Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö

Kandidatuppsats

Lönetillfredsställelsens betydelse för arbetstillfredsställelse

En studie om hur olika aspekter av lönetillfredsställelse formar arbetsupplevelsen

Författare: Lovisa Darin & Nellie Sandström
Handledare: Johan Billsten
Examinator: László Harmat
Termin: HT25
Nivå: Psykologi III
Ämne: Allmän eller arbetspsykologisk inriktning
Kurskod: 2PS63E

Abstract

Individuals' job satisfaction constitutes an important foundation for sustainable organizations and prior research indicated that it is influenced by a variety of factors, such as pay satisfaction. The study aimed to quantitatively examine the relationship between perceived pay satisfaction and job satisfaction, as well as to identify which of the four dimensions of pay satisfaction (pay level, benefits, pay raises, and pay structure) most strongly predicted job satisfaction. The self-report questionnaire used consisted of validated measurement instruments (PSQ and SIJS) and was completed by a total of 103 individuals between the ages of 20 and 65. The simple linear regression analysis showed a significant positive association between overall pay satisfaction and job satisfaction. In the multiple regression analysis, pay structure emerged as the only significant predictor. After controlling for gender and age, benefits also became a significant predictor. The control variables gender and age showed no consistent effects otherwise. The results indicated that other factors such as fairness, organizational support, or access to benefits, were more important for job satisfaction than pay raises and pay level. The findings were supported by previous research and have practical implications for organizations' long-term efforts to promote sustainable workplaces and work environments.

Keywords: Pay satisfaction, Dimensions of pay satisfaction, Job satisfaction, Survey study, Multiple and linear regression, Control variables.

Abstrakt

Individers arbetstillfredsställelse utgör en betydelsefull grund för hållbara organisationer och tidigare forskning visar att den påverkas av en rad olika faktorer, som exempelvis lönetillfredsställelse. Studien syftade till att göra en kvantitativ undersökning av sambandet mellan upplevd lönetillfredsställelse och arbetstillfredsställelse, samt att avgöra vilka av lönetillfredsställelsens fyra dimensioner (lönenivå, förmåner, löneökning och lönestruktur) som starkast predicerade arbetstillfredsställelse. Självskattningsformuläret som användes bestod av validerade mätinstrument (PSQ och SIJS), och besvarades av totalt 103 individer mellan 20 och 65 år. En enkel linjär regressionsanalys visade på ett signifikant positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och lönetillfredsställelse. I den multipla regressionsanalysen framstod lönestruktur som den enda signifikanta prediktorn. Vid kontroll av kön och ålder blev även förmåner signifikant. Kontrollvariablerna kön och ålder uppvisade i övrigt inga stabila effekter. Resultaten pekade på att andra faktorer som rättvisa, organisatoriskt stöd eller tillgång till förmåner är viktigare för arbetstillfredsställelsen än löneökningar och lönenivån. Fynden stärktes av tidigare forskning och har praktisk betydelse för organisationers långsiktiga arbete med att främja hållbara arbetsplatser och arbetsmiljöer.

Nyckelord: Lönetillfredsställelse, Lönetillfredsställelsens dimensioner, Arbetstillfredsställelse, Enkätstudie, Multipel och linjär regression, Kontrollvariabler.

Innehållsförteckning

Inledning 1
Teoretiska utgångspunkter 1
Tidigare forskning 3
Arbetstillfredsställelse 3
Lönetillfredställelse 4
Ålder 6
Kön 6
Syfte och frågeställning 7
Hypoteser 7
Metod 7
Deltagare 7
Material 8
Short Job Satisfaction Index 9
Pay Satisfaction Questionnaire 9
Procedur 10
Etiska aspekter 10
Statistisk analys 11
Resultat 12
Deskriptiv statistik 12
Regressionsanalys 13
Diskussion 19
Resultatdiskussion 19
Praktiska implikationer 21
Metodologisk diskussion 22
Framtida forskning 24
Slutsats 25
Referenser 26
Bilagor 30
Bilaga A 30
Bilaga B 31

Inledning

Arbetsmarknaden präglas av stora förändringar, hög konkurrens och större krav på flexibilitet hos anställda. Den ökade pressen av att ständigt prestera och anpassa sig har visat sig leda till att fler upplever stress och en minskad trivsel på arbetsplatser (Allvin et al., 2006, s. 46, 52). Utvecklingen har lett till vad Allvin et al. (2006, s. 159) kallar för en exkluderingskris, där antalet sjukskrivningar ständigt ökar. Arbetsmiljöverket (2025, s. 20 & 21) redovisar i sin rapport från 2024 att omkring 30 till 40% av de sysselsatta upplever mental och fysisk trötthet varje vecka. Trots det framgår det i rapporten att över 80% uppger att de har ett intressant och stimulerande arbete. Den här till synes motsägelsefulla bilden understryker behovet av att undersöka vilka arbetsaspekter som bidrar till arbetstillfredsställelse, även under höga krav och belastningar. Mot den här bakgrunden är studiens intresse att undersöka hur nöjdheten gentemot arbetsplatsen formas av olika faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen, såsom lönehantering, förmåner eller andra belöningssystem.

Teoretiska utgångspunkter

Maslows behovshierarki är en av de mest inflytelserika motivationsteorierna inom psykologin. Teorin utgår från att människans motivation är hierarkiskt indelade i fem nivåer, med utgångspunkten i de grundläggande fysiologiska behoven (Maslow, 1987, s. 15). De fysiologiska behoven omfattar vad som anses avgörande för människans överlevnad, exempelvis näring, vatten och skydd. När behoven är uppfyllda riktas individens fokus till högre nivåer i hierarkin, vilket avser trygghet. Trygghet omfattar behov som berör stabilitet och säkerhet, där behoven hämmar ångest, kaos och rädsla (Maslow, 1987, s. 18). När den andra nivån i hierarkin är uppfylld växer behovet av gemenskap, vilket innebär att individen motiveras av strävan efter en känsla av samhörighet och kärlek (Maslow, 1987, s. 20). Uppskattning utgör den fjärde nivån i Maslows behovshierarkin och betonar betydelsen av en positiv självrespekt och självuppfattning, vilket uppnås genom två typer av underordnade behovskategorier (Maslow, 1987, s. 21). Den första kategorin omfattar behovet av att utveckla kompetens, styrka, självständighet och att prestera på en nivå som medför personlig stolthet. Den andra kategorin består av behov av yttre erkännanden såsom status, prestige eller beröm från andra människor. Om behoven i de två kategorierna tillgodoses kan individen uppleva en stabil och positiv självkänsla, vilket medför ökad självsäkerhet. Den femte och högsta nivån i Maslows behovshierarki är självförverkligande som handlar alltså om att leva på ett sätt som

överensstämmer med den egna potentialen (1987, s. 22). Hur självförverkligandet formas är således individuellt och uttrycker individens motivation till att uppnå sin fulla mänskliga kapacitet.

Maslows behovshierarki kan tillämpas i arbetslivet för att förstå vilka behov medarbetaren behöver för att trivas och motiveras på arbetsplatsen. I ett arbetslivssammanhang kan lön och materiella förmåner kopplas till de lägre nivåerna i hierarkin eftersom de uppfyller grundläggande behov såsom ekonomisk trygghet och stabilitet. Utvecklingsmöjligheter och upplevelsen av gemenskap på arbetsplatsen kan istället placeras i de högre nivåerna.

Herzbergs tvåfaktorteori (Herzberg et al., 1993) bygger vidare på Maslows behovshierarki avseende motivationer och behov hos individen, med inriktning på arbetslivet. Herzberg skiljer mellan två typer av faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen, hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Hygienfaktorer utgörs av arbetsförhållanden som vid brist eller otillräcklighet leder till missnöje (Herzberg et al., 1993, s. 113). Å andra sidan stärks inte arbetsmotivationen om faktorerna uppfylls, utan fungerar enbart som förebyggande faktorer som motverkar hinder för arbetstrivsel. Exempel på sådana faktorer är lön, arbetsvillkor, arbetsmiljö och förmåner. Så även om individer upplever sin lön som rättvis är det inte nödvändigtvis den upplevelsen som driver deras arbetstillfredsställelse. Däremot kan en låg och orättvis lön skapa missnöje hos medarbetaren. Till skillnad från hygienfaktorer så skapar motivationsfaktorer engagemang och motivation i arbetslivet (Herzberg et al., 1993, s. 114).

Hygienfaktorer berör yttre faktorer i arbetsmiljön medan motivationsfaktorer berör inre faktorer som tillhör arbetsuppgifterna (Herzberg et al., 1993, s. 115). Faktorerna består av arbetsinnehåll som bidrar till personlig utveckling, ansvar, prestation och måluppfyllelse. När individen uppnår mål och känner sig tillfredsställd med sin arbetsinsats ökar arbetsmotivationen, vilket i sin tur leder till ökad arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelsen bygger således på en kombination av både de två faktorerna, där hygienfaktorer skapar förutsättningar för arbetstrivsel, medan motivationsfaktorer driver engagemang och utveckling framåt.

