



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV  
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

---

## Arbetsidentitet och strävan

- Vilken roll spelar etnicitet och utbildningsnivå?

Charlotta Dahlqvist

2012

Kandidatuppsats, Nivå C, 15 hp  
Psykologi  
Psykologi 61-90 hp

Handledare: Igor Knez  
Examinator: Märten Eriksson

---



## **Sammanfattning**

Studien är kvantitativ och syftet var att med hjälp av en enkät undersöka hur tre arbetsrelaterade identiteter samt den arbetsrelaterade strävan varierade med etnicitet och typ av utbildningsbakgrund hos 80 personer där hälften var utlandsfödda personer, boende i Sverige, och hälften var personer födda i Sverige. Resultaten visade att hög- jämfört med lågutbildade hade en högre professionsidentitet. Låg jämfört med högutbildade hade en starkare arbetskollegor relaterad identitet och det gällde även deltagarna med utländsk jämfört med svensk bakgrund. De låg- jämfört med högutbildade hade ett högre identitetsbehov och svenskfödda jämfört med personer med utländsk bakgrund hade ett högre identitetsbehov. Hög jämfört med lågutbildade hade ett större engagemang och utvecklingsmöjligheter samt en högre grad av konflikt med andra ambitioner och krav från omgivningen. Högre lön skattades som den viktigaste strävan/ambitionen följt av att utvecklas och trivsel. En viktig slutsats att dra av detta är att det finns skillnader i graden av arbetsrelaterade identiteter mellan personer av olika etnicitet och utbildningsbakgrund.

**Nyckelord:** Organisationsidentitet, arbetsgruppsidentitet, yrkesidentitet, etnicitet, utbildningsbakgrund.

## **Abstract**

The study is quantitative and the purpose was to examine the effects of ethnicity and education on three working-related identities and striving among 80 participants. The participants consisted of foreign-born people living in Sweden and people who were born in Sweden, with different educational background. Each groups consisted of 20 participants. The result showed that the highly educated participants had higher professional identity. The participants with lower education level had a stronger colleague identity than the higher educated participants and the Swedish-born participants had a lower identity. The higher educated participants had a lower need for an identity and the Swedish participants had a higher need for an identity. The participants with lower education level had a stronger commitment and a feeling of conflict with other ambitions and demands. Higher salary was considered to be the most important strive/ambition followed by personal developing and well-being. One important conclusion to be drawn is that the level of working-related identities was influenced by the participant's different ethnicity and educational background.

**Keywords:** Organisational identity, working group identity, professional identity, ethnicity, educational background

## **Förord**

Jag vill tacka samtliga deltagare i undersökningen för att ni gjort denna studie genomförbar.  
Tack även till min handledare, professor Igor Knez för god och inspirerande handledning.

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>3</b>
<b>Abstract</b>	<b>4</b>
<b>Förord</b>	<b>5</b>
<b>Innehållsförteckning</b>	<b>6</b>
<b>1. Introduktion</b>	<b>9</b>
1.1 Arbetsmarknad och etnicitet	9
1.2 Identitet och etnicitet	10
1.3 Arbete, identitet och strävan	12
1.4. Den aktuella studien	14
1.5 Frågeställningar	15
<b>2. Metod</b>	<b>15</b>
2.1 Deltagare och urval	15
2.2 Material	16
2.3 Tillvägagångssätt och urval	16
2.4 Design och dataanalys	16
2.5 Forskningsetiska överväganden	17
<b>3. Resultat</b>	<b>17</b>
3.1. Organisationsidentitet	17
3.2. Professionell identitet	18
3.3. Arbetskollaboratör relaterad identitet	23
3.4. Identitetsbehov	24
3.5. Konfliktrelaterad identitet	26
3.6. Strävan/ambition	26
<b>4. Diskussion</b>	<b>29</b>
4.1 Huvudresultat	29

<b>4.2 Resultatdiskussion</b>	<b>30</b>
4.2.1 Organisationsidentitet – positivt för individen såväl som för arbetsplatsen	30
4.2.2 Professionsidentitet	31
4.2.3 Orsaker till låg identifikation med kollegor	33
4.2.4 Behovet av en identitet	33
4.2.5 Ambitioner, strävan och minnen	34
<b>4.3 Metoddiskussion</b>	<b>36</b>
4.3.1 Reliabilitet och validitet	36
4.3.2 Svensk eller inte?	37
<b>4.4 Felkällor och framtida forskning</b>	<b>38</b>
<b>5. Referenser</b>	<b>40</b>
<b>Bilagor</b>	<b>42</b>
<b>Bilaga 1: Missivbrevet</b>	<b>42</b>
<b>Bilaga 2. Enkät</b>	<b>42</b>





