



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV  
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

---

# Arbetsrelaterade identiteter och ambitioner

En jämförande enkätstudie mellan olika anställningsformer  
inom vård och omsorg

Lii Högberg

Theres Lindström

2012

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

Handledare: Igor Knez  
Examinator: Mårten Eriksson



## Sammanfattning

Studiens syfte var att undersöka huruvida arbetsrelaterade identiteter och ambitioner skiljer sig åt beroende på anställningsform, tillsvidareanställning ( $N = 26$ ) och tidsbegränsad anställning ( $N = 22$ ). En enkät besvarades av 48 individer, fördelade på fem avdelningar på ett sjukhus i Mellansverige. Respondenterna skattade de arbetsrelaterade identitetsmåten: organisationsidentitet, professionsidentitet, medarbetaridentitet, identitetsbehov och identitetskonflikt samt ambitionsmåten: engagemang, framsteg/karriär och konflikt. Resultatet visade att det finns intressanta skillnader i enskilda frågor, exempelvis att tidsbegränsat anställda i högre grad är nöjda med valet av profession än tillsvidareanställda. Samtidigt skulle de tillsvidareanställda förlora *vem jag är*-känslan mer om de förlorade sitt arbete, än de tidsbegränsat anställda. Utveckling, högre lön och ändrad anställningsform är det som respondenterna mest strävar efter i denna studie. Studien resulterar i slutsatsen att både organisationer och den enskilda individen har behov, gemensamt kan de dra nytta av varandra och tillsammans förverkliga uppställda mål.

*Nyckelord: Arbetsrelaterad identitet, ambition, behov, tillsvidareanställd, tidsbegränsat anställd.*

## **Abstract**

The main purpose of this study was to determine whether permanent employees ( $N=26$ ) and temporary employees ( $N=22$ ) have different views regarding work-related identities and strivings. A survey was handed out to five different departments at a hospital in Sweden. The participants valued working identity based on: level of organization identity, profession identity, peer identity, need for identity and conflict identity. They also valued personal striving that included: commitment, progress and conflict. The result showed interesting differences in specific questions, e.g. that temporary employees are more satisfied with their choice of profession than permanent employees. Meanwhile the permanent employees would lose their feeling of *who I am* if they lose their work, more than the temporary employees. Furthermore, this study's result also shows that personal development, higher wages and a change in their contracts are what the participants mostly strive for. The study results in the conclusion that both organizations and individuals have individual needs and together, they can benefit from each other and implement goals.

*Keywords: Work-related identity, ambition, needs, permanent employees, temporary employees.*

## **Förord**

Vi vill tacka alla respondenter som gjort studien möjlig genom att besvara enkäten. Vi vill även tacka familj och vänner som under hela processen bidragit med stöd i vardagen, korrekturläsning och goda råd. Vi vill även ta möjligheten i akt att tacka Niklas Halin, som snabbt och tålmodigt bidragit med flertalet kloka råd, och inte minst rätt verktyg för analysera och tolka SPSS.

Vi önskar er allt gott för de fina människor ni är.

Theres Lindström och Lii Högberg

## Innehållsförteckning

<b>1. Introduktion</b> .....	1
1.1 Tidsbegränsat anställda stabiliserar dagens arbetsmarknad .....	1
1.2 Olika former av anställning.....	1
1.3 Summan beror på tolkningen .....	2
1.4 Arbetsrelaterade identiteter för individen och gruppen.....	3
1.5 Ambitioner, strävan och förväntningar.....	5
1.6 Det påtagliga behovet.....	6
1.7 Syfte och frågeställning.....	7
<b>2. Metod</b> .....	8
2.1 Design.....	8
2.2 Urval och undersökningsgrupp.....	8
2.3 Material/Instrument .....	8
2.4 Tillvägagångssätt.....	9
2.5 Dataanalys .....	9
2.6 Forskningsetiska överväganden.....	10
3.1 Arbetsrelaterade identiteter .....	11
3.2 Arbetsrelaterade ambitioner .....	12
3.3 Tankar/åsikter .....	13
<b>4. Diskussion</b> .....	14
4.1 Huvudresultat .....	14
4.2 Resultatdiskussion: arbetsrelaterad identitet .....	14
4.2.1 Professionsidentitet – Det som sägs är inte alltid sanningen.....	14
4.2.2 Medarbetaridentitet påverkar lojalitet och moral.....	15
4.2.3 Identitetsbehov – En representant för arbetsplatsen eller ej? .....	16
4.2.4 Identitetskonflikt – En inre konflikt .....	16
4.3 Resultatdiskussion: arbetsrelaterade ambitioner .....	16
4.3.1 Utveckling, högre lön och ändrad anställningsform .....	16
4.3.2 Rättvisa, förväntan och trygghet .....	17
4.3.3 Vinsten av att uppfylla en strävan styrs av en individs behov .....	17
4.4 Resultatdiskussion: övergripande slutsatser .....	18
4.4.1 Att ta tillvara på relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare för att uppnå mål .....	18
4.5 Metoddiskussion och begränsningar .....	18
4.6 Förslag till vidare forskning .....	19

<b>5. Referenser .....</b>	<b>20</b>
<b>Bilaga 1 Missivbrev .....</b>	<b>1</b>
<b>Bilaga 2 Enkät.....</b>	<b>2</b>

## 1. Introduktion

### *1.1 Tidsbegränsat anställda stabiliserar dagens arbetsmarknad*

Dagens föränderliga arbetsmarknad kräver en flexibel arbetskraft (Jacobsen, 2000). Till följd av detta har anställningsformen *tidsbegränsat anställd* blivit allt vanligare och utgör i dag ungefär 17 % av all arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden (Håkansson & Isidorsson, 2009). Tidsbegränsat anställda finns för att fylla ett kort- eller långtidsbehov av arbetskraft. De används vid sjukdom och ledighet av den ordinarie personalen, som en extra resurs vid högsäsong samt vid ett ökat produktivitetstryck. Att använda sig av vikarier eller tillfällig arbetskraft är flexibelt, och därmed ett bra sätt att hålla produktionen igång utan någon större investering (Wheeler & Buckley, 2000). Håkansson och Isidorsson (2009) menar att det handlar om att kontinuerligt tillgodose organisationer med personal för att stabilisera verksamhetens behov, och den ständigt varierande efterfrågan av bemanning inom området vård och omsorg förutsätter att organisationer har flexibla bemanningsstrategier. Förutom att organisationer får en stabilitet i bemanningen genom tidsbegränsade anställningar, uppstår en effektivitet som gynnar tillväxten och lönsamheten med effekten att individerna bakom de tidsbegränsade anställningarna får leva med otrygghet.

### *1.2 Olika former av anställning*

Gallagher och Sverke (2005) anser att arbetsstyrkan kan delas in i två huvudgrupper: traditionella- eller kärnarbetare och villkorade arbetare. Connelly och Gallagher (2004) definierar villkorade arbeten som de typer av arbeten en individ kan ha, där individen inte har ett explicit- eller implicit avtal om sysselsättningens grad på lång sikt, alternativt ett arbete där det minsta antalet arbetade timmar kan variera på ett icke systematiskt vis. Det är viktigt att skilja på deltids- och villkorade arbetare eftersom ett deltidsarbete innebär en förståelse av att sysselsättningen är av mer fortgående än permanent slag. Vidare har det gjorts försök att utröna vilka typer av villkorade arbeten som finns, exempelvis inhyrd personal och då avses personal som för kortare eller längre uppdrag hyrs in genom ett bemanningsföretag. Det finns även oberoende entreprenörer som anställs på uppdrag av företag, oftast för att bistå med en specifik kompetens. Därefter finns den grupp som man i dagligt tal benämner timvikarier. Dessa anställs direkt av företaget då behov uppstår (Gallagher & Sverke, 2005).