För att komplettera Herzbergs modell kan även Adams (1965) equity theory anses vara relevant. Teorin utgår från att upplevd rättvisa skapas genom en bedömning av deras input-output-förhållande jämfört med andra kollegor med motsvarande tjänst (Adams, 1965, s. 276–283). Bedömningen av det egna input-output-förhållandet sker genom en jämförelse mellan sina egna insatser såsom ansträngning och erfarenhet, i förhållande till belöningar i form av

förmåner och lön. När individen sedan jämför sig själv med sina kollegor med en motsvarande tjänst, kan en känsla av orättvisa uppstå om det egna förhållandet bedöms som sämre än någon annans förhållanden. När känslan av orättvisa och frustration uppstår kan det leda till ett försök att återställa balansen, genom att till exempel minska på sin arbetsinsats. Upplevs förhållandet mellan kollegorna däremot som rättvist, bidrar det istället till stabil motivation på arbetsplatsen (Adams, 1965, s. 276–283). Equity theory kompletterar Herzbergs fokus på inre och yttre faktorer genom ett socialt jämförelseperspektiv, där upplevd rättvisa fungerar som en avgörande faktor mellan lön och trivsel på arbetet.

Tidigare forskning

Arbetstillfredsställelse

Den psykiska belastningen i arbetslivet gör det viktigt att förstå vilka faktorer som stärker individens välbefinnande på arbetsplatsen. Attityder gentemot arbetet definieras som stabila sätt att tänka, känna och agera gentemot omgivningen, där känslomässiga reaktioner formas av tolkande och sortering av information som inte hör till individens tidigare uppfattningar (Aronsson et al., 2012, s. 217–218). En central faktor inom arbetspsykologin är arbetstillfredsställelse, som är en av de mest studerade arbetsattityderna (Aronsson et al., 2012, s. 218–219). Arbetstillfredsställelse speglar hur väl en individs förväntningar av arbetet stämmer överens med den faktiska upplevelsen, och kan beskrivas som graden av nöjdhet med arbetet (Aronsson et al., 2012, s. 218).

Det är däremot viktigt att skilja på begreppen arbetstillfredsställelse och arbetstrivsel. Arbetstillfredsställelse handlar om nöjdhet med specifika områden av sitt arbete såsom arbetsuppgifter, lön, eller relation till chefer. Medan arbetstrivsel beskriver en mer övergripande känsla av trivsel eller välbefinnande med arbetet som helhet (Aronsson et al., 2012, s. 218–219). Arbetstillfredsställelse är således ett dynamiskt begrepp som speglar hur individens värderingar och erfarenheter av arbetet förändras över tid. Enligt Adams (1965, s. 276–283) equity theory kan individens värderingar påverkas av hur rättvist individen upplever relationen mellan sin arbetsinsats och de belöningar som erhålls. Om det finns obalans så kan missnöje och stress uppstå medan upplevelser av rättvisa tenderar att stärka arbetstillfredsställelse. Teorin kan således användas för att förstå varför olika faktorer som lön, förmåner och utvecklingsmöjligheter påverkar arbetstillfredsställelse i olika grad. En omfattande metaanalys belyser betydelsen av samspelet mellan individ och arbetsplats, alltså att individens mål, behov och värderingar stämmer överens med de krav och förutsättningar som organisationen erbjuder

(Kristof-Brown et al., 2005, s. 281). Studiens resultat visade att person-job fit och person-organization fit var relaterat till arbetstillfredsställelse (Kristof-Brown et al., 2005, s. 316). Det innebär att ju bättre matchning det är mellan individens egenskaper och värderingar med arbetets krav liksom organisationens kultur, desto högre är sannolikheten att individen upplever arbetet som meningsfullt och tillfredsställande.

Arbetstillfredsställelsen är också en relevant hälsofaktor eftersom den har en tydlig koppling till psykiskt välbefinnande och livstillfredsställelse. I en studie med 1977 deltagare från olika branscher i Spanien visade Matud et al. (2024, s. 260) att högre arbetstillfredsställelse hängde samman med färre psykiska symtom hos både kvinnor och män, även om effektstorleken var liten. I studiens regressionsanalys kvarstod också arbetstillfredsställelse som en signifikant prediktor för psykiska symtom när socialt stöd och självkänsla kontrollerades. Det finns även annan forskning som undersökt vilka faktorer som mest bidrar till arbetstillfredsställelse. I en studie på generation Y-anställda (födelseår mellan 1980–1990), kom studien fram till att utvecklingsmöjligheter och lön hade störst positivt samband med trivseln på arbetet (Daud, 2016, s. 210–213). Tidigare forskningsresultat pekar på att organisatoriska faktorer kan bidra till ökad arbetstillfredsställelse, och att en högre arbetstillfredsställelse i sin tur kan påverka det psykiska välbefinnandet positivt.

Lönetillfredställelse

Synen på lönen som en central del av arbetstillfredsställelse har länge varit av intresse inom arbetspsykologins forskning. Övergripande kan lönetillfredsställelse beskrivas som skillnaden mellan den faktiska lönen och den lön individen anser sig förtjäna, vilket kan påverkas av faktorer som erfarenhet, ansvarsområden och arbetsmiljö (Heneman & Schwab, 1985, s. 1–2). En studie genomförd av Falkenberg et al. (2018, s. 23–24) visade till exempel att upplevelsen av en rättvis belöning baserad på arbetsprestationen hade en direkt inverkan på lönetillfredsställelsen. En annan studie av Hyo och Yoon (2025, s. 25) visade att upplevd rättvisa i belönings-och lönesystem ökade motivation och trivsel mer än vad själva lönenivån gjorde. Studien visade även att medarbetare som upplever låg lönetillfredsställelse var mer benägna att säga upp sin anställning (Hyp & Yoon, 2025, s. 23–25).

Vidare har lönetillfredsställelse visat sig påverkas av huruvida individen känner till sina kollegors löner eller inte, och hur den egna lönen upplevs positionerad i jämförelse med kollegorna (Birnbaum & Rouvere, 2023, s. 18–20). Miceli och Mulvey (2000, s. 84) har i två fältundersökningar undersökt hur tillfredsställelse med lönesystemet och den faktiska lönenivån

relaterar till lönetillfredsställelse. Resultatet visade att nöjdheten med själva lönesystemet och känslan av organisatoriskt stöd, arbetsgivarengagemang och organisatoriskt medborgarskap, hade en större betydelse än lönenivån. Det i sin tur skapade ett mer långsiktigt engagemang och en större lojalitet bland medarbetarna. Flertalet studier bekräftar att lönenivå har betydelse, eftersom den uppvisar ett positivt och signifikant samband med arbetstillfredsställelse (Falkenberg et al., 2018, s. 43–44 & 51; McHugh et al., 2014, s. 78 & Judge et al., 2010, s. 163). Sambandet är dock i praktiken förhållandevis svagt och forskning visar samtidigt att andra arbetsrelaterade faktorer har större inverkan på arbetstillfredsställelse. Tidigare forskning av Sha et al. (2019, s. 23–25) har däremot rapporterat motsatt resultat, genom att påvisa att individer som är mer nöjda med sin lön tenderade att uppleva både högre livstillfredsställelse och en minskad benägenhet till att lämna sitt arbete. Å andra sidan är studien inriktad på personer i hotellbranschen, vilket medför en begränsning av generaliserbarhet till andra yrkesområden (Sha et al., 2019, s. 23). Den aktuella studien syftar till att bredda förståelsen inom området genom att undersöka hur lönetillfredsställelse påverkar arbetstillfredsställelse. Till skillnad från tidigare studier analyseras lönetillfredsställelsen utifrån flera dimensioner och med ett bredare urval av yrkesgrupper, vilket möjliggör en mer nyanserad förståelse av sambandet.

Begreppet lönetillfredsställelse delas upp i olika aspekter av hur individen upplever sin lön, vilket medför ett värde av att förstå hur lönen är uppbyggd, hur den förändras, likväl som hur den hanteras. De olika dimensionerna av lönetillfredsställelse som studien undersöker är lönenivå, förmåner, löneökning och lönestruktur. Lönenivå undersöker nöjdheten med den aktuella ersättningen, medan förmåner handlar om den indirekta ersättningen, såsom försäkring, betald ledighet och friskvårdsbidrag. Löneökning avser nöjdheten gällande löneutvecklingen över tid. Lönestruktur beskriver den hierarkiska relationen mellan ersättningsnivåer för olika befattningar inom företaget, men omfattar även uppfattningar om rättvisa och tydlighet i lönehanteringen i organisationens lönehantering (Heneman & Schwab, 1985, s. 130–131).

Forskningsläget understryker ett tydligt behov av att analysera lönetillfredsställelse som ett flerdimensionellt begrepp, vilket möjliggör en mer detaljerad analys om vilka dimensioner som har störst påverkan på arbetstillfredsställelsen. Det är trots allt kostsamt för ett företag när anställda slutar, eftersom det kräver tid och resurser för rekrytering och upplärning (Aronsson et al., 2012, s. 227).

Ålder

Vidare kontrollerar studien även för kön och ålder för att ge en bredare förståelse för forskningsområdet, och säkerställa om eventuella samband mellan lönetillfredsställelse och arbetstillfredsställelse påverkas av bakgrundsfaktorerna. I en studie av Rosenbaum och Rosenbaum (2016, s. 11) undersöktes arbetstillfredsställelsen bland yngre vuxna mellan 25 och 32 år. Studien visade att deras arbetstillfredsställelse påverkades mer av andra faktorer än den faktiska lönenivån. Samtidigt visar en annan studie att äldre vuxna med akademisk utbildning tenderar ha en högre extrinsisk arbetstillfredsställelse gällande yttre faktorer och externa belöningar som lön och förmåner. Medan den inre intrinsiska arbetstillfredsställelsen, som handlar om arbetet i sig och känslan av meningsfullhet, håller sig relativt jämn oavsett ålder (Saner & Eyüpoğlu, 2012, s. 1023–1024). En tredje studie av Clark et al. (1996, s. 72–75) visar att arbetstillfredsställelsen är U-formad och varierar med åldern. Den är som lägst i 30-årsåldern och ökar sedan i takt med stigande ålder. Studien omfattade både tillfredsställelse med arbetsuppgifterna och externa faktorer såsom lön, och resultatet kvarstod även vid kontroll av ett brett spektrum av faktorer. Med tanke på den tidigare forskningens olika resultat bedöms frågan om ålder som en relevant aspekt att inkludera som en kontrollvariabel.

