



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbets- och folkhälsovetenskap

Effekter av ålder och verksamhetstyp på arbetsrelaterad identitet och strävan

Karin Hagman & Elin Hammergård

2012

Examensarbete, kandidatnivå, 15 hp
Psykologi
C-uppsats
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Igor Knez
Examinator: Mårten Eriksson

Sammanfattning

Studiens syfte var att undersöka om verksamhetstyp och de anställdas biologiska ålder påverkade den arbetsrelaterade identiteten och strävan. Studien genomfördes som en enkätundersökning på ett servicemanagement företag i en svensk mellanstor stad. Totalt deltog 56 personer, som bestod till 98.2% av kvinnor. Resultaten visade att ålder hade en tendens till signifikant effekt på organisationsidentitet och signifikant effekt med yrkesidentitet samt identifikation med kollegor, där äldre visades ha en starkare identitet än yngre. Verksamhetstyp visades ha en signifikant effekt på identifikation med kollegor och en tendens till signifikant effekt för strävan vad det gäller utvecklingsmöjligheter.

Nyckelord: Arbetsrelaterad identitet, strävan, ålder, arbetstillfredsställelse

Abstract

Title: Effects of age and line of business on work-related identity and striving

The study aimed to examine if the line of business and the employees' biological age had an impact on work-related identity and striving. It was conducted as a questionnaire survey at a service management company in a Swedish medium-sized town. A total of 56 people participated, consisting of 98.2% of women. According to the results older compared to younger participants were shown to have a stronger organizational identity, professional identity and identification with peers. Line of business was shown to have an on identification with peers and strivings in terms of development opportunities.

Keywords: Work-related identity, striving, age, job satisfaction

Förord

Vi vill tacka företaget och alla respondenter som gjorde denna studie möjlig. Visat engagemang från chefer, gruppleadare och kundtjänstpersonal uppskattas varmt. Vi vill även tacka vår handledare Igor Knez för snabb och värdefull feedback under arbetets gång.

Karin Hagman & Elin Hamnergård

Gävle 2012-05-28

Innehåll

1. Introduktion	1
1.1 Arbetsrelaterad identitet	3
1.2 Strävan	4
1.3 Aktuell studie	5
1.4 Syfte och frågeställningar	7
2. Metod	8
2.1 Urval och undersökningsdeltagare	8
2.2 Datainsamlings metod och material	8
2.3 Tillvägagångssätt	9
2.4 Design och dataanalys	10
2.5 Forskningsetiska överväganden	10
3. Resultat	11
3.1 Ålder	11
3.1.1 Organisationsidentitet	11
3.1.2 Yrkesidentitet	12
3.1.3 Identifikation med kollegor	13
3.2 Verksamhetstyp	14
3.2.1 Identifikation med kollegor	14
3.2.2 Strävan	15
4. Diskussion	17
4.1 Ålder	17
4.2 Verksamhetstyp	18
4.3 Metoddiskussion	19
4.4 Begränsningar och förslag på framtida forskning	20
4.5 Praktisk relevans	20
5. Referenser	21
Bilagor	
Bilaga 1 Enkät	
Bilaga 2 Missivbrev	
Bilaga 3 Fax	

1. Introduktion

Socialpsykologin behandlar identitetsfrågor inom tre huvudområden: Individuella självet; Interpersonella självet; och Kollektiva självet. Identitet byggs upp genom individens unika egenskaper och karaktärsdrag, i dynamiska relationer och genom grupptillhörigheter i den sociala omgivningen (Sedikides & Brewer, 2001). Den sociala identitetsteorin bygger på tre huvudantaganden; individer är motiverade att uppnå eller behålla en positiv självbild; självbilden baseras delvis på den sociala identitet som härrör från grupptillhörighet; individer har behov av att den egna in-gruppen framstår positivt i jämförelse med andra relevanta grupper. I uppbyggnad av social identitet identifierar individerna sig själva genom grupptillhörighet och tillräknar sig karaktären av gruppen. Desto starkare identifikation med gruppen desto mer styrs individens attityder och beteenden av gruppens normer (Pate, Beaumont & Pryce, 2009).

Organisationspsykologin tillämpar socialpsykologins koncept på arbetsplatser (Kreiner & Ashforth, 2004). Organisationspsykologin bygger vid sidan av olika psykologiska discipliner delvis på det kollektiva självet. Det kollektiva självet upprättas av att ingå i stora sociala grupper och att skilja gruppen från andra relaterade grupper, så kallade ut-grupper. Grupptillhörighet behöver dock inte innebära nära personliga relationer (Sedikides & Brewer, 2001). Identitet inom organisationspsykologin handlar om processer för hur de anställda identifierar sig genom sin relation till arbetsgivaren. Identitet kretsar kring frågan om vem man är och vilket område man definierar sig själv med i organisationen. Detta betyder att en individ kan vara engagerad i organisationen utan att nödvändigtvis definiera sig med alla delar av den (Pate et al., 2009).

Människans sätt att tillfredsställa sina behov sker genom medvetna handlingar som är socialt och kulturellt betingade. Vid sidan av de biologiska behoven finns förvärvade behov som uppkommit genom social inläring styrda av målinriktad strävan. De förvärvade behoven syftar dock alltid till att det ska vara möjligt för de biologiska behoven att tillfredställas. Olika behovsteorier, efter bland annat Abraham Maslow och C.P. Alderfer (Enligt Rubenowitz, 2004), beskriver hur grundläggande biologiska behov på lägre nivå behöver tillgodoses innan en individs kunskapsbehov på högre nivå framträder och blir viktiga. Utvecklingsförloppet kan störas då behovstillfredsställelsen är otillräcklig på någon nivå. Psykisk mognad sammanfaller med hur högt de aktuella behoven ligger. Ökad utbildning tyder exempelvis på ökad psykisk mognad. Behov tycks även höra samman med den strävan och ideologi som utmärker de grupper individen tillhör (Rubenowitz, 2004).

Inom organisationspsykologi kan trivsel och krav på trygghet ses som grundläggande behov. Utifrån detta kan nivån stiga till behov om en gynnsam arbetsmiljö, krav på medbestämmande och företagsdemokrati. För att så småningom leda vidare till behov av utvecklingsmöjligheter och generös befordrings- och utbildningspolitik. Dessa behovstyper existerar inte stegvis utan gradvis. Behovsutvecklingen kan vara väsentlig för arbetstillfredsställelse och behovsteorierna kan öka förståelsen för de behov som styr och motiverar anställdas beteenden, något som skiljer sig mellan individer. Behovsteorier kan kombineras med så kallad processteori för att komma åt att motivera prestationer. Det handlar om intensiteten i ansträngningen, hur värdefull målen anses vara för att uppnås samt förväntning om belöning. På arbetsplatser ökar risken för missanpassning där arbetets utformning, den administrativa ramen och innehållet försvårar en effektiv behovstillfredsställelse. Den arbetsvetenskapliga forskningen har entydigt visat att människan har en naturlig strävan mot realistiska ambitionsnivåer som leder till kontinuerligt ökade krav. Forskning har också visat att denna strävan är något som kan blockeras på lägre nivåer i organisationen (Rubenowitz, 2004).

Arbetstillfredsställelse är ett väl undersökt område i organisationssammanhang. Det definieras som ett välgörande och positivt känslomässigt tillstånd som formas utifrån hur individerna värderar sina jobb utifrån behov och egen vilja. Individer tycks uppleva högre nivå av arbetstillfredsställelse då deras förmåga, värderingar och erfarenheter bemöts och är till nytta för organisationen (Bellou, 2010). Enligt tidigare studier kan både den arbetsrelaterade identiteten och strävan inverka negativt eller positivt på arbetstillfredsställelsen (Kreiner & Ashforth, 2004; Pate et al., 2009; Weng, McElroy, Morrow & Liu, 2010; Weng & McElroy, 2012).

Arbetsrelaterad identitet har visat sig ha betydelsefull inverkan på individ, grupp och organisations nivå (Kreiner & Ashforth, 2004). Den är positivt relaterad med förtroende, motivation, engagemang, prestation och tillhörighet. Låg arbetsrelaterad identitet kan ha en avgörande negativ betydelse för organisationsprestationen (Pate et al., 2009). Det finns även samband mellan låg arbetsrelaterad identitet och avsikt att lämna sin anställning, liksom till överansträngning, avvikande samt tillbakadragande beteenden (Kreiner & Ashforth, 2004). Personligutveckling, rättvis befordran, utbildning, och möjligheter till inläring är olika strävanden som självständigt visat sig påverka anställdas engagemang för organisationen (Weng et al., 2010). Om möjligheter till strävan som karriärutveckling är låg inom organisationen har det visat sig bidra till uppsägningar (Weng & McElroy, 2012).

