var att välja faktorladdningar som låg över 0,3. Om en variabel har en faktorladdning som ligger under 0,3 anses den uttrycka mer än en sak (Pallant, 2001). En rotation av axlarna på diagrammet som framträdde gjordes för att variabelernas faktorladdningar skulle hamna på axlarna. När faktorerna räknats fram användes dessa för att skapa index. På dessa index beräknades sedan cronbach´s alpha på alla utom på det sista indexet. På detta index beräknades korrelation då indexet endast utgjordes av två frågor.

Indexen användes senare till att beräkna korrelation mellan index och frågan: ”I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?” En korrelationsberäkning mellan alla index genomfördes också. Slutligen utfördes en multipel regressionsanalys på alla index för att se hur stor del de bidrog med.

Resultat

Databearbetningen började med att faktoranalytiska beräkningar gjordes på de tre kategorierna: arbetsförhållanden, arbetsinnehåll samt arbetstillfredsställelse. Detta innebar att faktoranalytiska beräkningar utfördes på 644 undersökningsdeltagares svar på del tre i enkäten ”frågor kring attraktivt arbete”. Först gjordes en faktoranalys på de 49 enkätfrågor som berörde kategorin ”arbetsförhållanden” (se tabell 3). Fyra faktorer laddade högt i denna kategori och dessa faktorer innehöll fem frågor som berörde den anställdes chef, fem frågor som berörde den anställdes arbetskamrater, fem frågor som berörde arbetsplatsens fysiska arbetsmiljö och 4 frågor som berörde färden till och från arbetet. Utav de fyra faktorerna skapades index som benämndes: ”ledarskap”, ”relationer”, ”fysisk arbetsmiljö” och ”lokalisering”. De fyra faktorerna förklarade 42,797 % av variansen.

Tabell 3. Redovisning av faktorer som resultat av faktoranalys av enkätfrågor som gäller arbetsförhållanden. Siffrorna anger frågornas laddning i respektive faktor.

Arbetsförhållanden	
<i>Ledarskap (faktor 1)</i>	
Min närmaste chef uppmuntrar mig	0,783
Jag har förtroende för min närmaste chef	0,757
Kommunikationen med min närmsta chef fungerar bra	0,756
Min närmaste chef har förtroende för mig	0,751
Min närmsta chef ställer lämpliga krav på det arbete jag ska utföra	0,717
<i>Relationer (faktor 2)</i>	
Vi har en bra laganda	0,804
Vi hjälps åt och stöder varandra	0,788
Vi har humor (skrattar och har roligt)	0,760

Vi är öppna mot varandra	0,754
Vi är ärliga mot varandra	0,751
<i>Fysisk arbetsmiljö (faktor 3)</i>	
Lokaler och inredning är bra	0,698
Luften är bra	0,683
Utrustningen är modern	0,642
Det är rent i lokalerna	0,582
Jag kan med lagom fysisk arbetsbelastning utföra ett bra arbete	0,559
<i>Lokalisering (faktor 4)</i>	
Tiden det tar att komma till och från arbetet är kort	0,868
Jag har lätt att ta mig till och från arbetet	0,832
Kostnaden för resorna till och från arbetet är låg	0,781
Jag har lätt att ta mig från arbetet till annat jag vill göra	0,757

Härnäst utfördes en faktoranalys på kategorin ”arbetsinnehåll” (se tabell 4). Där laddade tre faktorer högt. I den första faktorn fanns fem frågor som berörde tankearbete, i den andra faktorn fanns tre frågor som handlade om praktiskt arbete och i den sista faktorn fanns tre frågor som handlade om delaktighet. Index skapades på de tre faktorerna och dessa benämndes: ”tankearbete”, ”praktiskt arbete” och ”förtrogenhet & handlingsfrihet”. De tre faktorerna förklarade tillsammans 48,452 % av den totala variansen.

Tabell 4. Redovisning av faktorer som resultat av faktoranalys av enkätfrågor som gäller arbetsinnehåll. Siffrorna anger frågornas laddning i respektive faktor.