Kön

Tidigare studier inom det aktuella forskningsområdet inkluderar även information om kön (Dilmaghani, 2022; Redmond & McGuinness, 2020), vilket gör kön till ytterligare en relevant kontrollvariabel. Kön är framförallt relevant för att inte undgå ny relevant information inom aktuella samhällsfrågor om jämlikhet. Den könsarbetsdelning som historien skildrar har i stora delar av världen minskat under de senare decennierna (Alvesson & Billing, 2011, s. 105). Viss tidigare forskning visar att könsskillnader inte har någon direkt påverkan på skillnaden i upplevd arbetstillfredsställelse. Redmond och McGuinness (2020, s. 1418) skildrar till exempel genom sin studie att kön inte har någon direkt effekt på arbetstillfredsställelse när man ser till individens arbetspreferenser. Två preferenser som däremot är starkt förknippade med högre arbetstillfredsställelse är 1) att tycka om sitt arbete och att 2) uppleva en god balans mellan arbetsliv och privatliv. Redmond och McGuinness (2020, s. 1418) argumenterar däremot för att kön påverkar upplevelsen av lön och arbetstillfredsställelse, men att effekten ofta beror på individuella faktorer. Dilmaghanis (2022, s. 280, 300) stärker det argumentet genom att lyfta fenomenet “gender job satisfaction paradox”, vilket innebär att kvinnor i genomsnitt rapporterar högre arbetstillfredsställelse än män trots sämre arbetsvillkor i praktiken. Istället betonas

intrinsiska arbetsbelöningar fram som centrala och avgörande faktorer för arbetstillfredsställelsen. Så även om kön och ålder inte utgör studiens huvudfokus kan de bidra med viktig information om mönster och skillnader mellan grupper inom de olika dimensionerna av lönetillfredsställelse, vilket medför en djupare förståelse för sambanden med arbetstillfredsställelse.

Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att undersöka sambandet mellan individers upplevda lönetillfredsställelse och arbetstillfredsställelse. Vidare syftar studien till att undersöka vilka av lönetillfredsställelsens fyra dimensioner (lönenivå, förmåner, löneökning och lönestruktur) som har störst inverkan på arbetstillfredsställelsen. Slutligen kommer kontrollvariablerna kön och ålder att inkluderas, för att se om resultatet påverkas. Frågeställningarna är följande:

1. Finns det ett samband mellan lönetillfredsställelse och arbetstillfredsställelse?
2. Vilka aspekter av lönetillfredsställelse har starkast inverkan på arbetstillfredsställelse?

Hypoteser

H1: Högre lönetillfredsställelse predicerar högre arbetstillfredsställelse.

H2: Nöjdhet med lönenivå predicerar arbetstillfredsställelse.

H3: Nöjdhet med förmåner predicerar högre arbetstillfredsställelse.

H4: Nöjdhet med löneökning predicerar arbetstillfredsställelsen.

H5: Nöjdhet med lönestruktur predicerar högre arbetstillfredsställelse.

Metod

Deltagare

Studien avsåg att omfatta 100 deltagare mellan 18 och 67 år. Efter avslutad datainsamling deltog totalt N = 103 personer, där samtliga hade en heltidsanställning vid tidpunkten för datainsamlingen. Empirin bestod av data från personer mellan 20 och 65 år, med en genomsnittlig ålder på 34,5 år och en medianålder på 28 år. Bland studiens deltagare identifierade sig 80 deltagare som kvinnor och 23 som män. Inget internt bortfall förekom då samtliga frågor besvarades av alla deltagare. Studien saknar information om externt bortfall

eftersom enkäten skickades ut på sociala medier. Det går därmed inte att veta hur många som nåddes av enkäten men som inte valde att delta.

Material

Studien utgjordes av en kvantitativ ansats där datainsamlingen bestod av ett självskattningsformulär. I enkätens inledning ombads deltagarna ge sitt informerade samtycke till att delta i studien, för att sedan besvara frågor om sin ålder (öppen fråga) och könsidentitet (kvinna, man, annat, vill ej uppge). För att göra studien mer representativ och generaliserbar inkluderades en fråga över de fyra vanligaste yrkesområdena enligt statistik från Statistiska centralbyrån (2024), vilka var följande; undersköterska (hemtjänst, hemsjukvård eller äldreboende), butikssäljare (fackhandel), grundskollärare, mjukvaru-eller systemutvecklare (eller liknande IT-yrken). Avsikten var att säkerställa att insamlade data omfattade yrkesgrupper som utgör en stor del av arbetskraften i Sverige. Ytterligare ett svarsalternativ lades till för att inkludera deltagare utanför de fyra angivna yrkesområdena. Vidare nyttjade studien två validerade mätskalor på 5-gradiga likertskalor. För att mäta lönetillfredsställelsen användes Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ) (Heneman & Schwab, 1985, s. 136) med svarsalternativ från 1 = “Mycket missnöjd” till 5 = “Mycket nöjd”. Arbetstillfredsställelse mättes med Short Index of Job Satisfaction (SIJS), vilket är en fem-items kortversion av Brayfield och Rothe (1951, s. 307) ursprungliga instrument. SIJS består av fem påståenden hämtade från det ursprungliga instrumentet och används i modern forskning, exempelvis Sinval och Marôco (2020, s. 10). Samma fem påståenden används även av Judge et al. (2000, s. 241), även om de där inte benämns som SIJS. I den aktuella studien besvarades dessa påståenden på en femgradig likertskala där 1 = "Instämmer inte alls” till 5 = "Instämmer helt”.

Studiens riktade sig till ett urval i Sverige, och därför blev det fördelaktigt att byta språk från engelskan till svenska vid tillämpningen av PSQ och SIJS. Översättningen från engelska till svenska genomfördes med en back translation method (Brislin et al., 1970). Det innebar att forskarna först översatte frågeformulären till svenska för att sedan översätta dem till engelska igen. Syftet med metoden var att säkerställa att den svenska översättningen var i linje med den ursprungliga versionen. Vidare tillämpades AI verktyget ChatGPT (OpenAI, 2025) för att generera en översättning på mätinstrumenten från engelska till svenska genom prompten “Översätt mätinstrumentet till svenskt akademiskt språk”. Syftet var att säkerställa att de svenska översättningarna överensstämde med de ursprungliga versionerna. Efter översättning

av SJSI och PSQ genomfördes en reliabilitetsanalys. Cronbach's alfa uppmättes till .805, vilket indikerade på god intern konsistens.

Short Job Satisfaction Index

Job Satisfaction Index är ett mätinstrument som mäter attityder gentemot arbetstillfredsställelse, som utvecklades av Brayfield och Rothe (1951, s. 307). Mätinstrumentet är utformat för att få en övergripande förståelse för individers upplevelser av sina arbeten och består av 18 påståenden. Originalversionen rapporterade en reliabilitet på a = 0.87 (Brayfield & Rothe, 1951, s. 309–310). I senare forskning används även en kortare version av instrumentet (SIJS) där fem av de ursprungliga påståenden används, bland annat i en studie av Judge et al. (2000, s. 241). Versionen som består av 5 påståenden gällande arbetstillfredsställelse har även använts i den här studien. Två av påståendena är negativt formulerade, och kodades därför om i Jamovi för att mätas i samma riktning som övriga påståenden. En tidigare studie av Sinval och Marôco (2020, s. 10) använde sig av SIJS och rapporterade att den portugisiska versionen av mätinstrumentet hade en Cronbachs alfa på .90, den brasilianska på .86, och den totala på .88.

Pay Satisfaction Questionnaire

Instumentet Pay satisfaction Questionaire (PSQ) utvecklades genom en studie där Heneman och Schwab (1985, s. 129) utgick från att begreppet lönetillfredställelse är flerdimensionellt. Studien syftade med andra ord till att utmana det endimensionella sättet att mäta lönetillfredsställelse på. Instrumentet mätte från början fem dimensioner av lönetillfredställelse, men Heneman och Schwab (1985) sammanförde senare den fjärde och den femte dimensionen till en modifierad version av instrumentet. Dimensionerna som mäts av den modifierade versionen av PSQ är lönenivå, förmåner, löneökning och lönestruktur. Instrumentet består av totalt 18 frågor (Heneman & Schwab, 1985, s. 129–131, 136). Samtliga dimensioner uppnådde höga reliabilitetsvärden mellan 0,80–0,90, vilket visade på instrumentets starka interna konsistens och stabilitet. Dimensionerna med de högsta reliabilitetsvärdena var "Lönenivå" och "Förmåner", som båda hade ett Cronbach's alfa över 0,90 (Heneman & Schwab, 1985, s. 137–138).

Procedur

Rekryteringen av deltagare och insamlingen av data genomfördes med ett bekvämlighets- och självselekterat urval via en digital enkät. Enkäten distribuerades genom inlägg på sociala medier (Facebook och Linkedin), tillsammans med tillhörande informationstext (bilaga B). Studiens syfte och villkor lyftes fram i informationsbrevet innan deltagarna gav sitt samtycke till att delta. Genomförandet ägde rum på den plats deltagarna själva valde, där enkäten besvarades online via deltagarnas privata digitala enheter. Enkäten publicerades den 10 november 2025 och stängdes senare samma dag efter att önskat antal deltagare uppnåtts.