# 1. Introduktion

## 1.1 Arbetsmarknad och etnicitet

Arbetsmarknaden är, som de flesta andra marknader, föränderlig. I början av förra seklet sågs arbete som en kollektiv angelägenhet på det sättet att alla på något sätt kunde och skulle bidra till samhället genom att arbeta. Med tiden har arbete mer och mer utvecklats till konkurrens individer emellan där förutsättningarna på arbetsmarknaden dessutom yttrar sig olika beroende på vilken/vilka grupp/grupper individen tillhör. Grupptillhörigheter, som t.ex. kan baseras på etnicitet, kön eller ålder, påverkar aspekter som inkomstskillnader och anställningsförhållanden men även hur eftertraktad en person är på arbetsmarknaden. (Ekbladh, Eriksson, Gidoff, Johansson och Rångeby, 2005)

I dagens mångkulturella Sverige debatteras ofta frågan om arbetslöshet bland invandrare/nyanlända och hur dessa på bästa sätt ska komma in på arbetsmarknaden. En del av dem som kommer till Sverige har en eller flera utbildningar från ett annat land med sig, i många fall på en hög nivå. Beroende på olika faktorer är det inte säkert att dessa människor i praktiken kommer att kunna använda sig av sina utbildningar. De får istället arbeta med något annat, ofta inom något betydligt mindre kvalificerat yrkesområde. Otoliga observationer har gjorts som visar på att det existerar stora skillnader mellan utrikes och inrikes födda på arbetsmarknaden. Enligt olika statistiska undersökningar har det visat sig att utrikes födda generellt sett har svårare att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Det har också visat sig att utrikes födda har lägre löner och att det också är högre arbetslöshet bland dessa individer (Arai, Schröder, Skogman, Thourise och Thourise, 2006; Bursell, 2007). Forskare brukar titta på särskilda utbudsfaktorer för att försöka finna svar på varför det ser ut som det gör på den svenska arbetsmarknaden. Exempel på utbudsfaktorer är om man har gått i skolan i Sverige eller utomlands, vad man har för betyg, var man bor, hur pass utbredda sociala nätverk man har och så vidare. Studierna som har gjorts kan förklara en del av den låga sysselsättningen, den låga lönen och den högre arbetslösheten, med hjälp av dessa utbudsfaktorer. Det är dock sällan som studierna kan förklara alla skillnader. Annan svensk och internationell forskning behandlar bland annat de personliga nätverkens betydelse för invandrades möjligheter att hitta ett arbete som matchar personens utbildningsnivå, arbetsidentitet i allmänhet och olika perspektiv på arbete och identitet (Constant & Tatsiramos, 2009; Bångman, 2007; Kirk & Wall, 2011; Collin, 2008). Annan forskning behandlar allmänt arbetets mening och drivkrafter (Keller & Wallin, 2000).

## 1.2 Identitet och etnicitet

Enligt Hammarén och Johansson (2009) handlar identitet om hur människor förstår och definierar sig själva i relation till sig själva, deras sociala miljö och kultur. Vad vi lägger märke till hos andra människor handlar dock inte bara om vad vi ser utan också vad vi varit om i livet, hur vi ser ut, ålder, kön och andra tidigare erfarenheter. Det handlar om vilka kulturella "glasögon" vi har. Till vardags används begreppet identitet för att avgränsa och fastställa individens tillhörighet, ofta med stark betoning på likhet och skillnad. Människor förväntas tillhöra vissa grupper och kollektiva enheter. För enkelhetens skull vill vi kunna kategorisera människor, hitta mönster och en viss logik: man eller kvinna, ung eller gammal, medelklass eller arbetarklass, "invandrare" eller "svensk", socialdemokrat eller moderat osv. Ibland uppvisar också människor en stark identifikation – det vill säga en vilja att tillhöra och förknippas med en viss grupp eller samhällsposition. För vissa människor är yrkestillhörigheten näst intill detsamma som identiteten. Det finns också en rad varianter av identitetsbegreppet, till exempel självidentitet, social identitet och kulturell identitet. Det finns olika möjliga positioner kring identitet. Existentialism eller konstruktionism – föds vi med en identitet eller skapas det vi kallar identitet i en komplex och samhälleligt förankrad process. Kärna eller process – en fråga som hänger samman med dimensionen existentialism konstruktionism är om det existerar ett slags "kärna", det vill säga en inre fast, stabil och ursprunglig grund till våra personligheter och identiteter eller om identiteten snarare är föränderlig, rörlig och i ständig process. Skillnad eller komplexitet – en vanlig teori går ut på att identiteten skapas via skillnader, olikheter och konflikter. Vi har alla olikheter, men frågan är om det verkligen går att bygga och skapa en hållbar identitet på sådana grunder. Är vi inte snarare komplexa och motsägelsefulla skapelser, som bygger våra identiteter genom att blanda, mixa och omvandla oss själva. Individuell eller kollektiv – är identiteten något individuellt? Har varje person en unik identitet? Detta är frågor som rör hur vi ser på relationen mellan individ och kollektiv. Vissa trycker hårt på individens autonomi, att man skapar sig själv. Andra menar att samhälle och kultur så att säga impregnerar och präglar våra identiteter. Det går givetvis också att utveckla ett socialpsykologiskt perspektiv som pekar på hur det individuella och det kollektiva hänger samman och förutsätter varandra, ett slags symbios. Nationstillhörigheten har visat sig ha en stor betydelse för hur vi ser på oss själva. I vissa lägen har nationstillhörigheten en sammansvetsande och emotionell betydelse. Denna föreställda gemenskap har å andra sidan en mer handfast sida, som handlar om språk, historia, lagar, politik och ekonomi. Å andra sidan kan det röra sig om mentala föreställningar kring

