



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV  
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

---

# Hur påverkas självkänslan av arbetsidentiteten?

Samuel Karlsson och Tom Le

2018

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

Handledare: Igor Knez  
Examinator: Johan Willander

---

## Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka hur de olika typerna av arbetsidentitet (personlig/kollektiv) predicerar två typer av självkänsla (personlig/organisatorisk). En digital enkät skickades ut till olika organisationer inom den offentliga sektorn. Enkäten baserades på fyra väletablerade mätinstrument. Den riktade sig till anställda inom den offentliga sektorn, oberoende av befattning, och besvarades av 64 personer (ålder  $M = 39,1$ ,  $SD = 12,5$ ). I linje med en av våra hypoteser visade resultatet att kollektiv jämfört med personlig arbetsidentitet i högre grad predicerade den organisatoriska självkänslan. Det fanns också en svag tendens till signifikant resultat att personlig jämfört med kollektiv arbetsidentitet i en högre grad predicerade den personliga självkänslan. Resultaten går sammantaget i linje med tidigare forskning som visar på att synen av vår självvärde speglas av vad andra tycker och tänker om oss.

Nyckelord: *Personlig arbetsidentitet, Kollektiv arbetsidentitet, Personlig självkänsla, Organisationsbaserad självkänsla.*

Title:

How is your self-esteem affected by your work identity?

**Abstract**

The aim was to investigate how different types of work identity (personal/collective) predict two types of self-esteem (personal/organizational). A digital survey was sent out to different organizations within the public sector. The survey was based on four well established instruments, and were answered by 64 persons (age  $M = 39.1$ ,  $SD = 12.5$ ). In line with one of our hypothesis it was shown that collective compared to personal work identity in higher degree predicted organizational based self-esteem. There was also a weak tendency to significant result indicating that personal compared to collective work identity in higher degree predicted personal self-esteem. In sum, results are in line with previous research reporting that the way we see our self-worth is reflected by the way others think of us.

Keywords: *Personal work identity, Collective work identity, Personal self-esteem, Organisational based self-esteem.*

## **Förord**

Först av allt vill vi tacka vår handledare Igor Knez som har varit en riktig klippa under uppsatsskrivandet. Med visdom och inspiration som tände till för få igång arbetet till hans kunskap och tålamod som har guidat oss genom de oklarheter vi har stött på längs vår väg. Sedan vill vi ge ett stort tack till alla respondenter som har deltagit och alla organisationer som vi har varit i kontakt med. Utan er hade inte denna studie existerat. Tills sist vill vi avsluta med att tacka våra vänner och familjer som alltid har funnits där för oss under uppsatsskrivandet.

## Introduktion

Kan det stämma att en hög självkänsla kan avgöra om vi trivs bättre och kan uppnå framgång i arbetslivet? Självkänsla är hur medarbetaren ser på sig själv som antingen positiv eller negativ (Stets & Burke, 2014). Därtill kan en positiv eller hög självkänsla betyda att individen känner sig värdefull och viktig eller att individen känner sig kompetent på sin arbetsplats (Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall & Alarcon, 2010; Pierce & Gardner, 2004). Hög självkänsla har även predicerat bättre arbetsrelaterat resultat och arbetsförhållanden enligt Kuster, Orth och Meier (2013) och Bowling et al. (2010). Detta samtidigt som Yu, Zhou, Fan, Yu och Peng (2016) nämner att tidigare forskning tyder på att självkänsla är en av de starkaste prediktorerna för det subjektiva välmåendet. Även Bono och Judge (2003) finner en korrelation mellan självkänsla (tillsammans med neuroticism och kontroll) och arbetstillfredsställelse samt arbetsprestation, just för att individen anser sig värdig och kapabel. Men var kommer självkänslan ifrån?

Stets och Burke (2014) lyfter fram en formel som beskriver självkänsla som resultatet av graden av *framgång* dividerad med *kraven* individen har. Detta betyder bland annat att om kraven är höga och framgångarna lägre leder det till låg självkänsla även om man har flera framgångar. Om framgångarna är rimliga och kraven är lägre leder det till hög självkänsla (Stets & Burke, 2014). Denna koppling går parallellt med identitetsverifikations teorin som istället för att mäta framgång mäter *individens uppfattning av hur andra ser individen i situationen*, istället för att mäta kraven mäts *individens identitetsstandard* (Stets & Burke, 2014). Vidare påstår Stets och Burke (2014) att om det matchar mellan individens standard och uppfattning sker en identitetsverifikation och resultatet blir att individen upplever känslan av tillfredsställelse.

Slutsatsen blir om individen anser sig vara kompetent och/eller värdefull på sin arbetsplats innebär det att hen upplever sig kunna göra skillnad eller innehar en betydande roll. Individen kommer utifrån identitetsverifikations teorin ha en identitetsstandard eller en förväntning på sig själv (ett exempel kan vara "jag anser mig själv som kompetent/värdefull") och med hjälp av omgivningen uppfatta hurdan andra ser på individen i situationen (ett exempel kan vara "jag uppfattas som kompetent/värdefull"). Om denna standard och uppfattningen matchar mår individen bra och leder till en högre självkänsla, därmed kan självkänsla komma ifrån identiteten.