Etiska aspekter

Att följa god forskningssed och etablerade etiska riktlinjer utgör en grundläggande förutsättning för ansvarsfull forskning. Etiska principer säkerställer att studien bidrar till nytta, undviker skada, respekterar individens självbestämmande och upprätthåller rättvisa (Vetenskapsrådet, 2024, s. 58). En central skyddsåtgärd är att deltagarna informeras och lämnar sitt samtycke innan studien påbörjas, vilket är en nödvändighet för att självbestämmanderätten ska respekteras (Vetenskapsrådet, 2024, s. 59). I studien säkerställdes det genom informationsbrevet (bilaga A) som placerats överst i Google Forms-enkäten. Det innebar att informationen var det första som deltagarna möttes av när de öppnade enkäten. Informationsbrevet klargjorde om att deltagandet var frivilligt, att inga känsliga personuppgifter samlades in, att deltagandet kunde avbrytas när som helst utan motivering samt den beräknade tidsåtgången för enkätundersökningen. Därmed uppfylldes Vetenskapsrådets (2024, s. 77) krav på konfidentialitetskrav. Samtycke inhämtades genom att deltagarna ombads fylla i en fråga om samtycke till deltagande som första fråga i enkäten. Nyttjandekravet ansågs uppfyllt då datamaterialet enbart hanterades och användes för forskningsändamål.

Tillgång till datamaterialet begränsades till forskarna, handledaren och examinatorn och materialet raderades när uppsatsen godkänts. Vidare har ingen data utelämnats eller manipulerats, vilket överensstämmer med principerna i ALLEA:s europeiska kodex för forskningsintegritet enligt Vetenskapsrådet (2024, s. 11). Det innebär att forskarna har agerat i enlighet med ärlighet, respekt, ansvar och tillförlitlighet.

Statistisk analys

För att besvara studiens frågeställningar och pröva hypoteserna genomfördes de statistiska analyserna i Jamovi (version 2.6). Inledningsvis beräknades deskriptiv statistik för samtliga variabler för att, i enlighet med Navarro och Foxcroft (2022, s. 65, 87), få en översiktlig bild av insamlad data. Navarro och Foxcroft (2022, s. 70–71) förklarar att både medelvärde och median är relevanta mått när materialet omfattar olika skaltyper och därmed redovisades det i studiens resultat. Standardavvikelsen, som Navarro och Foxcroft (2022, s. 74) förklarar är hur spridningen i data förhåller sig till medelvärdet, rapporterades i en tabell såväl som i löpande text för att få ett mått på variabilitet.

För att testa ett möjligt samband enligt H1 genomfördes en enkel linjär regressionsanalys. För att sedan testa H2-H5 gjordes en multipel regressionsanalys mellan prediktorerna lönenivå, förmåner, löneökning, lönestruktur och den beroende variabeln arbetstillfredsställelse. Navarro och Foxcroft (2022, s. 304) framhåller att regressionsanalys är en lämplig metod för att undersöka samband mellan flera variabler, vilket motiverar metodvalet. För att åstadkomma en ännu djupare förståelse, inkluderades kön och ålder som kontrollvariabler, i linje med Navarro och Foxcroft (2022, s. 312) rekommendationer. Resultatet redovisades med regressionskoefficienter (β-värden), signifikansnivåer (p-värden) och determinationskoefficienter (R^2), vilket möjliggjorde en bedömning av sambandens styrka, statistisk signifikans och förklaringsgrad. Samtliga analyser genomfördes på en signifikansnivå av $p < .05$, vilket är i enlighet med etablerad praxis (Navarro & Foxcroft, 2022, s. 309).

För att kontrollera om regressionsanalysens antaganden var uppfyllda, kontrollerades även normalitet och homogenitet genom granskning av Q-Q plots och residual plots. Navarro och Foxcroft (2022, s. 321–322, 324, 328) beskriver dessa metoder som centrala för att kontrollera antaganden. Inflytelserika observationer kontrollerades genom användning av måttet Cook's distance. Enligt Navarro och Foxcroft (2022, s. 334) betraktas observationer vars värden överstiger 1 som särskilt inflytelserika och anses kunna ha en oproportionerlig påverkan på regressionsmodellens resultat. För att undersöka om prediktorerna i regressionerna var för lika beräknades variansinflationsfaktorer (VIF) via kolinearitetsstatistik. Enligt Navarro och Foxcroft (2022, s. 330) är VIF ett centralt verktyg för att upptäcka multikollinearitet.

Slutligen togs ett spridningsdiagram fram för att visuellt stärka resultaten av regressionerna, en metod som även diskuteras av Navarro och Foxcroft (2022, s. 301–304. Den interna konsistensen för de översatt skalorna analyserades genom en reliabilitetsanalys med

Cronbach's alfa (α). Detta mått är enligt Navarro och Foxcroft (2022, s. 469–470) ett etablerat mått för att bedöma reliabilitet.

Resultat

Studien syftade till att undersöka sambandet mellan upplevd lönetillfredsställelse och arbetstillfredsställelse, samt vilka av lönetillfredsställelsens fyra dimensioner (lönenivå, förmåner, löneökning och lönestruktur) som hade störst inverkan på arbetstillfredsställelse. Därutöver undersöktes i vilken utsträckning kontrollvariablerna kön och ålder påverkade sambanden. Studiens hypotiserade att det fanns ett samband mellan lönetillfredsställelse och arbetstillfredsställelse och att samtliga dimensioner (lönenivå, förmåner, löneökning och lönestruktur) av lönetillfredsställelse predicerade högre arbetstillfredsställelse.

Deskriptiv statistik

Studien omfattade N = 103 deltagare, varav 77.7% identifierade sig som kvinnor och 22.3% som män. Majoriteten av deltagarna arbetade inom kategorin "annat yrkesområde" och uppgick till totalt 87 deltagare (84.4%). Gruppen "undersköterska" bestod av 9 deltagare (6.79%), följt av "grundskollärare" på 6 deltagare (5.82%). Gruppen "butikssäljare" bestod av 2 deltagare (1.94%) och "mjukvaru-eller systemutvecklare" av 1 person (0.97%). För att ge en översikt av urvalets centrala variabler redovisas deskriptiv statistik i tabell 1.

Tabell 1

Deskriptiv statistik för ålder, arbetstillfredsställelse och de fyra dimensionerna av lönetillfredsställelse

	Ålder	Arbets-tillfredsställelse	Löne-nivå	Förmån er	Löne-ökning	Löne-struktur
N	103	103	103	103	103	103
Genomsnitt	34.5	3.63	3.21	3.34	3.11	2.90
Median	28	3.80	3.25	3.50	3.25	2.83
Standard-avvikelse	12.3	0.782	0.968	0.901	0.808	0.650
Minimum	20	1.20	1.00	1.00	1.00	1.33
Maximum	65	5.00	5.00	5.00	5.00	4.83

Deltagarnas ålder varierade mellan 20 och 65 år, med en genomsnittsålder på 34,5 år (Tabell 1). Arbetstillfredsställelse visade ett medelvärde på 3.80 (*SD* = 0.782), vilket tydde på att deltagarna i allmänhet upplevde en relativt hög nivå av tillfredsställelse i arbetet.

När det gällde lönetillfredsställelsens dimensioner rapporterade deltagarna en genomsnittlig nöjdhet på 3.21 (*SD* = 0.968) för lönenivå, 3.34 (SD = 0.901) för förmåner, 3.11 (SD = 0.808) för löneökning, liksom 2.90 (*SD* = 0.650) för lönestruktur. Standardavvikelserna visade att det fanns störst spridning i svaren inom dimensionerna lönenivå och förmåner, medan lönestrukturen hade mindre varierande svar. Den deskriptiva statistiken antydde att deltagarna i genomsnitt var mer nöjda med sina förmåner och mindre nöjda med organisationens lönestruktur.

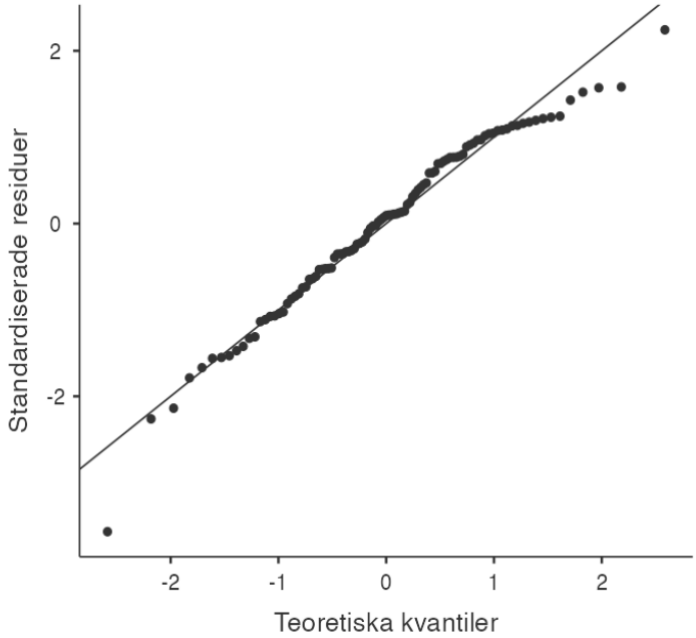
Regressionsanalys

Inledningsvis kontrollerades om regressionsanalysens antaganden var uppfyllda. Antaganden för Cook´s Distance visade ett lågt maxvärde på 0.125, vilket innebar att det inte fanns några inflytelserika outliers i insamlad data. Shapiro-wilks normalitetstest visade att p = .043, vilket

var signifikant ($p < .05$) och innebar att studiens residualer avvek från normalfördelningen. Däremot visade Q-Q-diagrammet för residualer (Figur 1) att studiens data till större del följde den teoretiska linjen med mindre avvikelser, vilket i studien bedömdes som acceptabelt.