1.1 Arbetsrelaterad identitet

Intresset för forskning kring identitet har ökat. Viljan ligger i att bättre kunna förstå de processer som finns i mötet mellan individen och den sociala omgivningen samt hur dessa faktorer samverkar med varandra. Det skulle kunna beskrivas som de sätt människor förstår och definierar sig själva i relation till sig själva, den sociala omgivningen och kulturen. Inom organisationsforskning kopplas identitet till lojalitet för organisationen (Collin, 2008). Organisationsidentitet har utvecklats till att omfatta ett bredare område av lojalitet, det vill säga arbetsrelaterad identitet (Kreiner & Ashforth, 2004). Den arbetsrelaterade identiteten kan se ut på olika sätt. Anställda kan känna lojalitet mot företaget de arbetar i, den position de innehar, arbetsuppgifterna eller den egna arbetsgruppen (Collin, 2008).

Engagemanget för organisationen, den arbetsrelaterade identitetens uppbyggnad och kontexten i vilken lärande sker är enligt Collin (2008) viktigt. Samtidigt är viljan att utveckla sig själv och hur meningsfullt personen anser arbetet vara samt andra individuella faktorer också viktiga. Collin (2008) antar därför att uppbyggnaden av den arbetsrelaterade identiteten och engagemang för organisationen är starkt kopplade till olika processer i lärandet. Både den organisatoriska kontexten och den anställdes position i organisationen så väl som personliga mål och tidigare erfarenheter är grunden för lärandeprocesser och uppbyggnaden av den personliga identiteten. Lärandet i organisationen kan alltså kopplas till arbetets och organisationens kontext, de möjligheter organisationen har att erbjuda i form av kontinuerlig utveckling av de anställda och individuella faktorer, till exempel den anställdes egen motivation till lärande. Lärande och arbetsrelaterad identitet förändras ständigt på grund av organisationsförändringar. Men de kan även förändras av personliga mål eller av annat utanför arbetet och bör därför ses som processer istället för resultat av förändringar (Collin, 2008).

Organisationsidentitet handlar om hur arbetstagare identifierar sig själva genom sin relation till arbetsgivaren. En stark organisationsidentitet växer fram då individen tar in arbetsgivarens värderingar i sitt eget trosystem, så de blir överensstämmande. Detta kan endera ske genom att arbetstagaren väljer en organisation som stämmer överens med de egna värderingarna, alternativt att arbetstagarens värderingar ändras över tid i organisationen (Pate et al., 2009). Dock behöver individen behålla en viss distans till organisationen för att inte bli överidentifierad och därmed okritisk till den (Kreiner & Ashforth, 2004).

Det har på senare tid framkommit att arbetsgivar- och arbetstagarrelationen kommit i skymundan, där identifikationen med arbetsgivaren har ersatts av starkare band till arbetsgruppen eller professionen. Detta kan bland annat påverka den strategiska

implementeringen i företaget. Identifikationen till arbetsgruppen kan bidra till att bilda subkulturer och identifikation till professionen kan påverka den anställde att bli mer intresserad av att utveckla sin egen karriär än av att ingå i organisationen. Det finns olika syn på om identiteter inom organisationen, såsom arbetsgrupp, profession och organisation, är kompatibla eller inte. Vissa påstår att de olika identiteterna påverkar varandra och ömsesidigt förstärks. Medan andra däremot menar att arbetsgrupper, profession och organisationer skulle vara negativt korrelerade med varandra (Pate et al., 2009). Pate et al. (2009) studie visar att det finns en positiv korrelation mellan både organisationsidentitet och samhörighet mellan arbetsgrupp och profession. Detta resultat föreslår att alla tre identiteter är kompatibla och att de inte står i konflikt till varandra. Om organisationsidentiteten är hög så kommer den även vara det för arbetsgrupp och profession.

1.2 Strävan

Personlig strävan är kännetecknande för vad en person försöker att uppnå. Varje individ kännetecknas av en unik uppsättning personliga strävanden. Den som försöker få tillgivenhet av andra, kan till exempel göra saker effektivt och duktigt och försöka dominera eller kontrollera andra för att få respekt och erkännande. Personliga strävanden organiserar och anpassar en persons mål. En strävan kan tillfredsställas genom ett flertal olika mål. Den som vill vara utseendemässigt attraktiv kan ha olika mål som till exempel innefattar träning, klädsel och frisyr. Personlig strävan är både ideografisk och nomotetisk, genom att varje individ har sin egen unika uppsättning av strävan samt att dessa kan sorteras under ett antal övergripande och generella kategorier som till exempel värderingar, åtagande-förpliktelse, förväntan om framgång och liknande. Kategorierna gör det möjligt att jämföra olika personers strävan (Emmons, 1986).

Tidigare studier har visat att det människor strävar mot i sina liv, är kopplat till deras tidigare upplevelser och formas av deras personlighetsdrag. Detta kan leda till personliga konflikter då tidigare negativa känslor och misslyckanden påverkar människors målsättningar framåt. Det kan innebära att individer inte vågar satsa på sådant som tidigare inte gått bra, eller att de dras till att göra liknande som de lyckats med tidigare med tanke på hur bra det då kändes (Sutin & Robins, 2008). Emmons (1986) har dessutom funnit att det finns en relation mellan strävandens karaktär (hur viktig den är, hur strävan uppnåtts tidigare och vilken ansträngning som krävts) och beståndsdelar i det upplevda välbefinnandet (positiv och negativ påverkan och tillfredsställelse med livet). Graden av positiv påverkan av välbefinnandet hade ett starkt samband med hur viktig en strävan mot ett mål ansågs vara och hur personen tidigare lyckats i sin strävan mot ett mål. Negativ påverkan av välbefinnandet var däremot

kopplat till låg sannolikhet att nå sitt mål, motstridiga känslor i sin strävan eller konflikt mellan personens olika strävanden (Emmons 1986).

Inom arbetslivet kan strävan kopplas till anställdas personliga karriärinriktning. Anställdas karriärmöjligheter och karriärutveckling har i alla tider påverkats av den kontext som formats av organisationer och andra större socio-ekonomiska sammanhang. När utvecklingen gått mot platta organisationer har möjligheter till befordran och traditionellt avancemang inom organisationen minskat. Genom att ge anställda möjlighet till utvecklat och fördjupat innehåll i yrkesrollen, är det möjligt att idag knyta personal till organisationen utan möjlighet till de traditionella befordringarna (Prince, 2003).

Många anställda har behov av en personlig karriärutveckling, något som de kan förverkliga inom flertalet organisationer om möjligheten inte finns hos deras nuvarande arbetsgivare. Att förlora talanger är inte bra för organisationer, de bör därför anstränga sig för att behålla sina medarbetare och utveckla deras organisationsengagemang (Weng et al., 2010). Organisationsengagemang definieras som en persons emotionella reaktioner mot organisationens karaktärsdrag. Det omsluter känslor av tillgivenhet till organisationens mål och visioner samt känslor kring den anställdes egen roll i förhållande till detta och kan ses som en subjektiv faktor till välmående på jobbet (Cook & Wall, 1980).

Ett sätt för att öka de anställdas organisationsengagemang kan vara att ge dem möjlighet till utveckling. Tidigare forskning har visat att organisationsengagemanget var större hos anställda som upplevde att organisationen tillfredsställde deras personliga karriärutveckling. Detta skapar en ömsesidig investering med engagemang från både den anställde och organisationen (Weng et al., 2010). Finns möjlighet att uppnå sin karriärinriktning kan det påverka de anställda att bidra mer till organisationens mål. Det minskar i sin tur risken att de lämnar sin anställning. Detta kommer sig av att de utvecklar positivare känslor mot organisationen, vilket resulterar i starkare psykologiska band till organisationen (Weng & McElroy, 2012).