Sverige har idag olika typer av anställningsformer, huvudregeln är dock tillsvidareanställning. Tillsvidareanställning kan likställas med kärnarbetare eller de fast anställda och har ingen tidsbegränsning. Personer med en tillsvidareanställning arbetar under



förbestämda villkor tills dess att arbetstagaren eller arbetsgivaren vill ha en förändring. De arbetar under ett kollektivavtal och Lagen om anställningsskydd (LAS). Undantag från denna huvudregel är tidsbegränsade anställningar. Från år 2007 gäller speciella regler som innebär att om en tidsbegränsad arbetstagare under en femårsperiod varit anställd hos samma arbetsgivare och arbetat totalt två år eller mer, så ska den allmänna tidsbegränsade anställningen övergå i en tillsvidareanställning. Till tidsbegränsad anställning hör säsongarbete, när företag behöver kompetens under en viss period, vikariat, feriearbete, praktik och vid tillfällig anhopning av arbete. Det finns även provanställning, vilket kan ses som en tillsvidareanställning, med en provotid under max sex månader ([www.unionen.se](http://www.unionen.se)).

### *1.3 Summan beror på tolkningen*

Wheeler och Buckley (2000) poängterar vikten av utmaningar och stimulans i arbetet. Många vikarier eller tidsbegränsat anställda känner sig understimulerade i sitt arbete, och detta kan leda till att de har svårt att identifiera sig med sin arbetsroll. När en person har svårt att identifiera sig med sin roll, svårt att hitta sin identitet hos företaget, så kan denne uppfatta sig själva som ett redskap, en tillfällig del av företagets kapital. Detta kan sedan resultera i att personen upplever brist på kontroll och maktlöshet, ett upplevt utanförskap. Att tjäna pengar är inte alltid det primära, och som Rubenowitz (2004) skriver har forskare blivit allt mer skeptiska till uppfattningen om att ekonomisk vinning skulle vara den dominerande drivkraften i det dagliga arbetet. Istället poängteras betydelsen av mellanmänniska relationer, de anställdas behov av social ställning och behovet av att ha en plats i en grupp eller i samhället samt att känna uppskattning från andra. Arbetstillfredsställelse beror inte bara på den ekonomiska vinningen och den psykosociala miljön, utan även på arbetsengagemang. Det vill säga känslan av att utföra ett meningsfullt arbete med möjligheten att påverka den egna arbetssituationen (Rubenowitz, 2004).

Levanoni och Sale (1989) presenterar i sin studie att nivån av arbetstillfredsställelse inte skiljer sig åt mellan hel- och deltidsanställda sjuksköterskor. Däremot såg de en skillnad i vad grupperna förväntade sig av arbetstillfredsställelsen, utifrån tolkningen av begreppet. Heltidsanställda menar att arbetstillfredsställelse beror på summan av flera olika faktorer, såsom jobbet i sig, lönen, möjlighet till befordran och relationen till andra arbetskollegor. Deltidsanställda tolkade att begreppet enbart innefattar relationen till andra kollegor. Tidigare forskning visar även att anställningsgraden, det vill säga den procent medarbetaren har sin tillsvidareanställning grundad på, har en liten inverkan på medarbetarna och dess attityder till sitt arbete. Dock tycks anställningsformen, det vill säga tillsvidareanställd eller tidsbegränsat

anställd, och möjligheten att påverka schemalaggnen (arbetstider) ha inverkan på medarbetarna i högre grad (Holtom, Lee & Tidd, 2002). En individ med tidsbegränsad anställning knyter inte an till arbetsplatsen i lika stor utsträckning som individer med tillsvidareanställning. Anledningen till detta är att tidsbegränsat anställda är medvetna om att anställningen inte är av permanent innebörd (Håkansson & Isidorsson, 2009).

#### *1.4 Arbetsrelaterade identiteter för individen och gruppen*

Arbetsidentitet avser kopplingen till olika former av identifiering med sin arbetsplats. Det kan innefatta identifieringen med arbetsmiljön, företagets mål, kollegor eller liknande. Forskning visar att den anammade arbetsidentiteten genererar en mer engagerad medarbetare, som i sin tur leder till mer önskvärda resultat gällande lojalitet, motivation och moral (Kirpal, 2004). Identifikation med arbetsplatsen påverkar såväl individen som gruppen och kan ha en positiv påverkan på arbetsprestationen (Kreiner & Ashforth, 2004).

Processen att acceptera och integrera en organisations mål och värderingar som sina egna är det man kallar organisationsidentifiering eller organisationsidentitet (Wiener, 1982). Kreiner & Ashforth (2004) skriver att organisationsidentitet kan ses som en del av personen. Blau (1989) menar dock att bara för att en individ har ett arbete, är det inte nödvändigt att känna en tillhörighet med en profession, eftersom detta har med attityden till arbetet att göra. Men att identifiera sig med något är ett sätt att bekräfta den egna identitet och då arbetet upptar en stor del av vardagen är det inte helt osannolikt att många människor ser det som en del av sig själva. Människor har alltså ett behov av att identifiera sig, på ett eller annat sätt, med den organisation de arbetar i, och enligt Kreiner och Ashforth (2004) kan individen identifiera sig med olika delar såväl som organisationen som helhet. En organisationsidentitet hjälper medarbetaren att se mening, känna samhörighet och få kontroll på arbetet. Organisationsidentiteten påverkas av utmaningen och komplexiteten i arbetet och detta påverkar i sin tur hur medarbetarna reagerar i det dagliga arbetet (Hackman & Oldham, 1981). Medarbetare kan, som nämnts ovan, identifiera sig med organisationen på olika vis, men kan även välja att avidentifiera sig med organisationen. Avidentifiering uppkommer när en person definierar sig själv som att hon eller han inte besitter samma attribut eller värderingar som organisationen. Det kan vara ett sätt att bibehålla en stark positiv självkänsla genom att aktivt ta avstånd från något, även om en stark organisationsidentitet också kan ge självkänsla och särprägel. Avidentifiering är ett aktivt val och kan ses som en separation från organisationen vilket oftast uppfattas som negativt, men kan i vissa fall vara till hjälp för organisationen då dessa medarbetare i högre grad tenderar att ägna sig åt att uppmärksamma organisatoriska

brister. Om medarbetaren varken känner identifikation eller avidentifikation har de vad Kreiner och Ashforth (2004) kallar för neutral identifikation. Detta kan vara ett medvetet val, vilket kan bygga på tidigare erfarenheter som medfört att medarbetaren väljer att inte skapa ett känslomässigt band till sitt arbete.

Förutom de ovan nämnda sätten att identifiera sig med arbetsplatsen tar Kreiner och Ashforth (2004) upp något som de benämner ambivalent identifikation. Detta är en typ av identifikationskonflikt eftersom en människa är kapabel till att, på ett medvetet plan, både ha negativa och positiva känslor inför något. Identifiering är möjlig med en dimension men inte en annan och därigenom uppstår en identifikationskonflikt då medarbetaren känner behov av att identifiera sig med organisationen för att bygga upp självkänslan. De olika aspekterna av identifiering med organisationen är ett sätt att uttrycka sig på för medarbetare (Kreiner & Ashforth, 2004). Individer kan även skapa identitet genom en självförklaring baserad på en upplevd och uppbyggd blandning av individualism och gruppidentitet (Kreiner & Ashforth, 2004). För att sätta detta i en arbetsrelaterad kontext kan en individ bygga sin identitet på identifikation med andra medarbetare. Viktiga komponenter för detta är att arbetskolllegorna känner samhörighet och förtroende till varandra. I dagligt tal innebär förtroende förmågan eller viljan att tillskriva varandra goda intentioner, samt lita på andras ord och handlingar. Detta förtroende, medarbetaridentiteten, påverkar sedan hur medarbetaren beter sig mot kollegor och medverkar till deras välmående. Det går att mäta förtroendet utifrån två dimensioner; genom att undersöka förtroende för andras ärliga syfte och intentioner, samt genom tillit till andras förmågor vad gäller kapacitet och tillförlitlighet (Cook & Wall, 1980).