## Identitet

Enligt Stets och Burke (2014) är identitet något som ger oss mening genom att bidra med en koppling mellan identiteter, uppfattningar och beteenden. Vidare påstår Knez (2016) att identitet ger riktlinjer för hur individen ska bete sig i olika situationer. Identitets teoretiker stärker detta med påståendet att folk är motiverade att agera konsekvent med deras identitet, i syfte att tillfredsställa sina psykologiska och sociala behov, som då är upplevelsen av att individen lever upp till sin förväntade identitet och fyller sin roll (Paquin & Keating, 2017). Förslaget går även att koppla med tidigare nämnda teori om identitets verifikation där individens identitets standard och individens uppfattning av hur andra ser individen i situationen ska matcha för att känna tillfredsställelse. Ett exempel som Paquin och Keating (2017) tar upp är, argumentet att folk vill bekräfta den uppfattningen de har på sig själva genom att bete sig på ett sätt som är kongruent med deras identitet. Det kan vara allt från medlemskap i sociala grupper till sociala roller och kategorier, som representerar kvalitéer som är associerade med fördelaktiga sociala förebilder.

Det är två identiteter som kommer på tal inom identitetsteorin. Den första är *personlig identitet* som är till för att skilja och hävda individens unika särdrag, psykiskt och fysiskt i jämförelse med andra individer (Knez, 2016). Den andra identiteten är den sociala eller *kollektiva identiteten* som hänvisar till vårt medlemskap eller tillhörighet i olika sociala grupper och kontext (Knez, 2016). Den kollektiva identiteten kan representeras av en grupp som man tillhör genom medlemskap, men det kan också vara tillskriven som exempelvis etnicitet, ålder och kön (Stets & Burke, 2014).

Båda identiteters typer är den del av det egna självkonceptet som blir till känslan "vem jag/vi är" över tid. Vidare förklarar Nordhall och Knez att vi kategoriserar individuella särdrag som involverar personlig identitet med det personliga självkonceptet och sociala särdrag som involverar kollektiv identitet med det kollektiva självkonceptet. Detta just för att en individ har flera olika själv i olika omgivningar och på så sätt bildas även flera olika identiteter (Nordhall & Knez, 2018).

### **Två typer av arbetsidentitet**

I och med att stora delar av vår vakna tid ägnar vi oss åt det professionella arbetet ger det oss ett syfte samt social och ekonomisk status (Knez, 2016). I samband med att en positiv identitet både på personlig och kollektiv nivå kan leda till välmående, kreativitet och karriärmöjligheter i arbetslivet (Knez, 2016). Nordhall och Knez (2018) menar att individen identifierar sig med sitt arbete och formar därav en arbetsrelaterad identitet, denna delas även

in i personlig samt kollektiv identitet. De två arbetsidentiteter förknippas sedan med en stor variation av arbets- och organisatoriska beteenden, attityder och normer (Nordhall & Knez, 2018).

Den personliga arbetsidentiteten är associerad med privata intressen och motivation, samt genererar beteenden som avspeglar de egna attityder, ambitioner och mål (Knez, 2016). Ju starkare den personliga arbetsidentiteten är desto viktigare blir personliga mål, preferenser och behov (Nordhall & Knez, 2018). Enligt Nordhall och Knez (2018) fokuserar den personliga identiteten i en arbetsrelaterad situation på den personliga karriären medan den kollektiva identiteten i en arbetsrelaterad situation har organisationen i helhet som sitt fokus för identifikation. Den kollektiva identiteten är associerad med attityder, normer och beteenden som är relaterade med gruppens identitet (Knez, 2016). Ju starkare ens kollektiva arbetsidentitet är desto mer lojal och accepterande till normer och värderingar samt beslut av organisationen blir individen (Nordhall & Knez, 2018). Enligt social identitetsteori kan vetskapen om ens tillhörighet till en viss grupp leda till avpersonalisering av det individuella självet och ett emotionellt fäste vid gruppen/organisationen (Nordhall & Knez, 2018). Sammanfattningsvis kan det konstateras att ju starkare ens identifikation med gruppen/organisationen desto större inflytelse har gruppen över individens attityd, värderingar och normer. Medan ju starkare den personliga identiteten desto mer tenderar individen att fokusera på de personliga målen och egenskaperna.

Detta betyder dock inte att den personliga och kollektiva identiteterna konkurrerar ut varandra. En stark identitet utesluter inte en annan stark identitet på en annan nivå eftersom de resulterar i olika självrelaterade tolkningar (Nordhall & Knez, 2018). Det är därför viktigt att ta hänsyn till medarbetarens arbetsidentitet för att fullt ut förstå den (Knez, 2016). Knez (2016) förklarar att detta beror just på att den personliga och kollektiva identifikationen i grunden involverar utformandet av arbetsrelaterad självbild, motivation, uppfattningen om uppgift och värdering av framtida professionella perspektiv, likväl effektiv prestation, strategisk samtycke och slutligen självkänsla.

### **Självkänsla**

Som tidigare nämnt är självkänsla den negativa eller positiva attityd utifrån vilken individ värderar sig själv (Pierce & Gardner, 2004; Stets & Burke, 2014). En hög självkänsla enligt Pierce och Gardner (2004) på en kognitiv nivå är att individen har en känsla av personlig tillräcklighet och en känsla av att ha uppfyllt tillfredsställelse av sina behov. Medan en hög

självkänsla på en affektiv nivå handlar mer om att individen gillar sig själv för den hen är, samt anser sig ha liknande värde som andra jämförbara personer (Pierce & Gardner, 2004).