nationen och betydelsen av att tillhöra en viss nation. Ibland övergår detta i nationalism, som i sina starka former kan leda till krig och till uteslutande av vissa utpekade grupper ur gemenskapen. De bygger på mentala föreställningar om gemenskap och likhet. Detta gör att många av de olikheter som ryms inom en nation suddas ut till förmån för den kollektiva helhetsidentiteten. Samtidigt vet vi att dessa olikheter tenderar att återkomma och göra sig påminda. Även om många ser sig som svenskar kan andra identiteter vara viktigare för hur de ser på sig själva, till exempel intressen, samhällsklass, yrke osv. Kollektiva identiteter bygger ofta på en känsla av gemenskap och på ett likhetstänkande. Det som förenar oss är att vi har samma intressen, målsättningar och erfarenheter. Men om vi bygger dessa gemenskaper på likhet, vad händer då med dem som inte passar in i vårt system? Detta är frågor som är högaktuella idag. I många europeiska länder har det växt fram ett starkt utanförskap. Under nittioalet uppmärksammade forskare också hur segregationsmönstren präglades av klass och kön i många hänseenden kommit att kompletteras med ytterligare en selektionsprincip baserad på etnicitet och bostadsområde. Dessa förändringsprocesser aktualiserar frågan om vem som egentligen är svensk. Svårigheterna att ta sig in i samhället och skaffa sig en utbildning och arbete tenderar att förstärka känslan av utanförskap och skapa tydliga uppdelningar i termer av svenskar och invandrare. Vad händer då med nationskänslan och vad är egentligen svenskhet? De föreställda gemenskaperna bygger på en rad faktorer och inte minst på likhetstänkande. Dessa gemenskaper visar sig därför ofta vara bräckliga. När människor upptäcker olikheterna och bristerna i gemenskapen söker de efter nya kollektiva lösningar och skapar nya sociala gemenskaper. När vi ska spåra linjerna och mönstren i identitetsskapande upptäcker vi snart hur komplexa identifikationsmönster avlöser varandra, hur den ena efter den andra kollektiva identiteten vävs samman till något som möjligtvis liknar en helhet. (Hammarén & Johansson, 2009)

Den etniska identiteten består av olika delar som påverkas av personens egna upplevelser av sin gruppstillhörighet och andras syn av gruppstillhörigheten. Delar av den etniska identiteten är: att individen identifierar sig och känner tillhörighet och lojalitet till en viss grupp. Individen delar gemensamma värderingar och attityder med gruppen, delar traditioner och sedvänjor. Till skillnad från andra delar av identiteten bestäms den etniska identiteten till viss del av biologiska faktorer som familj och släkttillhörighet. Den etniska delen av identiteten utvecklas i ett samspel med personens upplevelser och omgivningens och kan därför inte ses som statisk. För en ungdom som avviker från normen sätts större fokus på den etniska tillhörigheten. Personen tillskrivs negativa egenskaper från sin etniska tillhörighet

samtidigt som den etniska identiteten är viktig för många ungdomar i formandet av sin identitet (Adolfsson & Davidsson, 2008 enligt Frisé & Hwang 2006).