1.3 Aktuell studie

Många studier har undersökt relationen mellan ålder och arbetstillfredsställelse. Det tycks som om den komplexa processen i åldrandet påverkar mer än den faktiska åldern (Bernal, Snyder & McDaniel, 1998). En del studier har indikerat att arbetstillfredsställelsen ökar med åldern, medan andra inte har kunnat bekräfta det. Detta har bland annat förklarats av att olika kön ingått i samma åldersgrupper och att arbetstillfredsställelsen möjligtvis skiljer sig mellan könen (Bellou, 2010). Bellou (2010) har också visat att både äldre och yngre medarbetare var tillfredsställda med sina arbeten utifrån möjligheten att växa i yrkesrollen. Yngre anställdas

tillfredsställelse kunde i högre grad förutsägas av de personliga utvecklingsmöjligheterna som gavs och den rådande entusiasmen på arbetsplatsen. De har en lång tid kvar i arbetslivet och bryr sig både om sin nuvarande och om sin framtida arbetsituation. Äldre däremot tycktes i studien inte ha samma behov av förändringar eller av att tävla. De ville istället njuta av rådande anställningsförmåner och uppleva rättvisa på arbetsplatsen. Dessa fynd stödjer att individers preferenser ändras över tiden. Enligt Bal och Kooij, (2011) är yngre mer fokuserade kring utveckling och lärande i relationen med organisationen, medan äldre prioriterar att lägga sin kraft utifrån meningsfullhet i organisationens mål. Att utvecklingsmöjligheter tycks vara viktigare för yngre än för äldre i ovanstående studier, borde enligt behovsteori betyda att yngre ligger högre i sin strävan. Detta gör det intressant att se om det finns skillnader i strävan beroende på de anställdas biologiska ålder.

Bal och Kooij (2011) har vidare indikerat att åldern spelar en viktig roll för det psykologiska kontraktet, det vill säga för den ömsesidiga relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är något som kan forma positiva beteenden och attityder i jobbet. I deras studie om ålderns roll för arbetets centralitet (den ställning arbetet har i ens liv), psykologiska kontrakt och jobbatityder framkom det främst att relationen mellan arbetets centralitet och psykologiska kontrakt var starkare för äldre än för yngre medarbetare. Denna studie tydde på att de äldre inte är benägna att investera i relationen med organisationen i de fall arbetet inte har en central ställning i deras liv. Arbetets centralitet sägs inte bara förklara varför äldre investerar i jobbet utan varför de ens fortsätter att jobba. Då arbetet har en central ställning investerar de dock till högre grad än de unga. Relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren är en stor del av den arbetsrelaterade identiteten, detta gör det intressant för oss att se om det finns skillnader i den arbetsrelaterad identitet beroende på de anställdas biologiska ålder.

Arbetsstillfredsställelse är nära relaterat till produktivitet och effektivitet i organisationer. Livstillfredsställelse, arbetsprestation, motivation och organisationsengagemang är några variabler som tidigare visat en positiv relation till arbetsstillfredsställelse (Westover, Westover & Westover, 2010). Arbetsstillfredsställelsen tycks variera med karaktären för arbetet, verksamhetstyp, att innehållet samt sammanhanget påverkar och att arbetsstillfredsställelsen kan variera mellan olika typer av jobb (Shikdar & Das, 2003). En studie bland 17 olika arbetsområden inom socialvården visade att passion, som inte ofta blivit undersökt, var en betydelsefull bestämningfaktor för arbetsstillfredsställelse samt organisationsengagemang inom den typen av arbete. Utöver detta fanns även andra faktorer som kunskapsanvändning, överensstämmande värderingar, rättvis lön, utbildning, ålder och kön (Westover et al., 2010).

I studie utförd bland arbetare med monotona arbetsuppgifter framkom att när anställda deltog i att sätta sina individuella mål och därefter kontinuerligt gavs feedback, så ökade arbetstillfredsställelsen, vilket i sin tur ledde till ökad produktivitet (Shikdar & Das, 2003). Weng och McElroys (2012) visade att det som pågår inom organisationen påverkar i vilken grad individen identifierar sig med valet av yrke. Det stöds av tidigare forskning som visat att strävan mot karriärmål, utveckling av nya skickligheter och mottagande av arbetsrelaterad belöning är relaterat till hur personen känner inför sin anställning. Högt i utvecklingsmöjligheter har visat sig bidra till positivare känslor för anställningen. Givet detta är det också intressant att undersöka skillnader i arbetspsykologiska mått mellan olika verksamhetstyper.

1.4 Syfte och frågeställningar

Givet ovan är syftet med studien att genom en enkätundersökning undersöka hur den arbetsrelaterade identiteten och strävan påverkas av verksamhetstyp och de anställdas biologiska ålder.

- Frågeställning 1: Påverkas den arbetsrelaterade identiteten och strävan av de anställdas biologiska ålder?

- Frågeställning 2: Påverkar verksamhetstypen den arbetsrelaterade identiteten och strävan?

2. Metod

2.1 Urval och undersökningsdeltagare

164 personer med anställning inom städ eller kombination städ/mat tillfrågades att delta i enkätstudien. Studien omfattade endast tillsvidareanställd personal. Svarefrekvensen uppgick till 34 %, på grund av diverse praktiska problem som tas upp under diskussionen. Sex deltagare togs helt bort ur studien då de inte besvarat en väsentlig del av enkäten.

Svarsdeltagarna bestod till 98.2% av kvinnor. Deltagarnas ålder var mellan 25 och 64 år ($M=49.7$, $s=11.5$). Vi använde oss av ett strategiskt urval, i meningen att deltagarna medvetet valdes utifrån sina arbetsuppgifter.

2.2 Datainsamlingsmetod och material

Datainsamlingsmetoden bestod av frågeformulär i pappersformat (bilaga 1). Frågeformuläret mätte två beroendevariabler; arbetsrelaterad identitet och strävan. De oberoende variablerna var de anställdas biologiska ålder (yngre, äldre) och grupp för verksamhetstyp (städ, städ/mat). Yngre omfattade 18 anställda i åldern 25-45 år. Äldre omfattade 38 anställda i åldern 46-64 år. Grupperna för verksamhetstyp fördelades jämnt med 28 personer i varje grupp (tabell 1).

Tabell 1. Sammanställning av studiens deltagare fördelade i ålder och verksamhetstyp.

	Yngre	Äldre	Total
Städ	10	18	28
Städ/Mat	8	20	28
Total	18	38	56

För att mäta arbetsrelaterad identitet användes fem mätinstrument med totalt 27 frågor/påståenden. Det första mätinstrumentet var Kreiner & Ashforths (2004) organisationsidentitet som bestod av fyra frågor (1-4). Det andra instrumentet var Blaus (1989) yrkesidentitet som bestod av sju frågor (5-11). Det tredje instrumentet var Cook & Walls (1980) identifikation med kollegor, bestående av sex frågor (12-17). Det fjärde instrumentet var Kreiner & Ashforths (2004) identitetsbehov som bestod av sju frågor (18-24). Det femte instrumentet var Kreiner & Ashforths (2004) identitetsrelaterad konflikt som mättes med tre frågor (25-27).

Svarsskalor för alla måtten var i fem steg från 1 ”håller inte alls med” till 5 ”håller helt med”. Svensk översättning är gjord vid Högskolan i Gävle. Vissa justeringar har dock gjorts för att anpassa frågorna/påståenden till den aktuella studien.

För att mäta strävan användes tre mätinstrument. Det första instrumentet var Emmons (1986) engagemang för strävan som mättes med de fem första frågorna. Det andra instrumentet var Emmons (1986) utvecklingsmöjligheter som mättes med de efterföljande tre frågorna. Det tredje instrumentet var Sutin & Robins (2008) konflikt som mättes med de sista två frågorna. Måtten för strävan mättes utifrån deltagarens angivna ambitioner i karriären. Ambitionen mättes sedan med fem frågor och fem påståenden utifrån en svarsskala i fem steg från 1 ”inte alls” till 5 ”våldigt mycket”. Svensk översättning är gjord vid Högskolan i Gävle.

En del av frågorna/påståendena för både organisationsidentitet och strävan, var omvända för att kontrollera om deltagarna var konsistenta i sina svar. De siffror deltagarna angett vändes därför innan dataanalysen utfördes där exempelvis 1 blev 5 och 5 blev 1. Dessa frågor var 6, 7, 10, 17, 21 för arbetsrelaterad identitet och den åttonde frågan för strävan.

2.3 Tillvägagångssätt

Ett servicemanagement företag, i en svensk mellanstor stad, med 300 anställda kontaktades för studien. Tillstånd att utföra studien med två av företagets verksamhetstyper gavs av berörda chefer. Medarbetare inom de två verksamhetstyperna, med relevans för studiens syfte, valdes ut beroende av antalet anställda på företagets olika arbetsplatser och deras geografiska placering. Detta för en jämn fördelning av enkäterna mellan grupperna städ och städ/mat. Då arbetsplatserna inte har tillgång till datorer utformades enkäter i pappersform. 104 enkäter skickades med företagets interna transport till 26 olika arbetsplatser, åtta enkäter delades ut av författarna själva till två arbetsplatser. Ytterligare 52 enkäter delades ut av två chefer vid arbetsplatsträffar och andra möten. Ansvariga områdeschefer fick muntlig information samt ett exemplar av enkät (Bilaga 1) och missivbrev (Bilaga 2).

