



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV  
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

---

Relationer mellan individuell och kollektiv plats och  
arbetsidentitet: betydelsen av boendelängd

Alexandra Elemyr Unstad  
Amanda Grönvall

2018

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp  
Psykologi  
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Johan Willander  
Examinator: Igor Knez

---



## **Experience of Place Identity and Work Identity**

a quantitative study based on employee experience of work identity and place identity on organizations strongly associated to smaller communities

### **Abstract**

Identity can be defined in different ways. In social psychology, the word identity is used in referring to the answer to the question "Who am I", which in turn involves individuals referring to what makes us like other individuals, but also what distinguishes ourselves from others. The aim of the study was to investigate the individual and collective aspects of place identity and individual and collective work identity, and whether there is any link between length of living in the society, place identity and work identity. The sample consisted of collective employees from a bigger manufacturing industry located in a small community and the data has been collected through a survey where place- and work identity has been investigated in a 7-point Likert scale by a correlation analysis. The data has then been analyzed by a correlation analysis in IBM statistics SPSS 22. The result shows that there is a positive correlation between length of living in the society and collective place identity ( $r=0,291$   $p=,040$   $n=52$ ) and between individual place identity and individual work identity ( $r = 0.368$ ,  $p = ,006$   $n = 54$ ) and collective place identity and collective work identity ( $r = 0.410$ ,  $p = ,002$   $n = 54$ ).

Keywords:

Individual & Collective Place Identity, Individual & Collective Work Identity, Experience, Communitie, Manufacturing Industry.

## Sammanfattning

Identitet kan definieras på olika sätt. I socialpsykologi används ordet identitet i samband med att man hänvisar till svaret på frågan ”Vem är jag”, vilket i sin tur innefattar att individer refererar till vad som gör oss lika andra individer, men även vad som utmärker oss själva. Syftet med studien var att undersöka relationen mellan individuell och kollektiv platsidentitet och individuell och kollektiv arbetsidentitet, samt om det föreligger någon samvariation mellan boendelängd, platsidentitet och arbetsidentitet. Studien är gjord på en större produktionsindustri beläget i ett mindre samhälle där urvalet bestod av kollektivarbetare. Data har samlats in genom en enkätundersökning där fasta svarsalternativ för identitet har utformats och där platsidentitet och arbetsidentitet har undersökts i en 7-poängs Likertskala. Data har sedan analyserats genom en korrelationsanalys i IBM statistics SPSS 22. Resultatet visar att en samvariation mellan boendelängd och kollektiv platsidentitet finns ( $r=0,291$   $p=,040$   $n=52$ ) samt mellan individuell platsidentitet och individuell arbetsidentitet ( $r=0,368$ ,  $p=,006$   $n=54$ ) samt kollektiv platsidentitet och kollektiv arbetsidentitet ( $r=0,410$ ,  $p=,002$   $n=54$ ).

Nyckelord: Individuell & Kollektiv Platsidentitet, Individuell & Kollektiv Arbetsidentitet, Upplevelse, Samhälle, Produktionsindustri.

## **Förord**

Vi vill rikta ett stort tack till den aktuella produktionsindustri som gjort vår studie möjlig, till de medarbetare som medverkat i vår studie och till de kontaktpersoner som med ett stort stöd och engagemang hjälpt oss att göra det möjligt att samla in data på orter belägna på längre avstånd.

Vi vill rikta ett extra stort tack till vår handledare Johan Willander för stöd och uppmuntran längs med vägen, du trodde på oss hela tiden. Tack!

Alexandra Elemyr Unstad och Amanda Grönvall

Högskolan i Gävle 2018

## Introduktion

### **Förvärvsarbete och grundläggande behov**

En stor del av människors vakna tid handlar redan från ung ålder om att antingen förbereda sig för att, eller att förvärvsarbeta. Förvärvsarbete hjälper att sätta en grund för att möta krav och behov som samhället kan ställa, dels ekonomiska behov som i att leva och bo, men också krav gällande sjukvård, skola och fungerande infrastruktur genom att betala skatt.

