



Blekinge Tekniska Högskola
C- Uppsats, 10 poäng,
41-60 poäng
PSC001
Höstterminen 2002

Locus of Control och arbetstillfredsställelse
hos män och kvinnor i privat och offentlig sektor

Författare: Therese Bengtsson
Lina Werner

Handledare: Lotten Lindblom

Abstrakt

Syftet med undersökningen var att se om det fanns någon skillnad i Locus of Control och arbetstillfredsställelse hos män och kvinnor i privat och offentlig sektor. Antal deltagare i undersökningen var 60 där två urvalsgrupper använts bestående av privat (n = 30) och offentlig (n = 30) sektor i Blekinge och Skåne län. Mätinstrumenten som användes var ett arbetstillfredsställelseformulär och ett Locus of Control formulär. T-test, korrelationsanalys, multipel regression och tvåvägs-ANOVA användes för beräkning av data i SPSS. Slutsatser som kunde dras var att män generellt sett är mer tillfredsställda än kvinnor och att offentliganställda är mer tillfredsställda än privatanställda. Det finns dock större skillnader mellan män och kvinnor än mellan de olika sektorerna. Två mönster kunde urskiljas genom studien där det första var att det endast för män hade betydelse för arbetstillfredsställelsen huruvida de hade intern eller extern kontroll. Det andra mönstret som kunde urskiljas var att arbetsuppgifterna tydligen är en mycket viktig faktor för den generella arbetstillfredsställelsen.

Introduktion

De flesta människor har bestämda åsikter om vad de känner för sitt arbete. Det är naturligtvis inte överraskande att man har bestämda känslor och tankar beträffande sitt arbete, bland annat därför att de flesta tillbringar ungefär en tredjedel av sina liv på arbetet. En av de många olika attityder man kan ha till arbetet är samlingsbegreppet arbetstillfredsställelse, vilket är en av de mest studerade attityderna i arbetslivet. Denna arbetslivsattityd har i många år ansetts vara en viktig utgångspunkt för att förstå individen i organisationen (Kaufmann & Kaufmann, 1998). I tidigare studier har man funnit en koppling mellan arbetstillfredsställelsen och begreppet *Locus of Control* som handlar om hur en individ tror på sin förmåga att styra händelser runt omkring. En person med intern Locus of Control känner en större kontroll över händelser och i tidigare studier har det framkommit att dessa även upplever större arbetstillfredsställelse. Syftet med denna studie var att se om arbetstillfredsställelse, både generell arbetstillfredsställelse och tillfredsställelse med de olika delar ett arbete innehåller, och Locus of Control skiljde sig åt mellan offentlig- och privatanställda. Ett andra syfte var att se vilken av komponenterna i arbetslivet som hade mest betydelse för arbetstillfredsställelsen i de olika sektorerna.

Arbetstillfredsställelse

Definitionen av arbetstillfredsställelse är olika för de skilda teoretiska perspektiven och ingen särskild definition är allmänt accepterad bland forskarna. Lockes definition är dock en av de mest accepterade (Kaufmann & Kaufmann, 1998) och den behandlar arbetstillfredsställelse som ett behagligt eller positivt känslomässigt tillstånd som uppstått ur värderingen av människans arbete eller arbetserfarenheter. Definitionen av personers kognitiva och värderande reaktioner i förhållande till arbetet och omfattar inte bara enbart det arbete man utför utan också specifika sidor av verksamheten som attityder till lönen, arbetsförhållanden, kolleger, ledning, befordringsmöjligheter och arbetets innehåll. Dessa komponenter antas ingå om man upplever sig ha total arbetstillfredsställelse (Locke, 1976). Anställda kan uppleva olika nivåer av tillfredsställelse i de olika underkategorierna men summan av dessa upplevelser utgör arbetstillfredsställelsen (Smither, 1998).

Arbetstillfredsställelse rör sig om en "känsla" eller en affektiv respons vilken är förknippad med en värdering av arbetet. Arbetstillfredsställelse definieras ofta i förhållande till attitydens känslomässiga element. När känslorna i denna attityd är positiva kallas den arbetstillfredsställelse och när känslorna är negativa betecknas den som arbetsmissnöje

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

(Kaufmann & Kaufmann, 1998). Arbetstillfredsställelse är ett teoretiskt begrepp som hänvisar till en generell bedömning av en persons fullständiga arbetssituation. Arbetstillfredsställelse rör sig därför om en individuell reaktion och uttrycker individuella skillnader bland organisationens medlemmar. Vissa individer föredrar självbestämmanderätt, andra struktur. En del vill ha utmaningen att ha möjlighet att tjäna mycket pengar, andra föredrar en fast och mer trygg lön (Smither, 1998). Arbetstillfredsställelse har ansetts viktig ur två perspektiv där den första är att det är en indikator på en persons psykologiska välmående eller mentala hälsa. För det andra antas det ofta att tillfredsställelse leder till motivation och ett bra arbetsutförande (Arnold, Cooper & Robertson, 1998). För organisationen kommer en hög grad av trivsel och förpliktigande engagemang hos medarbetarna att vara viktiga förutsättningar för att få ett effektivt utförande av arbetet och för att behålla kvalificerade och motiverade medarbetare (Kaufmann & Kaufmann, 1998).

Maslow's motivationsteori. Maslows teori menade att individuell motivation är hierarkisk och för att uppnå mål på högre nivå krävs det att man utträttat och tillfredsställt de mål som man har på den lägre nivån (Maslow, 1954). I teorin ingår fem behovsnivåer och på den första nivån är det viktigt att fysiologiska behov är tillfredsställda; individens drift mot överlevnad och anpassning. I arbetslivssammanhang är det lönevillkor, som en minimilön, som gör det möjligt för individen att möta sina grundläggande behov. Det kan även handla om arbetsmiljöbetingelser, som tillfredsställande raster i arbetet och möjlighet till en rimligt varierad fysisk aktivitet. Den andra nivån innefattar trygghetsbehovet, det vill säga trygga omgivningar som skyddar individen från fysisk och psykisk skada. Den handlar också om känslan av ett fast arbete där man vet att man får vara kvar. På den tredje nivån menade Maslow att sociala behov att ha goda vänner, kollegor och partners som man kan dela livet med och en social omgivning som förmedlar stöd och acceptans. Företag kan göra mycket för att underlätta tillfredsställandet av sådana behov, främst genom att främja bra samarbetsförhållanden, men också genom att arrangera sociala tillställningar och aktiviteter på fritiden. Den fjärde behovsnivån handlar om utvecklingsmotiv och uppskattning och där Maslow menade att man utvecklar en självrespekt genom uppskattning av andra. Behoven på denna nivå handlar om prestige, prestera, att ha framgång i livet och att uppleva andras respekt. Självförverkligande är den högsta nivån i hierarkin och den innebär att frigöra en kapacitet för att kunna utveckla de anlag, förmågor och egenskaper man besitter och alltså kunna utveckla sig själv till sin högsta potential. Maslows teori har betytt, och betyder fortfarande, mycket för ett förnuftigt tänkande och handlande när det gäller frågan om vilka

förutsättningar vi bör ta hänsyn till när vi vill främja individers motivation i arbetslivet (Maslow, 1954).

Herzberg's motivationsteori. Herzbergs teori utvecklades med utgångspunkt i en undersökning som genomfördes 1959 och Herzberg, precis som Maslow, har varit en av de banbrytande med sin tvåfaktorteori om arbetstillfredsställelse. Enligt Herzberg uppstår tillfredsställelse och arbetsmotivation i två grupper av faktorer i deras arbetsmiljö hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Hygienfaktorer är förhållanden som råder inom arbetsplatsen som lön, ledning, trygghet, status och fysiska arbetsförhållanden. Motivationsfaktorer är möjligheten till befordran, utveckling, ansvar, uppskattning, prestationer och involvering. Trots att individer många gånger kommenterar hygienfaktorerna på sina arbetsplatser är det tillgången till motivationen som är den kritiska hållpunkten som påverkar arbetsutförandet. Om motivationen är optimal trivs personal och om motivationen är otillräcklig kan till och med hygienfaktorer av bästa kvalitet skapa missnöje med arbetet (Herzberg, 1959). Han menade att en medarbetare som trivs också kommer att vara en motiverad och produktiv medarbetare. I undersökningen identifierade Herzberg följande faktorer som positiva orsaker till trivsel:

- prestationer, det vill säga tillfredsställelsen över att fullborda ett arbete, lösa problem och se resultat av arbetet.
- uppskattning i form av tydligt beröm för ett väl utfört arbete.
- involvering, det vill säga arbetet i sig eftersom det är intressant, varierande, utvecklande, skapande m.m.
- ansvar, vilket vanligtvis innebär att ha kontroll över sin egen arbetssituation och ha möjlighet att bestämma hur arbetet ska genomföras.
- befordran som möjligheten att avancera till bättre positioner.
- utveckling, det vill säga möjligheter att lära sig nya saker och uppöva nya färdigheter (Herzberg, 1959).