Gruppledarna för de 26 arbetsplatserna fick information via fax (bilaga 3) innan enkäterna anlände till arbetsplatserna. Enkäterna delades inte ut av oss personligen på grund av det stora antalet arbetsplatser samt att vissa av dessa var sekretesskänsliga, som exempelvis socialtjänsten. Medarbetarna fick information om studien av sina chefer och gruppledare samt genom medföljande missivbrev (bilaga 2). Informationen omfattade forskningsetiska överväganden, instruktioner kring ifyllande av enkäten och var de ifyllda formulären skulle lämnas.

Eftersom enkäterna anlände vid olika tillfällen till arbetsplatserna fick deltagarna 10-12 dagar på sig att skicka tillbaka enkäterna, i bifogat svarskuvert, med företagets internt transport.

Då svarsfrekvensen efter utgången svarstid var låg, skickades påminnelse via fax till gruppleddare. Totalt sett fick deltagarna 24-26 dagar på sig att besvara enkäten.

2.4 Design och dataanalys

Studien var en enkätundersökning som utfördes vid olika tillfällen på olika arbetsplaster. Statistikprogrammet SPSS användes för att analysera data. En 2x2 MANOVA analys för verksamhetstyp (städ, städ/mat) X ålder (yngre, äldre) användes. Valet av MANOVA gjordes eftersom alla beroende måtten bestod av flera än en fråga/påstående. Analysen redovisade först statistik för en generell effekt oberoende av delfråga/påstående, för att sedan i univariata analyser (ANOVA) redovisa om den generella effekten var associerad med någon specifik fråga eller påstående. Gränsen för att betrakta skillnader som statistiskt signifikanta drogs vid $p < .05$. Resultat $p < .09$ redovisades som stark tendens till signifikans.

Möjligheten fanns för deltagarna att ange tre ambitioner, där vi endast analyserade deras första och främsta ambition. För att underlätta arbetet med analysen grupperades de olika ambitionerna i fem kategorier: högre lön, utveckling, utföra bra jobb, trivas och avancera. Dessa kategorier växte fram ur deltagarnas angivna ambitioner. För att återge några exempel återfanns ”nöjda kunder” och ”prester bra” i kategorin utföra bra jobb och i kategorin avancera återfanns ”bättre arbetsposition” och ”bli chef”.

2.5 Forskningsetiska övervägande

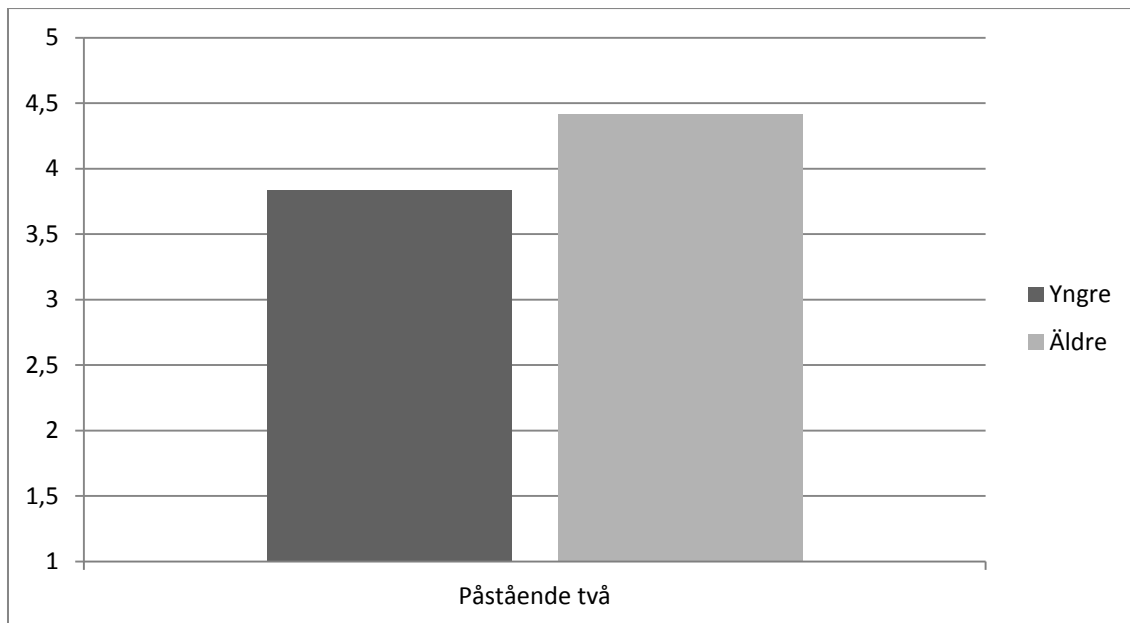
Studiens samtliga deltagare informerades om att deltagandet var frivilligt och anonymt, att inga enskilda svar kommer att kunna identifieras samt att de enskilda svaren endast behandlas av författarna själva samt handledaren.

3. Resultat

Nedan redovisas endast signifikanta resultat och tendenser till det. Några deltagare utelämnade svar på enstaka delfrågor och därför räknades deras svar inte med för det relevanta området. Resultaten följer de mått som redovisats i metodavsnittet och är uppdelade i ålder och verksamhetstyp. Resultatredovisningen följer enkäten i kronologisk ordning (bilaga 1).

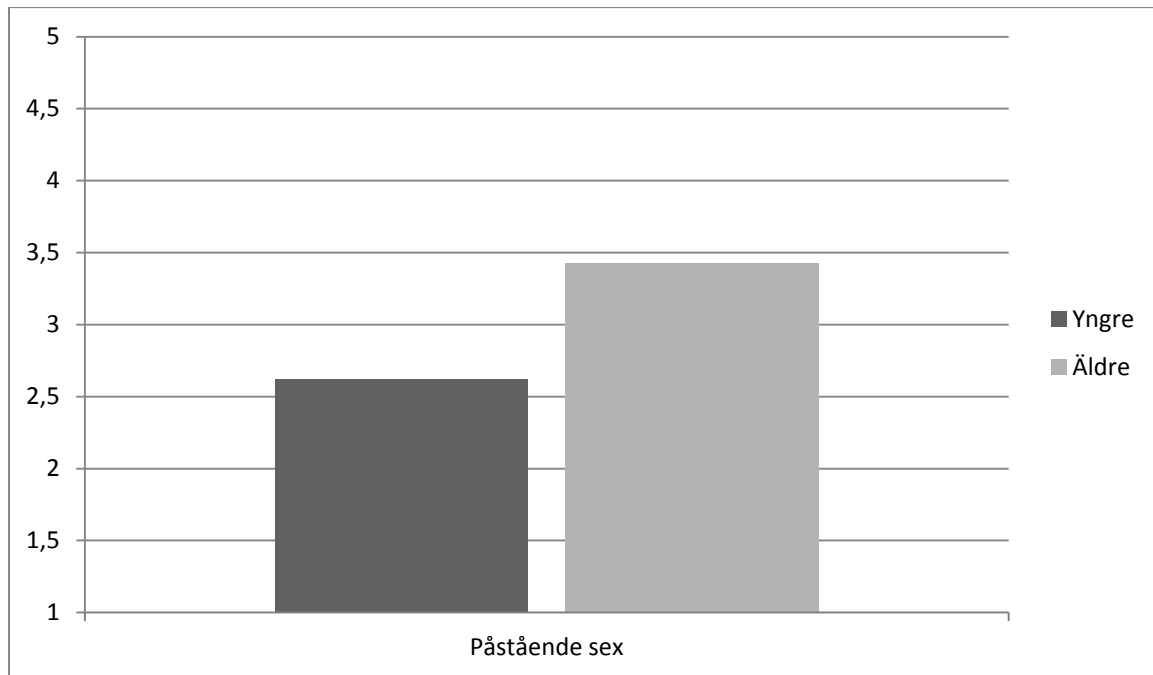
3.1 Ålder

3.1.1 Organisationsidentitet. 2x2 MANOVA analys för organisationsidentitet visade en tendens till huvudeffekt för ålder, Wilks' Lambda = 0.85 $F(4,49) = 2.1, p = .09, \eta^2 = .15$. Resultatet var signifikant associerat med påstående två ($p < .05$) och visade att äldre personer ($M = 4.42, s = 0.14$) upplevde starkare organisationsidentitet jämfört med yngre personer ($M = 3.84, s = 0.20$), i meningen att de äldre i högre grad upplevde att arbetsgivaren hade en tydlig och klar vision än de yngre personerna (figur 1).



Figur 1. Medelvärde för ålder (yngre, äldre) för påstående två, -Organisationsidentitet: ”Min arbetsgivare har en tydlig och klar vision”.