### **1.3 Arbete, identitet och strävan**

Arbete har länge spelat en viktig roll i människors identitetsskapande och formandet av livsvillkor. Att stå utanför arbetsmarknaden ses varken för samhället eller för flertalet individer som något positivt. Att stå till arbetsmarknadens förfogande har istället utgjort en stor del av den norm som i det moderna samhället visat hur människor bör och förväntas leva sina liv. Trots människans mångfacetterade karaktär spelar yrkesidentiteten en stor roll för hur vi introducerar oss för, och kommunicerar med andra människor. Arbete har idag en central roll i de flesta människors liv. Arbete kan föra med sig en social gemenskap, bidra till ekonomisk försörjning och ge struktur på tiden i en människas vardag vilka alla bidrar till en människas livsvillkor. Detta kan skapa trygghet hos individen varpå arbete betraktas som åtråvärt av de flesta. Arbete spelar följaktligen en central roll för människors identitetsskapande (Ekbladh, Eriksson, Gidoff, Johansson & Rångeby, 2005).

På arbetsplatsen kan en person ha flera olika identiteter. Det finns tre typer av arbetsrelaterade identiteter. Dessa är organisations-, arbetsgrupps- och yrkesidentitet. En del av forskningen handlar om hur identitetsprocesser påverkas av motivationen hos individen och organisationen. Olika identiteter kan komma i konflikt med varandra och det kan i sin tur påverka individen och dess olika identiteter. Om många identiteter kommer i konflikt med varandra påverkar det individen på ett negativt sett. Det kan till exempel leda till att individen upplever stress, frustration och det försvårar för individen att prestera fullt ut. Därför är det även negativt för arbetsplatsen om de anställda upplever konflikt i sina identiteter. (Collin, 2008)

Aurell (2001) menar att identifiera sig i relation till en organisation är en specifik form av social identitet. Frågorna som behöver besvaras i ett organisatoriskt sammanhang är inte bara vem jag är utan också var jag är och vad det förväntas av mig. Nyare forskning intresserar sig för identifiering som pågår inom organisationen, och då är identifiering med organisationen bara en av flera möjligheter. Identifiering kan också ske mot eller oberoende av organisationen. Identifiering, motidentifiering och disidentifiering är parallella processer som äger rum samtidigt. Ju mer mot och disidentifiering, desto större möjligheter att använda den egna handlingskraften för att rekonstruera vad ett visst yrke innebär. Närheten till arbetsgivaren har stor betydelse för möjligheterna att skicka signaler av den typ som beskrevs ovan. I kunskapsintensivt arbete är frågor om identitet särskilt viktiga,

särskilt ur arbetsgivarens synvinkel. En person i en organisation kan mycket väl känna en högre grad av samhörighet med personer i andra organisationer, men med samma yrke, än med personer med andra yrken inom den egna organisationen. Konkreta arbetsuppgifter och yrkestillhörigheter kan därför vara användbara för att förstå individers identitetskonstruktion inom organisationer. Aurell (2001) menar att ett problem är att flertalet empiriska studier av yrken i samband med identitet är baserade på det vi brukar kalla professioner. Det har även visat sig att status har betydelse för arbetsrelaterad identitet. Det är mer sannolikt att en grupp eller organisation med hög status utvecklar en stark identitet än en grupp eller organisation med låg status gör det. En grupp med hög status är i mindre behov av bekräftelse eftersom den inte behöver känna sig hotad av andra grupper och därför kan ägna sig åt sin huvudverksamhet istället för att relatera sig till andra grupper. Detta blir i sin tur ett problem för grupper med låg status. Deras identiteter är sällan starka. En sådan grupp är i behov av aktiva jämförelser med andra grupper för att kunna konstruera en identitet, eftersom identitet är ett relationsfenomen. Hög statusgruppernas ointresse för dessa jämförelser blir därför ett hot mot låg statusgrupperna. Men om identitet är relationsberoende, hur kan då hög statusgrupperna bibehålla sin starka identitet och låg statusgrupperna sin svaga, om inga jämförelser sker? Hög status är hög status bara i jämförelse med låg status, och tvärtom. Dessa båda är helt beroende av varandra och kan inte existera enskilt. Jämförelser mellan individer och grupper måste ske och sker hela tiden, om än omedvetet, för att identiteter ska upprätthållas och för att hög respektive låg status ska bibehållas. Senare empirisk forskning visar emellertid att grupper med låg status tvärtom ofta har ganska starka identiteter. Därför finns det skäl till en viss skepsis kring den tidigare forskningen (Aurell, 2001).