Konceptualiseringen av självkänslan brukar bestå av två dimensioner, känslan av självvärde och känslan av självförmåga, där begreppen var för sig eller tillsammans beskriver den generella uppskattningen av självkänslan (Bowling et al., 2010; Pierce & Gardner, 2004; Stets & Burke, 2014).

Självvärde är det samma som självrespekt och självacceptans enligt Stets och Burke. Vidare påstår Stets och Burke att självvärde är graden av positivitet som individen känner för sig själv som sedan leder till hur duglig och värdefull individen tycker sig vara. Självvärde kommer från den egna positiva synen på självet som motiverar individen att agera på ett sätt som gynnar och bidrar till föreställningen om självet. Enligt Stets och Burke argumenteras det för varför vi föredrar en positiv självvärdering. Just för att det visar på vårt sociala värde som i sin tur tillfredsställer våra viljor att finna gemenskap som sätter vikt på folks acceptans och tillhörighet. Självkänsla kan enligt den sociometriska teorin agera som en förmedlare som varnar individen när de löper risken att bli exkluderade från gruppen. När tillhörigheten av en grupp hotas framkallas en larmsignal som sedan motiverar individen att bete sig på ett sätt som bevarar gruppens acceptans. Behovet av gemenskap har fått individen att basera sitt självvärde på vad andra tycker och tänker som sedan internaliseras (Stets & Burke, 2014).

Självförmåga definieras som graden av förmågan att påverka sin omgivning. Det är en bedömning av vad individen är kapabel till att göra i olika situationer. Den är mer av en generell än en specifik förväntan i relation till en bestämd uppgift. Självförmåga handlar, med andra ord, om vilken kontroll man har över krafterna som påverkar ens liv. Enligt Stets och Burke handlar den självförmåga-baserade självkänslan om vad individen kan göra jämfört med den självvärde-baserade självkänsla, som handlar mer om vem individen är (Stets & Burke, 2014).

### **Två typer av självkänsla**

Den generella självkänslan är oftast konceptualiserad som en högre rang av konstruktion som sedan kan ha mindre situationsspecifika deldimensioner (Bowling et al., 2010). Vidare menar Bowling et al. (2010) och Pierce och Gardner (2004) att självkänslan är en hierarkisk konstruktion där individen har flera olika självuppfattningar på hens värde och kompetens i olika roller. Individen kan känna sig högre värderad och kompetent som student men kan till exempel känna sig mindre värd och kompetent som anställd (Bowling et al., 2010). Utöver den generella självkänslan som evaluerar en individs generella värde finns det även



rollbaserad självkänsla som baserar individens värde i en specifik position, uppgiftsbaserad självkänsla som baserar individens värde på självförmåga (Qureshi, Shahjehan, Zeb & Saifullah, 2011).

I likhet med identitetsteorin som delas in i två delar kan även självkänsla i en organisation delas in i två. Den generella ("core") självvärderingen och organisationsmedlemskap (Qureshi et al., 2011), som kan benämnas som *personlig* respektive *organisationsbaserad* självkänsla. Som ovan nämnt, den personliga självkänslan är relaterad till individens personliga värdering av sig själv och sin egen självförmåga (Pierce & Gardner, 2004). Organisationsbaserad självkänsla ger medarbetaren signaler som får medarbetaren att känna sig värderad, respekterad och som organisationen litar på (Bowling et al., 2010). En individ med hög lön och stöd från cheferna tyder på att medarbetaren är positivt värderad och viktig för organisationen, som kan internaliseras av individen och påverka nivån på den organisationsbaserade självkänslan (Bowling et al., 2010).

### **Tidigare studier om identitet och självkänsla**

I en studie som undersökte hur den individualistiska (oberoende) kulturen i väst och den kollektivistiska (beroende) kulturen i öst påverkar tolkningen av självet som i sin tur påverkar den subjektiva välmåendet. Vidare påvisades en stark korrelation mellan det oberoende självkonceptet och den personliga självkänslan som fokuserar på de egna förmågorna, kvalitéer, karaktärsdrag och mål över andras tankar, känslor och beteenden. Individer med en hög oberoende självkoncept strävar efter uttryck och bekräftelse av självständighet, autonomi och positiva medfödda särdrag, samt söker en positiv självbild. Däremot anser individer med högt beroende självkoncept att det egna självet inte är separerbar från andra och att de tillsammans blandas ihop med omgivningen. Vidare kommer självkänslan från deras förmåga att bygga nära förbindelser och självjustera i olika kontexter. Enligt Yu et al. integrerar de in i gemenskapen enklare och intresserar sig över hur andra evaluerar den grupp de tillhör (Yu et al., 2016).

I en annan studie av Stets och Burke (2014) gjordes en liknande mätning där de tre olika dimensionerna av självkänsla kopplades ihop med de tre olika identiteterna, den personliga identiteten med autentitets-baserad självkänsla, den sociala identiteten med självvärde-baserad självkänsla och rollidentitet med självförmåga-baserad självkänsla. Kopplingen är baserad på att de olika dimensionerna av självkänsla delar "mening" med de olika identiteterna, att de pekar åt samma riktning och därav samma mening för att uppnå tillfredsställelse (Burke & Stets, 2014). Resultaten visade på en koppling mellan den

kollektiva identiteten och självvärde-baserad självkänsla. Även Yu et al. (2016) rapporterade ett samband mellan självkonceptet och självkänslan, där det oberoende självkonceptet starkt korrelerade med den personliga självkänslan, samt att det beroende självkonceptet starkt korrelerade med den kollektiva (organisatoriska) självkänslan. Som nämnd ovan så är identiteterna en del av självkonceptet som är känslan av vem jag/vi är över tid.