3.1.2 Yrkesidentitet. 2x2 MANOVA analys för yrkesidentitet visade huvudeffekt för ålder, Wilks' Lambda = 0.72 $F(7,43) = 2.42$, $p < .05$, $\eta^2 = .28$. Resultatet hade tendens till signifikans att vara associerat med påstående sex ($p = .08$) och visade att äldre personer ($M = 3.43$, $s = 0.26$) upplevde starkare yrkesidentitet jämfört med yngre personer ($M = 2.62$, $s = 0.38$). De äldre kunde i högre grad än de yngre personerna tänka sig att stanna i yrket (figur 2).

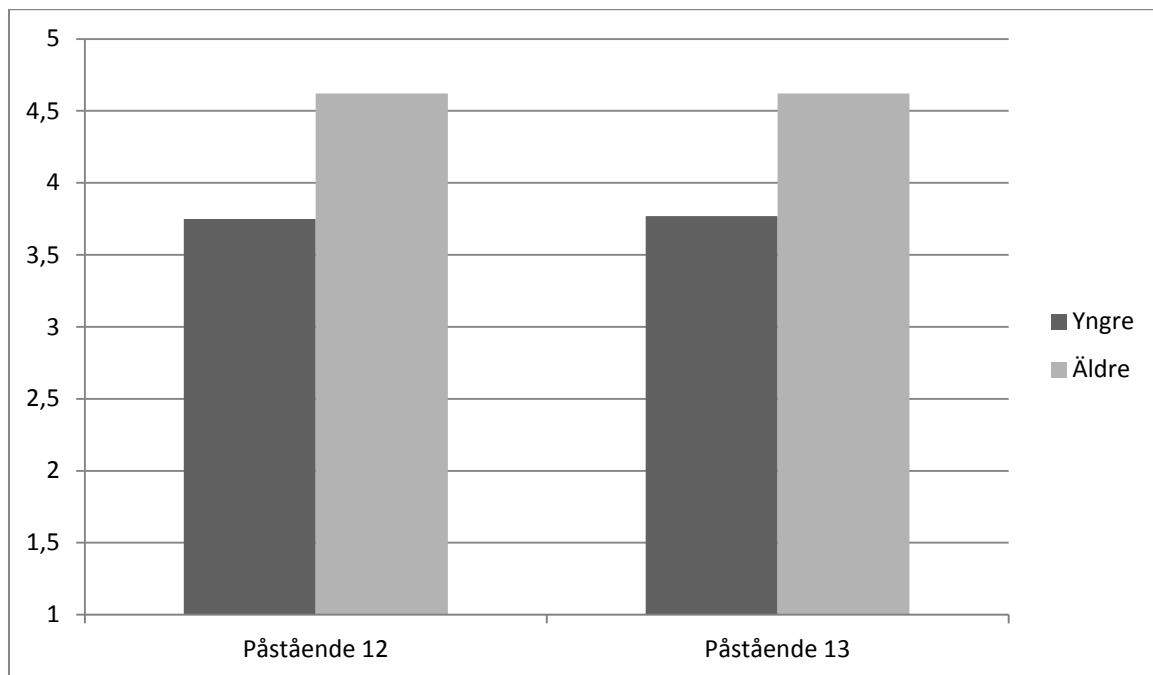


Figur 2. Medelvärde för ålder (yngre, äldre) för påstående sex, -Yrkesidentitet: ”Om jag kunde byta till ett annat arbete med liknande lön skulle jag förmodligen inte göra det” (Påståendet är omvänt).

3.1.3 *Identifikation med kollegor.* 2x2 MANOVA analys för identifikation med kollegor visade på huvudeffekt för ålder, Wilks' Lambda = 0.67 $F(6,45) = 3.66, p < .01, \eta^2 = .33$. Effekten av ålder var signifikant associerad med påståendena 12 och 13 ($p < .01$) i meningen att de äldre jämfört med de yngre hade en strakare identifikation med sina kollegor, som framgår i tabell 2 och figur 3.

Tabell 2. Medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för påstående 12 och 13 i grupperna äldre och yngre.

Påstående	Äldre	Yngre
12 ($p < .01$)	($M = 4.62, s = 0.13$)	($M = 3.75, s = 0.20$)
13 ($p < .01$)	($M = 4.62, s = 0.12$)	($M = 3.77, s = 0.18$)



Figur 3. Medelvärde för ålder (yngre, äldre) för påstående 12 och 13. Påstående 12, identifikation med kollegor: ”om jag får problem på jobbet vet jag att mina arbetskollegor kommer försöka att hjälpa mig”.

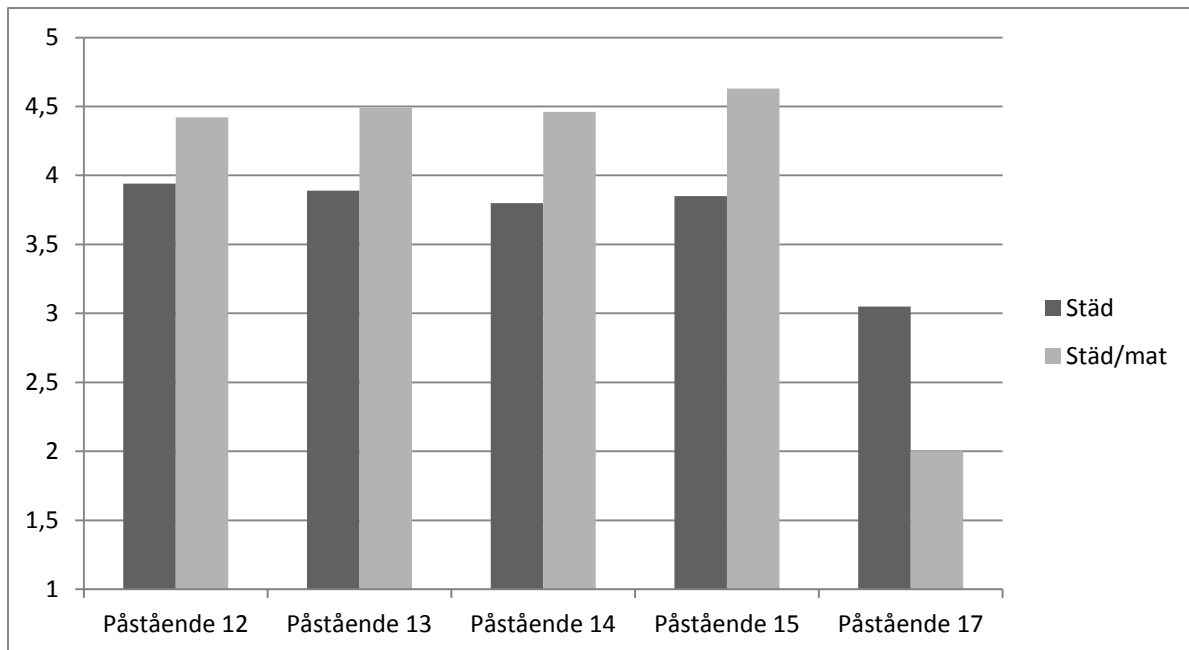
3.2 Verksamhetstyp

3.2.1 *Identifikation med kollegor.* 2x2 MANOVA analys för identifikation med kollegor visade på huvudeffekt för verksamhetstyp, Wilks' Lambda = 0.70 $F(6,45) = 3.19, p < .01, \eta^2 = .30$. Effekten av verksamhetstyp var signifikant associerad med påståendena 12, 13, 14, 15 och 17 ($p < .05$). Resultatet av påstående 12-15 visade att de i verksamhetstyp städ/mat hade starkare identifikation med kollegor än de i verksamhetstyp städ, som framgår i tabell 3 samt figur 4.

Tabell 3. Medelvärden (M) och standardavvikelser (s) för påstående 12-15 för verksamhetstyperna städ och städ/mat.