Arbetsinnehåll	
<i>Tankearbete (faktor 1)</i>	
Jag har ett tänkande, skapande arbete	0,780
Jag tillåts lösa problem i mitt arbete	0,750
Jag får lära nytt	0,747
Jag är med och utvecklar verksamheten	0,736
Jag får tänka för att utföra min arbetsuppgifter	0,691
<i>Praktiskt arbete (faktor 2)</i>	
Jag jobbar med händerna och använder mina praktiska färdigheter	0,750
Jag har ett praktiskt, skapande arbete	0,708
Jag rör mig så att jag mår bra i mitt arbete	0,643
<i>Förtrogenhet & handlingsfrihet (faktor 3)</i>	
Jag vet vad som väntar mig under arbetsdagen	0,774
Jag är förtrogen med mitt arbete	0,689
Jag organiserar och styr mitt arbete	0,587

Den sista faktoranalytiska beräkningen gjordes på den sista kategorin ”arbetstillfredsställelse” (se tabell 5). Här laddade tre faktorer högt. Fyra frågor rörde utmaning och utveckling, fyra frågor rörde resultat och två frågor rörde den sista faktorn uppskattning. Även här skapades index som benämndes: ”stimulans”, ”resultat” och ”uppskattning”. Dessa tre faktorer förklarade tillsammans 54,699 % av den totala variansen.

Tabell 5. Redovisning av faktorer som resultat av faktoranalys av enkätfrågor som gäller arbetstillfredsställelse. Siffrorna anger frågornas laddning i respektive faktor.

Arbetstillfredsställelse	
<i>Stimulans (faktor 1)</i>	
Mitt arbete är utvecklande	0,819
Jag har intressanta arbetsuppgifter	0,789
Mitt arbete är positivt utmanande	0,781
Mitt arbete stärker min yrkesidentitet	0,709
<i>Resultat (faktor 2)</i>	
Jag ser resultaten av mitt arbete direkt	0,713
Jag känner att jag gör ett bra arbete	0,689
Jag kan se att resultatet av mitt arbete har betydelse för helheten	0,675
Jag ser konkreta resultat av mitt arbete	0,651
<i>Erkänsla (faktor 3)</i>	
Jag får extra uppskattning för mitt arbete genom belöningar utvalda speciellt åt mig	0,899
Jag får extra uppskattning för mitt arbete genom belöningar vars storlek beror på vad jag presterar	0,889

Dessa tio index delades sedan med antalet frågor i varje index så att det blev ett jämförbart mått. Detta åskådliggörs i tabell 6. Cronbach's alpha beräknades sedan på alla index utom det sista indexet "erkänsla". Då detta index endast innehöll två frågor beräknades korrelation på indexet. Alla index utom förtrogenhet & handlingsfrihet (0,585) visade högt cronbach's alpha. Cronbach's alpha bör vara över 0,60. Erkänsla visade hög korrelation.

Tabell 6. Cronbach's alpha och korrelation på alla 10 index.

Index	Antal frågor	Cronbach's Alpha
Ledarskap	5	0,906
Relationer	5	0,920
Fysisk Arbetsmiljö	5	0,776
Lokalisering	4	0,880
Tankearbete	5	0,829
Praktiskt arbete	3	0,715
Förtrogenhet & handlingsfrihet	3	0,585
Stimulans	4	0,872
Resultat	4	0,735

Index	Antal frågor	Pearsons korrelation
Erkänsla	2	0,807

Korrelation mellan index och frågan: "I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?" visade att alla index korrelerade signifikant med frågan på 1 % nivån (se tabell 7). Stimulans hade högsta korrelationen (0,699) och förklarade alltså mestadels av variationen. En annan dimension som bidrog mycket till variationen var tankearbete (0,561). Praktiskt arbete hade lägst bidragande till variationen.

Tabell 7. Korrelationer mellan dimensionsindex för olika kategorier och frågan: ”I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?”