### **Sammanfattning**

Om vi utgår från de begrepp som har nämnts ovan kan vi se att begreppen är snarlika varandra och nästan går in i varandra. Utgår vi från identitets verifikationen då ska identiteten vara till grund för självkänslan, om identitets standarden bekräftas av omgivningen som kongruent med individen. Sammanfattningsvis känner individen sig motiverad att leva upp till sin identitet då detta ger individen en känsla av vem hen är över tid, samtidigt som ens identitet kan ge en riktlinjer för hur individen ska bete sig. I en organisatorisk miljö vill individen känna sig viktig och betydelsefull för organisationen samt att individen kan göra skillnad i sin omgivning. Därför anpassas individens beteenden och attityder till en identitet som bidrar till en positiv självkoncept för att individen ska känna sig tillfredsställd. Om individen lyckas bra med att fylla sin roll eller sin identitet så belönas individen med gruppens acceptans och tillhörighet eller att individen upplever sig kunna påverka sin omgivning genom sina egna förmågor, i båda fallen betyder det att självkänslan ökas.

### **Syfte och hypoteser**

#### **Syfte**

Syftet med studien är att undersöka hur de olika typerna av arbetsidentitet (personlig/kollektiv) predicerar två typer av självkänsla (personlig/organisatorisk).

#### **Hypoteser**

I linje med ovan redovisad litteraturgenomgång predicerar vi att:

1. Personlig jämfört med kollektiv arbetsidentitet kommer i högre grad predicera den personliga självkänslan.
2. Kollektiv jämfört med personlig arbetsidentitet kommer i högre grad predicera den organisatoriska självkänslan.

## Metod

### Deltagare och urval

I den här studien deltog anställda individer inom den offentliga sektorn på flera olika organisationer på olika orter i Sverige. Det fanns inget fokus på de anställdas befattning, både icke-bestämmande medarbetare och medarbetare med chefsroller tillfrågades.

Data samlades in genom en elektronisk enkät utskickad med mail via kontaktpersoner på respektive arbetsplats. Alla fullt genomförda enkäter användes till studien.

Totalt så hade denna studie 64 antal respondenter där 40 var kvinnor och 24 var män och inga gick under annan könsidentitet. Respondenterna var mellan 21-63 år ( $M = 39,13$ ,  $SD = 12,54$ ) och hade arbetat på organisationen i 0-42 år ( $M = 7,67$ ,  $SD = 9,05$ ).

### Material/Mätinstrument

Datainsamlingen genomfördes med hjälp av en webbenkät på totalt 38 påstående samt frågor om ålder, kön och hur länge respondenten hade arbetat på sin organisation (se bilaga 1).

Respondenternas personliga arbetsidentitet mättes med hjälp av ett mätinstrument framtaget av Knez (2014, 2016) samt Knez och Eliasson (2017). Dessa påstående visade en god reliabilitet, med Cronbach's  $\alpha = .84$ .

Den kollektiva arbetsidentiten mättes med hjälp av Mael och Ashforth (1992), Mael och Tetrick (1992) samt Rikettas (2005) *Identification with a Psychological Group Scale*. Påståendena som mäter den kollektiva arbetsidentiteten har påvisat en god reliabilitet, med Cronbach's alpha  $\alpha = .81$ .

Respondenternas personliga självkänsla mättes med Judge, Erez och Bonos (2003) *The Core Self-Evaluation Scale (CSES)*. Påståendena som mäter respondenternas personliga självkänsla har påvisats ha en god reliabilitet, med ett värde där Cronbach's  $\alpha = .82$ .

Den organisatoriska självkänslan mättes genom Kanning och Hills (2012) *Organization-Based Self Esteem Scale (OBSES)*. Påståendena som mäter den organisatoriska självkänslan har påvisats ha en god reliabilitet, med Cronbach's  $\alpha = .92$ .

Samtliga mätinstrument bestod av påstående på vilka respondenten svara på utifrån en 5-gradig Likert skala. Exempel på påstående: "Jag är säker på att jag får den framgång i livet som jag förtjänar" där respondenterna gav svar på hur de anser att det stämmer in där 1= Stämmer inte alls och 5= Stämmer mycket bra. För de påstående som användes för de två arbetsidentiteterna fanns det sedan tidigare en validerad översättning publicerad av Nordhall och Knez (2018), men för de olika självkänslorna fanns det dock ingen sedan tidigare

validerad översättning och dessa översattes från engelska till svenska med assistans och godkännande av handledare.

### **Tillvägagångssätt**

Via mail skickades en förfrågan om deltagande i enkätundersökningen ut till olika arbetsplatser inom den offentliga sektorn på olika orter i Sverige. Kontaktpersonerna blev informerade om syftet för studien, vilka grupper vi har valt och varför samt under vilken period enkäten var öppen för att svaras på.

Ett missivbrev samt en webbenkät framställdes (se bilaga 2 & 1) med användning av Google Formulär på Google Drive. I missivbrevet fanns det information om enkäten, syftet med studien samt att enkäten kommer att vara helt anonym. En pilotenkät användes för att testa användarvänlighet, språklig korrekthet samt för att testa hur lång tid det tog att genomföra enkäten. Denna pilotenkät skickades ut till vänner och familj tillhörande studiens författare.