Enligt Blustein et al. (2008) arbetar en individ under sin livstid i från att de är 18 år till 67 år och detta resulterar i en förvärvad arbetstid på cirka 99000 timmar. Ett förvärvsarbete kan vara meningsfullt på olika sätt för olika individer. Utöver att förvärvsarbetet är en central del av individers liv och en faktor i individens grundläggande behov som; mat, kläder, säkerhet och skydd, har det också en nyckelfaktor till det mänskliga beteendet.

För de individer som har tillgång till utbildnings- och yrkesmässiga kompetensutvecklande möjligheter kan arbetsrollen vara en del av ett självuttryck och självbestämmande, medan för de individer med lägre utbildning eller ingen utbildning alls och som saknar möjlighet till ovan nämnda kompetensutvecklande möjligheter är valet av arbetsplats och arbetsroll inte längre lika centralt utan en aktivitet för att täcka de grundläggande mänskliga behoven (Blustein et al., 2008).

Människan har ett behov av social tillhörighet och trygghet i relationer, någonting som en arbetsplats kan ge då det ger utrymme för att knyta an till andra individer men också ge upphov till isolering eller utanförskap om inte rätt förutsättningar finns eller rätt arbete med att förebygga den psykosociala arbetsmiljön (Blustein et al. 2008). Enligt Carr et al. (2003) kan denna sociala tillhörighet underlättas genom ett välorganiserat förvärvsarbete och är något som kan skapa en grund för personlig hälsa, utveckling och individuell och social identitet.

## **Identitet och självet**

Enligt Smith, Macke & Claypool (2015) kan begreppet identitet definieras på olika sätt. I socialpsykologi används ordet identitet i samband med att man hänvisar till svaret på frågan ”Vem är jag”, vilket i sin tur innefattar att individer refererar till vad som gör oss lika andra individer, men även vad som utmärker oss själva. Den sociala identiteten uttrycks när individer känner en tillhörighet till andra individer och den individuella identiteten som består av unika och personliga egenskaper, uttrycks när människor är olika andra i de grupper de tillhör. Identitet utvecklas och struktureras i samspel med andra och utvecklas från tidig barndom genom en insikt om sin egen personlighet samt spegling av andra individer. Vi förstår oss själva sett i förhållande till vad andra människor är och hur andra uppfattar oss (Hatch & Shultz, 2002). Enligt Viognoles et al. (2006) blir individer i allmänhet motiverade av att de ingår och accepteras inom sina sociala kretsar, att de är kompetenta och kapabla att påverka sin omgivning, att deras liv i slutändan är meningsfull och att deras identitet är konstant oavsett om trots betydande livsförändringar sker på vägen.

## **Arbetsidentitet**

Enligt McGonell (2011) är individens uppfattning av självet en samling egenskaper av flera sammanhang som i sin tur skapar flera identiteter. Dessa egenskaper kan vara sådana som individen själv väljer att identifieras med; som vem man är eller inte är, samt sådana egenskaper som definieras av andra. Människor tenderar att kategorisera och definiera sig själva och andra när det kommer till individuella, sociala samt kollektiva attribut. Detta gäller även ens arbetsidentitet, ”Jag är montör” eller ”Jag är affärsutvecklingschef”, för att både likställa oss med andra i vår grupp men också för att särskilja oss från den andra i gruppen (Brewer och Gardner, 1996).

Enligt Knez (2016) finns två sätt att definiera sin arbetsidentitet relaterad till sin individuella identitet ”Mitt yrke montör” eller arbetsgruppen ”Vi montörer”. Den individuella identiteten relaterar mer med det personliga intresset medan gruppidentiteten relaterar med normen i organisationen och dess kollektiva själv. Knez och Eliasson (2017) har föreslagit en modell innehållande emotionella och kognitiva kategorier, där den emotionella kategorin innefattar arbetsrelaterad lojalitet och tillhörighet, som handlar om hur individen känner med

organisationen och sin yrkesroll. Medan den kognitiva kategorin innefattar processen kring det arbetsrelaterade sammanhanget och hur individen tänker om organisationen och sin yrkesroll. I tidigare forskning av Knez och Eliasson (2017) kom de emotionella kategorierna att ha högre betydelse än de kognitiva i att upprätta en individuell arbetsidentitet.

