

Är organizational mattering en prediktor för arbetstillfredsställelse?

Sandra Falk
Anna-Karin Ljung

Psykologiska institutionen/Department of Psychology
Examensarbete 15 hp/Degree 15 HE credits
Psykologi/Psychology
Personal, Arbete och Organisation (180 hp) / Personnel, Work and Organization (180 hp)
Höstterminen 2021/ Autumn term 2021
Handledare/ Supervisor: Paraskevi Peristera
English title: Is organizational mattering a predictor of job satisfaction



Stockholms
universitet

ÄR ORGANIZATIONAL MATTERING EN PREDIKTOR FÖR ARBETSTILLFREDSTÄLLELSE?

Sandra Falk och Anna-Karin Ljung

Låg arbetstillfredsställelse har visat sig hänga samman med sämre prestation, större sjukfrånvaro och högre personalomsättning. Det är därför värdefullt att undersöka vilka faktorer som ligger till grund för arbetstillfredsställelse. *Organizational mattering* handlar om att känna sig värdefull och att tillföra värde till organisationen som individen verkar i. Syftet med den här kvantitativa studien var att undersöka om det finns ett samband mellan arbetstillfredsställelse och *organizational mattering*. Huvudhypotesen var att ju mer individens behov av *organizational mattering* är uppfyllt ju större arbetstillfredsställelse upplever denne. Även skillnader i *organizational mattering* och arbetstillfredsställelse mellan kvinnor och män undersöktes i denna studie samt om det skiljer sig i *organizational mattering* mellan de som har arbetsledaransvar eller inte. En självskattningsenkät skickades ut på sociala medier och 51 personer genomförde enkäten. En korrelationsanalys genomfördes och den visade ett positivt samband mellan *organizational mattering* och arbetstillfredsställelse. Resultatet av en regressionsanalys visade att *organizational mattering* är en signifikant prediktor för arbetstillfredsställelse. Det fanns ingen skillnad mellan kvinnor och män eller de med arbetsledaransvar eller ej. Resultaten ligger i linje med de få studier som genomförts på området och visar vikten för företag att skapa ett klimat som främjar *organizational mattering*.

Introduktion

Arbetstillfredsställelse har visat sig vara viktig för såväl motivation som prestation och en låg personalomsättning (Cheewaparakabkit & Chulapeth, 2020). I dagens snabbväxande arbetsliv blir också arbetstillfredsställelse alltmer viktig som skyddsfaktor mot den stress och psykisk ohälsa som ständiga förändringar och hög belastning annars riskerar att leda till.

Litteraturen har etablerat att bra arbetsmiljö, arbetsorganisation, kommunikation och ledarskap främjar arbetstillfredsställelse hos medarbetarna. Att känna sig värdefull och att tillföra värde till organisationen påverkar såväl välmående som arbetstillfredsställelse. Det har visat sig att bli uppskattad för sitt arbete påverkar medarbetares välmående mer än socialt stöd (Garcia & Herrera, 2017).

Organizational mattering som fångar såväl individens egna handlingar/prestation (achievement) som uppskattning/belöning (recognition) är ett viktigt begrepp som enbart har studerats i begränsad omfattning (Reece, Yaden, Kellerman, Robichaux, Goldstein, Schwartz, Seligman & Baumeister, 2019). Författarna av denna studie anser att *organizational mattering* är ett begrepp som behövs för att det innefattar många olika psykologiska aspekter. Såvitt författarna vet saknas ett sådant innefattande begrepp inom organisationsforskningen och det torde underlätta för organisationer vid mätningar såsom exempelvis

medarbetarundersökningar. Syftet med den här studien är att undersöka om det finns ett samband mellan organizational mattering och arbetstillfredsställelse.

Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse har definierats av Locke (1969) som positiva känslor som den anställda upplever i sitt arbete. Vidare menar han att det kan ses som förhållandet mellan det som den anställda vill ha utav sitt arbete och vad den anställda uppfattar att arbetet har att erbjuda. Sanjeev och Surya (2016) är inne på samma spår som Locke, de menar att arbetstillfredsställelse är när en anställd känner känslor som är tilltalande i relation till individens mål i organisationen. De menar att den anställda till exempel ska känna att hen får tillräckliga belöningar, kan vara tillräcklig självständig och få utlopp för sina kreativa färdigheter. Denna studie kommer att utgå från Lockes (1969) definition av arbetstillfredsställelse.

Det har forskats mycket på vilka effekter det för med sig när en anställd känner sig tillfredsställd eller missnöjd i sitt arbete (Bowling, Khazon, Meyer & Burrus, 2015; Cheewaparakabkit & Chulapeth, 2020; Faragher, Cass & Cooper, 2005; Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001; Nadinloyi, Sadeghi & Hajloo, 2013).

En effekt av att en medarbetare känner sig nöjd och tillfredsställd i sitt arbete är att individen utför sina arbetsuppgifter efter bästa förmåga (Cheewaparakabkit & Chulapeth, 2020). Eftersom medarbetaren känner sig entusiastiskt medför det även god moral på arbetsplatsen menar de. När arbetstillfredsställelse inte finns menar de att effektiviteten minskar i organisationen och det kan ta sig uttryck i hög personalomsättning.