Herzberg påpekade att ett arbetsinnehåll som ger rikligt med uppskattning, kunskaper och utveckling samt involvering och ansvar, kommer att skapa en hög grad av tillfredsställelse hos medarbetarna. Personen blir inte nödvändigtvis missbelåten om dessa faktorer saknas, det vill säga att bara hygienfaktorer tillfredsställs, utan förhåller sig mer neutralt och distanserat. Alternativt leder bra lön, behaglig fysisk miljö, status och trygghet inte till att personen känner sig positivt tillfreds men om sådana faktorer saknas eller försvagas kommer personen

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

att känna sig direkt otillfredsställd. För att förstå arbetstillfredsställelse måste vi enligt Herzberg ta hänsyn till själva innehållet i arbetet (Herzberg, 1959).

Med utgångspunkt i de mer generella synpunkterna på arbetsvidgning och arbetsberikning har man försökt att utveckla mer systematiska modeller för hur man bygger upp ett arbete så att det ger den enskilde mesta möjliga tillfredsställelse och arbetsmotivation. Den bäst utvecklade modellen har skapats av Hackman & Oldham (1976) som de kallade *arbetskaraktäristika modellen*. Det praktiska målet är att få en bättre utgångspunkt för att inrätta arbetsuppgifter så att man i största möjliga mån ska kunna stimulera den enskilde arbetstagarens utvecklingsbehov. Hackman & Oldham identifierade fem faktorer som påverkar tillfredsställelsen:

- variation i färdigheter, vilket handlar om i vilken mån de anställda får använda sina olika färdigheter. Fler utmaningar ger ökad tillfredsställelse.
 - uppgiftsidentitet, d.v.s. om medarbetarna får följa produktutvecklingen genom arbetsprocessen från början till slut eller om de bara producerar en liten del av en hel produkt.
 - uppgiftsbetydelse, d.v.s. i vilken grad uppgiften är meningsfull för medarbetaren eller andra.
 - autonomi, d.v.s. den självständighet en anställd har att planera och utföra arbetet.
 - feedback, d.v.s. huruvida man får feedback på det arbete man utför och att man får feedback från olika nivåer om arbetets utförande
- (Hackman & Oldham, 1976).

Förväntningsteori. Facett-teorin, grundad av Lawler (1971), betraktar tillfredsställelse i förhållande till arbetets många aspekter. Arbetstillfredsställelse är ett komplicerat fenomen med aspekter som förväntningar på lön, utmaningar, arbetets meningsinnehåll et cetera. Facettmodellens huvudsyfte är att förutsäga tillfredsställelse mer specifikt utifrån de många facetter som ett arbete består av. Lawler antog därmed att anställda värderar sin tillfredsställelse med olika aspekter av arbetet utifrån vad de anser att de borde ha. Processteorier om arbetstillfredsställelse betraktar utvecklingen av denna attityd utifrån samspelet mellan de personliga behov, värderingar och förväntningar som individen har på arbetet och den verkliga arbetsmiljön (Lawler, 1971).

Värdediskrepansteori. Lockes teori om värdediskrepanns har sin utgångspunkt i individens värderingar snarare än behov av att avgöra arbetstillfredsställelsen. Denna betraktas därför som en motivationsteori. Han ansåg att missbelåtenhet förorsakas av

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

skillnaden mellan förväntningar och de erfarenheter man faktiskt gör i arbetet. Ett tillstånd av arbetstillfredsställelse kommer enligt Locke att finnas hos medarbetarna om resultatet av deras insats, exempelvis belöning, motsvarar det önskade resultatet. Locke antog att tillfredsställelse mer handlar om att få personliga önskemål uppfyllda än om att få bristmotiv tillfredsställda. Med diskrepansteorierna menade Locke att diskrepanns uppstår när en medarbetare får ut mindre av arbetet än hon önskar. Detta kommer att leda till missnöje med arbetet. Detta beror på att man som personal i en organisation har en förväntan om hur ett tillfredsställande arbete ser ut och att man kommer att uppleva arbetstillfredsställelse om förväntningarna infrias (Locke, 1976).

Taber, Alliger (1995) och Locke poängterade att arbetstillfredsställelse till viss del beror på hur väl människors arbetsuppgifter passar deras långsiktiga mål. Den beror även på hur mycket deras självförtroende påverkas av deras jobb och vilka arbetserfarenheter som bearbetas mest i minnet (Arnold, Cooper & Robertson, 1998).

Lön. Lönen har varit en diskuterad faktor i samband med olika arbetstillfredsställelseteorier där man varit oense om den verkligen har någon inverkan. I olika teorier har man beskrivit personliga orsaker som värderingar och personlighet vilka också påverkar inställningen till om hög lön ger tillfredsställelse. Williams och Dreher (1992) har observerat att höga löner gör att man lättare accepterar ett arbetserbjudande medan Trevor, Gerhart och Boudreau (1997) noterat att låga löner leder till större personalomsättning. Det har utvecklats ett antal teorier som försöker beskriva hur högavlönade inte alltid är mer tillfredsställda än lågavlönade. Diskrepansteorin, som utvecklats av Rice, Phillips och McFarlin och som Locke stödjer, är en teori som föreslagit att anställda jämför sin lön med en personlig standard av vad de vill ha, känner att de är värda eller ser att andra får (Smither, 1998). Lawler har föreslagit en modell för tillfredsställelse med lönen där tillfredsställelsen beror på relationen mellan vad en anställd anser att hon borde ha och vad hon i verkligheten får (Lawler, 1971).

Könsskillnader i arbetstillfredsställelse. Det senaste decenniet har uppmärksamhet riktats mot studier om ålders- och könsskillnader i arbetstillfredsställelse. Ett antal studier har visat att genomsnittet i arbetstillfredsställelse hos kvinnor är lägre än hos män. Ofta antas detta bero på att kvinnors inkomster utgör extrainkomsten i hushållet medan män verkar vara den huvudsakliga familjeförsörjaren (Arnold, Cooper & Robertson, 1998). Ett annat

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

perspektiv är att kvinnor kan vara mindre tillfredsställda helt enkelt därför att de tenderar att ha mindre åtråvärda jobb än män (Lefkowitz, 1994).

Åldersskillnader i arbetstillfredsställelse. Viss forskning säger att arbetstillfredsställelse tenderar att öka sakta men säkert under livet. Detta kan bero på olika faktorer. Äldre människor kan ha bättre arbeten än yngre människor eftersom de har haft längre tid på sig att hitta ett jobb som passar dem. För det andra kan de äldre ha sänkt sina förväntningar genom åren så att de blir mer tillfredsställda då de vuxit in i och känner sig trygga i sin arbetsroll. För det tredje kan äldre människor kanske alltid ha varit mer tillfredsställda än yngre. För det fjärde, missnöjda äldre människor kan ha större sannolikhet att välja tidig pension så att de som finns kvar i yrkeslivet representerar ett ensidigt urval av äldre människor (Arnold, Cooper & Robertson, 1998). Det kan även bero på att en del individer upplever sig ha kontroll att styra över sitt eget liv och därmed förmågan att påverka sin egen arbetssituation och genom det öka tillfredsställelsen på arbetsplatsen.