Missivbrevet skickades ut med en länk till enkäten till kontaktpersonerna som i sin tur vidarebefordrade detta till resterande medarbetare. Respondenterna hade en svarsperiod på en vecka och efter halva tiden skickades en påminnelse ut för att kunna få en ökad svarsfrekvens.

### **Design och dataanalys**

Data analyserades med IBM SPSS Statistics 22. Två regressionsanalyser genomfördes med personlig arbetsidentitet och kollektiv arbetsidentitet som prediktorer och personlig respektive organisatorisk självkänsla som utfallsvariabler.

Multikollineariteten behövdes inte undersökas eftersom de dessa variabler (arbetsidentiteter) anses att korrelera då de är två olika typer av samma fenomen.

### **Forskningsetiska överväganden**

Genom missivbrevet informerades respondenterna om att deltagandet var helt frivilligt, anonymt och att de kunde avsluta det i förtid om de så ville. De informerades om att alla svar kommer att hanteras konfidentiellt. De delgavs information om att svaren kommer användas till forskningsändamål och att det fanns möjlighet både för organisationen och respondenterna själva att ta del av studien i slutförd form. Kontaktuppgifter till både författarna och handledaren skickades med i missivbrevet.

## Resultat

Resultaten som redovisas nedan är från de regressionsanalyser som genomfördes för att undersöka våra två hypoteser. Den ena där vi undersöker hur prediktorerna personlig jämfört med kollektiv arbetsidentitet kommer predicera den personliga självkänslan och den andra hur prediktorerna kollektiv jämfört med personlig arbetsidentitet kommer predicera den organisatoriska självkänslan.

### Relationen mellan prediktorerna personlig och kollektiv arbetsidentitet och *personlig* självskattning

Tabell 1 visar en regressionsanalys med personlig ( $B = .134$ ;  $p = .081$ ) och kollektiv ( $B = -.004$ ;  $p = .95$ ) arbetsidentitet som prediktorer och personlig självskattning som utfallsvariabel. Prediktorerna förklarar tillsammans 6,6 % av variationen i utfallsvariabeln [ $F(2) = 2.114$   $p < 0.001$ ,  $R^2 = 0.066$ ]. Tabell 1 visar att personlig arbetsidentitet påverkar personlig självskattning mer än vad kollektiv arbetsidentitet gör. Men, dessa värden är inte signifikanta då båda har ett p-värde som är större än 5 %.

**Tabell 1.** Förklaringsgraden ( $R^2$ ), justerade förklaringsgraden ( $R^2_{Adj}$ ), ostandardiserade betakoefficienten ( $B$ ), standardiserade betakoefficienten ( $\beta$ ), standard error of B (SE), frihetsgrader (df), Mean Square (MS),  $F$ -värdet ( $F$ ), signifikansnivå (Sig.), samt  $t$ -värden ( $t$ ) för prediktorvariablerna personlig arbetsidentitet (PA) och kollektiv arbetsidentitet (KA) med *personlig* självskattning som utfallsvariabel.

$R^2$	$R^2_{Adj}$	$B$	$\beta$	SE	df	MS	$F$	$t$	Sig.
.066	.035				2	.246	2.114		< .001
		.134 (PA)	.261	.75				1.772	.391
		-.004 (KA)	-.009	.65				-.063	.039

### Relationen mellan prediktorerna personlig och kollektiv arbetsidentitet och *kollektiv* självskattning

Tabell 2 visar en regressionsanalys med personlig ( $B = .110$ ;  $p = .391$ ) och kollektiv ( $B = .233$ ;  $p = .039$ ) arbetsidentitet som prediktorer och kollektiv självskattning som utfallsvariabel. Prediktorerna förklarar tillsammans 14,2% av variationen i utfallsvariabeln [ $F(2) = 4.978$   $p < 0.001$ ,  $R^2 = 0.142$ ]. Tabell 2 visar att kollektiv arbetsidentitet påverkar

signifikant den kollektiva självskattningen, medan relationen mellan personlig identitet och kollektiv självskattning inte är signifikant.

**Tabell 2.** Förklaringsgraden ( $R^2$ ), justerade förklaringsgraden ( $R^2_{Adj}$ ), ostandardiserade betakoefficienten (B), standardiserade betakoefficienten ( $\beta$ ), standard error of B (SE), frihetsgrader (df), Mean Square (MS),  $F$ -värdet (F), signifikansnivå (Sig.), samt  $t$ -värden ( $t$ ) för prediktorvariablerna personlig arbetsidentitet (PA) och kollektiv arbetsidentitet (KA) med *kollektiv* självskattning som utfallsvariabel.

$R^2$	$R^2_{Adj}$	B	$\beta$	SE	df	MS	$F$	$t$	Sig.
.142	.114				2	1.650	4.978		< .001
		.110 (PA)	.122	.127				.864	.391
		.233 (KA)	.298	.110				2.107	.039

## Diskussion

Syftet med studien var att undersöka hur de olika typerna av arbetsidentitet (personlig/kollektiv) predicerar två typer av självkänsla (personlig/organisatorisk). Resultatet visade att endast den andra hypotesen där kollektiv jämfört med personlig arbetsidentitet i högre grad predicerade den organisatoriska självkänslan. Dock gick den första hypotesen åt den predicerade riktningen (svag tendens till signifikant resultat) där personlig jämfört med kollektiv arbetsidentitet i högre grad predicerade den personliga självkänslan. I och med att den förklarade variansen förklarar 6,6 % på den första hypotesen och 14,2% på den andra, har vi övervägt om det låga resultatet istället visar på att självkänslan kan ha påverkats av andra ovidkommande variabler.