Den individuella arbetsidentiteten handlar enligt Knez och Eliasson (2017) samt Nordhall och Knez (2018) om processen gällande det personliga självet och dess tillhörighet gällande sitt yrke och mäts genom tio påståenden med både emotionella och kognitiva komponenter som: Jag har ett starkt band till mitt arbete, Mitt arbete är en del av mig, Jag är stolt över mitt arbete.

När det kommer till den kollektiva arbetsidentiteten menar Nordhall och Knez (2018) att där föregår den kognitiva komponenten den emotionella och är istället mer av en kognitiv struktur när det kommer till identifiering och assimilering av organisationen/gruppen, den mäts genom sex påståenden som: Jag är mycket intresserad av vad andra tycker om min organisation, organisationens framgångar är mina framgångar, när någon berömmar min organisation känns det som en personlig komplimang. Nordhall och Knez (2018) menar att den individuella arbetsidentiteten härstammar från ett kognitivt självbiografiskt minnesperspektiv medan den kollektiva arbetsidentiteten kommer från ett perspektiv som är kopplat till den sociala identiteten och att både den individuella samt kollektiva arbetsidentiteten spelar betydande men olika roller gällande bland annat medarbetarens arbetsrelaterade motivation.

### **Platsidentitet**

Canter (1997) menar att individer under en tid utvecklar en känsla av identitet till speciella platser, som exempelvis platser där vi är född och uppväxta, där människor bor och arbetar. Identiteten till platserna skapas av såväl emotionella som kognitiva band till fysiska miljöer och som medlemmar av sociala grupper, och kan grundas i såväl historia, kulturella faktorer likväl som sociala och psykologiska. Enligt Knez och Eliasson (2017) är den kollektiva platsidentiteten kopplat till grupp gemenskap, grupp processer och beteende inom en grupp, medan den individuella platsidentiteten är associerat med nära personliga relationer och individuella attribut. Vidare nämner Knez och Eliasson (2017) att de emotionella komponenterna handlar om processen av tillhörighet och närhet till en viss plats och mäts genom påståenden som: Jag känner till denna plats väl, Jag saknar den när jag ej är där, Jag har speciella band till denna plats, Denna plats är en del av mig.



De kognitiva komponenterna mäts genom processer av ett sammanhang, en mental reflektion och mäts genom påståenden som: Jag har en personlig kontakt till denna plats över en lång period, Det existerar en länk mellan denna plats och mitt nuvarande liv, Jag kan reflektera över minnen av denna plats. För att mäta den kollektiva platsidentiteten ändras påståendena från "jag" till vi/oss (Knez och Eliasson, 2017).

De miljöpsykologiska kategorierna som påverkar känslan av identitet delar Canter (1997) upp i samhörighet, platsidentitet och lokalsinne. Stokols och Shumaker (1981) betonar det ömsesidiga sambandet mellan människor och miljö genom att beskriva människor och plats som en enhet och lyfter fram ömsesidigt inflytande mellan individer och platser. Proshansky, Fabian & Kaminoff (1983) beskriver platsidentitet som en fysisk värld där en socialisering av självet är en utveckling av sin egen identitet i platser där identiteten tar sig i uttryck.

Människan placerar gärna sig själv eller andra i grupper för säkerhet, makt, ekonomiska skäl och för att förbättra och stärka produktiviteten (Tasca, 2016). Detta kan vi relatera till hur människan identifierar sina liv när det kommer till både plats och arbetsidentitet.

## **Syfte**

Syftet med studien var att kvantitativt undersöka relationen mellan platsidentitet och arbetsidentitet samt om det föreligger någon relation mellan boendelängd och plats- och arbetsidentitet hos kollektivarbetare verksamma i en större produktionsindustri kopplat till ett mindre samhälle.

## **Frågeställningar**

- 1 a. Föreligger någon korrelation mellan boendelängd och individuell arbetsidentitet?
  - b. Föreligger någon korrelation mellan boendelängd och kollektiv arbetsidentitet?
- 2 a. Föreligger någon korrelation mellan boendelängd och individuell platsidentitet?
  - b. Föreligger någon korrelation mellan boendelängd och kollektiv platsidentitet?
- 3 a. Föreligger någon korrelation mellan individuell platsidentitet och individuell arbetsidentitet?
  - b. Föreligger någon korrelation mellan kollektiv platsidentitet och kollektiv arbetsidentitet?