Figur 1

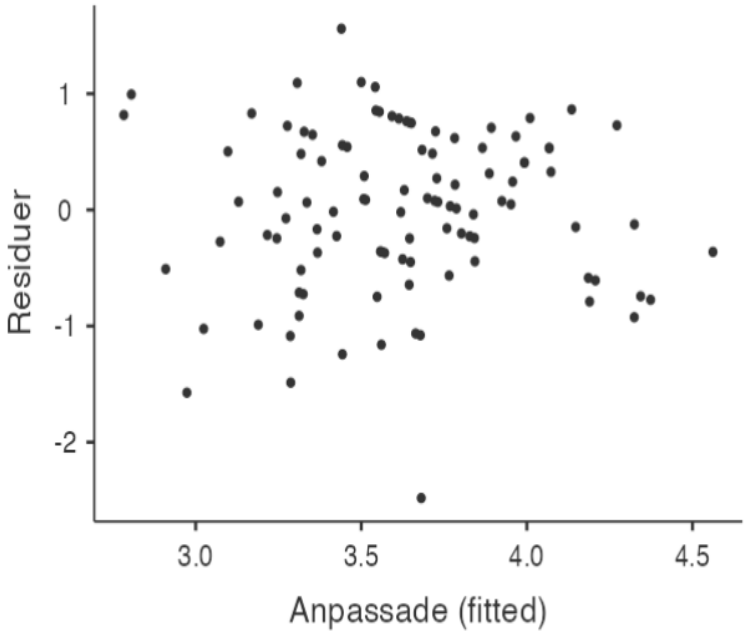
Q-Q-diagram över standardiserade residualer från linjär regression av arbetstillfredsställelse på lönenivå, förmåner, löneökning och lönestruktur.



När residualplots redovisades framträdde dessutom en rektangulär form, vilket indikerade på homogen varians (Figur 2).

Figur 2

Residualdiagram (residualer mot anpassade värden) från linjär regression av arbetstillfredsställelse på lönenivå, förmåner, löneökning och lönestruktur.



Kollinearitetsstatistik tillämpades för att utvärdera om de oberoende variablerna var för starkt förknippade med varandra, och i sin tur kunde påverka analysens tillförlitlighet (Tabell 2). Multikollinearitet bedömdes genom Variance Inflation Factor (VIF) och toleransvärden. Tabell 2 visade låga VIF-värden mellan 1.22 och 2.97 för samtliga dimensioner inom lönetillfredsställelse (VIF < 5). Eftersom multikollinearitet inte utgjorde något problem i studien och antaganden bedömdes vara uppfyllda och acceptabla, rapporteras därefter resultaten från regressionsanalyserna.

Tabell 2

Kollinearitetsstatistik över lönenivå, förmåner, löneökning och lönestruktur.

	VIF	Tolerans
Lönenivå	2.33	0.429
Förmåner	1.22	0.819
Löneökning	2.97	0.336
Lönestruktur	2.27	0.441

Tabell 3 redovisade resultatet av det övergripande modelltestet för regressionsmodellen, som inkluderade lönetillfredsställelsens fyra dimensioner som prediktorer och arbetstillfredsställelse som beroende variabel. Modellen som helhet var statistiskt signifikant, vilket betydde att lönetillfredsställelse förklarade en signifikant del av variationen i arbetstillfredsställelse ($F(4, 98) = 6.48$, $p < .001$). Tabell 3 visade ett måttligt samband ($R = 0.457$) och förklarade 20.9% av variansen i arbetstillfredsställelse ($R^2 = 0.209$). Det innebar att lönetillfredsställelse till viss del påverkade deltagarnas nöjdhet över sitt arbete.

Tabell 3

Övergripande modelltest (F-test) (N=103)

			Test av den hela modellen			
Modell	**R**	**R²**	**F**	**df1**	**df2**	**p**
1	0.457	0.209	6.48	4	98	<.001*

* p <.001

En enkel linjär regressionsanalys visade att total lönetillfredsställelse (summering av samtliga dimensioner) var en signifikant positiv prediktor för arbetstillfredsställelse ($B = 0.527$, $SE = 0.106$, $t = 4.96$, p <.001). Det innebar att högre total lönetillfredsställelse var kopplat till högre arbetstillfredsställelse. Modellen visade ett måttligt samband ($R = 0.442$) och förklarade därmed

cirka 19,6% av variansen i arbetstillfredsställelse (R^2 = 0.196). Den standardiserade koefficienten visade också på en måttlig effekt (β = 0.442), vilket innebar att lönetillfredsställelse hade en betydelsefull inverkan på hur nöjda deltagarna var med sitt arbete. Därmed kunde H1 accepteras och nollhypotesen förkastades.

Vid genomförandet av den första multipla regressionsanalysen (Tabell 4) som inte kontrollerade för kön och ålder, visade resultatet ett signifikant samband. Bland dimensionerna av lönetillfredsställelse var det endast lönestruktur som hade ett signifikant positivt samband med arbetstillfredsställelse (B = 0.353, *SE* = 0.163, *p* = .033). Standardiserade estimatet visade på en måttlig effekt. De övriga dimensionerna visade inga signifikanta samband med arbetstillfredsställelse, och kunde därför inte förklara variationen i arbetstillfredsställelse. Resultatet innebar att nollhypotesen för H5 kunde förkastas, medan nollhypoteserna för H2–H4 inte kunde förkastas.

När kön och ålder lades till som kontrollfaktorer i regressionen, förändrades resultatet något. Förmåner visade ett signifikant positivt samband med arbetstillfredsställelse (B = 0.240, *SE* = 0.105, *p* = .025, medan de övriga dimensionerna inte visade på signifikanta samband. Varken kön eller ålder hade ett konsekvent signifikant samband med arbetstillfredsställelse. Däremot visade åldersgruppen 20-29 år en signifikant negativ effekt (B = -1.89, *p* = .025), som visade på att 29-åringar skattade signifikant lägre i arbetstillfredsställelse mot referensgruppen på 20 år. Män jämfört med kvinnor visade att B = -0.050, *SE* = 0.207, och *p* = .808. Siffrorna visade att poängen i arbetstillfredsställelse inte varierade beroende på deltagarnas ålder eller kön.

Tabell 4

Multipel regressionsanalys av prediktorer för arbetstillfredsställelse

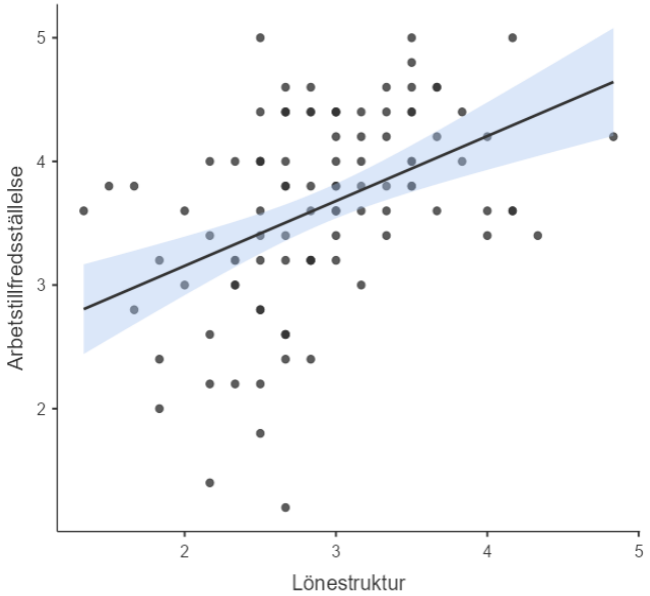
						95% Konfidensintervall	
Prediktor	**Estimat**	**Std.-fel**	**t**	**p**	**Std. Estimat**	**Nedre**	**Övre**
Skärnings-punkt	1.9100	0.3581	5.334	<.001			
Löneökning	0.1089	0.1500	0.726	0.470	0.1125	-0.1950	0.420
Lönestruktur	0.3530	0.1629	2.167	0.033*	0.2933	0.0248	0.562
Lönenivå	0.0405	0.1108	0.366	0.715	0.0502	-0.2221	0.322
Förmåner	0.0674	0.0862	0.782	0.436	0.0776	-0.1194	0.275

* *p* <.001

Spridningsdiagrammet visade att en högre skattad lönestruktur var förknippad med högre arbetstillfredsställelse, genom den positiva lutningen på regressionslinjen (Figur 3).

Figur 3

Spridningsdiagram över sambandet mellan lönestruktur och arbetstillfredsställelse



Diskussion

Resultatdiskussion

I den här studien undersöktes sambandet mellan upplevd lönetillfredsställelse och arbetstillfredsställelse, samt vilka av lönetillfredsställelsens fyra dimensioner (lönenivå, förmåner, löneökning och lönestruktur) som hade störst inverkan på arbetstillfredsställelse. Sammantaget visar resultaten ett blandat mönster, vilket öppnar upp för en djupare diskussion avseende studiens fynd i relation till tidigare forskning och teoretiska perspektiv.