En metaanalys gjord på närmare 500 studier av arbetstillfredsställelse har funnit att arbetstillfredsställelse i hög grad påverkar den anställdes mentala hälsa, men även den fysiska hälsan (Faragher et al, 2005). Metaanalysen visade även att de anställda som känner låg arbetstillfredsställelse löper större risk för att bli utbrända, få nedsatt självkänsla och uppleva ångest och depression. De menar att detta kan skapa stora konsekvenser då deras mående inte bara påverkar arbetet utan även personens familj och sociala liv.

En annan studie av Nadinloyi med flera (2013) har undersökt vilka effekter arbetstillfredsställelse har på de anställdas mentala hälsa. De menar att missnöje i arbetet också kan ses som stress, något som inte bara påverkar hälsan hos de anställda men även ekonomin i organisationen. De menar att anställda som lider av hög stress tenderar att känna sig mer missnöjda både med sitt arbete men även sin arbetsplats, något som kan ha stor negativ inverkan på organisationen. Därav menar de att det är viktigt att få bort stressorer i arbetet som skapar negativa effekter. I deras studie fann de att psykisk ohälsa, depression och social dysfunktion korrelerar negativt med arbetstillfredsställelse och att det leder till missnöje i arbetet.

Inom industri-och organisationspsykologi är sambandet mellan arbetstillfredsställelse och arbetsprestation ett välstuderat forskningsområde (Judge et al, 2001). Judge och kollegor (2001) menar att det har forskats på förhållandet mellan arbetstillfredsställelse och arbetsprestation utifrån olika vinklar och deras metaanalys visar på ett samband mellan arbetstillfredsställelse och prestation. Sambandet var klart skilt från noll, vilket tyder på att det finns en relation mellan dessa begrepp även om deras samband inte visade sig vara starkt. En annan metaanalys visar att arbetstillfredsställelse är positivt relaterat till arbetsprestation (Bowling et al, 2015). Däremot menar det att det skiljer sig mellan de olika studierna i hur starkt sambandet är.

Studier på könsskillnader i upplevd arbetstillfredsställelse har visat motstridiga resultat. Flera studier har upptäckt skillnader mellan könen i upplevd arbetstillfredsställelse (Clark, 1997; Hodson, 1989; Kim, 2005). Clark (1997) förklarar detta genom att kvinnor har lägre förväntningar på sina arbeten vilket leder till högre arbetstillfredsställelse. Kim (2005)

argumenterar att skillnaderna mellan könen beror på att män motiveras av yttre faktorer som status och lön medan inre faktorer som att utföra ett meningsfullt jobb motiverar kvinnor i högre grad. I en studie av Bojanic (2014) bland forskare så upplevde istället männen högre arbetstillfredsställelse än kvinnorna. Bojanic förklarade detta genom att männen i högre grad blev befodrade och blev uppmärksammade för sitt arbete. Andra studier har inte hittat några könsskillnader överhuvudtaget (Young, Kowalski, McCord & Petersen, 2012).

Mattering: Bakgrund och angränsande begrepp

Mattering, att känna sig värdefull, och att tillföra värde har gång på gång visat sig hänga ihop med positiva känslor, välmående och självförtroende (Scarpa, Zopluoglu & Prilleltensky, 2021). Studier har även visat på samband mellan mattering och arbetstillfredsställelse (Scarpa et al., 2021).

Begreppet mattering introducerades av Morris Rosenberg och Claire McCullough (1981) och syftade då på individens behov av att känna sig betydelsefull och viktig av nära och kära. Morris Rosenberg hade tidigare forskat på self-esteem (1965) och mattering var ett koncept som utvecklades ur denna forskning. Rosenberg och McCullough (1981) studerade bland annat unga vuxna och vikten att känna sig uppskattad av sina föräldrar och nära och kära för att utveckla självkänsla. De fann att de ungdomar som inte kände mattering löpte större risk att drabbas av depression och ångest samt att unga män som inte upplevde mattering hade större risk att begå brott.

Enligt Scarpa med flera (2021) så handlar att *känna sig värdefull* om att personer i ens omgivning visar uppskattning och respekt medan att *tillföra värde* handlar om att bidra med något till sina medmänniskor (Scarpa et al., 2021). Utifrån denna definition handlar det om samspelet mellan individ och människorna i kontexten denne befinner sig i, det vill säga familjen, vännerna, arbetskamraterna eller chefen (Flett, 2018). Inom psykologin har mattering studerats för att öka förståelse för effekten på en individs mentala hälsa inom olika områden, men ämnet är relativt outforskat utifrån ett organisatoriskt perspektiv (Reece et al. 2019).

Mattering kan även ses som ett psykologiskt behov (Flett, 2018; Scarpa et al., 2021) eftersom brist på mattering har visat sig leda till allvarliga konsekvenser som ökad psykisk ohälsa, depression och suicid tendenser (Flett, 2018). Mattering verkar också vara nödvändigt i livets alla faser, från anknytning, till skolan, samhället och på arbetsplatser (Flett, 2018). Flett (2018) menar att den psykiska ohälsa som numera ses hos barn och unga kan vara en följd av bristande känsla av mattering.

Mattering som begrepp har fått väldigt lite uppmärksamhet inom psykologin. Flett (2018) har föreslagit flera orsaker till detta, bland annat att det kanske är så att det faktiskt har studerats, men att det studerats under andra begrepp som till exempel *the need to belong* och *self-esteem*. Ytterligare en förklaring som Flett (2018) nämner är att den psykologiska forskningen tenderat att fokusera mer på det negativa och på att bota och lindra problem snarare än på välmående och utveckling. Denna kritik känns även igen från den positiva psykologin (Seligman, 2000).