Som nämnt ovan kan en medarbetare identifiera sig på olika vis och känslan av välmående på arbetsplatsen påverkas av en individs affektiva reaktioner på karaktäristiska egenskaper hos en organisation. Detta innefattar känslor av samhörighet med organisationens mål och värderingar och vilken roll medarbetaren har till dessa, men även för egen personlig del. Identifikation av organisationens mål och värderingar, investering av personligt engagemang, upplevd tillfredsställelse med sitt utförda arbete samt lojalitet och känsla av samhörighet utgör komponenter som bygger engagemang (Cook & Wall, 1980). Det är allmänna uppfattningar om lojalitet, skyldighet samt en känsla av organisationsidentitet som är avgörande faktorer för att organisationsengagemang skall infinna sig på en arbetsplats (Meyer, Becker & Vandenberghe, 2004).

### *1.5 Ambitioner, strävan och förväntningar*

Engagemang kan uttrycka sig i olika former och en medarbetare kan rikta hängivelsen till organisationen, arbetet i sig, kollegorna och/eller målgruppen för organisationen. Styrkan i engagemanget påverkar medarbetarens beteende och inte till vad individen väljer att rikta sitt engagemang. Det finns olika typer av engagemang: normativa, bestående och känslomässiga, alla med olika implikationer för en individs sätt att agera. Det normativa engagemanget utvecklas framför allt ur kulturell- och organisatorisk socialisering samt mottagandet av vinster eller fördelar, vilka sedan aktiverar ett behov av återgäldning hos individen. Det vill säga när en individ känner tacksamhet uppstår en vilja att ge tillbaka, i arbetsrelaterade sammanhang kan det resultera i att en medarbetare pratar gott om organisationen även i privata sammanhang eller att medarbetaren inte misst tycker att hon eller han tvingas ta av privat tid för att utföra arbetsrelaterade uppdrag. Det bestående engagemanget är ett resultat av ackumulerade investeringar. Känslomässigt engagemang har störst påverkan på arbetsprestationen. Denna form av engagemang baseras till största del på identifikation och personlig involvering med ett mål (Meyer et al., 2004).

Det dagliga beteendet hos individer innefattar att uppnå ambitioner och strävanden utifrån säregna mål. Engagemang är den kraft som binder individen till ett handlingsätt som är relevant för att uppnå ett särskilt mål (Meyer et al., 2004) och varje individ har en unik uppsättning mål att sträva efter (Emmons, 1986). Människor påverkas till stora delar positivt när en ambition uppnås och negativt om de blir avbrutna i sin strävan att nå fram till ett mål. Individer med mycket höga eller väldigt låga ambitioner tenderar att känna missnöje medan en individ som är välmående och innehar en god livskvalitet har enklare att uppnå sitt mål. Dessa individer ser i högre grad sin strävan som viktig och förnimmer färre hinder för att uppfylla den och det är större sannolikhet att dessa individer besitter en eller flera ambitioner (Emmons, 1986). Erfarenhet, minnen och personlighet har inverkan på individers ambitioner och på vilka mål som de sätter upp. Positiva erfarenheter och minnen skapar ett större engagemang, och framtida mål upplevs som mer uppnåbara (Sutins & Robins, 2008). Resultatet av ett högt engagemang riktat mot organisationen leder till en minskad personalomsättning. Organisationsengagemang binder medarbetaren till organisationen genom en upplevd känslomässig bindning, känsla av en skyldighet att stanna kvar eller en förutsedd kostnad/förlust av att lämna, exempelvis att ge upp tryggheten i den känslomässiga bindningen (Meyer et al., 2004).

Arbetsengagemang kan inte uppstå om arbetet inte kan hjälpa individen att utvecklas i samklang med sina behov. Om arbetsplatsen inte tillgodoser individens behov kan den över

tid komma att fungera endast som ett indirekt sätt att uppnå behovstillfredsställelse. Arbetet blir något personen går till för att inkassera lön för att överleva. Detta kan kopplas till förväntande-teorin (expectancy theory). Denna teori handlar om vilka förväntningar en medarbetare har på organisationen och hur dessa påverkar personens beteende på arbetsplatsen. Det gäller att belöningen för arbetet stämmer överens med vad personen önskar och samtidigt tillfredställer en individs mål och behov. Om belöningen inte är tillräckligt stor minskar individens motivation (Rothmann & Cooper, 2008). Rubenowitz (2004) skriver att  $M = V \times F$ . Där  $V$  är värdet för hur väsentligt individen anser det vara att uppnå sitt mål och  $F$  är förväntan på belöningens storlek. Denna teori bygger på en central fråga: Vad är det som ligger till grund för viljan hos en individ att jobba hårt med uppgifter som är viktiga för framgången för en organisation? Det finns en förväntan att organisationen skall kunna hjälpa individen att uppnå olika ambitioner. Om denna förväntan inte uppfylls, eller är högre än vad organisationen kan bidra till, känner individen mindre motivation till att arbeta. En medarbetares tro om att hårt arbete är ett instrument för framgång försvinner och denne kommer inte att anstränga sig i samma utsträckning som någon vars förväntningar uppfylls på en tillfredställande nivå. Det är alltså viktigt att organisationen kan hjälpa individen att uppfylla ambitioner och behov för att medarbetaren skall känna sig motiverad att arbeta. Det är även viktigt att medarbetarna känner sig rättvist behandlade. Rättviseteorin (Equity theory) togs fram av J.S. Adams år 1963 och handlar om upplevelsen av rättvisa som en motivationsfaktor. Teorin bygger på uppfattningen att människor vill bli rättvist behandlade och att individer tenderar att jämföra sig med andra. När människor upplever att de är orättvist behandlade i förhållande till andra så kommer de försöka jämna ut denna orättvisa genom att öka eller minska sina ansträngningar. När en individ känner sig rättvist behandlad kommer hon eller han försöka behålla det så, men om individen anser sig själv orättvist behandlad, exempelvis i form av för låg lön, tenderar individen att minska sin arbetsprestation för att kompensera detta (Rothmann & Cooper, 2008).

### *1.6 Det påtagliga behovet*

Redan för två decennier sedan antydde Levanoni och Sale (1989) att deltidsanställda var den arbetsgrupp som växte snabbast på arbetsmarknaden, vilket stämmer då det idag finns ett påtagligt behov av medarbetare med denna anställningsform (Jacobsen, 2000). Trots att detta behov är ett faktum anser Lindelöw (2008), i en jämförelse av rekrytering mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsade anställda, att organisationer ofta lägger ner mindre engagemang, planering och tid vid rekrytering av tidsbegränsat anställda. Resultatet visar att

organisationer inte är lika noga vid anställning av vikarier, och borde införa ett nytt tankesätt då tidsbegränsade anställningar ofta övergår i ett längre vikariat eller tillsvidareanställning. Det ökade behovet av tidsbegränsat anställda förutsätter att organisationer har kännedom om hur de olika anställningsformerna, tillsvidareanställd och tidsbegränsat anställd, skiljer sig åt för att kunna möta upp vad Kaufmann & Kaufmann (2005) beskriver som individers behov och ambitioner för att skapa arbetstillfredsställelse.

En människas behov kan ses som hierarkiskt ordnade efter hur viktiga de är. Människans mest basala fysiologiska behov måste vara uppfyllda för att en individ ska kunna ha andra strävanden/ambitioner, exempelvis utveckling (självförverkliganden). De viktigaste behoven utgör grunden, och när en individ uppfyllt ett behov fungerar det inte längre som motivationsfaktor (Rothmann & Cooper, 2008). Behovet av arbetskraft med tidsbegränsade anställningar är påtagligt, och mot bakgrund av ovanstående kan konstateras att arbetsgivare kan ha stor nytta av att använda psykologin som verktyg för att förstå de bakomliggande strukturer som styr medarbetarnas beteende.