## Metod och urval

### **Deltagare och urval**

Genom ett strategiskt urval var syftet med studien att undersöka relationen mellan platsidentitet och arbetsidentitet hos kollektivarbetare verksamma i en större produktionsindustri kopplat till ett mindre samhälle. Motivet för urvalet har varit att organisationen är starkt förknippad med det mindre samhället, men även att arbetstagarna är kollektivarbetare då dessa är flera till antalet och ska kunna skattas utifrån likvärdiga grunder, i att de exempelvis arbetar med ett yrke som inte kräver en högre utbildning. Totalt deltog 102 individer (42 kvinnor och 53 män samt 3 som identifierade sig som annat alternativ; åldersintervallet var 19–64 år). Medelåldern för de som deltog var ( $M=42$  år och  $SD=12,46$ ). Medelvärde för boendelängden var ( $M=22,41$  och  $SD=15,08$ ). Totalt av 102 besvarade enkäter användes 52 som var kompletta.

### **Material och mätinstrument**

En pappersenkät med fasta svarsalternativ för identitet har utformats där relationen mellan individuell och kollektiv platsidentitet och individuell och kollektiv arbetsidentitet har studerats genom en 7-poängs likertskala från 1 (håller inte alls med) till 7 (håller helt med). Frågorna utgörs av Knez (2017, 2018) modell innehållande emotionella och kognitiva kategorier gällande arbetsidentitet och platsidentitet. Knez modell består av 34 frågor varav 10 stycken mäter individuell platsidentitet, 10 stycken mäter kollektiv platsidentitet, 10 stycken mäter individuell arbetsidentitet samt 6 stycken mäter kollektiv arbetsidentitet.

Utöver de fyra kategorierna gällande plats och arbetsidentitet ställdes också bakgrundsfrågor gällande kön, ålder, boendelängd och hur länge arbetstagaren arbetat på organisationen. När enkäten utformades och exporterades till ett nytt format föll två stycken frågor från kategorin personlig platsidentitet bort, vilket upptäcktes först efter att enkäten besvarats. Trots detta var Cronbach's alpha i vår studie för personlig platsidentitet  $\alpha=0,931$ . De resterande hade ett Cronbach's alpha för individuell arbetsidentitet  $\alpha=0,875$ , för kollektiv arbetsidentitet  $\alpha=0,836$  och för kollektiv platsidentitet  $\alpha=0,923$ .

## **Tillvägagångssätt**

En pappersenkät (bilaga 1) utformades efter Knez (2017, 2018) modell gällande individuell och kollektiv plats -och arbetsidentitet vilket besvarades av kollektivarbetare verksamma i en större produktionsindustri beläget i ett mindre samhälle i Sverige. Innan enkäten delades ut presenterades syftet med enkäten, samt att ihophäftat med enkäten fanns ett missivbrev (bilaga 2) som innehöll information, syfte och användningsområde för studien samt kontaktuppgifter.

## **Design och dataanalys**

Studien som genomfördes var en kvantitativ studie och undersökte relationen mellan boendelängd och individuell och kollektiv platsidentitet, individuell och kollektiv arbetsidentitet samt mellan individuell platsidentitet och individuell arbetsidentitet och kollektiv platsidentitet och kollektiv arbetsidentitet.

När all data samlats in sammanställdes den och analyserades i IBM statistics 22. Frågeställning 1a,b och 2 a,b har analyserats genom en korrelationsanalys där relationen av variabeln boendelängd samt variabel upplevelse av individuell och kollektiv arbetsidentitet samt individuell och kollektiv platsidentitet har analyserats. Frågeställning 3 a,b har analyserats genom en korrelationsanalys där den ena variabeln är individuell och kollektiv platsidentitet och den andra variabeln är individuell och kollektiv arbetsidentitet. Den statistiska signifikansnivån var 5% ( $p < 0,05$ ).

## **Forskningsetiska överväganden**

Forskningsetiska överväganden har tagits i beaktande. Missivbrevet (bilaga 2) utformades med ett tydligt och klart språk och innehöll ej några uppmanande eller tvingande uttryck.