Index	I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?
<i>Arbetsförhållanden</i>	
Ledarskap	0,403**
Relationer	0,224**
Fysisk arbetsmiljö	0,397**
Lokalisering	0,104*
<i>Arbetsinnehåll</i>	
Tankearbete	0,561**
Praktiskt arbete	0,090*
Förtrogenhet & handlingsfrihet	0,208**
<i>Arbetsstillfredsställelse</i>	
Stimulans	0,699**
Resultat	0,382**
Erkänsla	0,165**

** Korrelationen är signifikant på 0.01 % nivån (2-tailed).

En korrelationsberäkning mellan alla index visade att de flesta index korrelerade signifikant med varandra på 1 % nivån (se tabell 8). Tankearbete och stimulans hade inbördes högst korrelation (0,689). Detta innebär att tankearbete och stimulans har ett högt samband. De som inte korrelerade signifikant med varandra var lokalisering och tankearbete, lokalisering och praktiskt arbete, relationer och erkänsla samt lokalisering och erkänsla. Dessa har inte ett högt inbördes samband.

Tabell 8. Korrelationsberäkning mellan alla tio index.

	Ledarskap	Relationer	Fysisk arbetsmiljö	Lokalisering	Tankearbete
Ledarskap	1	0,395(**)	0,356(**)	0,148(**)	0,328(**)
Relationer		1	0,270(**)	0,163(**)	0,252(**)
Fysisk arbetsmiljö			1	0,162(**)	0,408(**)
Lokalisering				1	0,074
Tankearbete					1

	Praktiskt arbete	Förtrogenhet & handlingsfrihet	Stimulans	Resultat	Uppskattning
Ledarskap	0,153(**)	0,272(**)	0,358(**)	0,318(**)	0,167(**)
Relationer	0,278(**)	0,264(**)	0,288(**)	0,314(**)	0,064
Fysisk arbetsmiljö	-0,005	0,196(**)	0,409(**)	0,247(**)	0,129(**)
Lokalisering	0,240(**)	0,168(**)	0,148(**)	0,243(**)	0,042
Tankearbete	-0,003	0,179(**)	0,689(**)	0,249(**)	0,151(**)
Praktiskt arbete	1	0,276(**)	0,140(**)	0,418(**)	0,228(**)
Förtrogenhet & handlingsfrihet		1	0,267(**)	0,418(**)	0,134(**)
Stimulans			1	0,460(**)	0,202(**)
Resultat				1	0,183(**)
Erkänsla					1

** Korrelationen är signifikant på 0.01 & nivån (2-tailed).

Multipel regressionsanalys mellan alla index och frågan: ”I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?” visade att stimulans har störst inverkan på upplevelsen av attraktiviteten i ett arbete. Ledarskapet och den fysiska arbetsmiljön har också stor betydelse för om ett arbete upplevs vara attraktivt eller inte. Detta åskådliggörs i tabell 9.

Tabell 9. Multipel regressionsanalys mellan alla tio index och frågan: ”I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?”

Model		B	Beta	t	Sig.	R ²
3	Stimulans	0,593	0,589	15,953	0,000	0,491
	Ledarskap	0,152	0,138	3,840	0,000	
	Fysisk arbetsmiljö	0,114	0,100	2,654	0,008	

Beroende variabel: I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?

För att titta närmre på hur bidragen från alla kategorier såg ut utfördes multipel regressionsanalys mellan respektive kategori och frågan ”I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?” (se tabell 10, 11 samt 12).

Tabell 10. Multipel regressionsanalys mellan kategorin ”Arbetsförhållanden” och frågan ”I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?”

Model		B	Beta	t	Sig.	R ²
2	Ledarskap	0,332	0,293	7,050	0,000	0,220
	Fysisk arbetsmiljö	0,304	0,276	6,629	0,000	

Tabell 11. Multipel regressionsanalys mellan kategorin ”Arbetsinnehåll” och frågan ”I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?”

Model		B	Beta	t	Sig.	R ²
2	Tankearbete	0,575	0,540	15,870	0,000	0,329
	Förtrogenhet & handlingsfrihet	0,147	0,119	3,504	0,000	

Tabell 12. Multipel regressionsanalys mellan kategorin ”Arbetsstillfredsställelse” och frågan ”I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt?”

Model		B	Beta	t	Sig.	R ²
2	Stimulans	0,674	0,667	20,287	0,000	0,495
	Resultat	0,087	0,072	2,181	0,030	

Dessa tre multipla regressionsanalyser visar att kategorin ”Arbetsstillfredsställelse” bäst förklarar frågan kring attraktiviteten. Minst förklarar ”Arbetsförhållanden” frågan och ”Arbetsinnehållet” ger näst bäst förklaring. Arbetsstillfredsställelse har alltså högst betydelse för att ett arbete ska upplevas som attraktivt.