Locus of control

Begreppet *Locus of Control* (Rotter, 1966) syftar på ett antal uppfattningar om beteende och huruvida effekten av det leder till antingen belöning eller bestraffning. Den exakta formuleringen av denna uppfattning av Locus of Control är *intern* kontroll i förhållande till *extern* kontroll, även förkortat "I – E". När en individ tror på sin egen förmåga att kontrollera händelser i sitt liv och förlitar sig till sitt eget beteende och ansträngningar har vi ett exempel av intern kontroll. Motsatsen, extern kontroll, medför en inställning att det som inträffar det sker som ett resultat av tur, chansen, ödet, eller av människor med makt som de med extern kontroll anser sig vara underlägsna (Rotter, 1966). Man behöver inte nödvändigtvis vara antingen intern eller extern, när det gäller Locus of Control, utan man kan infalla varsomhelst mellan dessa ytterligheter (Corsini, 1994).

Detta koncept utformades av Rotter (1966) och uppkom genom hans sociala inlärningsteori av personlighet. Rotter utformade I – E-skalan i syfte att kunna mäta konceptet Locus of Control vilket även kom att bli en vida undersökt personlighetsvariabel. I – E betraktades som en generaliserad förväntning hur man på bästa sätt skulle lösa kategoriserade situationer som representerade människor med problem. Genom att kategorisera situationer på ett sätt så att de passade in under I – E dimensionen, kände människor att de bättre kunde handskas med sina

problem. Locus of Control blev då en generaliserad förväntning eller uppfattning av sambandet mellan ens beteende och belöning eller bestraffning (Rotter, 1966).

Skalan I – E uppstod egentligen som en enda variabel utifrån Rotters sociala inlärningsteori. Denna teori beskrev flera olika variabler som fungerade i enlighet men produktionen av ett beteende i en given situation: (1) förväntningar (2) övertygelse värderingar och (3) den psykologiska situationen. Allt beteende sker i enlighet med omfattningen av förväntningarna om att uppnå det avsedda målet samt av värderingen av målet (Corsini, 1994).

Människor beter sig annorlunda beroende på om de har intern eller extern kontroll. De med intern kontroll beter sig mer på ett självbestämt sätt och är mer benägna att aktivt söka den information som behövs för att lyckas i en speciell situation. De är även oftast mer självständiga men samtidigt även samarbetsvilliga i sina relationer till andra och de är mer motståndskraftiga mot social påverkan. De med extern kontroll föredrar oftast att arbeta under direkt ledning utan att själva kunna påverka de beslut som fattas just därför att de tenderar att förlita sig på människor som upplevs ha mer makt och status än vad de själva har. Därför spelar Locus of Control en viktig roll i olika sorters arbetsrelaterade beteenden (Riipinen, 1997).

Arbetstillfredsställelse och Locus of Control

Sambandet mellan Locus of Control och arbete har varit i fokus i många undersökningar. Det blev fastställt av Spector att de med intern kontroll ofta upplevde större påverkansmöjligheter över arbetsmiljön genom deras beteende, och därför använder de mer personlig kontroll än de med extern kontroll. På en arbetsplats skulle de med intern kontroll vara mer benägna att kontrollera särskilda områden som arbetsflödet, färdigställandet av uppgifter, leda procedurer, ha hand om arbetsuppgifter, hålla god relation till ledare och underordnade, arbetsförhållanden, målsättningar, arbetscheman och organisationspolicy. Forskning visade även att de med intern kontroll var mycket engagerade i sina arbeten på grund av att de litar på sin egen förmåga och tror att det kommer bli bra resultat av deras ansträngningar. De med intern kontroll var även mycket lättare att motivera då de tror på sig själva vilket leder till ökat självförtroende och välmående medan de med extern kontroll kännetecknas av negativa känslotämningar och ängslighet. I en senare analys fann Spector att hög personlig kontroll kunde knytas samman med större arbetstillfredsställelse, motivation, organisationsengagemang och större fysiskt och psykologiskt välbefinnande. Forskning har

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

visat att de med intern kontroll tenderar att vara mer tillfredsställda både på jobbet och i övriga livet än de med extern kontroll detta beroende på deras mer vanligtvis förekommande jobbframgångar (Kirkcaldy, Cooper, Furnham & Brown 1993). Man har sett att individer med intern kontroll i mycket högre grad än de externa trivs med sina arbeten, troligen därför att de upplever större kontroll i förhållande till uppgifterna (Kaufmann & Kaufmann, 1998).

Könsskillnader i Locus of Control. I studier som gjorts har man set att det finns könsskillnader i Locus of Control. I en studie av McGinnies, Nordholm, Ward & Bhanthumnavin (1974) såg man att kvinnor oftare hade mer extern kontroll än män. En studie om Locus of Control gjordes av Lee och Dengerink (1992) där man undersökte gymnasiestuderande kvinnor och män i Sverige och likställda i USA. Även här såg man att svenska kvinnor var mer externt orienterade i sin syn på kontroll än svenska män. De svenska kvinnorna var även mer externt orienterade än både män och kvinnor i USA med vilka svenska män inte skiljde sig åt.

Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka om det finns någon skillnad i Locus of Control och arbetstillfredsställelse speciellt mellan privata och offentliga organisationer. Syftet är även att undersöka vilka komponenter i arbetslivet som har störst betydelse. Särskilt kommer det att undersökas om variabler som ålder och kön påverkar det eventuella sambandet.

Metod

Inom vetenskapen brukar man tala om olika paradig. Till olika paradig tillhör en viss vetenskapssyn. Denna syn omfattar strategier för vad man kan och bör söka kunskap om, samt hur och varför kunskapen bör sökas (Eliasson, 1987). Med utgångspunkt från den metodprincip man har väljs antingen kvantitativa eller kvalitativa metoder (Holme och Solvang, 1991). I undersökningen valdes en kvantitativ metod där grundmotivet är ett val utifrån den problemformulering som fanns. Enligt Holme och Solvang (1991) är fördelarna med kvantitativa metoder dess systematik och förklaringar, att de fokuserar på det som är gemensamt och representativt samt att de visar på bredd och variation.

Deltagare

I undersökningen deltog 60 personer där 30 var privatanställda och 30 offentliganställda i Blekinge och Skåne län. Deltagarna var mellan 19- 58 år ($M = 40,03$, $SD = 12,12$), varav 32 var män och 28 var kvinnor, och där medelåldern i de privata organisationerna var 37,83 år ($SD = 13,06$) och de offentliganställdas medelålder 42,23 år ($SD = 10,89$). Medelåldern för männen var 39,25 år ($SD = 12,06$) medan medelåldern för kvinnorna var 40,93 år ($SD = 12,36$).

Material

Mot bakgrund av vår problemformulering valdes en enkät innehållande två formulär för datainsamling. Det första formuläret mätte arbetstillfredsställelse med hjälp av *Job Descriptive Index & Job in General Scale* Balzer och Smith (1990) och det andra mätte Locus of Control (James, 1957). Även demografiska fakta efterfrågades såsom kön och ålder. Till enkäten tillhörde ett försättsblad, som delades ut separat, som beskrev studiens syfte och uppmaningar om att ringa studiehållarna eller handledare vid eventuella frågor. Ett misstag som gjordes i undersökningen var att i början av enkäten ombads respondenterna fylla i hur många år de arbetat. Denna fråga hade kunnat uttryckas bättre då många missförstod och fyllde i hur många år totalt de varit yrkesverksamma.

Job Descriptive Index. Ett frågeformulär, skapat av Smith, Kendall och Hulin och publicerat av Balzer och Smith 1990, vid namn *Job Descriptive Index* användes, vilket mätte tillfredsställelsen med de olika delar av ett arbete som finns. Detta formulär innehöll 90 påståenden om ett arbetes innehåll, så som arbetsuppgifter, lön, befordringsmöjligheter, ledning och kolleger. Påståendena skulle besvaras med ett "J" vid samtycke om att det beskrev deras arbete, ett "N" om de ej ansåg att påståendet stämde in på deras arbete och ett frågetecken om man ej kunde bestämma sig. I detta formulär fanns även ett stycke som mätte den generella arbetstillfredsställelsen vilken kallas *Job in General Scale* som besvarades på precis samma sätt. Påståendena, som var varvade positiva och negativa, beräknades sedan med hjälp av ett tillhörande facit där poäng mellan noll och tre gavs för de olika påståendena. De olika grupperna av arbetsinnehåll (t ex lön, ledning, kolleger) beräknades separat. Hög poäng motsvarades av hög tillfredsställelse. Lägsta poäng för en arbetsinnehållsgrupp var 0 och högsta var 54.