Missivbrevet innehöll information gällande studiens syfte så att deltagarna skulle vara väl informerade om studien innan enkäten besvarades. Missivbrevet innehöll även information gällande frivilligt deltagande, information gällande anonymitet samt konfidentiellt förfarande. Kontaktuppgifter till författarna av studien fanns även tillgängliga i missivbrevet om deltagarna hade frågor gällande undersökningen. I studien säkerställdes anonymiteten genom att resultatet har presenterats på ett sätt som gör att individer ej kan identifieras.

## Resultat

Korrelationsanalys användes för att statistiskt undersöka samvariationen mellan boendelängd och individuell platsidentitet, kollektiv platsidentitet, individuell arbetsidentitet samt kollektiv arbetsidentitet. En korrelationsanalys användes även för att statistiskt undersöka samvariationen mellan individuell platsidentitet och individuell arbetsidentitet samt kollektiv platsidentitet och kollektiv arbetsidentitet. För att undersöka om variablerna korrelerade med varandra användes Pearsons produktmomentkorrelation.

Resultatet visar att det inte fanns någon samvariation mellan boendelängd och individuell arbetsidentitet ( $r=-0,138$ ,  $p=,330$   $n=52$ ), individuell platsidentitet ( $r=0,201$ ,  $p=,161$   $n=52$ ) eller kollektiv platsidentitet ( $r=-0,038$ ,  $p=,791$   $n=52$ ).

Endast samvariationen mellan boendelängd och kollektiv arbetsidentitet ( $r=0,291$   $p=,040$   $n=52$ ) var signifikant.

Mellan individuell arbetsidentitet och individuell platsidentitet påvisades en positiv signifikant samvariation ( $r=0,368$ ,  $p=,006$   $n=54$ ), samt att en kollektiv arbetsidentitet och kollektiv platsidentitet hade en positivt signifikant samvariation ( $r=0,410$ ,  $p=,002$   $n=54$ ).

## Diskussion

Studien som genomförts hade som syfte att undersöka relationen mellan platsidentitet och arbetsidentitet samt om det föreligger någon relation mellan boendelängd och plats- och arbetsidentitet hos kollektivarbetare verksamma i en större produktionsindustri som är kopplat till ett mindre samhälle. Studien grundar sig på Knez (2017, 2018) modell för att undersöka individuell och kollektiv plats – och arbetsidentitet innehållande emotionella och kognitiva komponenter. I vår studie fann vi en signifikant samvariation mellan boendelängd och kollektiv arbetsidentitet, mellan individuell arbetsidentitet och individuell platsidentitet samt mellan kollektiv arbetsidentitet och kollektiv platsidentitet.

Resultatet av studien indikerar att det finns en samvariation för boendelängden hos medarbetare i det mindre samhället och den kollektiva arbetsidentiteten. Tidigare studier av Nordhall och Knez (2018) har visat att det är den kollektiva arbetsidentiteten med kognitiva komponenter som utgör den psykologiska skillnaden i medarbetarens arbetsvardag. På arbetsplatsen upplever medarbetaren de kollektiva förbindelserna mer rättvis när de ej reflekterar

över dem, dels gällande det processuella men också när det handlar om kommunikation och information individer mellan.

Resultatet visade även en signifikant samvariation mellan kollektiv arbetsidentitet och boendelängd, där tidigare studier gjord av Knez (2016) menar att det platsrelaterade jaget skapas av fysiska erfarenheter av plats och tid, och att det är i den självbiografiska kunskapsbasen ett band skapas till ett personligt minne för platsen, i det här fallet kan vi tolka det till ett mindre samhälle med en stark organisation som funnits där i närmare 50 år.

Resultatet indikerade även att det fanns en signifikant samvariation mellan individuell platsidentitet och individuell arbetsidentitet. Resultatet säger dock ingenting om kausaliteten i relation om högre individuell platsidentitet skapar starkare individuell platsidentitet eller omvänt. Ändock finns ett samband och Stokols och Shumaker (1981) menar i tidigare studier på att det finns ett ömsesidigt samband mellan människor och miljö, detta genom att se människor och platser som en enhet och att det i sin tur skapar ett ömsesidigt inflytande mellan individer och platser. Proshansky, Fabian & Kaminoff (1983) beskriver platsidentitet som en fysisk värld där en utveckling av sin egen identitet är ett resultat av utveckling och socialisering av självet.