Resultatet visar således att total lönetillfredsställelse har ett signifikant samband med arbetstillfredsställelse, vilket ligger i linje med tidigare forskning som betonat vikten av att lönen är en central del av hur arbetet upplevs (Sha et al., 2019, s. 23–25; Judge et al., 2010, s. 163). Å andra sidan är det tydligt att de fyra dimensionerna av lönetillfredsställelse inte har ett lika starkt samband med arbetstillfredsställelse. Att begreppet lönetillfredsställelse är ett komplext och mångfacetterat begrepp betonas även av Heneman och Schwab (1985, s. 129) vid skapandet av PSQ. Men att dimensionerna lönestruktur och förmåner visade sig ha starkast samband med arbetstillfredsställelse antyder att andra organisatoriska faktorer är viktigare. Dimensionerna lönenivå och löneökning hade minst påverkan på arbetstillfredsställelse, vilket betyder att en känsla av rättvisa och organisatoriska stöd har en större påverkan mot den faktiska lönen. Equity Theory (Adams, 1965, s. 276–283) betonar att individen gör en bedömning av sin arbetssituation genom sociala jämförelser, vilket kan bidra med en djupare förståelse om varför lönestruktur visade ett tydligt samband. Enligt teorin kan en möjlig förklaring till resultatet vara att så länge lönehanteringen upplevs som rättvis kommer risken för missnöje att minska, vilket även bekräftas av Hyo & Yoon (2025, 23–25) som kom fram till att upplevd lönerättvisa är av större betydelse för tillfredsställelsen än den faktiska lönen. Samtidigt kan Maslows behovshierarki bidra med en tolkning om att studiens deltagare redan hade grundläggande behov tillfredsställda genom sina löner, vilket enligt Maslow (1987, s. 15–22) betyder att de högre behoven såsom uppskattning eller tillhörighet blir mer framträdande. I ett modernt arbetsliv där många har en relativt stabil fast inkomst, kan teorin därför förklara varför andra aspekter av lönehanteringen får störst genomslag. Däremot utmanar studiens resultat Herzbergs tvåfaktorteori (Herzberg et al., 1993, s. 113) som skiljer mellan hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Delvis bekräftar resultatet den här synen eftersom lönenivå och löneökning inte visade sig vara signifikanta prediktorer för arbetstillfredsställelse, vilka enligt teorin är hygienfaktorer som förhindrar missnöje men inte skapar motivation. Samtidigt har

lönestruktur och förmåner en signifikant betydelse, och omfattar inte enbart ekonomiska aspekter utan inkluderar även motivationsfaktorer såsom rättvisa, värdesättande och tydlighet. Hertzbergs strikta kategorisering av hygien och motivationsfaktorer kan därmed vara alltför förenklad, med tanke på att faktorerna lönestruktur och förmåner påverkar både motivation och arbetstillfredsställelse, vilket utmanar teorin.

Tidigare studier stödjer uppfattningen om att lönerelaterade faktorer är mer komplexa än vad en enkel uppdelning tillåter och att den psykologiska innebörden av lönen har fått en större betydelse över tid (Miceli & Mulvey, 2000, s. 84). Samtidigt är Miceli och Mulveys (2000, s.79) urval begränsat till anställda från två förhandlingsenheter inom samma organisation i USA, vilket gör att resultaten kan ha påverkats av urvalsbias och därför inte går att generalisera till andra arbetsplatser eller nationella kontexter. Däremot överensstämmer resultaten även med Rosenbaum och Rosenbaum (2016, s. 12) som betonar hur andra faktorer som inte berör den faktiska lönen är av större betydelse i den moderna lönesättningen bland yngre vuxna. För yngre vuxna är så kallade starter jobs, alltså instegsjobb som kan ge erfarenhet och kontakter, av sådan betydelse att den faktiska lönenivån för arbetet inte får lika avgörande betydelse. Självbestämmande är en faktor som är av stor betydelse för både yngre och äldre vuxna eftersom det ger möjlighet till att visa ansvar och gott omdöme som i sin tur har koppling till framtidsmöjligheter (Rosenbaum & Rosenbaum, 2016, s. 5)

En möjlig förklaring till Rosenbaum och Rosenbaum (2016) resultat kan vara att lönenivå och löneökning oftare är statiska och mer förutbestämda inom vissa yrken, vilket kan ha inneburit att individer som upplever att de inte har någon möjlighet att påverka lönenivån eller löneökningen lade större vikt vid delarna som arbetsgivaren oftare kommunicerar. Men den stora variationen i yrkestillhörighet kan också ha bidragit till resultaten eftersom löner kan vara svårare att jämföra i heterogena grupper. Att lönestruktur förlorade sin betydelse vid kontroll för kön och ålder samtidigt som förmåner blev den enda dimensionen med ett signifikant samband, innebär att förmåner förklarar arbetstillfredsställelse oberoende av ålder och kön. Det kan dels bero på att förmåner är mer relevanta för olika åldersgrupper. Samma gäller lönestrukturen som förlorade sin relevans vid kontroll för ålder och kön, där upplevelsen av rättvisa eller tydlighet i lönesättningen även där kan ha varierat mellan kön eller åldersgrupper.

Urvalet visade en tydlig snedfördelning avseende kön med en hög andel kvinnliga deltagande. Individuella faktorer såsom psykisk ohälsa och upplevd stress kan ha påverkat resultatet genom subjektiva upplevelser av både lönetillfredsställelse, lönetillfredställelsens

dimensioner och arbetstillfredsställelse. Allvin et al. (2006, s. 159-160) beskriver nämligen att psykisk ohälsa är en stor anledning till att anställda, främst kvinnor, inte trivs på jobbet och behöver sjukskrivas. Tidigare forskning visar också att kvinnor i genomsnitt rapporterar högre arbetstillfredsställelse än män, trots att de ofta har sämre arbetsvillkor (Dilmaghani, 2022, s. 280, 300). Mot bakgrund av detta skulle den höga andelen kvinnor i urvalet kunna ha bidragit till något högre skattningar av arbetstillfredsställelse i studiens insamlade data. Samtidigt visade regressionsanalysen att kön inte utgjorde en signifikant eller stabil kontrollvariabel för arbetstillfredsställelse.

Praktiska implikationer

Resultatet i den här studien visar att lönetillfredställelse utgör en central del i arbetstillfredsställelse och därmed är relevant för organisationers långsiktiga arbete med att främja hållbara arbetsmiljöer. Eftersom studiens resultat visar att lönetillfredsställelse formas av flera dimensioner innebär det att organisationer behöver arbeta utifrån ett holistiskt synsätt. Arbetstillfredsställelse kan därmed inte förstås som en effekt av enbart lönenivå eller generella löneökningar eftersom lönetillfredsställelse skapas utifrån hur olika dimensioner integreras med varandra.

Givet att lönestruktur framträdde som en signifikant prediktor kan det vara av värde att säkerställa tydliga och konsekventa processer för lönesättning. Det handlar således om att kommunicera hur befattningar värdesätts och vilka kriterier som ligger till grund för lönesättning. Betydelsen av välfungerande och rättvisa processer tydliggörs dessutom av att Sverige år 2026 förväntas implementera EU:s direktiv om lönetransparens (Regeringen, 2025). Vilket troligtvis kommer innebära ökade krav på arbetsgivare att säkerställa att lönesättningen är systematiskt och sakligt grundad. En viktig del som hör till lönesättningen är lönesamtal. Genom välstrukturerade kvalitativa lönesamtal kan arbetsledningen ge en tydlig skildring av hur lönen samspelar med prestation, ansvar och utvecklingsmöjligheter. Det kan bidra till bättre förutsättningar för arbetsengagemang och upplevd rättvisa, som därmed kan leda till en högre grad av arbetstillfredsställelse.

Studien visade också att förmåner är en prediktor för arbetstillfredsställelse, vilket tyder på att medarbetare värdesätter helheten av dennes ersättning. Organisationer kan med fördel utveckla och tydliggöra sina förmånspaket i syfte att göra dem mer begripliga och tillgängliga för medarbetarna. Exempelvis kan ledningen sända ut påminnelser i interna kanaler avseende användningen av förmåner.

Studiens resultat ger inte stöd för några generella åldersskillnader i arbetstillfredsställelse, men resultatet av en enstaka signifikant skillnad indikerar att variation mellan åldersgrupper kan förekomma under vissa omständigheter. Det kan understryka behovet av att anpassa lönesamtal utifrån individuella karriärs-och livsfaser eftersom det kan innebära skilda behov och prioriteringar i samband med lönesamtal. Vissa grupper kan exempelvis värdera karriärsteg högre medan andra grupper kan värdera stabilitet och förmåner mer. Genom att individanpassa kommunikationen kan arbetsgivare skapa mer relevanta och kvalitativa samtal som stärker delaktighet och arbetstillfredsställelse. Inför lönesamtal kan chefer exempelvis förbereda sig genom att ta fram en kort sammanfattning av medarbetarnas individuella utvecklingsmål, tidigare önskemål och nuvarande arbetssituation, vilket kan höja kvaliteten i dialogen. Efter samtalen kan anonyma medarbetarundersökningar skickas ut för att fånga upp medarbetarnas upplevelser av samtalen och identifiera behov av förbättringar. Sammantaget visar studiens resultat att ett hållbart arbete med arbetstillfredsställelse förutsätter ett sammanhållet och transparent arbete med lönetillfredsställelse, där olika dimensioner lyfts fram i arbetet för hållbar arbetstillfredsställelse.