Locus of Control. Locus of Control innebär huruvida man lutar till sitt eget beteende, intern kontroll, eller om man tror att det är ödet som påverkar det som händer i ens liv, extern

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

kontroll. *The James internal- external Locus of Control scale* (James, 1957) användes för att mäta deltagarnas Locus of Control. Formuläret bestod av 60 påståenden med en skala mellan 0-3, där 0 = ”samtycker absolut ej”, 1 = ”samtycker ej”, 2 = ”samtycker delvis” och 3 = ”samtycker helt”. Vartannat påstående hade som uppgift att vilseleda deltagaren så att han/hon ej skulle kunna utläsa ett mönster i frågorna. Detta gjorde att man i sammanräkningen av formuläret endast poängsatte de frågor som hade jämna nummer. Summan av alla poäng räknades samman och ju högre poäng deltagaren fick, desto mer använde hon eller han sig av extern kontroll. Den lägsta poängen man kunde få var 0 och den högsta 90.

Procedur

Kontakt togs med näringsliv och offentlig verksamhet och efter godkännande att medverka i studien delades cirka fem enkäter ut till varje organisation, för att få en bra spridning i olika branscher, där det sammantaget blev 30 offentlig- och 30 privatanställda deltagare i Blekinge och Skåne län. Vid den första personliga kontakt som togs med organisationens personalchef redovisades syftet med studien och det gavs möjlighet att titta igenom formulären för ett kommande beslut om intresse för medverkan. Respondenterna som sedan deltog upplystes, på ett bifogat försättsblad, även om att svaren skulle behandlas konfidentiellt och uppmanades att ringa vid eventuella frågor till studiehållare eller handledare. Personalchefen i varje organisation delade ut enkäterna, med bifogade kuvert, som sedan lades i en reception där de kunde återhämtas. Enkäterna sammanställdes och data analyserades i statistikprogrammet SPSS med hjälp av t-test, Pearson korrelationer, multipel regressionsanalys och tvåvägs-ANOVA. Då enkäterna delades ut i december månad och många deltagare ej haft tid att fylla i dem fick vi 19 bortfall. Orsaken var i samtliga fall mycket arbete i organisationen inför juledigheten.

Resultat

Syftet med uppsatsen var att undersöka om det fanns någon skillnad i Locus of Control och arbetstillfredsställelse mellan privata och offentliga organisationer samt även undersöka vilka komponenter i arbetslivet som har störst betydelse för tillfredsställelsen. Särskilt kommer det att undersökas om variabler som kön och ålder påverkade det eventuella sambandet.

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

Medelvärde och standardavvikelse för den generella arbetstillfredsställelsen (Job In General), tillfredsställelsen med arbetsuppgifterna, lön, befordran, ledning, kollegor och Locus of Control för män och kvinnor separat. Män och kvinnor separat redovisas i tabell 1.

Tabell 1

Medelvärde, standardavvikelse och signifikansnivå för män och kvinnor beträffande generell arbetstillfredsställelse (JIG), Job Descriptive Index och Locus of Control.

	Total (N = 60)	Män (n = 32)	Kvinnor (n = 28)	t	p
Generell arbetstillfredsställelse (JIG)	41,18 (8,94)	40,38 (10,58)	42,11 (6,67)	-0,77	0,45
Job Descriptive Index *					
Arbetsuppgifter	37,65 (9,88)	38,44 (11,42)	36,75 (7,88)	0,66	0,52
Lön	25,13 (15,99)	31,50 (16,37)	17,86 (12,17)	3,62	0,001
Befordringsmöjligheter	19,33 (14,67)	22,81 (15,39)	15,36 (12,94)	2,01	0,05
Ledning	39,78 (10,14)	41,97 (7,45)	37,29 (12,21)	1,76	0,09
Kollegor	43,13 (9,01)	45,31 (6,52)	40,64 (10,80)	1,99	0,05
Locus of Control **	46,12 (10,22)	45,00 (12,27)	47,39 (7,21)	-0,93	0,45

* Högt värde innebär stor tillfredsställelse.

** Lågt värde innebär intern kontroll och högt värde innebär extern kontroll.

Tabellen visar att männen generellt upplevde större tillfredsställelse med arbetet och dess innehåll (JDI). Det finns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor vad det gäller tillfredsställelse med lönen, tillfredsställelsen med befordringsmöjligheter och tillfredsställelsen med sina kolleger.

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

Medelvärde och standardavvikelse beräknades för offentlig- och privatanställda. Se tabell 2.

Tabell 2

Medelvärde, standardavvikelse och signifikansnivå för offentlig- och privatanställda i fråga om generell arbetstillfredsställelse (JIG), Job Descriptive Index och Locus of Control.

	Privat (n = 30)	Offentlig (n = 30)	t	p
Generell arbetstillfredsställelse (JIG)	39,53 (10,24)	42,83 (7,22)	-1,44	0,16
Job descriptive index *				
Arbetsuppgifter	36,07 (10,59)	39,23 (9,07)	-1,25	0,22
Lön	28,80 (14,94)	21,47 (16,40)	1,81	0,08
Befordringsmöjligheter	21,33 (13,61)	17,33 (15,63)	1,06	0,30
Ledning	36,43 (10,74)	43,13 (8,40)	-2,69	0,01
Kollegor	41,97 (7,99)	44,30 (9,92)	-1,00	0,32
Locus of Control * *	47,47 (9,21)	44,77 (11,13)	1,02	0,31

* Högt värde innebär stor tillfredsställelse.

* * Lågt värde innebär intern kontroll och högt värde innebär extern kontroll.

Tabellen visar att det finns en signifikant skillnad mellan offentlig- och privatanställdas tillfredsställelse med organisationens ledning där de offentliganställda har högre tillfredsställelse. Det finns en tendens till skillnad mellan dess tillfredsställelse med lönen, där de privatanställda är mer tillfredsställda.

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

Medelvärde och standardavvikelse beräknades för privatanställda män och privatanställda kvinnor samt offentliganställda män och offentliganställda kvinnor. Se tabell 3.

Tabell 3

Medelvärde, standardavvikelse och signifikansnivå för män respektive kvinnor i offentliga och privata organisationer.

	Män				Kvinnor			
	Privat	Offentlig	t	p	Privat	Offentlig	t	p
Generell arbetstillfredsställelse (JIG)	36,47 (12,77)	43,82 (6,82)	-1,99	0,06	42,60 (5,82)	41,54 (7,74)	0,41	0,69
Job descriptive index *								
Arbetsuppgifter	33,67 (13,22)	42,65 (7,71)	-2,38	0,03	38,47 (6,73)	34,77 (8,89)	1,25	0,23
Lön	34,80 (14,92)	28,59 (17,46)	1,07	0,30	22,80 (12,76)	12,15 (8,81)	2,53	0,02
Befordringsmöjligheter	23,33 (14,77)	22,35 (16,36)	0,18	0,87	19,33 (12,53)	10,77 (12,29)	1,82	0,08
Ledning	40,80 (7,44)	43,00 (7,52)	-0,83	0,42	32,07 (11,96)	43,31 (9,75)	-2,70	0,02
Kollegor	42,47 (6,84)	47,82 (5,20)	-2,51	0,02	41,47 (9,22)	39,69 (12,70)	0,43	0,68
Locus of Control	46,27 (10,89)	43,88 (13,61)	0,54	0,60	48,67 (7,34)	45,92 (7,05)	1,01	0,33

* Högt värde innebär stor tillfredsställelse.