Slutligen visar resultatet även en signifikant samvariation mellan kollektiv platsidentitet och kollektiv arbetsidentitet, även här kan ingen kausalitet visas för sambandet. Canter (1997) delar upp de miljöpsykologiska kategorierna som kan påverka känslan av identitet i bland annat lokalsinne och platsidentitet, någonting som kan visa på att det finns ett kollektivt sammanhang till platser som individen upplever en samhörighet till.

## **Metoddiskussion**

Studiens syfte var att undersöka om det fanns en relation mellan boendelängd och individuell och kollektiv platsidentitet samt mellan individuell och kollektiv arbetsidentitet. Studien ämnade även att undersöka relationen mellan individuell arbetsidentitet och individuell platsidentitet samt kollektiv arbetsidentitet och kollektiv platsidentitet.

Enkäten (bilaga 2) utformades efter Knez (2017, 2018) modell gällande individuell och kollektiv plats -och arbetsidentitet. Datainsamlingen skedde genom att enkäten distribuerades och samlades in på plats. Fördelen med detta är att vi erhöll en hög svarsfrekvens samt att de kollektivarbetare som inte använder sig av internet eller har möjlighet till att svara på en internetbaserad enkät inkluderas. Eftersom vi ämnat att undersöka relationen mellan

boendelängd och individuell och kollektiv arbetsidentitet och individuell och kollektiv platsidentitet avgränsas deltagarna i studien till att endast inkludera de kollektivarbetare som bor i samhället, om studien skulle replikeras skulle det ideala vara att även inkludera de kollektivarbetare som bor i omkringliggande orter.

Trots att två frågor från kategorin personlig platsidentitet föll bort låg Cronbach's alpha i vår studie över gränsvärdet på .7 för samtliga kategorier, vilket vi anser som väl accepterade värden. Eftersom studien bygger på korrelationsanalyser ger den ej någon insyn i huruvida det föreligger några kausala samband mellan individuell plats och arbetsidentitet samt mellan kollektiv plats och arbetsidentitet. Det vi kan se i denna studie är att det finns en signifikant samvariation mellan kategorierna.

### **Förslag till fortsatt forskning**

Som förslag till vidare forskning inom ämnet; relationen mellan arbetsidentitet och platsidentitet skulle det vara intressant att väga in faktorer som skillnaden på ditflyttade och födda i samhället samt att medarbetare som bor i utomstående orter inkluderas och undersöker om en skillnad finns på relationen mellan kategorierna. Det skulle även vara intressant att studera om det skulle föreligga en skillnad i relationen mellan plats och arbetsidentitet hos olika yrkesgrupper, genom att exempelvis studera skillnaden mellan kollektivarbetare och tjänstemäns upplevda relation mellan plats och arbetsidentitet.

### **Resultatets praktiska relevans**

Då denna studie undersökt om det funnits ett samband i relationen mellan arbets- och platsidentitet skulle resultatets praktiska relevans vara användbart i personalpraktiska frågor. Dessa kan vara exempelvis employer branding, intern kommunikation och rekrytering och då ha med i åtanke att både plats och arbetsidentitet i det här fallet har ett samband som är påverkbart och att i linje med tidigare studier de emotionella och kognitiva komponenterna är viktiga verktyg och utgör psykologiska resurser i medarbetarens arbetsvardag.

### **Slutsatser**

Våra resultat lyfter fram att relationen mellan individuell och kollektiv arbetsidentitet och individuell och kollektiv platsidentitet har en signifikant samvariation samt att ökad boendelängd

påverkar den kollektiva arbetsidentiteten. Övriga faktorer som ålder, kön eller antal år på arbetsplatsen är faktorer som inte påverkar vare sig den individuella eller kollektiva arbets- och platsidentiteten oavsett boendelängd. Den kollektiva arbetsidentiteten kan däremot med tidigare forskning som stöd visa på att medarbetare som känner sig ha en starkare kollektiv arbetsidentitet (med kognitiva komponenter) känner större lojalitet till arbetsplatsen och upplever en starkare känsla av rättvisa i arbetsrelaterade sammanhang.