Diskussion

Denna studie har bidragit till att ta ytterligare ett steg mot att göra en enkät som mäter attraktiviteten i ett arbete, med en högre reliabilitet än tidigare. De tre kategorierna ”arbetsförhållanden” ”arbetsinnehåll” samt ”arbetstillfredsställelse” behövs som grund för denna studie. Strukturen som dessa tre delar gav är alltså den samma även efter studiens genomförande. Innehållet i de tre kategorierna har dock förändrats. Sammanfattningsvis ser nu de tre kategoriernas tio dimensioner ut som i tabell 13.

Tabell 13. De tre kategoriernas tio dimensioner.

Arbetsförhållanden	Arbetsinnehåll	Arbetstillfredsställelse
Ledarskap	Tankearbete	Stimulans
Relationer	Praktiskt arbete	Resultat
Fysisk arbetsmiljö	Förtrogenhet & handlingsfrihet	Erkänsla
Lokalisering		

Istället för att totalt 22 dimensioner kan urskiljas finns nu endast tio dimensioner. Dessa dimensioner framträdde efter faktoranalysen och alla tio fanns med bland de 22 ursprungliga dimensionerna, om än i lite annorlunda form. Målet var att behålla de ursprungliga benämningarna på dimensionerna i så hög grad som möjligt för att förenkla jämförelsen mellan de nya och de ursprungliga dimensionerna. Tolv dimensioner sällades bort efter faktoranalysen. Dessa tolv dimensioner gav alltså inga höga faktorladdningar. Vid beräkning av faktoranalys krävs dock mycket data, helst data från tio undersökningsdeltagare per enkät fråga (Pallant, 2001). Detta material innehåller data från 8,05 undersökningsdeltagare per fråga. Det finns därför anledning att upprepa dessa beräkningar vid ett senare tillfälle när mer data samlats in. En jämförelse mellan innehållet i enkäten ”Frågor kring attraktivt arbete” och de psykologiska krav på arbete som ställdes av Thorserud och Emery (1969) visade att ”frågor kring attraktivt arbete” omfattade alla psykologiska krav på arbete och mer därtill (Åteg mfl, 2004). De faktoranalyser som genomförts i denna studie minskar ner modellen men inte så att den överensstämmer helt med de psykologiska kraven på arbete. Bland de psykologiska kraven fanns inte adekvat utrustning, lojalitet, arbetstakt, fysisk aktivitet och förtrogenhet. Dessa dimensioner finns inte heller kvar efter faktoranalyserna. Lokalisering är däremot en dimension som kvarstår efter faktoranalyserna men som inte fanns med bland de psykologiska kraven. De psykologiska kraven var sex färre än dimensionerna i den ursprungliga modellen medan faktoranalyserna minskade ner modellen med tolv dimensioner. Enligt Åteg mfl (2004) upplevdes några av de 22 dimensionerna som nya: betydelsen av förtrogenhet, fysisk aktivitet och lojaliteten i ett arbete. Arbetets lokalisering när det gäller läge och närhet samt lörens nivå, försörjningsmöjlighet, ökning och i vilken mån lönen är prestationsrelaterad uppfattas också vara nya bidrag till forskningen som berör attraktivt arbete. De faktoranalyser som gjorts i denna studie visade att endast lokaliseringen har betydelse för huruvida ett arbete upplevs vara attraktivt. Det kan verka underligt att lön, enligt dessa resultat, inte har någon stor betydelse för om ett arbete upplevs vara attraktivt eller inte. Abrahamsson och Andersens (2000) åsikt är att det är oklart om lön är motiverande eller inte men de menar att lönen kan ha större betydelse än man tidigare trott. Resultaten som framgår i denna studie ger inte lön någon större betydelse för upplevelsen av attraktivitet i arbetet.

Genom att reducera antalet dimensioner till index kan dessa förklara en stor del av begreppet attraktivt arbete från dessa index som mäter de olika dimensionerna mer reliabelt. Dessa index sammanfattar alltså några viktiga dimensioner i attraktivt arbete. Eftersom alla index korrelerade signifikant med frågan ”I vilken utsträckning tycker du att ditt nuvarande arbete är attraktivt” kan dessa användas som ett mått på attraktivitet i framtida studier. Det är dock stora skillnader mellan de index som förklarade mest andel av variansen till de index som förklarade minst andel av variansen i frågan. Med en medvetenhet kring skillnaderna mellan andel förklarad varians kan dessa index jämföras med data från olika grupper av undersökningsdeltagare eftersom de kan fungera som jämförelsemått.