** Lågt värde innebär intern kontroll och högt värde innebär extern kontroll.

Tabellen visar att det finns en signifikant skillnad mellan offentlig- och privatanställda män vad gäller tillfredsställelsen med arbetsuppgifter och kollegor där de offentliganställda i båda fallen har högre medelvärde. Mellan offentlig- och privatanställda kvinnor finns en signifikant skillnad i tillfredsställelsen med lönen där de privata har högre medelvärde. En signifikant skillnad finns mellan offentlig- och privatanställda kvinnors tillfredsställelse med ledningen där de offentliganställda har högre medelvärde. Se sammanfattning i figur 1.

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

Pearson korrelationskoefficienter på samtliga deltagare (N=60) visade negativa korrelationer mellan känsla av kontroll och lön ($r = -0,35$, $p = 0,01$), befodringsmöjligheter ($r = -0,36$, $p = 0,01$) och arbetsuppgifter ($r = -0,30$, $p = 0,02$) vilka alla var signifikanta. Mellan övriga variabler fanns ingen signifikant korrelation.

Pearson korrelationskoefficienter och signifikansnivå beräknades mellan Locus of Control, Job Descriptive Index variablerna (arbetsuppgifter, lön, befodringsmöjligheter, ledning, kollegor) och generell arbetstillfredsställelse (JIG) för kvinnor och män separat. Se tabell 4.

Tabell 4

Kvinnor och mäns korrelationskoefficienter och signifikansnivåer gällande Locus of Control, Job Descriptive Index och generell arbetstillfredsställelse (JIG). Män presenteras ovanför diagonalen och kvinnor under diagonalen.

Kvinnor (N = 28)/Män (N = 32)	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Locus of Control	-	-0,40* (0,03)	-0,45 (0,01)	-0,46 (0,01)	-0,21 (0,25)	-0,14 (0,44)	-0,36 (0,05)
2. Arbetsuppgifter	0,03 (0,90)	-	0,36 (0,05)	0,29 (0,11)	0,12 (0,51)	0,24 (0,19)	0,92 (0,00)
3. Lön	-0,01 (0,96)	0,23 (0,24)	-	0,36 (0,05)	0,15 (0,41)	-0,29 (0,12)	0,29 (0,11)
4. Befodringsmöjligheter	-0,08 (0,69)	0,46 (0,02)	0,38 (0,05)	-	0,27 (0,14)	0,31 (0,09)	0,30 (0,10)
5. Ledning	-0,21 (0,30)	0,30 (0,12)	0,17 (0,39)	0,03 (0,87)	-	0,10 (0,58)	0,08 (0,66)
6. Kollegor	0,14 (0,48)	0,13 (0,50)	-0,01 (0,98)	0,14 (0,48)	0,32 (0,10)	-	0,31 (0,09)
7. Generell arbetstillfredsställelse (JIG)	0,18 (0,36)	0,59 (0,01)	-0,01 (0,97)	0,29 (0,14)	0,28 (0,16)	0,31 (0,12)	-

* Översta värdet motsvarar korrelationskoefficienten, understa värdet motsvarar p-värdet.

För män korrelerade Locus of Control med tillfredsställelsen med arbetsuppgifter, lön, befodringsmöjligheter och den generella arbetstillfredsställelsen. För kvinnor fanns ingen korrelation med någon av arbetsvariablerna (JDI). För män korrelerade även arbetsuppgifter med lön och den generella arbetstillfredsställelsen. För kvinnor korrelerade arbetsuppgifter med generell arbetstillfredsställelse och befodringsmöjligheter. För män fanns ingen sådan korrelation.

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

Pearson korrelation och signifikansnivå beräknades för Locus of Control, Job Descriptive Index variabler och generell arbetstillfredsställelse (JIG) för offentlig- och privatanställda separat. Se tabell 5.

Tabell 5

Offentlig- och privatanställdas korrelationskoefficienter och signifikansnivåer gällande Locus of Control, Job Descriptive Index och generell arbetstillfredsställelse (JIG). Privatanställda presenteras ovanför diagonalen och offentliganställda under diagonalen.

Offentlig (N = 30)/Privat (N = 30)	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Locus of Control	-	-0,41* (0,03)	-0,23 (0,22)	-0,23 (0,22)	-0,14 (0,47)	-0,07 (0,70)	-0,36 (0,06)
2. Arbetsuppgifter	-0,16 (0,41)	-	0,21 (0,26)	0,29 (0,13)	-0,05 (0,80)	0,08 (0,67)	0,87 (0,00)
3. Lön	-0,51 (0,01)	0,55 (0,01)	-	0,18 (0,34)	0,37 (0,05)	0,04 (0,85)	0,13 (0,51)
4. Befordringsmöjligheter	-0,49 (0,01)	0,50 (0,01)	0,59 (0,01)	-	0,18 (0,35)	0,36 (0,06)	0,28 (0,14)
5. Ledning	-0,22 (0,25)	0,49 (0,01)	0,30 (0,11)	0,33 (0,08)	-	0,34 (0,08)	-0,15 (0,45)
6. Kolleger	0,01 (0,97)	0,26 (0,17)	0,03 (0,90)	0,23 (0,24)	0,23 (0,22)	-	0,18 (0,35)
7. Generell arbetstillfredsställelse (JIG)	-0,02 (0,91)	0,72 (0,00)	0,29 (0,12)	0,33 (0,08)	0,46 (0,01)	0,29 (0,12)	-

* Översta värdet motsvarar korrelationskoefficienten, understa värdet motsvarar p-värdet.

För privatanställda korrelerade Locus of Control med tillfredsställelsen med arbetsuppgifter. För offentliganställda korrelerade Locus of Control med tillfredsställelsen med lön och befordringsmöjligheter. För privatanställda korrelerade tillfredsställelsen med lönen med ledningen medan offentliganställdas tillfredsställelse med lönen korrelerade med arbetsuppgifterna och befordringsmöjligheter. För privatanställda korrelerade tillfredsställelsen med arbetsuppgifterna med den generella arbetstillfredsställelsen. För de offentliga korrelerade tillfredsställelsen med arbetsuppgifterna med lön, befordringsmöjligheter, ledning och den generella arbetstillfredsställelsen.

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

En multipel regressionsanalys genomfördes med den generella arbetstillfredsställelsen JIG som beroende variabel samt Locus of Control, arbetsuppgifter, lön, befordringsmöjligheter, ledning och kollegor som oberoende variabler. Ett signifikant samband uppnåddes för endast arbetsuppgifter ($JIG \text{ Total} = 11,64 + 0,76 \text{ arbetsuppgifter}$, $p = 0,00$).

För att studera om variationen i de olika tillfredsställelsevariablerna samt känsla av kontroll eventuellt påverkades av en interaktion mellan kön och sektor användes tvåvägs-ANOVA. Tillfredsställelsen med arbetsuppgifter: visade ingen signifikant huvudeffekt för deltagarnas tillfredsställelse med arbetsuppgifterna och det kön eller den sektor de tillhör men en signifikant interaktion ($p = 0,02$) mellan sektor och kön, $F(1, 56) = 6,72$. Offentliganställda män hade högre tillfredsställelse med sina arbetsuppgifter än privatanställda män medan privatanställda kvinnor hade högre medelvärde än offentliganställda kvinnor.

Den generella arbetstillfredsställelsen (JIG): visade ingen signifikant huvudeffekt men en tendens till interaktion ($p = 0,07$) mellan sektor och kön då det gäller den generella arbetstillfredsställelsen, $F(1, 56) = 3,49$. Offentliganställda män hade högre generell arbetstillfredsställelse än privatanställda män och privatanställda kvinnor högre generell arbetstillfredsställelse än offentliganställda kvinnor.

Diskussion

Medelvärdesskillnader mellan kvinnor och män.

Resultatet visar att det finns en signifikant skillnad mellan mäns och kvinnors tillfredsställelse med lönen. Det framkommer att män är mer nöjda med sin lön än kvinnorna. Lönen är en viktig faktor som debatterats många gånger men det är förmodligen inte den starkaste faktorn att mäta arbetstillfredsställelse på. Det finns teorier som försöker beskriva hur högavlönade inte helt säkert är mer tillfredsställda än lågavlönade. Lawler (1971) har lagt fram en modell av tillfredsställelse med lönen där tillfredsställelsen beror på sambandet mellan vad en anställd anser att hon borde ha och vad hon i verkligheten får. Våra kvinnliga respondenter var mindre tillfredsställda med lönen än de manliga, vilket kan ses som en del av dagens fortfarande ojämställda samhälle, där mannen får mer betalt trots samma arbetsbörda. Lönen spelar även in på den generella arbetstillfredsställelsen, för både män och kvinnor, och är enligt Maslows (1954) första steg i behovshierarkin det som gör det möjligt för individen att möta sina grundläggande behov, i detta fall betydelsen att ha en bra lön.