### *1.7 Syfte och frågeställning*

Syftet med denna studie är att undersöka om det finns någon skillnad mellan tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställdas arbetsrelaterade identitet och strävanden (se figur 1).

#### *Frågeställning*

Skiljer sig tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda åt gällande arbetsrelaterad identitet?  
Skiljer sig tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda åt gällande arbetsrelaterade ambitioner/strävanden?

## 2. Metod

### 2.1 Design

Denna studie är en kvantitativ enkätundersökning med mellanpersonsdesign. Den oberoende variabeln är anställningsform (tidsbegränsat anställd – tillsvidareanställd) och den beroende variabeln är arbetsidentitet (organisationsidentitet, professionsidentitet, medarbetaridentitet identitetsbehov och identitetskonflikt) samt ambitioner/strävan (engagemang, framsteg/karriär och konflikt), vilka är skattade av respondenterna.

### 2.2 Urval och undersökningsgrupp

Förfrågan om deltagande i studien gick ut till fem avdelningar inom en stor organisation, innehållande sjukvårdspersonal, med ett påtagligt behov av tidsbegränsade anställningar. Utifrån anställningsformer bildades två grupper: tidsbegränsat anställda (22 deltagare; 16 kvinnor) och tillsvidareanställda (26 deltagare; 24 kvinnor). De tidsbegränsat anställda har en så kallad korttidsanställning baserad på timmar inom organisationens korttidsbemanning och arbetstillfällena varierar utifrån behov. Behovet uppstår vid högre arbetsbelastning än normalt, sjukfrånvaro eller annan frånvaro av ordinarie personal. Den ordinarie personalen är tillsvidareanställd och är stationerade på en av de fem avdelningarna som ingår i studien. I samråd med en HR-konsult på organisationen användes ett bekvämlighetsurval i respektive urvalsgrupp. Det var problem att få in besvarade enkäter av de tidsbegränsat anställda, vilket gjorde att ett snöbollsurval användes. För att öka svarsfrekvensen fick de som redan fyllt i enkäten tipsa om enkätens existens. Totalt delades 80 enkäter ut och besvarades av 48 personer med åldersspannet 18 – 64 år, detta ger en total svarsfrekvens på 60 %. Varje grupp tilldelades 40 enkäter och 26 personer med tillsvidareanställning besvarade enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 65 %. Inom gruppen tidsbegränsat anställd besvarade 22 personer enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 55 %. En enkät var ofullständigt besvarad gällande ambitioner och uteslöts ur analysen av ambitioner. Detta medför 2 % bortfall i analysen av ambitioner.

### 2.3 Material/Instrument

Data samlades in genom en enkät (se bilaga 2). Enkäten bestod av fyra delar. Den första delen var till för att samla in information om respondenternas kön, ålder, anställningsform (tillsvidareanställd eller tidsbegränsat anställd), anställningstid och titel (undersköterska eller

sjuusköterska). Den andra och tredje delen var uppbyggd av redan befintliga mätverktyg<sup>1</sup>. Den andra delen bestod av 22 stycken påståenden. Syftet var att mäta fem yrkesrelaterade identitetsmått: organisationsidentitet (se påstående 2.1 – 2.4), identitetsbehov (påstående 2.15 – 2.21), identitetskonflikt (påstående 2.22) (Kreiner & Ashforth, 2004), professionsidentitet (påstående 2.5 – 2.10) (Blau, 1989) samt medarbetaridentitet (påstående 2.11 – 2.14) (Cook & Wall, 1980). Varje påstående skattades av respondenterna på en femgradig skala mellan: *håller inte alls med* (1) till *håller helt med* (5) (Pate, Beaumont & Pryce, 2009). Den tredje delen i enkäten innehöll respondenternas tre högsta arbetsrelaterade ambitioner/strävanden. Ambitionerna/strävanden följdes av 8 frågor/påståenden (engagemang 3.1 – 3.3, konflikt 3.4 och framsteg/karriär 3.5 – 3.8). Respondenterna fick här skatta utifrån en sexgradig skala mellan: inte alls (0) till väldigt mycket (5) (Emmons, 1989; Sutin & Robins 2008).

#### *2.4 Tillvägagångssätt*

För att kontrollera enkätens utformning gällande oklarheter eller fel utfördes en mindre förstudie. Två relevanta personer som arbetade inom organisationen och ej deltog i studien besvarade enkäten. De fick ställa frågor om de undrade något, hade åsikter etc., vilka dokumenterades och användes för att förtydliga vissa delar av enkäten. HR-konsulten delade ut enkäterna till respektive avdelningschef, som tillgängliggjorde materialet för respondenterna. Vardera urvalsgrupp fick 40 enkäter som besvarades individuellt av varje respondent. HR-konsulten samlade in respektive avdelnings enkäter efter två veckor. Enkäten hade svårare att nå ut till de tidsbegränsat anställda, då de inte befann sig lika kontinuerligt på arbetsplatsen som de tillsvidareanställda. Detta resulterade i att de timanställda fick tipsa varandra om enkätens existens. För att öka svarsfrekvensen utökades svarstiden med två veckor, totalt var enkäterna ute i fyra veckor.

#### *2.5 Dataanalys*

Enkäterna samlades in och sammanställdes i Microsoft Excel. Excelfilen fördes in i statistikprogrammet SPSS utgåva 20, för att analysera datamängden. Den multivariata variansanalysen, MANOVA användes för att undersöka effekten av den oberoende variabeln, anställningsform, utifrån de olika beroendemåtten inom arbetsrelaterad identitet (organisationsidentitet, professionsidentitet, medarbetaridentitet och identitetsbehov) samt ambitioner/strävanden (engagemang och framsteg/karriär). Varje beroendemåtts totala resultat

---

<sup>1</sup> Mätverktyget har översatt till svenska vid Högskolan i Gävle.



analyserades genom en univariat analys, där varje fråga mättes var för sig, för att se någon effekt av anställningsform. Identitetskonflikt och ambitionskonflikt analyserades genom ett oberoende *t*-test. I analysen av respondenternas ambitioner har fokus legat på den första ambitionen. Samtliga analyser har signifikansnivån 5%,  $p < .05$ , vilket är standard inom psykologin. Respondenternas egna tankar/åsikter sammanställdes och användes i diskussionen.

### *2.6 Forskningsetiska överväganden*

Ett försättsblad till enkäten bifogades (se bilaga 1), där de önskade respondenterna kunde ta del av all relevant information kring deltagandet i studien, såsom att det var ett examensarbete vid Högskolan i Gävle, hur materialet skulle användas samt hur de kunde ta del av den färdiga rapporten. Deltagandet var anonymt på så sätt att materialet skulle behandlas konfidentiellt och att deras svar ej kommer att kunna återkopplas till just den enskilda personen eller den aktuella avdelningen. Information om att det var frivilligt och respondenterna hade möjligheten att avbryta deltagandet om de så önskade. Säkerställandet av anonymiteten krävde inte fler åtgärder, då det inte går att spåra vem som besvarat enkäten.

### 3. Resultat

Resultatet från undersökningen redovisas i löpnade text enligt följande ordning. Först presenteras resultatet av de arbetsrelaterade identiteterna genom de olika beroendemåten *organisationsidentitet*, *professionsidentitet*, *medarbetaridentitet*, *identitetsbehov* och *identitetskonflikt*. Därefter följer resultatet för de arbetsrelaterade ambitionernas beroendemått *engagemang*, *framsteg/karriär* och *konflikt*. Tabell 1 visar en procentfördelning över respondenternas ambitioner. Resultatet avslutas med en illustration i tabell 1 av respondenternas tankar/åsikter.

#### 3.1 Arbetsrelaterade identiteter

MANOVA-analyserna visade inte några signifikanta skillnader ( $p > .05$ ) och därmed ingen effekt av anställningsform, mätt genom de fyra beroendemåten; *organisationsidentitet*, *professionsidentitet*, *medarbetaridentitet* och *identitetsbehov*. Nedan följer en redovisning av de univariata analyserna för respektive beroendemått:

*Organisationsidentitet*: analyserna visade inte på några signifikanta effekter av anställningsform.