Mattering kan ses som ett paraplybegrepp (Di Martino & Prilleltensky, 2020) där de två faktorerna att *känna sig värdefull* och att *tillföra värde* innefattar flera psykologiska behov såsom *the need to belong* (Baumeister & Leary, 1995) och de tre psykologiska behoven *autonomi*, *kompetens* och *samhörighet* (Deci & Ryan, 2000). När en individ känner sig värdefull i sin grupp så känner denne samhörighet. Individer behöver känna sig kompetenta för att kunna bidra till gruppen och behöver även besitta autonomi för att kunna fatta självständiga beslut om vad hen vill tillföra för värde. Alla dessa begrepp hör således ihop och interagerar med varandra. Om en person känner sig kompetent så kan denne tillföra något av värde till gruppen, och när personen tillför värde så känner hen sig kompetent.

Mattering överlappar även begreppen *self-esteem*, självkänsla, som handlar om hur individen ser på sig själv, ifall personen har en positiv självbild och om hen ser på sig själv med värme (Rosenberg, 1965) och *self-efficacy* (Bandura, 1995) att en person känner sig kapabel och behärskar uppgifter.

Rättviseperspektivet rymms också inom begreppet mattering (Di Martino & Prilleltensky, 2020). Rättvisa har visat sig viktigt för välmående (Elovainio et al, 2010). Om en person känner sig respekterad och viktig samt blir uppmärksammas av sin grupp, då känner denne sig rättvist behandlad. Att ens röst blir hörd och ens bidrag uppskattas och belönas är också viktigt för upplevelsen av rättvisa (Di Martino & Prilleltensky, 2020). Betydelsen av att bli rättvist behandlad har visat sig ha betydelse för individens engagemang och prestation i organisationen och även för huruvida individen vill stanna eller lämna organisationen (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter & Ng., 2001).

Alla dessa angränsande begrepp har varit föremål för mer omfattande forskning än mattering (Flett 2018). Mattering i sin tur relaterar till dessa begrepp, men är inte samma sak (Reece et al, 2019). Det är ett inkluderande koncept som helt eller delvis mäter alla dessa relaterade begrepp. Författarna av denna studie anser att begreppet är användbart och borde forskas mer på. I och med att *tillföra värde* är en del av begreppet så länkas individen ihop med kontexten och på sätt och vis går det att säga att även själva interaktionen som sker mellan individen och till exempel arbetskamrater och chef mäts.

Organizational mattering

Organizational mattering är ett förhållandevis nytt begrepp som enbart har studerats i begränsad omfattning (Reece et al, 2019). Det kan ses som ett samlingsbegrepp som helt eller delvis omfattar en rad andra välstuderade begrepp som har dokumenterat positiv korrelation med arbetstillfredsställelse (Reece et al, 2019). Tidigare forskning (Di Martino & Prilleltensky, 2020; Flett, 2018; Rosenberg, 1981; Scarpa et al., 2021) har ofta fokuserat på den känslomässiga definitionen av mattering (att känna sig värdefull och tillföra värde). Reece med flera (2019) argumenterar att en handlingsorienterad approach är användbar när det gäller organisationer, med fokus på individens handlingar – *achievement* - och uppskattning - *recognition* - för dessa. Vidare fann de ett samband mellan både organizational mattering och arbetstillfredsställelse. De såg även att den anställde som innehar en ledarroll upplever högre organizational mattering. Deras förklaring till detta är att de individer som blir befordrade upplever det som en sorts uppskattning (recognition) för sina handlingar. Vidare menar de att de som tillför mer värde till organisationen i större grad blir befordrade till högre tjänster. Reece med kollegor (2019) utformade en skala där *achievement* och *recognition* är delkomponenter i begreppet organizational mattering. Författarna av denna studie har valt att utgå från Reece med fleras (2019) definition av organizational mattering och kommer även att använda sig av deras skala vid denna undersökning.

Tidigare studier har studerat mattering mer generellt genom olika livsdomäner men inte lika mycket inom organisationer. Det finns många studier som undersökt socialt stöd (Reece et al, 2019) men mattering som begrepp tycks ha blivit förbisett inom psykologiska studier (Flett, 2018) även om det finns forskning inom olika psykologiska domäner. Studier har visat att bli värdesatt och uppskattad för sitt arbete har större betydelse för välmående än att få socialt stöd av tex chef och kollegor (Garcia & Herrera, 2017).

Teoretisk modell för arbetstillfredsställelse

En känd teori för att förstå och studera arbetstillfredsställelse är Herzbergs tvåfaktorteori som även kallas motivator-hygien teorin (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959). Herzbergs teori innehåller motivatorer i arbetet som är personlig utveckling och prestationer, uppskattning, stimulerande och utmanande arbete, avancemangsmöjligheter och

ansvar medan hygienfaktorer istället är utanför själva arbetet såsom förmåner, löner, arbetsvillkor, arbetsstatus, organisationspolicy och administration samt interpersonella relationer. Arbetstillfredsställelse och missnöje i arbetet kan enligt teorin förklaras av dessa faktorer, där arbetstillfredsställelse beror på motivator-faktorerna och missnöje som ett resultat av att hygienfaktorerna inte är uppfyllda. Anställda som har högre position värderar de inre faktorerna kopplade till arbetet mer än de yttre faktorerna, medan medarbetare i lägre positioner istället drivs utav de yttre faktorerna (Herzberg et al, 1959, refererad i Ann & Blum, 2019). De inre faktorer syftar till motivatorerna (ex. prestation, uppskattning, ansvar) medan yttre faktorer syftar på hygienfaktorerna (ex. lön, befordran). Vidare i denna uppsats kommer fokus ligga på motivatorerna *achievement* och *recognition* som finns i Herzbergs teori eftersom de två begreppen är delkomponenter i organizational mattering som Reece med flera (2019) tar upp.