## Referenslista

- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308. <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>
- Brewer, M. B., and Gardner, W. (1996) Who is this “we”. Levels of collective identity and self-representations. *J. Pers. Soc. psychol.* 71,83-93. doi: 10.1037/0022-3514.71.1.83
- Canter, D. (1997). The facets of place. In G. T. Moore & R. W. Marans, *Advances in environment, behavior and design: towards an integration of theory, methods, research and utilization*. New York: Plenum Press.
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, K., and DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: a meta-analytic path analysis relating molar climate cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 605-619.
- Hatch, M. J. & Shultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*. vol. 55, 989-1017.
- Knez, I & Eliasson, I (2017) Relationships between Personal and Collective Place Identity and Well-Being in Mountain Communities. *Front. Psychol.* 8:79. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00079
- Knez, I (2016) Toward a Model of Work-Related Self: A Narrative Review. *Front. Psychol.* 7:331. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00331
- McConnell, A. R. (2011). The multiple self- aspects framework: self-concept representation and its implications. *Person. Soc. Psychol. Rev.* 15, 3-27 doi: 10.1177/1088868310371101
- Nordhall, O. & Knez, I. (2018) Motivation and Justice at Work: The Role of Emotion and Cognition Components of Personal and Collective Work Identity. *Front. Psychol.* 8:2307. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02307
- Proshansky, H.M., Fabian, A.K., & Kaminoff, R. (1983). Place identity: Physical world socialization of the self. *Journal of Environmental Psychology*, 3, 57–83.
- Tasca, G. A. (2016). Statistical methods in group psychology and group psychotherapy: Introduction to the special issue. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 20(3), 121-125. <http://dx.doi.org/10.1037/gdn0000054>
- Vignoles, V., Mantzi, C., Regalia, C., Jemmolo, S.&Scabini, E. (2008) Identity motives underlying desired and feared possible future selves. *J. Pers.* 76, 1165-1200. doi: 10.1111/j.1467-6494.2008.00518.x



Vignoles, V. L., Regalia, C., Manzi, C., Gollledge, J., & Scabini, E. (2006). Beyond self-esteem: Influence of multiple motives on identity construction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 308–333.

Smith, E.R., Mackie, D.M., & Claypool, H.M. (2015). *Social Psychology*. New York: Psychology Press Ltd

Stokols, D. & Shumaker, S. A. (1981). *People in places: a transactional view of settings*. In J. H. Harvey (Ed.), *Cognition, social behavior and the environment*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate Publishers.

## Bilaga 1

### Enkät

Denna enkät består av ett antal påståenden, vänligen läs varje påstående noga och bedöm sedan hur mycket du instämmer med varje påstående. Ringa in den siffra som bäst stämmer in med din upplevelse. Välj en siffra per påstående, det finns inga rätt eller fel.

Påståenden mäts med en skala från 1 (håller inte alls med) till 7 (instämmer helt).