Resultatet visar att män även är mer tillfredsställda med befodringsmöjligheterna än vad kvinnor är. Den signifikanta skillnaden tyder på att män har större möjlighet att bli befodrade på sina arbeten än vad kvinnor har. Detta kan tolkas enligt Herzbergs teori om att motivationsfaktorer är möjlighet till befodran, ansvar, uppskattning, prestationer och involvering (Herzberg, 1959). En tanke är att många kvinnor känner att de inte får tillräckligt med ansvar för att kunna prestera lika bra som männen. Därför hamnar de i underläge och får inte chansen att bli befodrade. Oftast är det män som besitter höga positioner inom organisationer vilket är ännu ett bevis på vårt resultat att män lättare har möjlighet till att avancera till bättre positioner. En annan tanke är att kvinnorna ofta fastnar på det fjärde steget i Maslows behovstrappa och har svårt för att nå till det femte steget som innebär självförverkligande. De kan inte utvecklas lika mycket i sin arbetsroll då de har begränsande tillgångar till befodringer. Män däremot kan nå till Maslows femte steg och självförverkliga sig själva vilket innebär att det utvecklar sig själva till sin högsta potential. Vilket leder till att de sedan blir mer attraktiva på arbetsmarknaden och får bättre tjänster.

I resultatet kan det utläsas att det finns en signifikant skillnad mellan mäns och kvinnors tillfredsställelse med sina kollegor. Män är mer tillfredsställda med sina kollegor än vad kvinnor är. Locke betonar vikten av att det är inte endast det arbete man utför som bidrar till arbetstillfredsställelse utan det är även faktorer runt omkring, exempelvis som gynnar arbetskollegor. Det är en faktor som antas ingå om man upplever sig ha total arbetstillfredsställelse. Eventuellt skulle det kunna vara så att män är mer tillfredsställda med sina kollegor beroende på att män ofta är mer raka och ärliga i sitt sätt att handskas med konflikter, medan kvinnor går och håller sitt missnöje inom sig vilket kan leda till dålig moral inom arbetsgruppen.

Medelvärdeskillnader mellan offentlig- och privatanställda.

En signifikant skillnad visar sig mellan offentlig- och privatanställda när det gäller tillfredsställelsen med lönen. De inom privat sektor är mer tillfredsställda med lönen än de i offentlig. En spekulation är att det beror på samhällets strama budget ramar för vad offentliganställda ska ha för lön. Inom den privata sektorn finns oftast inte lika strama regler för vad en anställd ska tjäna utan där anpassar ledningen lönen efter vilka arbetsuppgifter varje anställd utför. Rice, Philips och McFarlin hävdar att anställda jämför sin lön med en personlig standard av vad de vill ha, känner att de är värda eller ser att andra får. Inom den

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

offentliga sektorn är lönerna inte alltid anpassade efter vilket jobb man utför, därför kan den offentliga lönepolicyn många gånger kännas orättvis. En tanke är att offentliganställda inte kan leva efter den personliga standard de vill ha och tjänar mindre än vad de anser sig värda.

I resultatet ser man även att det finns en signifikant skillnad i privat- och offentliganställdas tillfredsställelse med organisationens ledning. Där visar det sig att offentliganställda är mer nöjda med organisationens ledning än de inom den privata sektorn. En orsak till det kan vara att de privatanställda kanske i fler fall har en nära kontakt med sin ledning vilket alla gånger inte enbart är positivt. Det kan då upplevas vara svårare att säga vad man tycker och tänker i olika situationer då man inte vill verka inkompetent i ledningens ögon. Det kan därför lätt skapas missnöje när någon exempelvis upplever att den inte får den lön som förtjänas. En annan tanke är att de offentliganställda i många fall har strukturerade planer på hur saker och ting ska skötas medan de som arbetar i privata organisationer oftast får mer ansvar. De privatanställda upplever det ibland som att ledningen lägger över för mycket arbetsuppgifter på personalen. Bland Herzbergs (1959) hygienfaktorer är ledarskap en av ståndpunkterna och med det menade Herzberg att om ledarna är villiga att delegera ansvar och är rättvisa i sin fördelning upplever personalen det som positivt. I de responderande organisationerna kan det vara så att inom den offentliga sektorn fanns ett ledarskap som var rättvist och balanserat medan ledningen i den privata sektorn lade över stora ansvarsområden på vissa i personalen.

Medelvärdeskillnader mellan män och kvinnor i offentlig- och privat sektor.

Det finns en signifikant skillnad mellan män i privat- och offentlig sektor. Män i den offentliga sektorn upplever större tillfredsställelse med arbetsuppgifterna än vad män i den privata sektorn uppvisar. Däremot visar kvinnorna i den privata sektorn ett högre medelvärde än kvinnorna i den offentliga sektorn (dock ej signifikant) vad gäller tillfredsställelsen med arbetsuppgifterna. En tanke är att män är mer rationella, de vill ha regler och ramar för vad som ska göras och hur. Denna tankefrihet tillåter ofta den privata sektorn vilket kan leda till att män upplever det som problematiskt att endast förlita sig på sin egen förmåga utan några som helst regler. Det kan vara en förklaring varför de offentliganställda männen är mer tillfredsställda, än de privatanställda, med sina arbetsuppgifter. Det förekommer dessutom inte några nya tankesätt kring hur saker och ting ska lösas utan det ligger mer på det politiska planet inom offentlig verksamhet vilket de offentliganställda inte kan påverka.

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

Resultatet visar att det finns en signifikant skillnad mellan kvinnor i den privata sektorn vad gäller tillfredsställelse med lönen i jämförelse med kvinnorna i den offentliga sektorn. De responderande männen i den privata sektorn visar sig ha ett högre medelvärde (dock ej signifikant skillnad) gällande tillfredsställelse med lönen än männen i den offentliga sektorn. En tanke varför männen och kvinnorna i den offentliga sektorn inte är lika tillfredsställda med lönen är att lönevillkoren inom den offentliga organisationen oftast är väldigt dåliga och att kvinnorna är särskilt lågavlönade där. De privata sektorerna har oftast pengar att lägga på sina anställda både vad det gäller lön och personalvård. Williams och Dreher (1992) har observerat att höga löner gör att man lättare accepterar ett arbetserbjudande medan Trevor, Gerhart och Boudreau (1997) noterat att låga löner leder till större personalomsättning. Det har utvecklats många teorier om hur högavlönade inte säkert är mer tillfredsställda än lågavlönande men i detta fall visar det sig att de högavlönade privatanställda kvinnorna är mer tillfredsställda i fråga om lönen än de offentliganställda kvinnorna.

Det finns en signifikant skillnad mellan offentliganställda kvinnors tillfredsställelse med ledningen jämfört med kvinnor i den privata organisationen. De offentliga kvinnorna anser sig mer nöjda med ledningen än de privatanställda kvinnorna. Män i den offentliga sektorn visar sig vara mer tillfredsställda med ledningen än män i den privata sektorn (dock ej signifikant skillnad). Att de offentliganställda kvinnorna upplever sig mer tillfredsställda kan tänkas bero på att de är nöjda med organisationens ledning då de är medvetna om att det inte är ledningen som beslutar huruvida de ska få exempelvis löneförhöjning utan de besluten ligger på politisk nivå. En spekulering är att kvinnorna i den offentliga sektorn är mer tillfredsställda med organisationens ledning då de befinner sig i det andra steget i Maslows behovstrappa (1954). Den handlar om känslan av ett fast arbete där man vet att man får vara kvar. Det kan tänkas att kvinnorna i den offentliga organisationen känner sig trygga i sin arbetssituation med tanke på den relation de har till ledningen vilket i sin tur leder till att de upplever en tillfredsställelse med ledningen inom organisationen.