Ann och Blum (2019) använde sig utav Herzbergs teori när de undersökte vad som motiverar och bidrar till arbetstillfredsställelse bland anställda inom sjukvården. De menar att *achievement* och *recognition* brukar vara avgörande faktor för arbetstillfredsställelse. Deras studie visade på att *recognition* är en viktig faktor, däremot fann de att *achievement* har en negativ effekt på arbetstillfredsställelse, något som går emot de flesta studier inom området. Schwarz (1969, refererad i Ann & Blum, 2019) menar att *achievement* och *recognition* är starka faktorer tillsammans för att en individ ska känna arbetstillfredsställelse, däremot när *achievement* verkar enskilt behöver de inte påverka arbetstillfredsställelsen.

Syfte och hypotes

Syftet med den här studien var att undersöka om det finns ett samband mellan organizational mattering och arbetstillfredsställelse. Frågeställningen är: Känner anställda mer arbetstillfredsställelse ju mer organizational mattering de upplever?

Vidare undersöks även skillnaden i organizational mattering och arbetstillfredsställelse mellan kvinnor och män samt om det skiljer sig i organizational mattering mellan de som har arbetsledaransvar eller inte.

Huvudhypotes: Ju mer organizational mattering individen känner desto större arbetstillfredsställelse upplever denne.

Sub Hypotes 1: Organizational mattering och arbetstillfredsställelse skiljer sig mellan könen.

Sub Hypotes 2: De anställda som har arbetsledaransvar upplever större organizational mattering.

Metod

Undersökningsdeltagare

Deltagare till studien erhöles genom ett bekvämlighetsurval av författarnas vänner och bekanta på Facebook samt inlägg i Facebookgrupperna "PAO vt19" och "Nätverket för beteendevetare". Det var 51 respondenter som deltog i studien varav 33 kvinnor och 18 män. Åldersspannet hos respondenterna låg mellan 23 och 64 år. Innan studien genomfördes fick respondenterna information om studiens innehåll, att enkäten var på engelska samt att deras medverkan var anonymt och att deras uppgifter behandlades konfidentiellt. Att enkäten var på engelska gjorde det möjligt för internationella respondenter att delta.

Material

Insamling av data i studien har genomförts med hjälp av en digital

självskattningsenkät (bifogat som appendix 3). Enkäten innehöll sex frågor där de fyra första frågorna var deskriptiva i sitt innehåll och berörde deltagarnas kön, ålder, yrke och om det ingår i deras arbetsuppgifter att ansvara över andras arbete. Det var tre svarsalternativ på fråga ett om kön; "Female", "Male" och "Other". Fråga två och tre som berörde ålder och yrke hade inga svarsalternativ utan bestod av en fritextruta. Fråga fyra om det ingår i deras arbetsuppgifter att ansvara över andras arbete innehöll sex olika svarsalternativ.

Svarsalternativen var; "no", "Yes, I'm a supervisor but not a manager", "Yes, I'm a team leader but not a manager", "Yes, I'm a manager without staff liability", "Yes, I'm a manager with staff liability" och "Other". Fråga fem och sex är tagna från redan framtagna skalor där fråga fem innehöll fem påståenden om generell arbetstillfredsställelse från "satisfaction with work scale" (Bérubé, Donia, Gagné, Houlfort och Koestner, 2007). Denna har vidareutvecklas från "Satisfaction with life scale" (Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985). Fråga sex innehöll sju påståenden om hur deltagarna anser att deras prestation värderas och uppskattas i arbetet från "organizational mattering scale" (Reece et al, 2019). De redan framtagna skalorna behålls som de är och behöver inte översättas eftersom författarna valt att ha hela enkäten på engelska. De sista två frågorna som totalt innehöll 12 påståenden skattades av deltagarna i hur mycket de höll med om varje påstående. Skattningsskalan var från 1-7, där 1 stod för "strongly disagree" och 7 stod för "strongly agree". Det som är noterbart är att original skattningsskalan av Reece med flera (2019) sträcker sig enbart från 1-5. I denna studie har den skattningsskalan ändrats till 1-7 för att få samma skal värden på alla påståenden och utgick då från skattningsskalan i "satisfaction with work scale" som var 1-7. Appendix över enkätfrågorna och de framtagna skalorna är presenterade sist i uppsatsen.

Fråga tre "Type of occupation (e.g nurse, lawyer, HR)" fick ett flertal olika yrken. Det visade sig att några av yrkena stavades fel av respondenterna. Dessa yrken döptes om till samma; "nurse" till "Nurse", "Managet" till "Manager", "Hr" till "HR", "Sakés" till "Sales" och "Flyattendant" till "Flight attendant". "Freelance writer", "My Own" och "PR Manager (Self Employed // Freelance)" har samtliga ändrats till "Freelance". En beskrivning över yrken har skapats för att se hur många som verkade inom samma bransch.