Resultatet av den andra hypotesen stämmer överens med en av Burke och Stets (2014) hypoteser som visar på att den kollektiva identiteten korrelerar positivt med den värdebaserade självkänslan. Enligt Burke och Stets (2014) strävar människan efter acceptans av grupper och gemenskap vilket leder till internalisering av omgivningens tankar, känslor och åsikter till ens uppfattningen av det egna självvärdet. Självvärde är den dimensionen av självkänsla som organisationsbaserad självkänsla utgår från som handlar om att få medarbetaren att känna sig värdefull, respekterad och viktig för organisationen (Bowling et al, 2010). Den kollektiva identiteten som enligt Knez (2016) hänvisar till vårt medlemskap eller tillhörighet i olika sociala grupper och kontext, är i vårt fall tillhörigheten till organisationen till skillnad från Burke och Stets (2014) som mäter den generella sociala identiteten. En annan skillnad som bör tas upp är att vår studie har fokuserat på den personliga samt organisationsbaserade självkänslan. Sammanfattningsvis betyder detta att när individens kollektiva identitet stämmer överens med vad omgivningen tycker och tänker, på ett positivt sätt kan medarbetaren känna sig viktig och värdefull för organisationen. På så sätt ökas medarbetarens självkänsla. Däremot påstår Burke och Stets (2014) att skillnaden på generell (personlig) självkänsla och den specificerade (organisationsbaserade) självkänslan övertid omvandlas till självförmåga och självvärde och har därför använt dessa variabler som utfallsvariabler istället.

Resultatet på den andra hypotesen tyder också på en koppling till studien av Yu et al. (2016) som ser en stark korrelation mellan beroende självkoncept och kollektiv självkänsla som kommer från förmågan att bygga nära förbindelser och självjustera i olika kontexter. Om individen har en hög beroende självkoncept kan gränsen för det egna självet anses icke separerbart och sammanblandas med andra och omgivningen. Vidare påstår Yu et al. (2016) att de med högt beroende självkoncept integrerar in i gemenskapen enklare och har intresse

för hur andra evaluerar gruppen de tillhör. Vidare påstås oberoende självkoncept vara en konstruktion av självbilden som då går ihop med den kollektiva identiteten som fokuserar på tillhörighet i gruppen. Studien visar på att det finns en koppling mellan kollektiv identitet och självkänsla som baseras på gruppdynamik. Sammanfattningsvis finner vi en koppling till att den kollektiva identiteten som fokuserar på individens tillhörighet i en viss grupp kan stärka medarbetarens självkänsla om medarbetaren upplever sig ha lyckats skapa nära förbindelser med gruppens medlemmar. Skillnaden mellan vår studie och Yu. et al (2016) är att vår studie har avgränsat den samhälleliga kollektiva självkänslan och identitet till en organisationsbaserad självkänsla och identitet.

Fastän den första hypotesen inte visade sig vara signifikant indikerar den på att gå mot hypotesens riktning. Det finns även kopplingar till studien av Yu et al. (2016) som nämner att det finns en stark korrelation mellan den oberoende självkoncept och den generella självkänslan. Enligt Yu et al. (2016) strävar individer med en hög oberoende självkoncept efter en positiv självbild och fokuserar på de egna förmågorna, kvalitéerna, karaktärsdrag och mål över reaktioner som tankar, känslor och beteenden från andra. Den personliga identiteten fokuserar på vad som är viktigt personligen för individen istället för att sträva efter att tillhöra en grupp och bli accepterad. Även här har vi i vår studie avgränsat identiteten och självkänslan till en arbetsrelaterad sådan.

## **Metoddiskussion**

Genomförandet för denna studie har förbättringsmöjligheter. En av dessa är studiens låga svarsfrekvens som kan ha lett till att resultatet inte tydligt kunde stärka hypoteserna och att endast en utav prediktionerna var signifikant i regressionsanalyserna. Enkäter delades endast ut i digital form och misstänkts ha uppfattats som spam-mail och därför inte ansetts vara viktig av potentiella respondenter. Just för att medarbetarna kan få överflöd av reklam-mail och enkäter utskickade till sin arbetsmail. Om det hade delats ut enkäter även i pappersform hade detta kunnat öka svarsfrekvensen då vi tror att en personlig kontakt till forskarna kan öka motivationen att genomföra enkäten.

Eftersom mätinstrumenten för de två självkänslorna inte tidigare hade någon validerad översättning från engelska till svenska, och därför översattes utav oss tillsammans med vår handledare, kan detta ha påverkat mätningen av variablerna i enkäten.

Instruktionerna för enkät-ifyllandet lämnades vid ett tidigt skede öppen till tolkning där vi inte specificerade till intresset av den arbetsrelaterade situation och inte livet i stort. Detta kan ha lett till att vissa respondenter kan ha gjort en extensiv tolkning av vad



undersökningen var ute efter och därför har svarat på påståenden utifrån deras livssituation. Vi fick kontakt med en av respondenterna som ställde oss frågan om intresset var arbetsrelaterat och då bestämde vi oss för att förtydliga vad vi specifikt var ute efter genom att skriva “Observera att vi är intresserade av er arbetsrelaterade situation och inte livet i stort”.