Män i den offentliga sektorn uppvisar signifikant skillnad i jämförelse med män i den privata sektorn i fråga om tillfredsställelse med kollegorna. Män i offentlig sektor anser sig nöjda med sina arbetskamrater i större utsträckning än männen i den privata sektorn. Däremot visar resultatet att kvinnor i den privata sektorn är mer tillfredsställda med sina kollegor än kvinnor i den offentliga sektorn (dock ej signifikant skillnad). En spekulering är att de män som arbetar inom offentlig sektor har arbetat där under en lång tid och känner sina arbetskamrater

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

väl medan män inom den privata sektorn inte känner samma samhörighet. Det förekommer kanske oftare omplaceringar, befordringar, större omsättning av personal i privat sektor vilket gör att arbetsgruppen ständigt ändras. De känner inte samma trygghet och tillit till sina arbetskamrater som männen i den offentliga sektorn. Det kan då tänkas att männen inom den offentliga sektor är bättre på att ge varandra feedback och uppskattning på det arbete som utförs. Detta skulle kunna knytas till Hackman och Oldhams (1976) arbetskaraktäristiska modell där feedback är en viktig komponent för att man ska vara tillfreds på arbetet. Om man får feedback på det arbete man utför känner man sig uppskattad. Även Maslows (1954) tredje steg som behandlar sociala behov och betydelsen av att ha goda kollegor, vänner och partners som man kan dela livet med och sociala omgivningar som förmedlar stöd och acceptans. Detta upplever sig troligen de offentligtanställda få i större utsträckning än de privatanställda.

Samband

Ett samband finns mellan Locus of Control och tillfredsställelsen med lönen, befodringsmöjligheter och arbetsuppgifter för hela populationen. Generellt sett ökar alltså tillfredsställelsen med dessa variabler ju mer intern kontroll man har. Detta bekräftar tidigare teorier och undersökningar som gjorts om Locus of Control och arbetstillfredsställelse. Spector (1982) menade att intern kontroll just ger högre generell arbetstillfredsställelse som är starkt knutet till bland annat motivation och allmänt välbefinnande. Det finns ett samband för män mellan Locus of Control och arbetsuppgifter, lön, befodringsmöjligheter och den generella arbetstillfredsställelsen. För kvinnor finns inget samband alls mellan Locus of Control och någon annan variabel. Ju mer intern kontroll en man har desto mer tillfredsställd är han med arbetsuppgifter, sin lön, sina befodringsmöjligheter och den generella arbetstillfredsställelsen ökar därmed. En tanke kan vara att sambandet finns då män genom sin personlighet och sin kontroll har lättare att påverka situationer på en arbetsplats som skapar möjligheten till mer tillfredsställelse med dessa variabler som de kan påverka. Kvinnor har kanske inte upplevelsen av att kunna påverka, även om de med intern kontroll gör ständiga försök. Intressant är att det inte fanns något samband för varken män eller kvinnor med vare sig kollegor eller ledning. Kan det vara så att relationer till dessa nästan aldrig är kontrollerbara och förutsägbara och därför inte samvarierar oavsett vilken känsla av kontroll man än har? Detta motsäger Spectors (1982) teori som menar att personer med intern kontroll gärna vill kontrollera relationer mellan underordnade och ledning. Riipinen (1997) menar att de med intern kontroll också är mer motståndskraftiga mot sociala påverkningar vilket borde ge ett samband mellan Locus of Control och kollegor samt ledning.

I resultatet såg man ett samband för män mellan tillfredsställelsen med arbetsuppgifterna och lön samt generell arbetstillfredsställelse. För kvinnorna är sambandet mellan arbetsuppgifterna och befodringsmöjligheter samt generell tillfredsställelse. Att det finns ett samband mellan den generella arbetstillfredsställelsen och arbetsuppgifterna för både män och kvinnor är intressant och tyder på att arbetsuppgifterna borde vara en viktig faktor för arbetstillfredsställelse. Hackman och Oldhams (1976) modell för hur ett arbete ska vara uppbyggt för maximal tillfredsställelse kan diskuteras då det gäller båda könen. Deras modell tar upp att ett innehåll i arbetet bör finnas för maximal tillfredsställelse. Om man tittar på frågorna i det frågeformulär om arbetstillfredsställelse (JDI; bilaga 1) som använts i denna studie så faller dessa in ganska bra under deras modell. Några exempel ur formuläret är påståenden som; rutin, tråkigt, användbart, utmanande, enkelt, enformigt och känsla av prestation. Alla dessa passar in på deras modell om att man ska få använda sina kunskaper, uppgifterna ska vara utmanande och meningsfulla.

I resultatet finns ett samband för privatanställda mellan Locus of Control och arbetsuppgifter där det för offentliganställda finns ett samband mellan locus och lön samt befodringsmöjligheter. Resultatet visar att ju mer intern kontroll de privatanställda har desto mer nöjda är de med sina arbetsuppgifter. Spector (1982) menar att de med intern kontroll ofta medvetet vill kontrollera delar av ett arbete för ett ändamål. Det kan vara att kontrollera procedurer, färdigställande av arbeten, målsättning, arbetsflöde och organisationspolicy. Om de är måna om att få med dessa delar i sin arbetsvardag borde sambandet i denna studie kunna grunda sig även här på Hackman och Oldhams (1976) arbetskaraktäristika modell. Just dessa faktorer som de intern kontroll är benägna att kontrollera ingår i deras modell om arbetsinnehåll som får anställda mer tillfredsställda och motiverade. Hos de offentliganställda såg sambandet med Locus of Control annorlunda ut. Ju mer intern kontroll de har, desto mer tillfredsställda är de med sin lön och sina befodringsmöjligheter. De privatanställda är mer tillfredsställda med sin lön och befodringsmöjligheter som är placerade i lägre nivåer i Maslows behovshierarki (1954). Detta gör att de kan gå ett steg längre upp och den interna kontrollen kanske koncentrerar sina mål på att få utvecklande och uppskattade arbetsuppgifter istället för lön och befodringsmöjligheter som de redan är ganska nöjda med. Arbetsuppgifterna skulle kunna passa in på Maslows (1954) högre nivåer av utvecklingsmotiv och uppskattning men även självförverkligande som är den högsta nivån i hans behovshierarki. I den offentliga sektorn finns ett större missnöje med lön och

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

befordringsmöjligheter men det är här sambandet spelar in om man är av en intern eller extern kontroll typ. Ju mer intern kontroll man har desto mer känner man kontroll över sitt beteende och vad man får ut utav det (Corsini, 1994).

Anledningen till att det i offentliga organisationer finns ett samband mellan Locus of Control och tillfredsställelsen med lön och befordringsmöjligheter kan vara att det finns ett uttalat missnöje men ju mer intern kontroll man har desto mer kan man acceptera att man har påverkat i den grad som är möjlig och att man får lön efter sin egen förmåga. Om man vill ha högre lön söker man information om hur man ska gå tillväga och agerar sedan därefter. Ju mer extern kontroll en individ har, desto mer tillåter han den statliga organisationen köra över honom med sina indragningar och dåliga möjligheter till befordran just för att han låter sig styras av människor med makt. Detta leder i slutändan till missnöje då han inte trivs med varken lön eller befordringsmöjligheter men inte försöker påverka detta då ledningen sett sin chans att spara pengar. Detta är bara funderingar om man som individ med extern kontroll sänder ut ett budskap om att ”de som känner att de har mer makt än mig får gärna bestämma”. Organisationen ser sin chans att spara pengar och detta gör att den individ med extern kontroll aldrig kommer vidare utan stannar i missbelåtenhetens snurrande hjul. Den högt internkontrollerade individen arbetar hårdare och tror på sin egen förmåga vilket leder till att de blir bättre behandlade av organisationen. Resonemanget bör dock ses som en spekulaton.