Komplikationerna av en minskad identifikation med yrket och arbetsplatsen har undersökts väl i akademisk forskning. Det har visat sig att organisationsrelaterad identitet är positivt kopplad till tillit, motivation, hängivenhet, prestation och deltagande (Beaumont, Pryce & Pate, 2009). Styrkan i denna identitet hos de anställda har också visat sig vara viktigt för organisationens prestation. Detta kan på individuell nivå yttra sig som organisationsrelaterad känsla av mening, tillhörande och kontroll. Det har också visat sig att alternativa fokus för identiteten kan vara viktiga faktorer genom att personerna i organisationen antingen är mer koncentrerade till makronivå (utanför organisationen) och har en stor lojalitet till yrket eller är koncentrerade till mikronivån (internt i organisationen), i form av arbetsgruppen eller projektet. Därmed har frågorna kring identitet på senare år blivit mer komplexa på grund av skiftande fokus på identitet; organisationen som en enhet, arbetsgruppen och den yttre kontakten (Beaumont et. al, 2009).

Collin (2008) har visat att människors arbetsidentitet är relaterad till olika former av lärande på arbetsplatsen. Studien har visat hur förändringar i organisationen påverkar både lärande och hur arbetsidentiteten konstrueras hos de anställda. Konstruktionen av identiteten formas och påverkas hela tiden av den specifika sociokulturella kontext som personen lever i. Det har visat sig att om en individs försök att delta i sitt sammanhang hela tiden förhindras, tenderar personen att känna sig marginaliserad. Detta kan i sin tur påverka individens känslomässiga liv, självbild och inlärningsförmåga. För en del människor är arbetet mycket viktigt och en viktig del av livet. En sådan person tenderar att vara särskilt beroende och påverkas väldigt mycket av förändringar på sin arbetsplats, i motsats till en person som har ett svagt intresse för sitt arbete och vars intresse ligger utanför arbetsplatsen. Dessa personer påverkas inte i lika hög grad av sitt arbete och av sina prestationer på arbetsplatsen. De påverkas då i lägre grad om arbetssituationen försämras. Det har dock visat sig att om en människas livssituation i övrigt är stabil kan det kompensera för de svårigheter som personen känner på arbetet (Collin, 2008).

Forskning kring identitet, personlighetsdrag och drivkrafter/motivationsfaktorer är också relevanta för uppsatsen, då dessa begrepp spelar en stor roll för arbetsidentiteten. Sutin och Robins (2008) har exempelvis visat att personlig strävan är relaterad till de känslor och den motivation som finns i deras egna minnen. Studien visade också att personens strävan hör ihop med självförtroende och självbild samt att relationen mellan strävan och personlighet delvis är skapad av minnenas innehåll. Dessa resultat indikerar sammantaget att när människor bestämmer sig för hur de ska gå vidare i sina liv, utgår de ifrån gamla minnen för att skapa nya mål (Sutin & Robins, 2008).

#### **1.4. Den aktuella studien**

Syftet har varit att undersöka hur de tre arbetsrelaterade identiteterna samt den arbetsrelaterade strävan påverkas av kulturell (etnisk) och/eller utbildningsbakgrund hos 80 personer, där hälften är utlandsfödda personer som är boende i Sverige, och hälften är personer födda i Sverige.

Eftersom begreppet ”svensk” är så stort och svårt att definiera innebar det även svårigheter att bestämma en definition för vad ”svensk” respektive ”icke svensk” betyder i uppsatsen.

För att göra det möjligt att på ett enkelt sätt kunna bedöma om olika personer var ”svenskar” eller inte användes följande definitioner:

- *Svensk*: En person som är född i Sverige och bor i Sverige nu.
- *Icke svensk*: En person som är född i annat land än Sverige. Dessa definitioner användes sedan då deltagarna kategoriserades in i olika grupper.

## 1.5 Frågeställningar

Frågeställningarna är:

1. Påverkas de tre arbetsrelaterade identiteterna av kulturell (etnisk) och/eller utbildningsbakgrund?
2. Påverkas den arbetsrelaterade strävan av kulturell (etnisk) och/eller utbildningsbakgrund?

## 2. Metod

### 2.1 Deltagare och urval

Undersökningsgruppen (urvalet) för uppsatsen var personer som inte är födda i Sverige men som bor i Sverige för närvarande samt personer som är födda i Sverige. Deltagarna var kvinnor och män födda i Sverige respektive utanför Sverige. Hälften av personerna hade en universitetsutbildning och hälften hade en gymnasieutbildning. Urvalet skedde så slumpmässigt som möjligt utifrån ovanstående definition av undersökningsgrupper; kvinnor och män med född i annat land än Sverige och med olika utbildningsbakgrund. Studien omfattar 80 försökspersoner. Hälften av personerna var födda i Sverige och hälften var födda utanför Sverige. Varje grupp omfattar 20 personer.

De utlandsfödda personerna med högskoleutbildning var födda i; Finland (1 st), Tjeckien (1 st), Turkiet (1 st), Ryssland (2 st), Pakistan (2 st), Syrien (3 st), Polen (4 st), Irak (6 st), De utlandsfödda personerna med endast gymnasieutbildning kom från; Estland (1), Peru (2 st), Irak (17 st).