Påstående	Städ/Mat	Städ
12 ($p < .05$)	($M = 4.42, s = 0.18$)	($M = 3.94, s = 0.16$)
13 ($p < .05$)	($M = 4.49, s = 0.16$)	($M = 3.89, s = 0.14$)
14 ($p < .05$)	($M = 4.46, s = 0.20$)	($M = 3.80, s = 0.18$)
15 ($p < .05$)	($M = 4.63, s = 0.19$)	($M = 3.85, s = 0.17$)

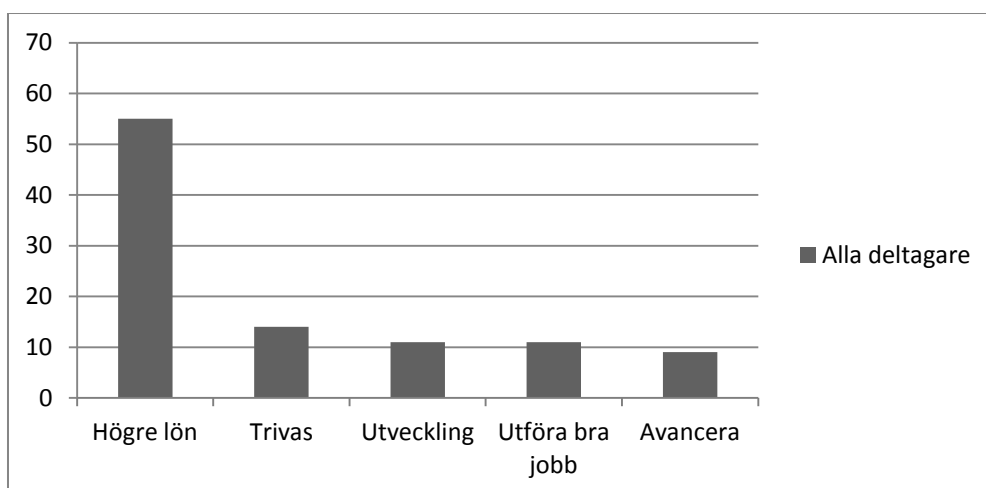
Resultatet av påstående 17 visade däremot att de i verksamhetstypen städ ($M = 3.05, s = 0.20$) hade starkare identifikation med kollegor än de i verksamhetstypen städ/mat ($M = 2.0, s = 0.22$) i meningen att de förstnämnda jämfört med de sistnämnda litade mer på sina kollegor då de sattes i ett sammanhang mot andra yrkesverksamma (figur 4).



Figur 4. Medelvärde för verksamhetstyp (städ, städ/mat) för påstående 12-15 och 17, Identifikation med kollegor. Påstående 17, -Identifikation med kollegor: ”Jag kan inte förlita mig på att andra yrkesverksamma inte kommer att försvåra mitt arbete genom slarv” (Påståendet är omvänt).

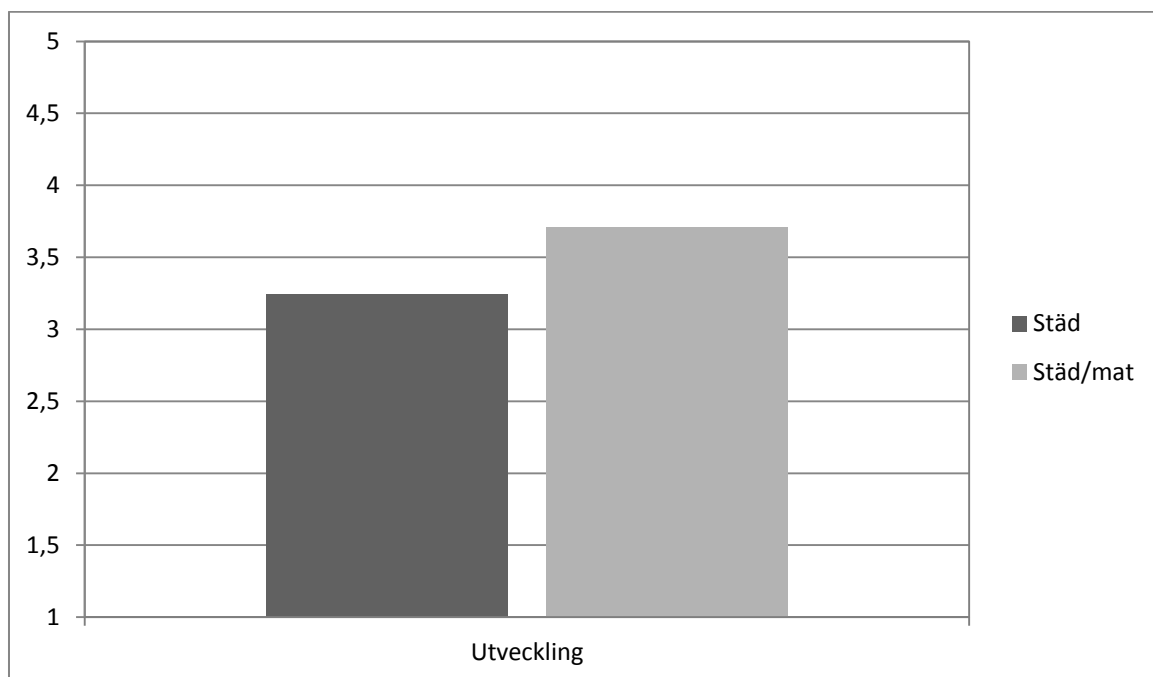
3.2.2 Strävan

De olika ambitionerna under strävan som framkom i studien, sammanföll i fem kategorier. ”Högre lön” skattades som den viktigaste ambitionen (55 %), medan de övriga kategorierna fördelades jämnt (9-14%), vilket framgår av figur 5.



Figur 5. Fördelning av ambitioner i procent av alla deltagare.

2x2 MANOVA analys för strävan visade en tendens till huvudeffekt för verksamhetstyp, Wilks' Lambda = 0.87 $F(3,50) = 2.47, p=.07, \eta^2 = .13$. Effekten var signifikant associerad med utveckling ($p=.01$). Resultatet visade att de i verksamhetstypen städ/mat ($M=3.71, s=0.13$) upplevde sig ha större utvecklingsmöjligheter jämfört med de i verksamhetstypen städ ($M=3.24, s=0.13$). Detta utifrån den tidigare utvecklingen inom området, sannolikheten att lyckas med ambitionen och att ambitionen inte kommer i konflikt med andra livsomständigheter (figur 6).



Figur 6. Medelvärde för verksamhetstyp (städ, städ/mat) för frågor/påståenden kring utvecklingsmöjligheter (tre delfrågor).

4. Diskussion

Studiens huvudsakliga syfte var att undersöka om verksamhetstyp och de anställdas ålder påverkade den arbetsrelaterade identiteten och strävan. Vad det gäller effekter av medarbetarnas ålder på arbetsrelaterad identitet och strävan visade resultaten att ålder hade en tendens till signifikant effekt på organisationsidentitet, signifikant effekt på yrkesidentitet samt identifikation med kollegor. Vad det gäller effekter för verksamhetstyp på arbetsrelaterad identitet och strävan visade resultaten att verksamhetstyp hade signifikant effekt på identifikation med kollegor och tendens till signifikans för strävan.

4.1 Ålder

Ålder hade tendens till signifikant effekt på organisationsidentitet, där äldre personer upplevde starkare organisationsidentitet jämfört med yngre. Enligt Bal och Kooij (2011) har det visat sig att åldern spelar roll för relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det visade sig att relationen till arbetsgivaren var starkare för äldre medarbetare när arbetet var centralt för dem. Att relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare var starkare för äldre medarbetare överensstämmer med vårt resultat. Det kan ses som extra viktigt för organisationen att behålla en stark relation till de äldre medarbetarna, eftersom de då kan vara beredda att investera än mer i jobbet (Bal & Kooij, 2011).

Ålder hade tendens till effekt på organisationsidentitet och signifikant effekt på yrkesidentitet. Pate et al., (2009) visade på en positiv korrelation mellan organisationsidentitet och samhörighet med professionen. Tidigare litteratur har däremot menat att i de fall individerna identifierade sig starkare med sin arbetsgrupp eller profession, så bidrog det till svagare organisationsidentitet (Pate et al., 2009). Vår studie är inte en korrelationsstudie, men i likhet med Pate et al. (2009) tyder vårt resultat på att olika identiteter kan "samexistera", då vårt resultat visade att äldre inte bara upplevde starkare organisationsidentitet, utan även starkare yrkesidentitet jämfört med yngre. Detta tyder på att identifikationen med professionen inte behöver innebära att de anställda blir mer intresserade av att utveckla sin egen karriär än av att utveckla lojalitet med organisationen (Pate et al., 2009). En möjlig förklaring enligt Collin (2008) är att då den anställde upplever att hela dennes yrkesmässiga kompetens är till nytta för arbetsgivaren, är det möjligt att det formar stark organisationsidentitet samtidigt som yrkesidentiteten hos den anställde är stark. Det kan i sin tur leda till att den anställde vill utveckla sin kompetens för att göra ytterligare nytta för organisationen.