*Professionsidentitet*: analyserna visade på en signifikant skillnad,  $F(1,46) = 6,09$ ,  $p < .02$ ,  $\eta^2 = .12$ . Tidsbegränsat anställda är i högre grad nöjda med valet av profession ( $M = 5,00$ ,  $SD = 0,00$ ) än de tillsvidareanställda ( $M = 4,50$ ,  $SD = 0,95$ ).

*Medarbetaridentitet*: analyserna visade att tillsvidareanställda i högre grad skattar att deras kollegor arbetar oförändrat, oavsett om chefen är i närheten ( $M = 1,73$ ,  $SD = 0,87$ ) jämfört med tidsbegränsat anställda ( $M = 1,27$ ,  $SD = 0,63$ ),  $F(1,46) = 4,18$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .08$ .

*Identitetsbehov*: analyserna visade på två borderline-signifikanser. Den första indikerade att tillsvidareanställda i högre utsträckning skulle förlora *vem-jag-är* känslan om de inte tillhörde en arbetsplats ( $M = 3,46$ ,  $SD = 1,10$ ) än de tidsbegränsat anställda ( $M = 2,82$ ,  $SD = 1,33$ ),  $F(1,46) = 3,35$ ,  $p = .07$ ,  $\eta^2 = .07$ . Den andra visade att oberoende arbetsplats, vill tillsvidare anställda tänka på sig själva som representant för arbetsplatsen ( $M = 4,19$ ,  $SD = 0,98$ ) i högre grad än tidsbegränsat anställda ( $M = 3,64$ ,  $SD = 1,09$ ),  $F(1,46) = 3,45$ ,  $p = .07$ ,  $\eta^2 = .07$ .

*Identitetskonflikt*: Analyserna visade att tidsbegränsat anställda i större utsträckning har blandade känslor ( $M = 3,45$ ,  $SD = 1,18$ ) för den nuvarande arbetsplatsen än de tillsvidareanställda ( $M = 2,69$ ,  $SD = 1,35$ );  $t(46) = 2,06$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .08$ .

### 3.2 Arbetsrelaterade ambitioner

Vid analyserna av vad respondenterna angett är deras första ambition, framgick det att de strävade efter någon av de tre aspekterna: *utveckling, högre lön eller fastanställning*. I tabell 1 framgår det att grupperna inte skiljer sig åt i sina strävanden, med undantaget att 24 % av de med tidsbegränsad anställning strävade efter en tillsvidareanställning. MANOVA-analyserna visade inte på några signifikanta skillnader ( $p > .05$ ) i gruppernas strävanden och därmed ingen effekt av anställningsform, mätt genom de två beroendemåtten *engagemang och karriär*. Nedan följer en redovisning av de univariata analyserna för respektive beroendemått.

*Engagemang*: analyserna visade på en borderline-signifikans. Gruppernas medelvärden indikerar på att tidsbegränsat anställda kommer att bli något gladare ( $M = 4,90$ ,  $SD = 0,45$ ) än tillsvidareanställda ( $M = 4,62$ ,  $SD = 0,64$ ) om de lyckas uppnå sina strävanden,  $F(1,45) = 3,13$ ,  $p = .08$ ,  $\eta^2 = .07$ .

*Framsteg/karriär*: analyserna visade på en borderline-signifikans. Tillsvidareanställda bygger i högre utsträckning sin strävan på sannolikheten att uppnå den ( $M = 3,62$ ,  $SD = 1,02$ ) än de tidsbegränsat anställda ( $M = 2,90$ ,  $SD = 1,84$ ),  $F(1,45) = 2,80$ ,  $p = .10$ ,  $\eta^2 = .06$ .

*Konflikt*: analyserna visade att tillsvidareanställdas strävanden ( $M = 2,35$ ,  $SD = 1,52$ ) oftare hamnar i konflikt med andra ambitioner utanför arbetet än vad det gör för de tidsbegränsat anställda ( $M = 1,48$ ,  $SD = 1,86$ );  $t(45) = 1,76$ ,  $p = .08$ ,  $\eta^2 = .07$ .

**Tabell 1. Procentuell fördelning av respondenternas arbetsrelaterade ambitioner/strävanden**

Ambitioner	Högre lön	Utveckling	Fast anställning
<i>Tillsvidareanställd</i> (n26)	.31	.69	
<i>Tidsbegränsat anställd</i> (n21)	.28	.48	.24
<b>Total (n47)</b>	<b>.30</b>	<b>.595</b>	<b>.105</b>

### *3.3 Tankar/åsikter*

Det framkommer att tillsvidareanställda inte har lämnat kommentarer i samma utsträckning som tidsbegränsat anställda. De individer med tidsbegränsad anställning lägger vikt vid att det är svårt att påverka inarbetade rutiner med frånvaron av en tillsvidareanställning, att de eftersöker en trygghet samt har olika känslor inför regelverket kring anställningsformen. Genom olika formuleringar har tillsvidareanställda angett högre och rättvisare lön samt att de trivs och tycker arbetet är roligt.

## 4. Diskussion

### 4.1 Huvudresultat

Huvudsyftet med denna studie var att se om det fanns någon skillnad mellan grupperna *tillsvidareanställda* och *tidsbegränsat anställda* gällande arbetsrelaterade identiteter och ambitioner. Resultatet visade att tidsbegränsat anställda i högre grad är nöjda med valet av profession och känner i större utsträckning blandade känslor för den nuvarande arbetsplatsen än de tillsvidareanställda. Vidare visade resultatet att tillsvidareanställda i högre grad skattar att deras kollegor arbetar oförändrat, oavsett om chefen är i närheten, än tidsbegränsat anställda. Resultatet indikerar (borderline-signifikans) att tillsvidareanställda i högre grad än de tidsbegränsat anställda: skulle förlora *vem jag är*- känslan om de inte tillhörde en arbetsplats, vill tänka på sig själv som representant för arbetsplatsen samt bygger sina ambitioner på sannolikheten att uppnå dem. Däremot visar resultatet att de tidsbegränsat anställda kommer bli något gladare om de lyckas uppnå sina ambitioner. Oavsett vilken anställningsform respondenterna innehar följer ambitionerna samma riktning gällande utveckling och högre lön. De tidsbegränsat anställda ser även fast anställning som en ambition.

### 4.2 Resultatdiskussion: arbetsrelaterad identitet

#### 4.2.1 Professionsidentitet – Det som sägs är inte alltid sanningen

Det finns en skillnad mellan de tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda gällande professionsidentiteten. De tidsbegränsat anställda är i högre grad nöjda med valet av sin profession än de tillsvidareanställda. Blau (1989) menar att bara för att en individ har ett arbete behöver det nödvändigtvis inte vara så att individen känner en tillhörighet med en profession, då detta har med attityden till arbetet att göra. Det finns attitydsforskning som hävdar att det människor tänker, säger och känner inte överensstämmer med det som de faktiskt utövar i konkreta situationer. Forskningen visar att det individer uttrycker i åsikts- och attitydsmätningar och vad de faktiskt gör, skiljer sig åt i stor utsträckning (Kaufmann & Kaufmann, 2005). I denna studie är de tidsbegränsat anställda extremt positiva till sin profession, vilket framgår av att alla enhälligt ger högsta svarspoäng i enkäten. Detta är tvärt emot vad Wheeler och Buckley (2000) påstår, då de menar att tidsbegränsat anställda har svårare att identifiera sig med sin profession. Det kan tänkas att resultatet speglar en typ av försvarsmekanism, en omedveten reaktion på en frustrerande situation, en så kallad kompensation. Bristen på framgång, att vara tidsbegränsat anställd, kompenseras med en

positiv attityd (Rubenowitz, 2004). Den positiva attityden kan förklaras genom Festingers klassiska dissonansteori. Det uppstår en dissonans mellan beteende och attityd, vilket leder till att en individ justerar den ena faktorn för att det ska uppstå jämvikt. I det här fallet kan tänkas att de tidsbegränsat anställda rättfärdigar sin anställningsform med att vara extremt positiv till sitt val av profession (Rothmann & Cooper, 2008). Det skulle även kunna vara så att de tidsbegränsat anställda identifierar sig med de tillsvidareanställda och tillgodoräknar sig deras förtjänster och talanger och på så sätt lever sig in i professionen (Rubenowitz, 2004).