Grupperna är:

1. Personer födda utanför Sverige, innehar endast gymnasieutbildning.
2. Personer födda utanför Sverige, innehar högskoleutbildning.
3. Personer födda i Sverige, innehar endast gymnasieutbildning.
4. Personer födda i Sverige, innehar högskoleutbildning.

## **2.2 Material**

Mätinstrumentet var en enkät, denna finns i sin helhet som bilaga. Enkäten mäter tre typer av arbetsrelaterad identitet: organisations-, arbetsgrupps- och yrkesidentitet samt personernas upplevda strävan relaterad till dessa tre typer av arbetsrelaterad identitet. Enkäten består av tre delar, vilka i sin tur består av olika frågor och påståenden. I del 1 ska personen ange bakgrunds variabler såsom kön, ålder, vilket land personen är född i samt hur länge personen bott i Sverige.

Del 2 mäter den arbetsrelaterade identiteten, med påståenden som personen ska ta ställning till genom att ange en siffra från 1 till 5, där 5 betyder ”håller helt med” och 1 betyder ”håller inte alls med”. Påståendena 1-4 mäter organisationsidentiteten, måtten är hämtade från Kreiner och Ashforth (2004). Påståenden 5-11 mäter yrkesidentitet och måtten är hämtade från Blau (1989). Påståenden 12-17 mäter arbetsgruppsidentiteten och måtten är hämtade från Cook och Wall (1980). Påståenden 18-24 mäter personens upplevda behov av en arbetsidentitet och måtten är hämtade från Kreiner och Ashforth (2004). Påståenden 25-27 mäter konflikt i identiteten och måtten är också hämtade från Kreiner och Ashforth (2004). I del 3 ska personen ange tre ambitioner hon/han har i sitt arbete. Sedan ska han/hon ta ställning till påståenden om dessa angivna ambitioner genom att ange en siffra från 0 till 5, där 0 betyder ”inte alls” och 5 betyder ”väldigt mycket”. Den här delen mäter den upplevda strävan relaterad till engagemang, utveckling och konflikt. Måtten för del 3 är hämtade från Sutin och Robins (2008), Emmons (1986) och Beaumont, Pryce och Pate (2009).

## **2.3 Tillvägagångssätt och urval**

För att få ett brett urval av deltagare i studien har insamlingen av material skett på olika arbetsplatser i Eskilstuna samt genom utdelning av enkäter på centrala platser i Eskilstuna. Innan undersökningen genomfördes söktes tillstånd hos ansvariga för respektive arbetsplats. Dessa arbetsplatser namnges inte på grund av att deltagare då skulle kunna identifieras, vilket inte skulle vara etiskt. Samtliga deltagare har muntligen informerats om att deltagande är frivilligt och anonymt. Varje deltagare har även fått ett missivbrev om studiens syfte etc, detta finns bifogat i sin helhet som bilaga. Det fanns inget bortfall då samtliga deltagare som tillfrågades var villiga att delta i studien. Efter att varje deltagare besvarat enkäten kontrollerades att allt var ifyllt, vilket gjorde att samtliga enkäter blev korrekt ifyllda.



## 2.4 Design och dataanalys

Studien är kvantitativ och syftet har varit att undersöka hur de tre arbetsrelaterade identiteterna samt den arbetsrelaterade strävan (se ovan) påverkas av kulturell (etnisk) och/eller utbildningsbakgrund hos 80 personer, där hälften var utlandsfödda personer, som är boende i Sverige, och hälften var personer födda i Sverige.

Studiens beroende variabler är organisations-, arbetsgrupps- och yrkesidentitet, samt personernas upplevda strävan/ambition. De oberoende variablerna är deltagarnas födelse- och utbildningsnivå.

För att analysera data har de statistiska analyserna ANOVA och MANOVA använts samt statistikprogrammet SPSS. ANOVA används för att testa skillnader mellan medelvärden för de två oberoende variablerna med en beroende variabel, och MANOVA då det är fler än en beroende variabel (Djurfeldt, Larsson, Stjärnhagen, 2003). Signifikansnivån var satt till 95 procent (dvs,  $p < 0.05$ ) i studien.