I och med att tidigare studier av Stets och Burke (2014) påvisade att det finns tecken på varför identiteten kan vara grunden för självkänslan. Dock behöver detta inte vara ett enkelriktat fenomen då en individs identitet kan utformas av en ökande självkänsla från annat håll. Då självkänslan även strävar efter att bygga upp en positiv självbild som gynnar individen i sin omgivning. Utifrån detta kan även självkänsla predicera en viss identitet.

### **Framtida forskning**

För fortsatt forskning inom detta område kan det vara intressant att undersöka hur arbetsidentiteterna och dess koppling till de olika typer av självkänsla kan påverkas av hur länge respondenterna har arbetat på sina organisationer. Skulle identiteten kunna skiftas från personlig till kollektiv beroende på hur länge man har jobbat är ett annat förslag. Vidare skulle det vara intressant med en undersökning om arbetsidentiteterna och dess koppling till de olika typer av självkänsla skiljer sig mellan kvinnor och män, och i så fall hur de gör det. Detta skulle även vara intressant att undersöka om det finns någon ålderskillnad i hur respondenter skattar de olika identiteterna och självvärden. Ytterligare en faktor som skulle vara intressant att undersöka är hur skillnaderna på arbetsidentiteterna och dess koppling till självkänsla påverkas av vad respondenten har för bakomliggande utbildning och yrke. Har exempelvis en respondent med eftergymnasial utbildning högre personlig arbetsidentitet än vad en respondent utan eftergymnasial utbildning har och hur påverkar det självvärdet. Denna studie är genomförd på organisationer inom den offentliga sektorn, och därför skulle det kunna vara intressant att se om liknande resultat gäller för privata sektorn. Burke och Stets (2014) talar om att självkänsla över tid faller in i två dimensioner där den personliga självkänslan fokuserar på självförmågan medan den kollektiva självkänslan fokuserar på individens tillhörighet i gruppen. Därför kan det vidare vara intressant att undersöka om arbetsidentiteterna predicera en viss dimension av självkänsla som självförmåga och tillhörighet.

### **Resultatets praktiska relevans**

Vi har genom denna studie insett vikten av att ta vara på vilken arbetsidentitet medarbetaren identifierar sig med och ta vara på just den informationen. Inom personalvetaryrket kan man till exempel använda sig av identitetsstrategier som organisationskultur i ett försök att öka den kollektiva eller organisationsbaserade självkänslan. Denna studie kan användas som en byggkloss för att visa på varför personalvetaren bör jobba med de psykologiska fenomenen som identiteter på arbetsplatsen. Dessa kan påverkas genom satsningar på trivsel och relationer, just för att om man kan få medarbetaren att känna sig värderad, respekterad, och viktig för organisationen så kan man bidra med en positiv påverkan på medarbetarens organisationsbaserade självkänsla. Då en positiv eller hög självkänsla kan betyda att individen känner sig värdefull och viktig men också att individen känner sig kompetent på sin arbetsplats (Bowling et al, 2010; Pierce & Gardner, 2004) och som nämnt tidigare finns det studier som visar på att hög självkänsla har predicerat bättre arbetsrelaterade resultat och arbetsförhållanden (Bowling et al, 2010; Kuster et al., 2013) just för att individen känner sig värdefull och kompetent.

## Referenser

- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q. , Kirkendall, C. and Alarcon, G. (2010). A meta analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83: 601-626.  
doi:[10.1348/096317909X454382](https://doi.org/10.1348/096317909X454382)
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance. *European Journal of Personality*, 17: 5-18.  
doi:10.1002/per.481
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The Core Self Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331. doi:  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>
- Kanning, U. P., & Hill, A. (2012). Organization-based self-esteem scale – adaptation in an international context. *Journal of Business and Media Psychology*, 3(1), 13-21.
- Knez, I. (2014). Place and the self: an autobiographical memory synthesis. *Philos. Psychol.* 27, 164–192. doi:10.1080/09515089.2012.728124
- Knez I (2016). Toward a Model of Work-Related Self: A Narrative Review. *Frontiers in Psychology*. 7:331. doi:10.3389/fpsyg.2016.00331
- 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
- Kuster, F., Orth, U., & Meier, L. L. (2013). High Self-Esteem Prospectively Predicts Better Work Conditions and Outcomes. *Social Psychological and Personality Science*, 4(6), 668-675. doi:10.1177/1948550613479806 [spps.sagepub.com](http://spps.sagepub.com)
- Mael, F. A., & Tetrick, L. E. (1992). Identifying organizational identification. *Educ. Psychol. Measur.* 52, 813–824. doi:10.1177/0013164492052004002
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the

- reformulated model of organizational identification. *J. Organ. Behav.* 13, 103–123.  
doi:10.1002/job.4030130202
- Nordhall, O., & Knez, I. (2018). Motivation and Justice at Work: The Role of Emotion and Cognition Components of Personal and Collective Work Identity. *Frontiers in Psychology*. 8:2307. doi:10.3389/fpsyg.2017.02307
- Paquin, R. S., & Keating, D. M. (2017). Fitting identity in the reasoned action framework: A meta-analysis and model comparison. *The Journal of Social Psychology*, 157(1), 47-63. doi:10.1080/00224545.2016.1152217
- Pierce, L. J., & Gardner, G. D. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622. doi:10.1016/j.jm.2003.10.001
- Qureshi, J. A., Shahjehan, A., Zeb, F., & Saifullah, K. (2011). The effect of self-esteem and organizational identification on organizational citizenship behavior: A case of Pakistani public sector university. *African Journal of Business Management*, 5(9), 3448-3456. doi:10.5897/AJBM10.391
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: a meta-analysis. *J. Vocat. Behav.* 66, 358-384. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.005
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2014). Self-Esteem and Identities. *Sociological Perspectives*, 57(4), 409-433. doi:10.1177/0731121414536141 spx.sagepub.com
- Yu, X., Zhou, Z., Fan, G., Yu, Y., & Peng, J. (2016). Collective and Individual Self-Esteem Mediate the Effect of Self-Construals on Subjective Well-Being of Undergraduate Students in China. *Applied Research Quality Life*, 11: 209-219. doi:10.1007/s11482-014-9362-y