Fråga fyra "Is it a part of your job to lead and distribute the work of others?" med sina sex olika svarsalternativ slås samman till 2 nya variabler. Svarsalternativen "no" och "other" slås samman till en ny variabel "Inte arbetsledaransvar" och svarsalternativen "Yes, I'm a supervisor but not a manager", "Yes, I'm a team leader but not a manager", "Yes, I'm a manager without staff liability" och "Yes, I'm a manager with staff liability" slås samman till en ny variabel "arbetsledaransvar". De variabler som mäts är arbetstillfredsställelse och organizational mattering. Arbetstillfredsställelse kommer mätas med hjälp av en variabel som är en sammanslagning av de fem påståendena om generell arbetstillfredsställelse.

Organizational mattering kommer mätas med hjälp av en variabel som är en sammanslagning av de sju påståendena om achievement och recognition. Alla påståenden har reliabilitetstestats med hjälp av cronbachs alpha vilket visade att samtliga påståenden kunde behållas och ändå hålla god kvalitet.

Procedur

Författarna av studien skapade en självskattningsenkät med hjälp utav Stockholm Universitets survey & report enkätverktyg. Respondenterna fick tillgång till den digitala självskattningsenkäten via en delad länk på Facebook. Första sidan innehöll en inledningstext där det framgick att deras deltagande var anonymt och att uppgifterna behandlas konfidentiellt. Inledningstexten innehöll även information om vad studien ville undersöka, att deltagarna behövde ha ett arbete, att enkäten var på engelska samt att den tog mindre än fem minuter att genomföra. Samtliga frågor i enkäten var obligatoriska, vilket medförde att det inte gick att skicka in enkäten om inte alla frågor var besvarade. Enkäten var tillgänglig under

tio dagar för personer att ta del utav enkäten och delta i studien. Totalt delades den digitala självskattningsenkäten ut till 5226 personer med 51 svar, vilket resulterade i ett stort bortfall.

Respondenternas svar på självskattningsenkäten var den data som ligger till grund för uppsatsen. Datan analyserades sedan med hjälp av statistikprogrammet SPSS som författarna fått tillgång till via Stockholms Universitet.

Resultat

Tabell 1

Deskriptiv statistik över respondenterna i studien.

	N	M	Procent
Ålder:			
23-30	9		17.65%
31-40	13		25.49%
41-50	18		35.29%
51-60	7		13.73 %
61-64	4		7.84 %
Total:	51	41.67	100%
Kön:			
Kvinna	33		64.70 %
Man	18		35.30 %
Arbetsledarroll:			
Arbetsledaransvar	27		52.94%
Inte Arbetsledaransvar	24		47.06 %

Deltagarnas yrken

Respondenterna i studien hade en stor variation i yrken, allt från lärare till IT-supporter. Det flesta respondenter verkade inte inom samma bransch. Några exempel på yrken är analytiker, SEO manager, barnmorska, läkare, ingenjör, kassörska och värdingsman. Det fanns vissa yrken där flera respondenter verkade inom samma område. Flest arbetade som HR vilket var 7 personer och 4 personer som sjuksköterska. Utöver det

var det 2 respondenter som arbetade som säljare, 2 som flygvärd, 2 som CEO, 3 som Frilans och 3 som Manager.

Cronbach's alpha

De 5 påståenden om generell arbetstillfredsställelse i enkäten har reliabilitets testats med hjälp av cronbachs alpha och uppmättes till .848. För de 7 påståendena om organizational mattering erhöles ett cronbachs alpha på .778. Detta visar på att den interna konsistensen är hög och samtliga påståenden kunde därför behållas.

Tabell 2

Korrelation med pearsons r mellan arbetstillfredsställelse och organizational mattering.

Variabler	n	M	SD	1	2
1. Arbetstillfredsställelse	51	24.41	6.18	1	.516**
2. Organizationalmattering	51	36.82	6.47	.516**	1

**korrelationen är signifikant $\alpha=0.01$ (tvåsidig prövning) $p<.001$.

Regressionsanalys

En enkel linjär regression genomfördes för att undersöka om organizational mattering är en prediktor för arbetstillfredsställelse. Resultatet gav $F(1, 49)=17.77$, $p<0.001$, $R^2=.266$. Betavärde ($\beta = .516$) och t-värde ($t=4.25$). Resultatet visade på ett positivt signifikant samband, det vill säga att ju mer organizational mattering respondenten upplevde, desto mer arbetstillfredsställelse upplevde denne. Det visade även att 26.6 % av arbetstillfredsställelse kan förklaras av organizational mattering. Resultatet gav därmed stöd åt huvudhypotesen att organizational mattering är en signifikant prediktor för arbetstillfredsställelse.

T-test

Ett t-test för oberoende mätningar utfördes och visade att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan kvinnor och män i upplevelsen av arbetstillfredsställelse $t(49)=-.546$, ($p=.588$). Kvinnor ($M=24.06$, $SD=5.93$) och män ($M=25.06$, $SD= 6.73$).

Ett t-test för oberoende mätningar visade inte heller någon signifikant skillnad mellan kvinnor och män i upplevelsen av organizational mattering $t(49)= 1.268$ ($p=.211$). Kvinnor ($M=37.67$, $SD=4.73$) och Män ($M=35.28$, $SD=8.78$).