## 2.5 Forskningsetiska överväganden

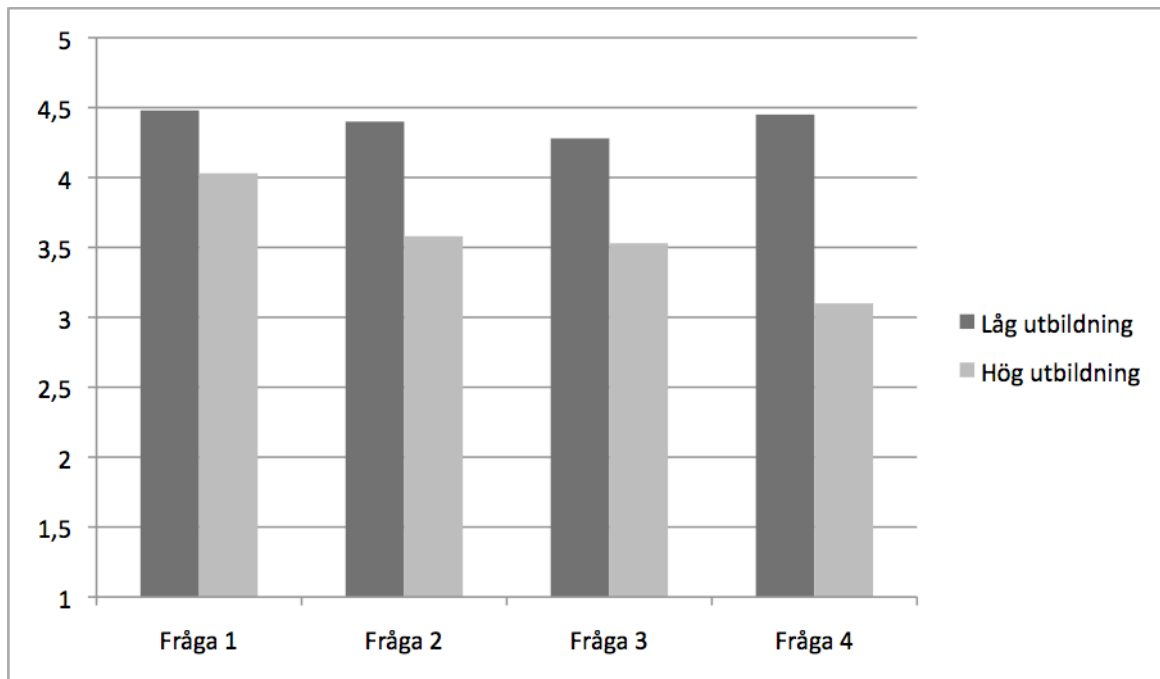
I studien togs olika forskningsetiska överväganden i beaktande. Några exempel på det är att materialet hanterades konfidentiellt, att deltagandet var helt frivilligt och att deltagarna när som helst hade rätt att dra sig ur. Deltagarna fick information om uppsatsen och dess syfte och de fick vidare ta del av uppsatsen när den var klar samt under arbetets gång. Deltagarna blev informerade muntligen samt genom missivbrevet om studiens syfte och upplägg.

## 3. Resultat

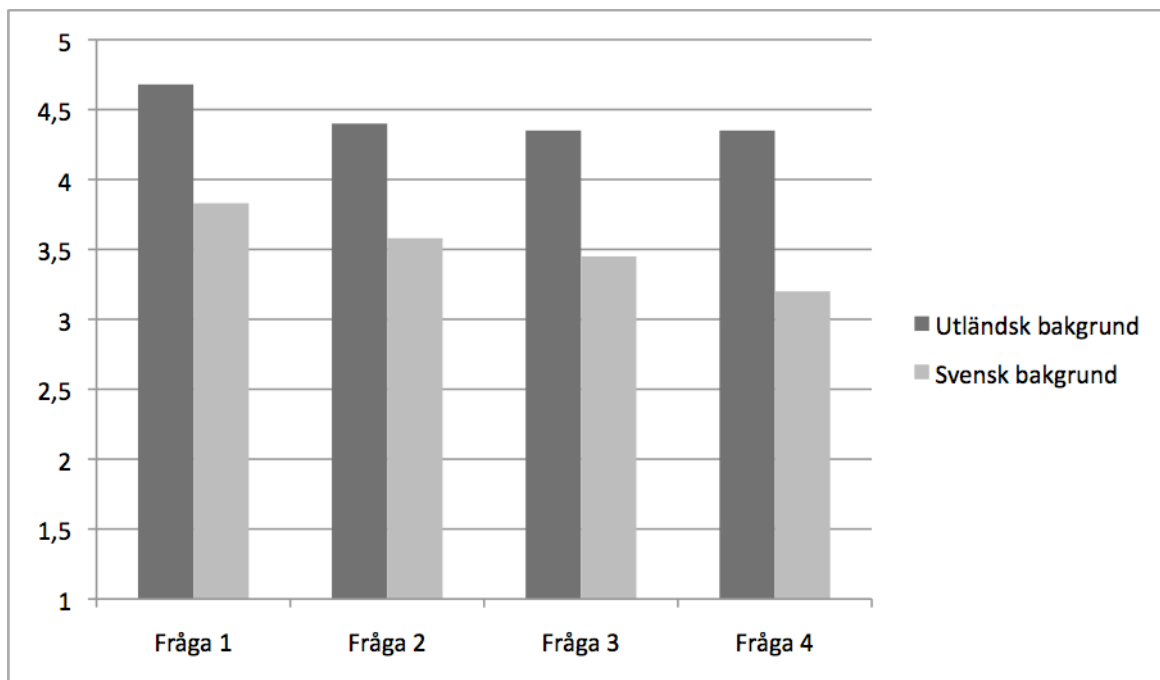
Nedanstående resultat avrapporteras utifrån dem i Metodavsnittet redovisade måtten för arbetsrelaterad identitet (organisationsidentitet, professionell identitet, arbetskollegor relaterad identitet, identitetsbehov och konfliktrelaterad identitet) och strävan/ambition (engagemang, utveckling, konflikt).