6. Jag upplever att arbetsgivaren litar på mig  
1 2 3 4  
5
7. Jag saknar mitt arbete när jag inte är på jobbet  
1 2 3 4  
5
8. Jag är mycket intresserad av vad andra tycker om min organisation  
1 2 3 4  
5
9. När jag anstränger mig brukar jag lyckas  
1 2 3 4  
5
10. Jag upplever att jag är viktig för arbetsgivaren  
1 2 3 4  
5
11. Jag har ett starkt band till mitt arbete  
1 2 3 4  
5
12. När jag pratar om organisationen säger jag vanligen "vi" snarare än "de"  
1 2 3 4  
5
13. Ibland när jag misslyckas känner jag mig värdelös  
1 2 3 4  
5

**14. Jag "gör skillnad", anser arbetsgivaren**

1                      2                      3                      4  
5

**15. Jag är stolt över mitt arbete**

1                      2                      3                      4  
5

**16. Organisationens framgångar är mina framgångar**

1                      2                      3                      4  
5

**17. Jag slutför mina uppgifter framgångsrikt**

1                      2                      3                      4  
5

**18. Jag är värdefull för arbetsgivaren**

1                      2                      3                      4  
5

**19. Mitt arbete är en del av mig**

1                      2                      3                      4  
5

**20. När någon berömmar min organisation, känns det som en personlig komplimang**

1                      2                      3                      4  
5

**21. Ibland upplever jag att jag inte har kontroll över mitt arbete**

1                      2                      3                      4  
5

**22. Jag är hjälpsam, anser arbetsgivaren**

1                      2                      3                      4  
5

**23. Jag har under lång tid haft en nära relation till mitt arbete**

1                      2                      3                      4  
5

**24. Om organisationen skulle kritiseras i media, skulle jag skämmas**

1                      2                      3                      4  
5

**25. I det stora hela är jag tillfreds med mig själv**

1                      2                      3                      4  
5

**26. Arbetsgivaren "räknar med mig"**

1                      2                      3                      4  
5

**27. Det finns ett samband mellan mitt arbete och mitt övriga liv**

1                      2                      3                      4  
5

**28. Jag tvivlar på min egen kompetens**

1                      2                      3                      4  
5

**29. Jag är samarbetsvillig, anser arbetsgivaren**

1                      2                      3                      4  
5



30. I mina tankar kan jag tidsmässigt färdas fram och tillbaka till mitt arbete
- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|   | 5 |   |   |
31. Jag avgör vad som kommer att hända med mitt liv
- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|   | 5 |   |   |
32. Arbetsgivaren har förtroende för mig
- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|   | 5 |   |   |
33. Jag kan reflektera över minnen knutna till mitt arbete
- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|   | 5 |   |   |
34. Jag upplever att jag inte har kontroll över min egen framgång
- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|   | 5 |   |   |
35. Jag är effektiv, anser arbetsgivaren
- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|   | 5 |   |   |
36. Mina tankar och minnen om mitt arbete är en del av mig
- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|   | 5 |   |   |
37. Jag kan hantera de flesta problemen som uppstår
- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|   | 5 |   |   |

**38. Vid vissa tillfällen ser saker och ting hopplösa och dystra ut för mig**

**1**

**5**

**2**

**3**

**4**

Tack för din medverkan!

## *Bilaga 2*

### **Hej!**

Vi heter Tom Le och Samuel Karlsson och är två studenter som går sista terminen på personal- och arbetslivsprogrammet vid Högskolan i Gävle. Vi är just nu i full fart med vårt examensarbete som handlar om arbetsrelaterad identitet och självkänsla. Ett ämnesområde som kan säga något om relationen mellan arbetstagaren och organisationen.

Vi frågar därför Dig om du vill hjälpa oss med vårt uppsatsarbete genom att svara på en enkät om dessa frågor? Enkäten består av 38 korta frågor, som tar ca 10 minuter att besvara. Sista besvaringsdagen på enkäten är fredag den 20de April.

Studien tar självklart hänsyn till Vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Det innebär att Dina svar kommer behandlas konfidentiellt och resultatet kommer endast att analyseras av oss och vår handledare. Deltagandet är frivilligt och kan avbrytas när som helst, om Du så önskar. Vi hoppas såklart på att Du fyller i enkäten och på det sättet hjälper oss med vårt uppsatsarbete.

Vi kommer senare att skicka vår godkända uppsats till alla intresserade.

Om Du har någon fråga kontakta gärna någon av oss.

Med bästa hälsningar  
Tom och Samuel

Våra kontaktuppgifter:  
Tom Le  
073-9595 313  
Letombo@hotmail.com

Samuel Karlsson  
073-7063 948  
Samuelkkarlsson@gmail.com

Vår handledare:  
Igor Knez  
026-64 81 11  
[Igor.knez@hig.se](mailto:Igor.knez@hig.se)