I ju högre grad de offentliganställda är nöjda med sina arbetsuppgifter desto mer tillfredsställda med lön, befordringsmöjligheter, ledning och den generella tillfredsställelsen med arbetet är de. Hos de privatanställda ses endast ett samband mellan deras tillfredsställelse med arbetsuppgifterna och den generella arbetstillfredsställelsen. Det gemensamma för de olika sektorerna och för de olika könen är att tillfredsställelsen med arbetsuppgifterna samvarierar med den generella arbetstillfredsställelsen. Arbetsuppgifterna verkar vara väldigt viktiga för den generella tillfredsställelsen då det går som ett mönster genom resultaten att dessa spelar en stor roll. Enligt Arnold, Cooper och Robertson (1998) förväntas alla delar, så som arbetsuppgifter, lön, befordringsmöjligheter, ledning och kollegor, ingå för att få en generell arbetstillfredsställelse. Resultatet av den multipla regressionsanalysen som genomfördes visar att det endast var tillfredsställelsen med arbetsuppgifterna som gav ett signifikant samband vad det gäller den totala generella arbetstillfredsställelsen. Det är alltså arbetsuppgifterna som är den variabel som påverkar den generella tillfredsställelsen mest. Och det är här själva innehållet i arbetslivet ligger. Enligt Herzbergs tvåfaktorteori (1959) uppstår

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

arbetstillfredsställelsen ur två grupper av faktorer i arbetsmiljön som kallas hygienfaktorer innehållande trygghetsvariabler (lön, ledning, trygghet, status och fysiska arbetsförhållanden) och motivationsfaktorer (befordran, utveckling, ansvar, uppskattning, prestationer och involvering). Begreppet hygienfaktorer och motivationsfaktorer går i varandra en aning men om man ser tillbaka till Job Descriptive Index (Balzer & Smith, 1990) som användes i studien, ser man att man under kategorin arbetsuppgifter/arbetsinnehåll finner många av motivationsfaktorernas påstående. Att dessa motivationsfaktorer är de som styr den generella arbetstillfredsställelsen bekräftar Herzbergs teori (1959) och avsaknaden av dessa gör enbart en individ mer neutral än missnöjd med sitt arbete.

Interaktioner

Resultatet av en tvåvägs-ANOVA visade en signifikant interaktion mellan kön och sektor vad gäller tillfredsställelsen med arbetsuppgifterna. För kvinnor minskar tillfredsställelsen med arbetsuppgifterna då man byter från privat till offentlig sektor, medan tillfredsställelsen ökar för män då man skiftar från privat till offentlig sektor. En tendens till signifikant interaktion mellan kön och sektor visades vad det gällde den generella arbetstillfredsställelsen där det även här ökade mäns tillfredsställelse vid övergång från privat sektor till offentlig sektor. Det sänker kvinnans tillfredsställelse om hon byter arbete från privat sektor till ett inom offentlig sektor. Ännu en gång finns det signifikanta resultat hos dessa två tillfredsställelse variabler. Att kvinnor kommer till sin rätt i privata organisationer kan innebära att de kommer närmare förväntningen de har om arbetsuppgifter, lön, befordringsmöjligheter, utveckling med mera, vilket gör att diskrepansen minskar. Enligt Lockes diskrepansteori (1976) uppstår tillfredsställelse om resultatet av deras insats, exempelvis belöning eller lön motsvarar det önskade resultatet. En tanke är att kvinnorna i dag är bittra över den bristande jämställdheten och tänker mycket på löneskillnader, befordringsmöjligheter i organisationen. Kvinnor i privat organisation har mindre diskrepanns mellan önskan och verklighet än offentliganställda kvinnor då de är mer tillfredsställda med bland annat lön och befordringsmöjligheter. En tråkig men möjlig tanke är att denna interaktion beror på att fler män har mer åtråvärda tjänster, precis som Lefkowitz (1994) såg i sina studier. Denna studie antyder att männen i den offentliga sektorn har bättre tjänster än männen i den privata sektorn medan kvinnorna i den privata sektorn har bättre tjänster än i den offentliga sektorn. Vilket kan vara en av förklaringarna.

Locus of Control och arbetstillfredsställelse

Undersökningen valdes att grundas på äldre, vetenskapligt testade teorier som ansågs användbara och idag ännu aktuella. Det frågeformulär som använts i studien anser vi ha god reliabilitet och validitet då de är vetenskapligt godkända och beprövade för att studera arbetstillfredsställelse och Locus of Control.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan nämnas att män generellt sett verkar mer tillfredsställda med arbetsvariabler som arbetsuppgifter, lön, befordringsmöjligheter, kollegor och ledning än kvinnor. Män trivs bättre i offentlig organisation och vid sektorsbyte sänks både deras generella tillfredsställelse och tillfredsställelsen med arbetsuppgifterna medan den för kvinnor ökar vid byte från offentlig till privat sektor. Ett av mönsterna som kunde urskiljas var att det endast för män hade betydelse för arbetstillfredsställelsen huruvida de hade intern eller extern kontroll. Det andra mönstret som kunde urskiljas var att arbetsuppgifterna tydligen är en mycket viktig faktor för den generella arbetstillfredsställelsen.

För framtida forskning hade det varit intressant att beröra djupare vad det är som gör offentliganställda mer tillfredsställda än privatanställda och vad som kan göras för att förändra detta. Man skulle även kunna undersöka vilka orsakerna är till att kvinnorna trivs med att arbeta inom den privata sektorn medan männen föredrar att arbeta inom den offentliga sektorn. Det kunde även vara intressant att undersöka varför det finns ett samband med Locus of Control enbart för män men inte för kvinnor med de olika arbetstillfredsställelse variablerna.

Referenslista

- Arnold, J., Cooper, C. L., & Robertson, I. T. (1998). *Work Psychology, 3rd ed.* England: Pearson Education Limited.
- Balzer, W. K., & Smith, P. C. (1990). *User's manual Job Descriptive Index.* Bowling Green State University.
- Corsini, R. J. (1994). *Encyclopedia of Psychology, 2nd ed.* Canada: A Wiley Interscience Publication & sons.
- Eliasson, R. (1987). *Forskningsetik och perspektivval.* Lund: Studentlitteratur.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 250-279.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work.* New York: Wiley.
- Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1991). *Forskningsmetodik. Om kvalitativa & kvantitativa metoder.* Lund: Studentlitteratur.
- James, W. H. (1957). *Internal versus external control of reinforcement as a basic variable in learning theory.* USA: Ohio State University.
- Kaufmann, G & Kaufmann, A. (1998). *Psykologi i organisation och ledning.* Lund: Studentlitteratur.
- Kirkcaldy, B. D., Cooper, C. L., Furnham, A., & Brown, J. I. (1993). Personality, Job Satisfaction and Well-being among Public Sector Managers. *European Review of Applied Psychology*, 241-248.
- Lawler, E. E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: a psychological view.* New York: McGraw Hill.
- Lee, V. K. & Dengerink, H. A. (1992). Locus of Control in relation to sex and nationality: A cross-cultural study. *Journal of cross-cultural-Psychology*, 488-497.

- Lefkowitz, J. (1994). Sex-related differences in job attitudes and dispositional variables: now you see them...*Academy of Management Journal*, 323-349.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, I.M.D. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, Rand McNally, 1297-1349.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McGinnies, E., Nordholm, L. A., Ward, C. D. & Bhanthumnavin, D. L. (1974). Sex and cultural differences in perceived Locus of Control among students in five countries. *Journal of consulting and clinical psychology*, 451-455.
- Riipinen, M. (1997). *The relationship of job and work involvement to occupational needs, Locus of Control, and mental well-being*. Helsingfors: ORTON Research Library.
- Rotter, J. B. (1966). *Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement*. Washington, D. C.
- Smither, R. D. (1998). *The psychology of work and human performance*. USA: Addison Wesley Longman, Inc.
- Spector, P. (1982). Behavior in organisations as a function of employees Locus of Control. *Psychological Bulletin*, 482-497.
- Taber, T. D. & Alliger, G. M. (1995). A task- level assessment of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 101-121.
- Trevor, C. O., Gerhart, B., & Boudreau, J. W. (1997). Voluntary turnover and job performance: Curvilinearity and the moderating influences of salary growth and promotion. *Journal of applied psychology*, 44-61.
- Williams, M.L., & Dreher, G.F. (1992) Compensation system attributes and applicant pool characteristics. *Academy of Management Journal*, 571-595.