Ett annat t-test för oberoende mätningar visade att det inte finns någon signifikant skillnad mellan grupperna som hade arbetsledaransvar och inte och deras respektive upplevelse av organizational mattering $t(49)= -1.667$ ($p=.102$). De med arbetsledaransvar ($M= 38.22$, $SD=6.98$) och de som inte hade arbetsledaransvar ($M=35.25$, $SD=5.57$).

Diskussion

Syftet med den här studien var att undersöka om det finns ett samband mellan organizational mattering och arbetstillfredsställelse. Det undersöktes även om det finns en skillnad i organizational mattering och arbetstillfredsställelse mellan kvinnor och män samt om det skiljer sig i organizational mattering mellan de som har arbetsledaransvar eller ej.

Resultatet ger stöd för huvudhypotesen att personer som upplever mer organizational mattering känner högre arbetstillfredsställelse och ligger därmed i linje med tidigare forskning (Flett, 2018; Reece et al, 2019). En anledning till det kan tänkas vara att ju mer organizational mattering den anställde känner desto mer är också de överlappande behoven såsom the need to belong, autonomi, kompetens, samhörighet uppfyllda. Det kan också tänka sig att när de här behoven är tillfredsställda så fungerar det även som skyddsfaktorer mot stress och psykisk ohälsa som annars riskerar att verka negativt på motivation och arbetstillfredsställelse. Dessutom är rättvisa sammankopplat med mattering och rättvisa har också visat sig vara en viktig faktor för välmående och arbetstillfredsställelse.

Det fanns ingen skillnad varken i organizational mattering eller arbetstillfredsställelse mellan kvinnor och män. Detta resultat går i linje med en del forskning (Reece et al. 2019; Young et al, 2012), medan det skiljer sig från vissa studier som visat på skillnader mellan könen och arbetstillfredsställelse (Bojanic, 2014; Clark, 1997; Hodson, 1989; Kim, 2005).

Resultatet i denna studie uppvisade heller ingen skillnad i organizational mattering mellan de som har arbetsledaransvar eller ej. Enkäten innehöll sex olika svarsalternativ på frågan om arbetsledarroll för att kunna sortera ut olika sorters ledarskap och för att respondenterna skulle känna att svarsalternativen passade in på deras roll. Därefter slogs flera av svarsalternativen samman för att enbart få två variabler för att underlätta vid analysering av data. I Reece och kollegors (2019) studie fann de ökad upplevd organizational mattering för dem i ledarroll. Det är värt att notera att det kan finnas en skillnad i definitionen av arbetsledaransvar och ledarroll, men i mångt och mycket är det ändå roller där de anställda är något högre uppsatta. Deras förklaring till varför det fanns ett samband för de som innehar en ledarroll var att anställda som fått en befordran får en form av uppskattning för sina handlingar och känner då mer organizational mattering. Den förklaringen anser vi är rimlig och att det inte visade sig ha ett samband i vår studie kan möjligtvis förklaras med vårt begränsade urval och att det med ett större urval hade varit möjligt att uppvisa signifikanta skillnader.

Det var totalt 5226 personer som fick tillgång till enkäten och enbart 51 valde att delta i studien vilket är ett stort bortfall. En anledning till det stora bortfallet kan möjligtvis vara att enkäten var på engelska. Det är troligt att alla inte är bekväma med att svara på en enkät som inte är på sitt modersmål. Anledningen till det engelska språket i enkäten var dels att möjliggöra för internationella respondenter att delta i studien då det ansågs som en möjlighet att få in fler svar. En annan anledning var att skalorna redan från början var utarbetade på engelska. För att minimera risken för översättningsfel - och därmed lägre reliabilitet- behölls det engelska språket.

Trots ett litet urval fanns ett signifikant samband mellan organizational mattering och arbetstillfredsställelse. Det kan vara av vikt för organisationer att öka sin medvetenhet kring hur organizational mattering kan påverka hur en anställd trivs i sitt arbete. Det finns även en praktiskt och kostnadsmässig fördel med att endast undersöka ett begrepp (organizational mattering) istället för att undersöka flera olika psykologiska begrepp (need to belong, rättvisa, autonomi och så vidare). Utöver detta så kan det även ge en djupare förståelse för hur dessa andra begrepp kan tänka sig hänga ihop, eller åtminstone ge ett annat perspektiv på helheten. En annan styrka är att de skalor som använts som mätverktyg i studien, organizational mattering scale och satisfaction with work scale, är standardiserade och validerade i tidigare forskning.

Denna studie fokuserar enbart på organizational mattering och undersöker inte hur de två underdimensionerna achievement och recognition korrelerar enskilt med arbetstillfredsställelse. Det kan ses som en begränsning eftersom det inte visar på hur begreppen verkar enskilt. Schwarz (1969, refererad i Ann & Blum, 2019) menar till exempel att achievement och recognition, från Herzbergs teoretiska modell, tillsammans är

förknippade med hög arbetstillfredsställelse, medan achievement ensamt inte är det. Med andra ord, en medarbetare som upplever att hens insatser bidrar signifikant till organisationens resultat men samtidigt känner att det egna bidraget inte uppmärksammas eller erkänns känner inte nödvändigtvis arbetstillfredsställelse. Hur de båda dimensionerna samspelar och är kopplade till arbetstillfredsställelse är ett intressant område för ytterligare studier. I linje med resultaten i nämnda studier kan det förefalla rimligt att anta att achievement i avsaknad av recognition inte leder till hög arbetstillfredsställelse. Det kan emellertid ses som en styrka att mäta de båda begreppen tillsammans som i organizational mattering då det ger en mer komplett bild. Detta då det istället blir interaktionen mellan achievement och recognition som mäts och leder till arbetstillfredsställelse.