Detta något överraskande resultat skulle även kunna vara följden av att det är svårt att få en tillsvidareanställning på dagens arbetsmarknad. Möjligen är det så att många ser en tidsbegränsad anställning som en ingång till arbetslivet (Wheeler & Buckley, 2000). Om detta kopplas till de fysiologiska basbehoven kan det tänkas att de tidsbegränsat anställda behöver sitt arbete för att uppnå några av de basala behoven, och detta motiverar dem till den positiva attityden till valet av profession. De tillsvidareanställda som innehar en trygghet genom sin anställningsform, har redan förutsättning att uppfylla sina basala behov. Det medför att de kan slappna av i sin profession, då de redan har nått målet/strävan, och inte längre ser det som ett akut behov. Tidigare forskning menar att detta kan vara en motivationshämmare (Rothmann & Cooper, 2008). En förklaring till resultatet kan vara att tidsbegränsat anställda faktiskt är tillfredställda i sin profession, men det är relevant med en diskussion kring detta då resultatet och respondenternas egna kommentarer skiljer sig åt. Resonemanget kring resultatet kan således styrkas av respondenternas egna kommentarer där de tidsbegränsat anställda uttrycker att de söker ett justare system gällande bemanning, arbetstrygghet, och mer överseende från ordinarie personal med att tillhöra anställningsformen.

#### *4.2.2 Medarbetaridentitet påverkar lojalitet och moral*

De tillsvidareanställda har högre förtroende för andra kollegors ärliga syfte än vad de tidsbegränsat anställda har. Det kan då tänkas att de tillsvidareanställda tänker på sina kollegor som andra tillsvidareanställda. De känner därför lojalitet och tillskriver dem goda intentioner i förenlighet med vad Cook och Wall (1980) skriver om medarbetaridentitet. Även Hackman och Oldham (1981) samt Kirpal (2004) antyder att om en anställd har hög medarbetaridentitet så ökar lojaliteten och moralen mellan kollegorna. Det finns en eftersträvan att tänka gott om andra kollegor.

#### *4.2.3 Identitetsbehov – En representant för arbetsplatsen eller ej?*

Resultatet visar att tillsvidareanställda i högre grad förlorar *vem jag är-känslan* om de inte skulle tillhöra en arbetsplats samt att de ser sig själva som en representant för arbetsplatsen, oberoende av arbetsplats. Detta betyder således att tidsbegränsat anställda inte är lika beroende av sitt arbete för att upprätthålla en identitet eller självkänsla. De ser inte heller sig själva som representanter för arbetsplatsen i samma utsträckning som de tillsvidareanställda. Att arbeta med en tidsbegränsad anställning innebär att individen har vetskap om att det är något tillfälligt och osäkert (Connelly & Gallagher, 2004), vilket kan medföra att tidsbegränsat anställda redan från början har en annan inställning till arbetet. Det personliga engagemanget kan därför tänkas vara lägre, och på så sätt är arbetet inte en lika stor del av deras identitet. Tidsbegränsat anställda har eventuellt, utifrån premisen för deras anställning, större behov att avidentifiera sig med organisationen (Kreiner & Ashforth, 2004), och känner sig därför inte till lika stor del som en representant för arbetsplatsen. Denna avidentifiering kan också vara en bidragande faktor till de tidsbegränsat anställdas känsla av att de inte, i samma utsträckning som de tillsvidareanställda, skulle förlora sin känsla av vem de är, om de förlorade sitt arbete. Avidentifieringen kan nämligen fungera som ett sätt att bibehålla en självkänsla och särprägel (Kreiner & Ashforth, 2004).

#### *4.2.4 Identitetskonflikt – En inre konflikt*

Det finns en signifikant skillnad mellan anställningsformerna då tillsvidareanställda har mindre blandade känslor till den nuvarande arbetsplatsen än de tidsbegränsat anställda. Enligt Kreiner och Ashforth (2004) är en medarbetare kapabel till att ha ambivalenta känslor till sitt arbete. Håkansson och Isidorsson (2009) menar att individer med tidsbegränsade anställningar har svårare att knyta an till en arbetsplats. Detta tros bero på att tidsbegränsat anställda är införstådda med att anställningen inte är permanent. Som tidigare nämnt är de tidsbegränsat anställda mer nöjda med valet av sin profession. Det är därför inte helt osannolikt att det uppstår en inre konflikt. Om valet av arbete är tillfredsställande för en individ, kan vetskapen om att inte få stanna kvar frambringa blandade känslor.

### *4.3 Resultatdiskussion: arbetsrelaterade ambitioner*

#### *4.3.1 Utveckling, högre lön och ändrad anställningsform*

Gemensamt strävar båda grupperna med skilda anställningsformer i högst grad efter att utvecklas och efter utveckling är det högre lön respondenterna strävar efter. För de

tidsbegränsat anställda är även tillsvidareanställning en strävan, och om denna ambition räknades till utveckling skulle utveckling vara den högsta ambitionen för tre av fyra respondenter. Rubenowitz (2004) hävdar att människor strävar efter att uppnå personlig utveckling i större utsträckning än att tjäna pengar. Detta är i enlighet med studiens resultat då deltagarna i första hand strävar efter utveckling, även om högre lön är en uttalad strävan.

#### *4.3.2 Rättvisa, förväntan och trygghet*

Strävan efter högre lön kan möjligen förklaras genom rättviseteorin och förväntansteorin (Rothmann & Cooper, 2008; Rubenowitz 2004). Sjuksköterskors lön är väl debatterade och de anser sig själva vara underbetalda i jämförelse med andra grupper, parallellt med en förväntan att utbildningsnivå och arbetsinsats bör generera en högre lön. Följden blir att uppfattningen av orättvisa kombinerat med att förväntningar inte uppfylls gör att medarbetarna tappar sin motivation till att arbeta. Att de tidsbegränsat anställda eftersträvar en tillsvidareanställning är även det i enlighet med tidigare undersökningar, då dessa visar att tidsbegränsat anställda eftersträvar tryggheten med en tillsvidareanställning, även unga människor (Håkansson & Isidorsson, 2009).

#### *4.3.3 Vinsten av att uppfylla en strävan styrs av en individs behov*

Resultatet indikerar att de tidsbegränsat anställda skulle bli något gladare om de lyckas uppnå sin strävan i jämförelse med de tillsvidareanställda, även om båda grupperna skulle bli glada av att uppnå sin strävan. Paralleller kan dras till individers behov och uppfattningen om att en tillsvidareanställning täcker upp några av de basal behov en individ har. I den meningen har de tidsbegränsat anställda ett utbyte av att eftersträva en tillsvidareanställning och de kan se glädjen i att uppnå denna strävan. Vidare kan diskuteras hur många av de tidsbegränsat anställda som egentligen är sjuksköterskestudenter och att de då skulle bli gladare om ambitionen utveckling går i uppfyllelse, eftersom det indirekt betyder att de klarar sina studier och tar sin examen.

Resultatet visar även att de tillsvidareanställdas ambitioner oftare hamnar i konflikt med ambitioner utanför arbetet. Om strävan att utvecklas tas i åtanke är det inte helt osannolikt att de tillsvidareanställda anser att tiden inte räcker till. Utveckling kan kräva vidare studier, vilket individen möjligen endast kan genomföra med avkall på egentid eller genom att gå ner i arbetstid och därigenom förlora inkomst. Om individen gör detta krävs således att andra behov blir åsidosatta.