Effekten av ålder på yrkesidentitet, som var starkare för äldre, kan möjligen förklaras av att äldre inte har samma behov av förändringar, utan snarare av trygghet och då hellre stannar i yrket oavsett fördelar i andra professioner. Yngre däremot lockas mer av personliga utvecklingsmöjligheter, något som kan tänkas leda dem till andra yrken om möjligheterna finns där (Bellou, 2010).

Ålder hade en signifikant effekt på identifikation med kollegor, då äldre upplevde starkare identifikation än de yngre. Identifikation med kollegor handlar ur samhällsvetenskaplig mening om att tillskriva goda intentioner och att ha tilltro till andras förmåga (Cook & Wall, 1980). Alesina och La Ferrara (2002) visade att förtroendet till andra ökar med åldern, ju högre ålder desto starkare förtroende. Förtroende tycks också bygga på tidigare erfarenheter, där det är lättare för de som är vana att bli rättvist behandlade av andra att känna förtroende. Vårt resultat stödjer att förtroendet ökar med åldern i och med att de äldre i högre grad litade på att få hjälp av sina kollegor än de yngre. Det är troligt att de äldre, på grund av sin ålder, fått fler erfarenheter. Om erfarenheterna är övervägande positiva kan det förklara att äldre därmed utvecklat större förtroende för andra (Alesina & La Ferraras, 2002).

4.2 Verksamhetstyp

Verksamhetstyp hade en signifikant effekt på identifikation med kollegor, där städ/mat upplevde starkare identifikation än städ. Enligt Johnson, Morgeson, Ilgen, Meyer och Lloyd (2006) är individer mer benägna att samarbeta och lita på andra deltagare i sin in-grupp. Verksamhetstyp städ/mat jobbar oftare i team, jämfört med de i verksamhetstypen städ, då städ oftast har uppdelade områden även då de jobbar på samma arbetsplats. Detta kan möjligtvis tänkas förklara att städ inte upplever samma gruppidentifikation. Enligt Alesina & La Ferraras (2002) är förtroende något som tycks påverkas av om personer interagerat under längre tid, har förväntningar om återupptagande interaktion i framtiden samt upplever likheter personer emellan. Att jobba i team, som städ/mat ofta gör, borde innebära att de interagerar med sina kollegor i större mån än städ. Det kan tänkas påverka förtroendet för kollegor (Alesina & La Ferraras, 2002). Resultatet visar dock att städ upplever starkare identifikation med kollegor än städ/mat för fråga 17, ”Jag kan inte förlita mig på att andra yrkesverksamma inte kommer att försvåra mitt arbete genom slarv”. En möjlig förklaring till detta kan vara att städ har mer kontakt med andra yrkesverksamma i sitt arbete än vad städ/mat har, det vill säga att städ påverkas av andras slarv i högre grad. Vårt resultat indikerar sammantagande att arbetsrelaterad identitet kan påverkas av både ålder och verksamhetstyp.

Verksamhetstyp visade en tendens till signifikant effekt på strävan. Möjlighet till utveckling, som ägnats lite uppmärksamhet enligt Weng et al. (2010), gav det enda signifikanta resultatet bland våra mått för strävan. Resultatet visade att de i verksamhetstypen städ/mat upplevde sig ha större utvecklingsmöjligheter jämfört med städ. Detta är ett intressant resultat då möjlighet till utveckling inom organisationen har visat sig viktigt för att behålla medarbetare, då många anställda har behov av personlig karriärinriktning. Möjlighet till utveckling tycks också påverka och öka de anställdas engagemang för organisationen. Går karriärinriktningen inte att uppnå inom den nuvarande organisationen kan detta leda till att de anställda söker annat jobb (Weng et al., 2010). Detta kan tyda på större risk för anställda inom städ att lämna sin anställning. För att undvika detta bör företaget, enligt Weng et al. (2010), utveckla organisationsengagemanget genom ökade utvecklingsmöjligheter.

Vår uppfattning är att det i verksamhetstypen städ/mat bör ingå en större variation av uppgifter med tanke på att det är två kombinerade yrken. Det kan bidra till att de anställda upplever en större möjlighet till att utvecklas. Då organisationer blivit plattare har möjligheten till befördran minskat, Prince (2003) menar då att möjligheten att utvecklas inom sin yrkesroll blivit allt viktigare. Weng och McElroy (2012) menar att utvecklingsmöjligheter bidrar till mer positiva känslor för anställningen.

Vår studie stödjer inte Bal och Kooij (2011) och Bellous (2010) antaganden om att utvecklingsmöjligheter tycks viktigare för yngre än för äldre då endast verksamhetstyp visade ett signifikant resultat på strävan.

4.3 Metoddiskussion

Möjliga förklaringar till vår låga svarsfrekvens är att vår enkätundersökning endast genomfördes i pappersform, där vi var beroende av att andra personer lämnade ut och samlade in enkäterna. Det hade varit fördelaktigt för studien att personligen nå ut till alla arbetsplatser, då de två arbetsplatser vi åkte till personligen genererade 87.5% (7/8) svarsfrekvens.

Information till deltagarna kom endast i skriftlig form vilket medförde att de själva fick sätta sig in i procedurer kring ifyllande och inlämning. Våra email-adresser och telefonnummer fanns dock att tillgå om deltagarna hade någon fråga. Men det hade underlättat för deltagarna om vi funnits på plats för att ge information kring enkäten. Svarsfrekvensen kan även ha påverkats av att de som jobbar inom de två verksamhetstyperna sällan har tillgång till ett eget "skrivbord" eller eget fikarum. Det kan även ha varit svårt för dem att finna tid under arbetsdagen då de mestadels är i rörelse.

4.4 Begränsningar och förslag på framtida forskning

Vi har utfört studien bland verksamhetstyperna städ och städ/mat, om den utförts bland andra yrkesgrupper skulle resultatet kunna se annorlunda ut. Vi ser dock att det är intressant för vidare forskning att fortsätta undersöka hur olika verksamhetstyper skiljer sig åt i arbets- och organisationspsykologiskt hänseende. Enkätundersökningar skulle kunna kompletteras med kvalitativa studier för fördjupad förståelse kring de kvantitativa resultaten.

4.5 Praktisk relevans

Sammanfattningsvis visades att äldre hade starkare organisations- och yrkesidentitet samt starkare identifikation med kollegor än yngre. Det tycks som att både organisations- och yrkesidentitet kan vara starka utan att påverka den andre negativt, då båda var starkare för äldre. Både identifikation med kollegor och strävan, där möjlighet till utveckling visade sig vara en viktig faktor, skiljde sig mellan olika verksamhetstyper.

Vad gäller studiens praktiska relevans är det viktigt att förstå att olika åldersgrupper identifierar sig i olika hög grad med företaget. Studien visar på att både identitet och strävan kan variera mellan olika verksamhetstyper. Detta kan ha betydelse för organisationen och är enligt oss något att tänka på i det strategiska personalarbetet för att attrahera, behålla och utveckla sin personal med tanke på organisationsengagemang, arbetstillfredsställelse och karriärutveckling.

5. Referenser

- Alesina, A., & La Ferraras, E. (2002). Who trusts others? *Journal of Public Economics*, 85, 207-234.
- Bal, P.M., & Kooij, D. (2011). The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (4), 497-523.
- Bellou, V. (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career development international*, 15 (1), 4-19.
- Bernal, D., Snyder, D., & McDaniel, M. (1998). The age and job satisfaction relationship: does its shape and strength still evade us? *The Journals Of Gerontology. Series B, Psychological Sciences And Social Sciences*, 53 (5), 287-93.
- Blau, G. (1989). Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Collin, K. (2008). Work-related identity in individual and social learning at work. *Journal of Workplace Learning*, 21 (1), 23-35.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organisational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- Emmons, R.A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 1058-1068.
- Johnson, M.D., Morgeson, F.P., Ilgen, D.R., Meyer, C.J., & Lloyd, J.W. (2006). Multiple professional identities: examining differences in identification across work-related targets. *The Journal Of Applied Psychology*, 91 (2), 498-506.
- Kreiner, G.E., & Ashforth, B.E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Pate, J., Beaumont, P., and Pryce, G. (2009). Organisations and the issue of multiple identities: who loves you baby? *VINE*, 39 (4), 319-338.
- Prince, J.B. (2003). Career opportunity and organizational attachment in a blue-collar unionized environment. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (1), 136-150.
- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Sedikides, C. & Brewer, M.B. (red.) (2001). *Individual self, relational self, collective self*. Philadelphia: Psychology Press.
- Shikdar, A.A., & Das, B. (2003). The relationship between worker satisfaction and productivity in a repetitive industrial task. *Applied Ergonomics*, 34, 603-610.