Metodologisk diskussion

En styrka med studiens kvantitativa forskningsansats är att den möjliggör en relativt objektiv undersökning av forskningsområdet. Kombinationen av enkla och linjära regressionsanalyser ger en möjlighet till att identifiera både övergripande relationer såväl som att isolera specifika dimensioner, vilket i sin tur bidrar till en djupare analys. Å andra sidan kan den kvantitativa ansatsen, enligt Lundh och Nilsson (2018, s. 467–468), bidra till att subjektiva tolkningar går förlorade eftersom metodvalet antar att upplevelser som tillfredsställelse med lön och arbete kan reduceras till numeriska skalor. Att deltagarna rekryterades via sociala medier betyder att urvalet är självselekterat, vilket enligt Jhangiani et al. (2019, s. 198) kan betyda att de med större intresse av forskningsområdet valt att delta. Det i sin tur medför en risk för begränsad extern validitet, eftersom urvalet kan avvika från den bredare populationen på arbetsmarknaden i avseenden som rör exempelvis yrkesgrupp eller utbildningsnivå. Resultaten bör därför tolkas med försiktighet vad gäller generalisering till andra länder, tidsperioder eller arbetskulturer. Å andra sidan avgränsades studien inte till en specifik bransch, vilket kan ses som en styrka då urvalet representerade deltagare från flera olika yrkesgrupper.

En begränsning med studien kan vara storleken på urvalet eftersom det, enligt Jhangiani et al. (2019, s. 346), kan ha påverkat studiens statistiska styrka. Vid utförande av regressionsanalyser krävs ett tillräckligt stort urval för att på ett tillförlitligt sätt kunna

identifiera även svagare samband mellan variabler. Studien omfattades av 103 deltagare, vilket kan ha inneburit en potentiell risk för typ II-fel, det vill säga att verkliga samband inte upptäcks som signifikanta på grund av begränsad statistisk styrka (Jhangiani et al., 2019, s. 367).

Den interna validiteten stärks däremot genom kontrollen av tredje variabler, som kön och ålder. Genom inkluderingen av kontrollvariablerna kan effekten av kön och ålder räknas bort. Även om könsfördelningen är kraftigt sned visades en god spridning på de centrala variablerna, vilket möjliggör upptäckten av betydelsefulla samband. Samtidigt har studien inte kontrollerat för flera potentiella betydelsefulla tredje variabler som till exempel arbetsbelastning eller utbildningsnivå. En individ som upplever hög arbetsbelastning kan potentiellt uppleva låg arbetstillfredsställelse oberoende av individens upplevda tillfredsställelse. Lika så kan anställningstrygghet vara inflytelserik eftersom en osäker anställning kan hota arbetstillfredsställelse, oberoende av den faktiska lönesituationen. Vidare kan utbildningsnivå påverka lönetillfredsställelsen, eftersom det kan påverka individens förväntningar på löneutveckling och hur lönen ska värderas. Faktorer som utbildningsnivå har således inte kontrollerats i studien och är exempel på ett potentiellt hot mot studiens interna validitet.

Användningen av självrapporterade mått innebar en risk för att deltagarnas svar påverkades av social önskvärdhet och subjektiva tolkningar, däribland risken för misstolkningar av enkätens frågor (Jhangiani et al., 2019, s. 102). Det innebär alltså att deltagarna kan tendera att anpassa sina svar efter normer, ideal, eller egna tolkningar och därmed inte ge sanningsenliga svar. För att minska risken för demand characteristics specificerades inte de fyra dimensionerna inom lönetillfredsställelse i informationsbrevet, eftersom detta skulle kunna avslöja studiens hypoteser och på så sätt påverka deltagarnas svar (Jhangiani et al., 2019, s. 102). Risken för både social önskvärdhet och demand characteristics bedömdes dock vara låg, eftersom deltagandet var helt anonymt och deltagarna informerades om att det inte fanns några “rätta” eller “fel” svar.

Studien använde sig av de fyra dimensioner av lönetillfredsställelse som prediktorer, vilket utgör närliggande variabler inom samma område. Det innebär en ökad potentiell risk för multikollinearitet. För att undersöka detta kontrollerades kollinearitetsstatistik i form av VIF- och toleransvärden, som inte översteg det kritiska gränsvärdet på 5. Det visade att multikollinearitet inte utgjorde någon risk för tolkningen av regressionsmodellerna. Genom Cook's distance-test kontrollerades även att inga inflytelserika outliers återfanns i studiens data.

Shapiro-Wilks test visade däremot en signifikant avvikelse i normalfördelningen, men bedömdes snabbt som acceptabelt utifrån ett visuellt Q-Q-diagram.

Studien hade en icke-experimentell design, och med hjälp av regressionsanalyserna möjliggjordes undersökning av samband mellan variabler. Studiens design och analytiska metod tillåter dock inte fastställande av kausala samband, i enlighet med Jhangiani et al. (2019, s. 162 & 179). Det innebär att studien kan identifiera statistiska samband (som exempelvis mellan lönestruktur och arbetstillfredsställelse) men inte avgöra om det utgör orsak-verkanrelation.

Studien använde validerade mätinstrument, vilket stärker studiens konstruktvaliditet. Cronbachs alfa beräknades efter studiens egen översättning av instrumentens frågor och visade på ett högt reliabilitetsvärde, vilket indikerar god intern konsistens i skalorna, i enlighet med Navarro och Foxcroft (2022, s. 34–37).

Framtida forskning

Resultatet av studien väcker nya frågor om både lönetillfredsställelsens olika dimensioner, men även om anställdas attityder till arbetet. Framtida studier kan dra nytta av att genomföra större och mer representativa studier gällande lönetillfredsställelsens dimensioner och betydelsen för arbetstillfredsställelsen, fast med stratifierade urval för att göra resultatet applicerbart till en större population. En begränsning med studiens interna validitet var tvärsnittsdesignen där all data samlades in vid ett tillfälle, vilket gör att resultatet inte går att generalisera över tid. En longitudinell studie hade varit mer fördelaktig för att möjliggöra analys av hur lönetillfredsställelse och arbetstillfredsställelse kan förändras och samvariera över tid. En sådan modell hade kunnat ge en djupare förståelse i relationen till studiens syfte.

Intressant för framtida forskning är att endast förmåner var en signifikant prediktor vid kontroll för kön och ålder, vilket indikerar att dimensionen kan ha en större psykologisk betydelse än vad tidigare forskning visat. Framtida studier hade därför kunnat undersöka vilka typer av förmåner som upplevs som mest värdefulla och varför, till exempel om förmåner fungerar som en form av symbolisk uppskattning som i sin tur stärker den organisatoriska rättvisan. Ett annat intressant spår framåt är även att utforska om dimensionerna som visade sig vara signifikanta prediktorer (förmåner och lönestruktur) får olika innebörd beroende på var i karriären individen befinner sig.

Vidare väcker resultaten frågor om huruvida lönenivå och löneökning i sig inte predicerar arbetstillfredsställelse, och om deras betydelse kan ha förändrats i takt med

arbetsmarknadens större fokus på trygghet eller flexibilitet. Studiens resultat öppnar även upp för att vidare utforska lönestrukturens och förmånernas betydelse mellan olika yrkeskategorier, eftersom 84,5% av deltagarna i den här studien tillhörde gruppen "Annan yrkesgrupp". Med tanke på den ojämna fördelningen av yrkesgrupper i studien, kan det vara av intresse att inkludera yrkesgrupper där exempelvis löneutvecklingen är mer formaliserad, såsom inom yrken med kollektivavtalade lönenivåer eller offentlig sektor. Det finns betydande möjligheter för fortsatt forskning inom det här området. Framtida studier kan med fördel bidra till en mer nyanserad förståelse av vilka belöningsstrukturer som främjar arbetstillfredsställelse i längden genom att inkludera identifierade aspekter från den här studien.

Slutsats

Resultaten visar stöd till hypotes 1 om ett positivt samband mellan total lönetillfredsställelse och arbetstillfredsställelse, vilket innebär att en ökad nöjdhet över lönen även stärker trivseln på arbetet. Samtidigt är stödet för de enskilda dimensionerna varierande, där studien förkastar hypotes 2 om att nöjdhet med lönenivå predicerar arbetstillfredsställelse och hypotes 4 om att nöjdhet med löneökning predicerar arbetstillfredsställelsen. Utifrån modellens utformning så accepteras hypotes 3 om att nöjdhet med förmåner predicerar högre arbetstillfredsställelse, likväl som hypotes 5 om att nöjdhet med lönestruktur predicerar högre arbetstillfredsställelse. Att lönestruktur och förmåner är mer betydelsefulla än lönenivå och löneökning, indikerar att rättvisa, tydlighet samt organisatoriskt stöd utgör de starkaste drivkrafterna bakom arbetstillfredsställelse.

Det i sin tur tyder på att belöningssystemens struktur och innehåll kan ha en större inverkan på arbetstillfredsställelsen än de dimensionerna som berör den faktiska lönen. Resultaten bidrar till en fördjupning i förståelsen av vad som faktiskt driver arbetstrivseln på arbetsplatsen, samt betonar vikten av att bland annat uppmärksamma den psykologiska betydelsen av förmåner och lönestruktur för dagens arbetare.

Referenser

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Red.), Advances in experimental social psychology (Vol. 2, s. 267–299). *Academic Press.* https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/InequityInSocialExchange_Adams.pdf

Allvin, M. (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet.* (1. uppl.). Liber.