#### *4.4 Resultatdiskussion: övergripande slutsatser*

*4.4.1 Att ta tillvara på relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare för att uppnå mål*  
Bakom varje arbetsgivare finns en organisation med uppsatta verksamhetsmål, och för att dessa mål skall kunna förverkligas krävs ibland extra resurser i form av tidsbegränsat anställda. Som Håkansson och Isidorsson (2009) skriver så finns det ett behov av tidsbegränsat anställda för att stabilisera upp det aktuella och varierande bemanningsbehovet. Detta för att som Wheeler och Buckley (2000) skriver, kunna hålla igång produktionen. Inom den verksamhet studien vänder sig till, vård och omsorg, är det högst angeläget att korttidsbemanningen uppfylls för att möta upp patienternas behov och det regelverk som finns kring verksamheten. I tidigare studier framkommer att individer med tidsbegränsade anställningar känner en stor otrygghet i och med sin anställningsform. Men denna studies respondenter visar sig vara fullständigt nöjda med sitt professionsval i enkäten, medans det framkommer, genom de egna kommentarerna, att dessa individer ändå känner viss otrygghet med att behöva jaga de arbetspass som finns. Studien mynnar ut i tankegångar om att bakom varje medarbetare, tidsbegränsat anställd eller tillsvidareanställd, finns en människa med individuella behov och dessa behov fungerar som motivationsfaktorer (Rothmann & Cooper, 2008). Det kan tänkas att skillnaden inte har att göra med grupper, utan att det är relaterat till individen. Detta är i enlighet med Levanoni och Sale (1989) då de menar att det inte finns några skillnader mellan grupperna utan att det handlar om hur den individuella människan tolkar begrepp. Därav bör det vara av intresse för organisationer att som Lindelöw (2008) menar, att se människan ur ett helhetsperspektiv och inte bara till lagstiftningen kring medarbetaren. Om individens behov möts upp av organisationen, kan de och den enskilda individen dra nytta av varandra i relationen som arbetsgivare och arbetstagare oavsett anställningsform.

#### *4.5 Metoddiskussion och begränsningar*

Respondenterna har uppmärksammat enkätens utformning och menat på att frågorna varit svåra att förstå. Därmed kan det ha uppstått tolkningar från deras sida som kan ha genererat en viss slumpmässig variation i data, dock visar en analys av reliabiliteten att den inre konsistensen är acceptabel (Cronbach's alpha  $\alpha = .70$ ). Studiens enkät borde inte ha en negativ inverkan på validiteten, då enkäten mäter det den avser att mäta, och reliabiliteten, då enkäten antas mäta lika varje gång den upprepas. Enkäten är beprövad i tidigare studier. Därav bör det vara möjligt att generalisera studiens resultat till vård och omsorgs verksamheter med liknande behov av bemanningsstabilisering. Utifrån ovanstående

resonemang är den externa validiteten hög i relation till andra vård och omsorgs verksamheter med liknande professioner. Vad gäller andra verksamheter ifrågasätts generaliserbarheten, då professionen i denna studie har ett samhällsuppdrag (yrkesansvar) som kan ha påverkat tankesättet hos respondenterna.

Studiens datainsamling blev försenad då det var svårt att nå ut med enkäten på grund av en epidemi av calicivirus (vinterkräksjuka) och detta kan ha bidragit till den låga svarsfrekvensen i gruppen för de tillsvidareanställda. Vad gäller gruppen med tidsbegränsat anställda kan bristen på arbetstillfällen eller en bristande kommunikation resulterat i ett lågt deltagande. Det låga deltagandet och problemet att fylla i, eller att förstå, enkäten kan ha haft en påverkan på resultatet. De resultat som var borderline-signifikanta hade möjligen kunnat bli signifikanta om respondenterna varit fler.

Det har i efterhand framkommit att det skulle varit intressant att se om gruppen av tidsbegränsat anställda, som deltagit i studien, har haft bakomliggande faktorer till valet av arbetsform. Med detta menas om denna grupp till stor del bestod av sjuksköterskestudenter som valt att jobba extra vid sidan om sina studier eller om gruppen mestadels bestod av individer som inte haft något annat val. De bakomliggande faktorerna kan ge en inblick i respondenternas motivation till arbetet och därigenom belysa några av resultaten.

Valet att bortse från variabler som kön, ålder och anställningsgrad gjordes med tanke på att studien hade blivit för omfattande och huvudsyftet var att se skillnad mellan anställningsformerna, även om variablerna kunde ha gett utslag i resultatet. Det skall även poängteras att under tiden denna studie utfördes så startade en het debatt om sjuksköterskors löner. Detta kan ha medfört att målet eller ambitionen att få högre lön blev mer aktuell.

#### *4.6 Förslag till vidare forskning*

I studien framkommer vikten av att se till den enskilda individen och enkätundersökningar öppnar upp för feltolkningar utifrån hur frågor, begrepp samt svarsalternativ tolkas av respondenterna. Det vore därför intressant om studien kunde kompletteras med en kvalitativ uppföljning, i ett försök att förstå individers egna tolkningar.

Sverige har LAS som regelverk för att främja anställningsformen tidsbegränsat anställd. Lagens syfte är att skapa rättvisa, ändock framkommer i de egna åsikterna/kommentarerna att respondenterna känner sig utnyttjade och otrygga. Detta skapar ett underlag för framtida forskning: att undersöka hur motivationen påverkas av LAS-reglerna hos tidsbegränsat anställda samt vilka implikationer en tidsbegränsat anställning har för individen.

## 5. Referenser

- Berglund, T., & Schedin, S. (red.). (2009). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior, Vol 35 (1)*, 88-103.
- Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management, Vol 30 (6)*, 959-983.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology, Vol 53*, 39-52.
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol 51 (5)*, 1058-1068.
- Gallagher, D. G., & Sverke, M. (2005). Contingent employment contracts: are existing employment theories still relevant? *Economic and Industrial Democracy, Vol 26 (2)*, 181-203.
- Holtom, B. C., Lee, T. W., & Tidd S. T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied psychology, Vol 87 (5)*, 903-915.
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2009). Tillfällig arbetskraft och arbetsvillkor. I Berglund, T. & Schedin, S. (red.), *Arbetslivet* (s. 317-345). Lund: Studentlitteratur AB.
- Jacobsen, D. (2005). Managing increased part-time: does it imply part-time commitment? *Managing Service Quality, Vol 10 (3)*, 187-200.
- Kirpal, S. (2004). Work identities of nurses: between caring and efficiency demands. *Career Development International, Vol 9 (3)*, 274-304.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, Vol 25 (1)*, 1-27.
- Levanoni, E., & Sales, C. (1989). Differences in job attitudes between full-time and part-time Canadian employees. *Journal of Social Psychology, Vol 130 (2)*, 231-237.
- Lindelöw, M. (2008) *Kompetensbaserad personalstrategi: hur du tar reda på vad organisationen behöver, bemannar den rätt och utvecklar den inför framtiden*. Stockholm: Natur och kultur.

- Meyer, P., Becker, T-E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology, Vol 89 (6)*, 991-1007.
- Oldham, G.R., & Hackman, J.R. (1981). Between organizational structure and employee reactions: comparing alternative frameworks. *Administrative Science Quarterly, Vol 26 (1)*, 66-83.
- Pate, J., Beaumont, P., & Pruce, G. (2009). Organizations and the issue of the multiple identities: Who loves you baby? *The Journal of Information and Knowledge Management Systems, Vol 39 (4)*, 319-338.
- Rothmann, S., & Cooper, C.L. (2008). *Organizational and work psychology: topics in applied psychology*. London: Hodder Education.
- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur
- 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, Vol 76 (3)*, 631-664.
- Wheeler, A. R., & Buckley, M. (2000). Examining the motivation process of temporary employees. A Holistic model and research framework. *Journal of Managerial Psychology, Vol 16 (5)*, 339-354.
- Wiener, Y. (1982) Commitment in Organizations: *A normative view*. *Academy of Management Review, Vol 7 (3)*, 418-428.