”Arbetsstillfredsställelse” är den kategori som efter multipel regressionsanalys visar störst bidrag till attraktiviteten i ett arbete. Den dimension i ”arbetslivstillfredsställelse” som gav störst bidrag till attraktiviteten i ett arbete var ”stimulans”. Dimensionerna ”Ledarskap” och ”fysisk arbetsmiljö” bidrog också till att göra ett arbete attraktivt. Dessa ingår under kategorin ”arbetsförhållanden”. ”Arbetsinnehåll” har alltså minst bidrag till attraktiviteten i ett arbete.

En enkät med färre enkätfrågor blir mer hanterbar och resultaten blir mer lättöverskådliga. Däremot kan det ifrågasättas hur effektivt och pricksäkert en mindre enkät mäter attraktiviteten i ett arbete eftersom attraktivitet är väldigt subjektivt. Åtg mfl 2004 menar ju också att det inte alls är säkert att modellen innehåller varje individs syn på vad som gör ett arbete attraktivt. Det gäller att både behålla effektiviteten i enkätverktyget samtidigt som det är hanterbart. För att åstadkomma detta bör fler liknande beräkningar göras, på fler typer av arbetsplatser och undersökningsdeltagare. Vad som gör ett arbete attraktivt är inte statistiskt. Kan man då verkligen vara säker på att ”frågor kring attraktivt arbete” mäter attraktiviteten hos ett arbete på lång sikt?

Slutligen kan de tre kategorierna ”arbetsrelationer”, ”arbetsinnehåll” och ”arbetslivstillfredsställelse” ifrågasättas, vilket inte gjorts i denna studie. Här användes dessa som utgångspunkt eftersom materialet var alldeles för stort för att hantera utan någon slags indelning. Är attraktivt arbete verkligen summan av dessa tre kategorier? Kan andra indelningar göras? Detta bör Tema Arbetsliv fundera över i framtiden, med dessa beräkningar som utgångspunkt.

Referenser

- Abrahamsson, B. & Andersen, J. A. (2000). *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*. Malmö, Liber Ekonomi.
- Andersen, H. (red) (1994). *Vetenskapsteori och metodlära. En introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Eneroth, B. (1992). *Hur mäter man "vackert"? Grundbok i kvalitativ metod*. Göteborg: Natur och kultur.
- Hair, J. (1998). *Multivariate dataanalysis*. London: Prentice Hall.
- Högskolan Dalarna (2004). *Frågor kring attraktivt arbete*. Borlänge: Arbetslivsinstitutet och Högskolan Dalarna.
- Söderlund, B. (2003). "På spaning efter friskfaktorer. Sammanfattning av pilotstudier i sju företag". *Friskfaktorer i arbetslivet*. K. Abrahamsson, G. Bradley, T. Brytting, T. Eriksson, J. Forslin, M. Miller, B. Söderlund och C. Trollestad. Stockholm: Prevent s. 268-283.
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival manual. A step by step guide to dat analysisis using SPSS*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.
- Rauhut, D. (2002). *Arbetskraftsbrist eller arbetskraftsinvandring: hot eller möjlighet för ekonomisk tillväxt? A 2002:010*. Östersund: ITPS, Institutionen för tillväxtpolitiska studier.
- Åteg, M. (2006). *Aktiviteter och lärande för attraktivt arbete. Utvecklingsprocesser inom verkstadsindustrin*. Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan, institutionen för industriell ekonomi och organisation. Avdelningen för arbetsvetenskap.
- Åteg, M., Andersson, I-M & Rosén, G. (2006). Development processes for attractive work in small engineering companies. (Submitted to *Annals of Occupational Hygiene*).
- Åteg, M., Hedlund, A & Pontén, B. (2004) *Attraktivt arbete: från anställdas uttalanden till skapandet av en modell*. Arbetsliv i omvandling, 2004:1. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.