Vikten av recognition betonas även i Garcia & Herrera (2017) studie. De fann stöd för att uppskattning för den anställdes prestation är viktigare för individens välmående än socialt stöd från chef eller kollega. Detta betonar vikten av att studera organizational mattering och att chefer och ledare, men så även medarbetare, förstår vikten att uppmärksamma anställdas prestation.

Det förefaller som att organizational mattering påverkar arbetstillfredsställelse, men vi kan inte vara säkra på om det finns andra variabler som påverkar analysen. Studien mätte enbart individernas självskattning vid en specifik tidpunkt. Det går inte att utesluta att externa faktorer som förelåg vid denna tidpunkt – till exempel hög grad av distansarbete på grund av pandemin – kan påverka våra resultat. För att på ett mer solitt sätt belägga sambandet mellan organizational mattering och arbetstillfredsställelse vore det värdefullt att genomföra flera mätningar vid skilda tidpunkter.

Styrkan med studiens urvalsmetod är att den ger ett brett urval av ålder, kön, olika yrken, och arbetsplatser. Respondenterna kom dessutom från olika länder i Europa. Det gick dessutom snabbt att samla in svar. Nackdelen med bekvämlighetsurvalet är risken att få ett snedvridet urval då detta består av våra bekanta och vänner på sociala medier samt nätverket för beteendevetare.

Detta begränsar möjligheten till generalisering och det skulle behövas fler och mer omfattande studier som inkluderar individer från samhällets alla delar. Å andra sidan så kan man tänka sig att organizational mattering och arbetstillfredsställelse är upplevelser som är allmänmänskliga och är liknande för alla arbetande individer. Detta tillsammans med det faktum att studien har ett urval av varierande kön, ålder, yrkestillhörigheter och arbetsplatser, talar ändå för att studiens urval är lämpligt.

Som konstaterades inledningsvis förefaller organizational mattering vara en lovande teoribildning som potentiellt kan ha praktiskt värde i att vägleda åtgärder för att främja arbetstillfredsställelse. Att det handlingsorienterade perspektivet av organizational mattering får ta plats gör det enklare att undersöka i organisationssammanhang eftersom handlingar är mer konkreta och ofta är lättare att mäta än känslor även om självfallet individens tolkning av handlingar (achievement) och uppskattning (recognition) innefattas i en självskattningsenkät. Då begreppet är nytt och utforskat och detta endast är en uppsats på grundnivå finns även risker med att begreppet visar sig överlappa eller korrelera alltför mycket med redan befintliga begrepp. Det vill säga att det redan finns andra begrepp inom organisationsforskningen som mäter samma sak men som vi inte känner till. Därför behövs det mer och omfattande studier på området, för att klargöra om detta är en teoribildning som förtjänar att lyftas. Ur ett praktiskt perspektiv är de främsta begränsningarna med denna studie att den inte säger något om dimensionerna achievement och recognition var för sig utan endast tillsammans. Det går heller inte att generalisera resultatet. För att teorin ska kunna operationaliseras och användas i praktiken är studier inom dessa områden absolut avgörande. Bland annat krävs ytterligare belegg för att organizational mattering, till exempel utifrån Reece och kollegors definition av begreppet, faktiskt är korrelerat med arbetstillfredsställelse.

Vår förhoppning är att den här studien ska leda till en ökad medvetenhet om organizational mattering som begrepp och att fler studier utförs så att resultat kan generaliseras och bidra med ökad kunskap och praktiska verktyg för att främja arbetstillfredsställelse.

Referenser

- Bandura, A. (Ed.) (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Baumeister, R., & Leary, M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation (p. 498). *Psychological Bulletin*, 117, 497–529.
- Bérubé, N., Donia, M., Gagné, M., Houlfort, N., & Koestner, R. (2007). Validation of the satisfaction with work scale. 28.
https://www.researchgate.net/publication/277865862_Validation_of_the_satisfaction_with_work_scale
- Bojanić, Ž. (2014). Gender Differences in Expressing the Job Satisfaction Among Scientists. *International Journal of Industrial Engineering and Management*, 5(1), 39-44.
- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D., & Burrus, C. J. (2015). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89–104.
<https://doi.org/10.1007/s10869-013-9340-7>
- Cheewaparakobkit, P., & Chulapetch, B. (2020). The Relationship between Leadership, Quality of Working Life, Compensation, and Welfare Affecting Job Satisfaction of Hospital Employees. *HUMAN BEHAVIOR, DEVELOPMENT and SOCIETY*, 21(3), 77-87.
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/hbds/article/view/241574/165156>
- Clark, A. E. (1997). Job Satisfaction and Gender: Why Are Women So Happy at Work? *Labour Economics*, 4, 341-372.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Cohen-Charash, Y., Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
<http://internal.psychology.illinois.edu/~ediener/SWLS.html>
- Di Martino, S., & Prilleltensky, I. (2020). Happiness as fairness: The relationship between national life satisfaction and social justice in eu countries. *Journal of Community Psychology*, doi:<http://dx.doi.org/10.1002/jcop.22398>
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Linna, A., Brockner, J., van den Bos, K., Greenberg, J., . . . Vahtera, J. (2010). Does organisational justice protect from sickness absence following a major life event? A finnish public sector study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64(5), 470-472.
doi:<http://dx.doi.org/10.1136/jech.2008.084301>

- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 62(2), 105–112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- Flett, G. L. (2018). *The psychology of mattering: Understanding the human need to be significant* Elsevier Academic Press, San Diego, CA. Retrieved from <https://www.proquest.com/books/psychology-mattering-understanding-human-need-be/docview/2112891855/se-2?accountid=38978>
- García-Herrero, S., Lopez-Garcia, J. R., Herrera, S., Fontaneda, I., Báscones, S. M., & Mariscal, M. A. (2017). The influence of recognition and social support on European health professionals' occupational stress: A demands-control-social support-recognition Bayesian network model [Research article]. *BioMed Research International*, 2017, 1–14. <https://doi.org/10.1155/2017/4673047>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley.
- Hodson, R., (1989) Gender Differences in Job Satisfaction: Why Aren't Women More Dissatisfied?, *The Sociological Quarterly*, 30:3, 385-399, DOI: [10.1111/j.1533-8525.1989.tb01527.x](https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1989.tb01527.x)
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kim, S. (2005). Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of seoul metropolitan government, korea. *Sex Roles*, 52(9-10), 667-681. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-005-3734-6>
- Leventhal G.S. (1980) What Should Be Done with Equity Theory?. In: Gergen K.J., Greenberg M.S., Willis R.H. (eds) *Social Exchange*. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4613-3087-5_2
- Lind, E. A., Walker, L., Kurtz, S., Musante, L., & Thibaut, J. W. (1980). Procedure and outcome effects on reactions to adjudicated resolution of conflicts of interest. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(4), 643-653. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.39.4.643>
- Locke, E. A. (1969) What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 1969 4, 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Nadinloyi, K. B., Sadeghi, H., & Hajloo, N. (2013). Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 293–297. <https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1016/j.sbspro.2013.06.554>
- Reece, A., Yaden, D., Kellerman, G., Robichaux, A., Goldstein, R., Schwartz, B., Seligman, M., & Baumeister, R., (2019) Mattering is an indicator of organizational health and employee success, *The Journal of Positive Psychology*, 16:2, 228-248, DOI: [10.1080/17439760.2019.1689416](https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689416)

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Saehya Ann, & Shane C. Blum. (2019). Motivating senior employees in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 324–346. <https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1108/IJCHM-08-2018-0685>
- Sanjeev, M.A., Surya, A.V. Two Factor Theory of Motivation and Satisfaction: An Empirical Verification. *Ann. Data. Sci.* 3, 155–173 (2016). <https://doi-org.ezp.sub.su.se/10.1007/s40745-016-0077-9>
- Scarpa, M. P., Zopluoglu, C., & Prilleltensky, I. (2021). Mattering in the community: Domain and demographic differences in a us sample. *Journal of Community Psychology*, [doi:http://dx.doi.org/10.1002/jcop.22728](http://dx.doi.org/10.1002/jcop.22728)
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Young, I., Kowalski, T., McCord, R., & Petersen, G. (2012). Job Satisfaction of Female and Male Superintendents: The Influence of Job Facets and Contextual Variables as Potential Predictors. *AASA Journal of Scholarship and Practice*, 8(4), 14-27.

Appendix 1.

Satisfaction with work scale (Bérubé et al, 2007).

1. In general, the type of work I do corresponds closely to what I want in life.
2. The conditions under which I do my work are excellent.
3. I am satisfied with the type of work I do.
4. Until now, I have obtained the important things I wanted to get from my work.
5. If I could change anything at work, I would change almost nothing.

Description of Measure: A 5-item scale designed to measure global cognitive judgments of one's work satisfaction (not a measure of either positive or negative affect). Participants indicate how much they agree or disagree with each of the 5 items using a 7-point scale that ranges from 7 strongly agree to 1 strongly disagree.

Appendix 2.

Organizational mattering scale (Reece et al, 2019)

Achievement Subscale

1. My work contributes to my organization's success.
2. The quality of my work makes a real impact on my organization.
3. My work influences my organization's functioning.

Recognition Subscale

4. My organization praises my work publicly.
5. My co-workers praise my work.
6. I am well known for the quality of my work in my organization.
7. My work has made me popular at my workplace

Organizational mattering scale "OMS " consisted of items with 5-point Likert-type multiple choice answers, ranging from 'Strongly disagree' to 'Strongly agree'.

Appendix 3.

Enkätfrågor

1. Gender
2. Age
3. Type of occupation (e.g nurse, lawyer, HR)
4. Is it a part of your job to lead and distribute the work of others?
5. Please indicate how much you agree with each of the following statements given you experience at work
 - In general, the type of work I do corresponds closely to what I want in life.
 - The conditions under which I do my work are excellent.
 - I am satisfied with the type of work I do.
 - Until now, I have obtained the important thing I wanted to get from my work
 - If I could change anything at work, I would change almost nothing.
6. Please indicate how much you agree with each of the following statements given you experience at work

- My work contributes to my organization's success
- The quality of my work makes a real impact on my organization
- My work influences my organization's functioning.
- My organization praises my work publicly.
- My co-workers praise my work.
- I am well known for the quality of my work in my organization.
- My work has made me popular at my workplace.