## Bilaga 1 Missivbrev

Hej

Vi är två studenter på Personal- och arbetslivsprogrammet vid Högskolan i Gävle. Vi läser sista terminen och har påbörjat c-uppsats arbetet. Som ett i led i detta tar vi kontakt med dig och dina kollegor för att ta reda på hur ni tänker och känner kring erat arbete.

Enkätens syfte är att ta reda på vad som driver och motiverar er i erat arbete. Enkäten delas ut och samlas in av en kontaktperson på din arbetsplats (avdelning). Enkäten kommer att statistiskt sammaställas och resultatet kommer att redovisas muntligt vid en opponering, där PA-programmets studenter kommer att ta del av resultatet. När c-uppsatsen är godkänd kommer den att publicera i en databas, med offentlig tillgänglighet. Den färdiga uppsatsen kommer att mejlas till [REDACTED], HR-konsult på [REDACTED] senast i mitten på juni 2012.

Enkäten är beräknad att ta cirka 10 minuter att besvara och är indelad i 4 delar:

- Del 1: Bakgrundsinformation om dig själv, kryssa i det alternativ som passar dig
- Del 2: Kan du vara snäll och besvara 22 frågor om din arbetsplats genom att markera med en siffra mellan **1** (håller **inte alls** med) och **5** (håller **helt** med) för varje påstående.
- 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). Var vänlig och bedöm var och en av dessa med hjälp av nedanstående 8 frågor och påståenden. Använd dig av skalan 0 till 5, där 0 betyder inte alls och 5 väldigt mycket.

Deltagandet är anonymt, frivilligt och du har rätten att avbryta när som helst. Ni besvarar enkäten individuellt och materialet hanteras konfidentiellt.

**Senast torsdagen den 3 april klockan 12.00** ska enkäten vara besvarad och lämnad till avdelningschef/kontaktperson.

Tack för din medverkan! Med vänliga hälsningar

Theres Lindström  
[REDACTED]

Lii Högberg  
[REDACTED]



Personal- och  
Arbetslivsprogrammet

Vid frågor kontakta Theres Lindström via mejl: [REDACTED]

## Bilaga 2 Enkät

# ENKÄT

Instruktioner i följebrev  
Anonymt- & frivilligt deltagande  
Kan avbrytas när som helst

### 1. BAKGRUNDS INFORMATION OM DIG SJÄLV

- |                       |                   |                          |
|-----------------------|-------------------|--------------------------|
| 1.1 Kön:              | kvinna            | <input type="checkbox"/> |
|                       | man               | <input type="checkbox"/> |
| 1.2 Ålder:            | 15 – 24 år        | <input type="checkbox"/> |
|                       | 25 – 34 år        | <input type="checkbox"/> |
|                       | 35 – 44 år        | <input type="checkbox"/> |
|                       | 45 – 55 år        | <input type="checkbox"/> |
|                       | 56 – 64 år        | <input type="checkbox"/> |
|                       | 65 år eller äldre | <input type="checkbox"/> |
| 1.3 Anställningsform: | Festanställd      | <input type="checkbox"/> |
|                       | Timanställd       | <input type="checkbox"/> |
|                       | Annan             | _____                    |
| 1.4 Titel:            | Sjuksköterska     | <input type="checkbox"/> |
|                       | Undersköterska    | <input type="checkbox"/> |
|                       | Annan             | _____                    |
| 1.5 Anställningstid:  | 0 – 1 år          | <input type="checkbox"/> |
|                       | 1 – 2 år          | <input type="checkbox"/> |
|                       | 2 – 3 år          | <input type="checkbox"/> |
|                       | 3 – 4 år          | <input type="checkbox"/> |
|                       | 5 – 10 år         | <input type="checkbox"/> |
|                       | 10 år eller mer   | <input type="checkbox"/> |

# ENKÄT

Instruktioner i följebrev  
Anonymt- & frivilligt deltagande  
Kan avbrytas när som helst

## 2. ARBETSPLATSEN, DU & DINA KOLLEGOR

*Kan du vara snäll och besvara ett antal frågor om din arbetsplats genom att markera med en siffra mellan 1 (håller inte alls med) och 5 (håller helt med) för varje nedanstående påstående.*

- 2.1 \_\_\_ Det finns en allmän förståelse om arbetsplatsens syfte
- 2.2 \_\_\_ Min arbetsgivare har en tydlig och unik vision
- 2.3 \_\_\_ Om din arbetsgivare har en tydlig och unik vision, delas denna av er anställda?
- 2.4 \_\_\_ Det finns en stark känsla av samförstånd på min arbetsplats
- 2.5 \_\_\_ Jag tycker för mycket om den nuvarande karriärmöjligheten, för att ge upp den
- 2.6 \_\_\_ Om jag kunde byta till ett annat arbete med liknande lön, skulle jag förmodligen göra det
- 2.7 \_\_\_ Jag hade inte valt att arbeta inom min profession/yrke, om jag fick göra om mitt val
- 2.8 \_\_\_ Jag vill definitivt satsa på en karriär inom denna profession/yrke
- 2.9 \_\_\_ Om jag hade pengar så jag ej behövde arbeta, skulle jag ändå fortsätta inom mitt yrke
- 2.10 \_\_\_ Jag är besviken på att jag någonsin har börjat arbeta inom denna profession/yrke
- 2.11 \_\_\_ Om jag får problem på jobbet kommer mina arbetskollegor att hjälpa mig
- 2.12 \_\_\_ Jag kan lita på mina arbetskollegor att de kommer att hjälpa mig vid behov
- 2.13 \_\_\_ Jag litar helt och hållet på mina kollegors yrkesskicklighet
- 2.14 \_\_\_ De flesta av mina arbetskollegor jobbar på, även om inte chefen är i närheten
- 2.15 \_\_\_ Utan en arbetsplats att arbeta på skulle jag känna mig ofullständig
- 2.16 \_\_\_ Jag skulle vilja att arbetsplatsens framgång/misslyckande, skulle kännas som mina
- 2.17 \_\_\_ En stor del av vem-jag-är känslan skulle försvinna, om jag inte var del av en arbetsplats
- 2.18 \_\_\_ Jag har, i stort sett, inget behov av att identifiera mig med en arbetsplats
- 2.19 \_\_\_ Jag vill tänka på mig själv som representant för arbetsplatsen, oberoende arbetsplats
- 2.20 \_\_\_ Jag skulle hellre säga "vi" än "de" när vi pratar om min arbetsplats
- 2.21 \_\_\_ Oberoende var jag arbetar, vill jag tänka om mig själv som representant för arbetsplatsen
- 2.22 \_\_\_ Att vara en del av den nuvarande arbetsplatsen ger mig blandade känslor



# ENKÄT

Instruktioner i följebrev  
Anonymt- & frivilligt deltagande  
Kan avbrytas när som helst

## 3. DINA HÖGSTA/VIKTIGASTE AMBITIONER

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 dessa med hjälp av nedanstående frågor och påståenden. Använd dig av skalan 0 till 5, där 0 betyder inte alls och 5 väldigt mycket.

Min tre högsta/viktigaste ambitioner (från ovan):	Ambition 1 Skriv IAR din ambition 1 från ovan.	Ambition 2 Skriv IAR din ambition 2 från ovan.	Ambition 3 Skriv IAR 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 eftersom andra vill att jag gör det			
Jag strävar efter detta eftersom jag är tillfredsställd med utvecklingen inom det området			
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, ambitioner utanför arbetet?			



# ENKÄT

Instruktioner i följebrev  
Anonymt- & frivilligt deltagande  
Kan avbrytas när som helst

## 4. ÖVRIGT

Egna tankar och åsikter

TACK FÖR DIN TID OCH MEDVERKAN!