#### I vilken grad håller du med om följande påståenden.

1. Håller inte alls med

7. Instämmer helt

---

1. Jag kan mitt arbete mycket väl.	1	2	3	4	5	6	7
------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---

---

2. Jag saknar mitt arbete när jag inte är på jobbet.	1	2	3	4	5	6	7
--	---	---	---	---	---	---	---

---

3. Jag har ett starkt band till mitt arbete.	1	2	3	4	5	6	7
--	---	---	---	---	---	---	---

---

4. Jag är stolt över mitt arbete.	1	2	3	4	5	6	7
-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---

---

5. Mitt arbete är en del av mig.	1	2	3	4	5	6	7
----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---

---

6. Jag har under lång tid haft en nära relation till mitt arbete.	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

---

7. Det finns ett samband mellan mitt arbete och mitt övriga liv.	1	2	3	4	5	6	7
--	---	---	---	---	---	---	---

---

8. I mina tankar kan jag tidsmässigt färdas fram och tillbaka till mitt arbete. 1 2 3 4 5 6 7

---

9. Jag kan reflektera över minnen knutna till mitt arbete. 1 2 3 4 5 6 7

---

10. Mina tankar och minnen om mitt arbete är en del av mig. 1 2 3 4 5 6 7

---

11. När någon kritiserar (organisationen), känns det som en personlig förolämpning. 1 2 3 4 5 6 7

---

12. Jag är mycket intresserad av vad andra tycker om (organisationen). 1 2 3 4 5 6 7

---

13. När jag pratar (organisationen) säger jag vanligen "vi" snarare än "de". 1 2 3 4 5 6 7

---

14. (organisationens) framgångar är mina framgångar. 1 2 3 4 5 6 7

---

15. När någon berömmar (organisationen), känns det som en personlig komplimang. 1 2 3 4 5 6 7

---

16. Om (organisationen) skulle kritiseras i media, skulle jag skämmas. 1 2 3 4 5 6 7

---

## Vi som bor i (namn på orten)

---

17. Känner (orten) mycket väl. 1 2 3 4 5 6 7

---

18. Saknar (orten) när vi inte är där. 1 2 3 4 5 6 7

---

19. Har ett starkt band till (orten). 1 2 3 4 5 6 7

---

20. Är stolta över (orten). 1 2 3 4 5 6 7

---

21. Anser att (orten) är en del av oss. 1 2 3 4 5 6 7

---

22. Har under lång tid haft en nära relation till (orten). 1 2 3 4 5 6 7

---

23. Anser att det finns ett samband mellan (orten) och vårt övriga liv. 1 2 3 4 5 6 7

---

24. Kan i våra tankar tidsmässigt färdas fram och tillbaka till (orten). 1 2 3 4 5 6 7

---

25. Kan reflektera över minnen knutna till (orten). 1 2 3 4 5 6 7

---

26. Anser att tankar och minnen om (orten) är en del av oss. 1 2 3 4 5 6 7

---

27. Jag känner (orten) mycket väl. 1 2 3 4 5 6 7

---

28. Jag saknar (orten) när jag inte är där. 1 2 3 4 5 6 7

---

29. Jag har ett starkt band till (orten). 1 2 3 4 5 6 7

---

30. (orten) är en del av mig. 1 2 3 4 5 6 7

---

31. Det finns ett samband mellan (orten) och mitt övriga liv. 1 2 3 4 5 6 7

---

32. Jag har under lång tid haft en nära relation till (orten). 1 2 3 4 5 6 7

---

33. I mina tankar kan jag tidsmässigt färdas fram och tillbaka till (orten). 1 2 3 4 5 6 7

---

34. Jag kan reflektera över minnen knutna till (orten). 1 2 3 4 5 6 7

---

35. Mina tankar och minnen om (orten) är en del av mig. 1 2 3 4 5 6 7

---

Vilket kön har du? Man Kvinna Annat alternativ

Din ålder? \_\_\_\_

Hur länge har du bott i (orten)? \_\_\_\_ år

Hur länge har du arbetet på (organisationen)? \_\_\_\_ år

## **Bilaga 2**

### Upplevelsen av platsidentitet och arbetsidentitet

Examensarbete på Högskolan i Gävle

Hej!

Vi heter Amanda Grönvall och Alexandra Elemyr Unstad och studerar Personal och Arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle och skriver nu vårt examensarbete under våren 2018.

Syftet med vår uppsats är att undersöka relationen mellan platsidentitet och arbetsidentitet. Deltagandet är frivilligt och materialen kommer att hanteras konfidentiellt.

Resultatet kommer redovisas på gruppnivå och ingen enskild individs svar kommer kunna identifieras. Vid önskemål finns det en möjlighet att ta del av examensarbetet när den är färdig.

Enkäten tar cirka 10 minuter att fylla i.

Har du frågor om uppsatsen eller enkäten i efterhand är du välkommen att höra av dig till någon av oss:

Alexandra Elemyr- Unstad [ofk15aet@student.hig.se](mailto:ofk15aet@student.hig.se) 073 523 62 90

Amanda Grönvall [ofk15agl@student.hig.se](mailto:ofk15agl@student.hig.se) 076 825 88 94