- Sutin, A.R., & Robins, R.W. (2008). Going forward by drawing from the past: Personal strivings, personally meaningful memories, and personality traits. *Journal of Personality, 3*, 1-33.
- Weng, Q., & McElroy, J.C. (2012) Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 80* (2), 256-265.
- Weng, Q., McElroy, J.C., Morrow, P.C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 77* (3), 391-400.
- Westover, J.H., Westover, A.R., & Westover, L.A. (2010). Enhancing longterm worker. *International Journal of Productivity and Performance Management, 59* (4), 372 – 387.

Bilaga 1

Var vänlig och besvara ALLA frågor Del 1

Var god och kryssa i ditt val

Kön:

Man	Kvinna
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anställningsform:

Städ	Städ/Mat
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Var god och ange siffror.

Din ålder: _____

Antal arbetsår i anställningsformen: _____
(Oberoende av tidigare arbetsgivare)

Del 2

Var vänlig och besvara ett antal påståenden om din arbetsplats/arbetsituation genom att markera med en siffra mellan **1** (håller **inte alls** med) och **5** (håller **helt** med) för varje nedanstående påstående.

1. Det finns en allmän förståelse för arbetsplatsens syfte.
2. Min arbetsgivare har en tydlig och klar vision.
3. Det finns en stark känsla av samförstånd på min arbetsplats.
4. Min arbetsgivare har en specifik mission/uppdrag som delas av oss anställda.
5. Jag tycker för mycket om den nuvarande karriären för att ge upp den.
6. Om jag kunde byta till ett annat arbete med liknande lön, skulle jag förmodligen göra det.
7. Jag skulle inte välja att arbeta inom min nuvarande profession/yrke om jag hade möjlighet att välja om.
8. Jag vill definitivt satsa på en karriär inom denna profession/yrke.
9. Om jag hade tillräckligt med pengar så jag inte behövde arbeta, skulle jag ändå fortsätta att arbeta inom min nuvarande profession/yrke.
10. Jag är missnöjd med att jag någonsin började arbeta inom denna profession/yrke.

11. Inom min nuvarande profession/yrke kan man skapa livsverk.
12. Om jag får problem på jobbet vet jag att mina arbetskollegor kommer försöka att hjälpa mig.
13. Jag kan lita på att mina arbetskollegor kommer att hjälpa mig vid behov.
14. Det går att lita på de flesta av mina arbetskollegor i den meningen, att de gör vad de har lovat att göra.
15. Jag litar helt och hållet på mina kollegors yrkesskicklighet.
16. De flesta av mina arbetskollegor jobbar på, även om inte chefen är i närheten.
17. Jag kan förlita mig på att andra yrkesverksamma än mina arbetskollegor, inte kommer att försvåra mitt arbete genom slarv.
18. Utan en arbetsplats att arbeta på skulle jag känna mig ofullständig.
19. Jag skulle vilja arbeta på en arbetsplats, där dess framgångar/misslyckanden skulle kännas som mina framgångar/misslyckanden.
20. En stor del utav känslan av vem jag är skulle försvinna, om jag inte var en del av en arbetsplats.
21. Jag har, i stort sett, inget behov av att identifiera mig med en arbetsplats.
22. Jag känner mig i stort sett lyckligare, ju mer mina mål, värderingar och åsikter överensstämmer med min arbetsgivares.
23. Jag skulle hellre säga "vi" än "de" när jag pratar om min arbetsplats.
24. Oberoende var jag arbetar, vill jag se mig själv som representant för det arbetsplatsen står för.
25. Att vara en del av den nuvarande arbetsplatsen ger mig blandade känslor.
26. Jag slits mellan hat och kärlek vad det gäller mina känslor för arbetsplatsen.
27. Att vara en del av arbetsplatsen ger mig motsägelsefulla känslor.

Del 3

Skriv ner dina 3 viktigaste ambitioner/strävan; det vill säga vad du strävar efter i ditt yrke och i din karriär (t ex: högre lön, bättre arbetsposition, utvecklas mer inom yrket, bli chef, etc).

Ambition 1: _____

Ambition 2: _____

Ambition 3: _____

Var vänlig och bedöm var och en av dina ambitioner med hjälp av nedanstående frågor och påståenden. Markera med en siffra mellan **1 (inte alls)** och **5 (våldigt mycket)** i varje ruta.

Mina tre högsta/viktigaste ambitioner (från ovan);

	Ambition 1 Skriv HÄR din ambition 1 från ovan.	Ambition 2 Skriv HÄR din ambition 2 från ovan.	Ambition 3 Skriv HÄR din ambition 3 från ovan.
Hur engagerad är du i denna strävan?			
Hur mycket energi och möda lägger du ned på denna strävan?			
Hur glad kommer du att bli om du lyckas uppnå denna strävan?			
Jag strävar efter detta pga. strävans inneboende egenvärde.			
Jag strävar efter detta pga. önskvärdheten att uppnå det.			
Jag strävar efter detta eftersom jag är tillfredsställd med utvecklingen inom ambitionens område.			
Jag strävar efter detta pga. den höga sannolikheten att jag lyckas med det.			
Hur mycket hindras du i denna strävan av andra livsomständigheter och krav?			
Hur mycket kommer denna strävan i konflikt med andra ambitioner som ligger utanför arbetet?			
Jag strävar efter detta eftersom andra vill att jag gör det.			

Tack för att Du tog dig tid!

Med vänlig hälsning

Karin Hagman & Elin Hammergård

Högskolan i Gävle

Bilaga 2

Hej,

Vi är två studenter från högskolan i Gävle som läser sista terminen på personal och arbetslivsprogrammet. I vårt examensarbete vill vi undersöka trivsel på arbetet och om trivseln skiljer sig beroende på arbetsuppgifter. Undersökningen sker via enkäter bland X personal som arbetar med städ eller kombinationen mat och städ. Du är tillfrågad att delta tack vare dina arbetsuppgifter. Undersökningen omfattar inte timvikarier och personal som endast arbetar med mat.

Enkäten består av tre delar med ett antal frågor eller påståenden som tar ca 10-15 minuter att besvara. Det är helt frivilligt att delta och du svarar anonymt. När du fyller i enkäten är det viktigt att du svarar så ärligt som möjligt. Mer informationen om hur enkäten fylls i finner du inför varje delmoment. Då du fyllt i enkäten, lägg den då i det gemensamma svarskuvertet. Kuvertet skickas med matbilen till kundtjänst på X **senast onsdag den 28 Mars 2012.**

Enkätstudien kommer att presenteras i ett sammanställt resultat där enskilda personers svar inte kommer att kunna identifieras. De enskilda svaren kommer endast behandlas av oss två studenter samt vår handledare och kommer därefter att förstöras. När vi är klara med studien kommer du via din arbetsgivare kunna ta del av resultatet.

Tack för din medverkan!

Om du har några frågor hör gärna höra av dig till:



Karin Hagman,
Student på Högskolan i Gävle
Tfn: X
E-post: ofk09khn@student.hig.se



Elin Hamnergård
Student på Högskolan i Gävle
Tfn: X
E-post: ofk09ehd@student.hig.se

Handledare
Professor: Igor Knez
Högskolan i Gävle Avdelningen för socialt arbete och psykologi
Tfn: 026 64 81 11
E-post: igor.knez@hig.se

Bilaga 3

Hej Gruppledare.

Vi är två studenter från högskolan i Gävle som läser sista terminen på personal och arbetslivsprogrammet. I vårt examensarbete vill vi undersöka trivsel på arbetet och om trivseln skiljer sig beroende på arbetsuppgifter. Undersökningen sker genom enkäter. Vi vänder oss till X personal som arbetar med städ eller kombinationen mat och städ. Undersökningen omfattar inte timvikarier och personal som endast arbetar med mat.

Enkäterna levereras med matbilen till er skola under v.11 eller v.12. Vi hoppas att du har möjlighet att hjälpa oss att sprida enkäterna inom arbetsgruppen och sen se till att de samlas in och skickas tillbaka med matbilen till X senast onsdag den 28 Mars. Vi är ytterst tacksamma om ni har tid att avsätta för detta då vårt examensarbete är beroende av de svar som kommer in.

När vi är klara med studien kommer ni via er arbetsgivare kunna ta del av resultatet.

Tack på förhand!

Om du har några frågor hör gärna höra av dig till:



Karin Hagman,
Student på Högskolan i Gävle
Tfn: X
E-post: ofk09khn@student.hig.se



Elin Hamnergård
Student på Högskolan i Gävle
Tfn: X
E-post: ofk09ehd@student.hig.se

Handledare
Professor: Igor Knez
Högskolan i Gävle Avdelningen för socialt arbete och psykologi
Tfn: 026 64 81 11
E-post: igor.knez@hig.se