Alvesson, M., & Billing, D. Y. (2011). *Kön och organsiation.* Studentlitteratur.

Arbetsmiljöverket. (2025). *Arbetsmiljön 2024* (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2025:01). https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljon-2024/arbetsmiljon-2024-rapport.pdf

Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel* (1. uppl.). Natur & Kultur.

Birnbaum, M. H., & Rouvere, J. (2023). Contextual effects in salary satisfaction. *Judgment and Decision Making, 18*, e31. https://doi.org/10.1017/jdm.2023.26

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*(5), 307–311. https://doi.org/10.1037/h0055617

Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 1*(3), 185–216. https://doi.org/10.1177/135910457000100301

Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69*(1), 57–81. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x

Daud, N. (2016). Determinants of job satisfaction: How satisfied are the new generation employees in Malaysia? *Procedia – Social and Behavioral Sciences, 219*, 208–213. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.007

Dilmaghani, M. (2022). Revisiting the gender job satisfaction paradox: The roots seem to run deep. *British Journal of Industrial Relations, 60*(2), 278–323. https://doi.org/10.1111/bjir.12612

Falkenberg, H., Nordgren-Selar, A., Malmrud, S., Hellgren, J., & Sverke, M. (2018). *Anställdas syn på lön, motivation och prestation: En undersökning av lönesättning i privat sektor.* Svenskt näringsliv. https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/okvxzq_anstalldas-syn-pa-lon-motivation-och-prestation-en-undersokning-a_1003881.html/Anstlldas+syn+p+ln%252C+motivation+och+prestation+-+en+underskning+av+lnesttning+i+privat+sektor.pdf

Heneman III, H. G. , & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology, 20*(1), 129–141. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1080/00207598508247727

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work* (Rev. uppl.). Transaction Publishers.

Jhangiani, R. S., Chiang, I. A., Cuttler, C., & Leighton, D. C. (2019) *Research methods in psychology.* (4. uppl.). Kwantlen Polytechnic University. https://kpu.pressbooks.pub/psychmethods4e/

Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85*(2), 237–249. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237

Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 157–167. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002

Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). Understanding pay satisfaction: The impacts of pay satisfaction on employees' job engagement and withdrawal in deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management, 48,* 22–26. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.004

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*(2), 281–342. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x

Lundh, L. & Nilsson, A. (2018). *Psykologin som vetenskap vetenskapsteoretiska och forskningsmetodologiska grunder.* Johanneshov: MTM.

Maslow, H. A. (1987). *Motivation and Personality.* (3.uppl). Harper & Row Publishers

Matud, M. P., Sánchez-Tovar, L., Hernández-Lorenzo, D. E., & Cobos-Sanchiz, D. (2024). Job satisfaction, mental symptoms, and well-being in adult workers: A gender analysis. *Psychiatry International, 5*, 253–267. https://doi.org/10.3390/psychiatryint5020018

McHugh, M. D., Kutney-Lee, A., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2014). Wage, work environment, and staffing: Effects on nurse job outcomes. *Policy, Politics, & Nursing Practice, 12*(4), 204–212. https://doi.org/10.1177/1527154414546868

Miceli, MP, & Mulvey, PW (2000). Consequences of satisfaction with pay systems: Two field studies. *Industrial Relations, 39*(1), 62–87. https://library.fes.de/libalt/journals/swetsfulltext/7250183.pdf

Navarro, D., & Foxcroft, D. (2022). *Learning statistics with Jamovi: A tutorial for psychology students and other beginners.* Open Book Publishers. https://www.learnstatswithjamovi.com/

OpenAI. (2025). ChatGPT (Version GPT-5) [Datorprogram/Stor språkmodell]. https://chat.openai.com/

Redmond, P., & McGuinness, S. (2020). Explaining the gender gap in job satisfaction. Applied Economics Letters, 27(17), 1415–1418. https://doi.org/10.1080/13504851.2019.1686111

Regeringen. (2025, 13 mars). *Nytt direktiv ska stärka principen om lika lön.* https://www.regeringen.se/artiklar/2025/03/nytt-direktiv-ska-starka-principen-om-lika-lon/

Rosenbaum, J., & Rosenbaum, J. E. (2016). *Money isn't everything: Job satisfaction, nonmonetary job rewards, and sub-baccalaureate credentials*. *Research in Higher Education Journal*, 30, 1–19. https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6508652/

Saner, T., & Eyüpoğlu, Ş. Z. (2012). *The age and job satisfaction relationship in higher education. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 55*, 1020–1026. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.593

Sha, F., Li, B., Law, Y. W., & Yip, P. S. F. (2019). *Beyond the resource drain theory: Salary satisfaction as a mediator between commuting time and subjective well-being. Journal of Transport & Health, 15*, 100631. https://doi.org/10.1016/j.jth.2019.100631

Sinval, J., & Marôco, J. (2020). *Short Index of Job Satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. PLOS ONE, 15*(4), e0231474. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474

Statistiska centralbyrån. (2024, 19 december). *30 vanligaste yrkena: Förvärvsarbetande anställda 16–69 år efter antal i yrket, år 2023* [Tabell och diagram]. https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/utbud-av-arbetskraft/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-vanligaste-yrkena/

The jamovi project (2024). jamovi. (Version 2.6) [Computer Software]. Retrieved from https://www.jamovi.org.

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed 2024*. https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2024-10-02-god-forskningssed-2024.html

Bilagor

Bilaga A

Informationstext till frågeformulär:

Hej!

Som en del i vår kandidatuppsats söker vi nu deltagare till vår studie som ämnar att undersöka sambandet mellan individers upplevda arbetstillfredsställelse och lönetillfredsställelse. Uppsatsens syfte är att undersöka hur olika delar inom lönetillfredsställelse påverkar hur nöjd individen är med sitt arbete. Vi söker dig som är mellan 18 och 67 år och arbetar på heltid.

Frågeformuläret tar ungefär 3-4 minuter att genomföra. Inledningsvis ställs frågor om demografisk information, följt av frågor avseende upplevelse av lönetillfredsställelse och arbetstillfredsställelse.

Deltagandet är helt frivilligt och du kan när som helst välja att avsluta ditt deltagande, utan att ange orsak för det. Deltagandet är helt anonymt, vilket innebär att inga svar kommer kunna härledas till en specifik person. All data kommer dessutom att hanteras konfidentiellt och enbart användas till uppsatsen, där endast författarna, examinatorer och handledare har tillgång till datan. När uppsatsen är godkänd kommer all insamlad data att raderas.

Det finns inga rätt eller fel svar och vi är tacksamma för alla deltagande!

Välkommen att höra av dig vid eventuella frågor.

Ansvariga för studien:

Lovisa Darin

Mailadress: ld222rt@student.lnu.se

Nellie Sandström

Mailadress: ns223mw@student.lnu.se

Handledare:

Johan Billsten

Mailadress: johan.billsten@lnu.se

Bilaga B

Frågeformuläret:

Avsnitt 1 - demografisk information

Samtycker du till att delta i studien?

1. Ja

Arbetar du på heltid?

1. Ja

Ange din ålder (ange enbart i siffror)

1. Öppet svar

Ange din könsidentitet

1. Kvinna
2. Man
3. Annat
4. Vill ej uppge

Vilket av följande alternativ beskriver bäst ditt nuvarande yrke?

1. Undersköterska (hemtjänst, hemsjukvård eller äldreboende)
2. Butikssäljare (fackhandel)
3. Grundskollärare
4. Mjukvaru-eller systemutvecklare (eller liknande IT-yrken)
5. Annat yrkesområde

Avsnitt 2 - lönetillfredsställelse

Följande påståenden för mätskalan besvarades enligt likertskalan:

1. Mycket missnöjd
2. Missnöjd
3. Varken nöjd eller missnöjd
4. Nöjd
5. Mycket nöjd

1. Min nettolön (det belopp jag får utbetalt efter skatt).
2. Mitt förmånspaket (t.ex. friskvård, försäkringar, ledighet).

3. Min senaste löneökning.
4. Inflytandet min chef har över min lön.
5. Min nuvarande bruttolön.
6. Det belopp arbetsgivaren avsätter för mina förmåner.
7. Mina senaste löneökningar.
8. Organisationens lönestruktur (hur lönerna är fördelade mellan olika tjänster).
9. Den information som organisationen förmedlar gällande lönerelaterade frågor (av betydelse för mig).
10. Min övergripande lönenivå.
11. Värdet av mina förmåner.
12. Lönenivån för andra tjänster inom organisationen.
13. Hur väl organisationen följer sina löneprinciper i praktiken.
14. Nivån på min nuvarande bruttolön.
15. Antalet förmåner jag erbjuds.
16. På det sättet som mina löneökningar fastställs.
17. Skillnader i lön mellan olika tjänster inom organisationen.
18. Hur organisationen administrerar lönesättningen.

Avsnitt 2 - arbetstillfredsställelse

Följande påståenden för mätskalan besvarades enligt likertskalan:

1. Instämmer inte alls
2. Instämmer inte
3. Varken eller
4. Instämmer
5. Instämmer helt och hållet

1. Jag känner mig relativt nöjd med mitt nuvarande jobb
2. De flesta dagarna är jag entusiastisk över mitt jobb
3. Det känns som att jobbdagarna aldrig kommer ta slut (R)
4. Jag finner äkta glädje i mitt arbete
5. Jag upplever inte mitt arbete som tilltalande (R)