### 3.1. Organisationsidentitet

MANOVA analysen visade två generella huvudeffekter av Utbildning, Wilks' Lambda = 0.49,  $F(4,73) = 18.54$ ,  $p < 0.01$ ,  $h^2 = 0.50$ , och Bakgrund, Wilks' Lambda = 0.54,  $F(4,73) = 15.45$ ,  $p < 0.01$ ,  $h^2 = 0.46$ . Båda var associerade med alla fyra delfrågor för organisationsidentiteten ( $p < 0.01$ ), och visade att låg- jämfört med högutbildade (se Figur 1) och personer med födda utanför Sverige jämfört med personer födda i Sverige (se Figur 2) hade en starkare organisationsidentitet.



**Figur 1.** Organisationsidentitet (fyra delfrågor) som effekt av utbildningsbakgrund (låg vs hög).

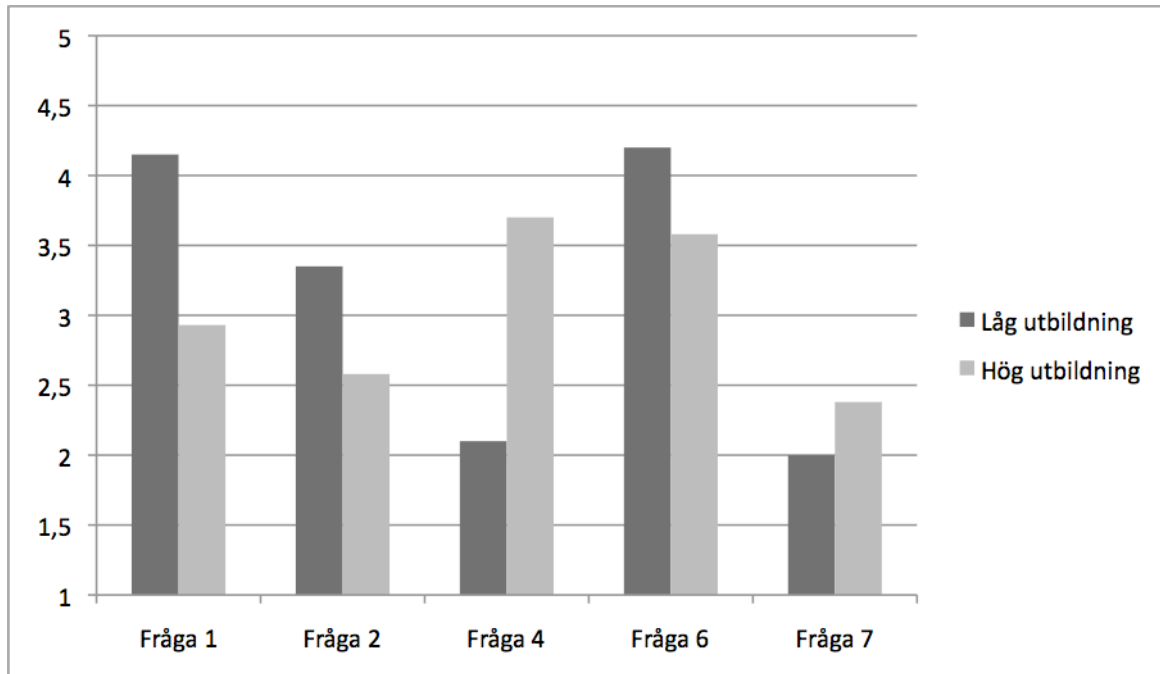


**Figur 2.** Organisationsidentitet (fyra delfrågor) som effekt av utländsk vs svensk bakgrund.

### 3.2. Professionell identitet

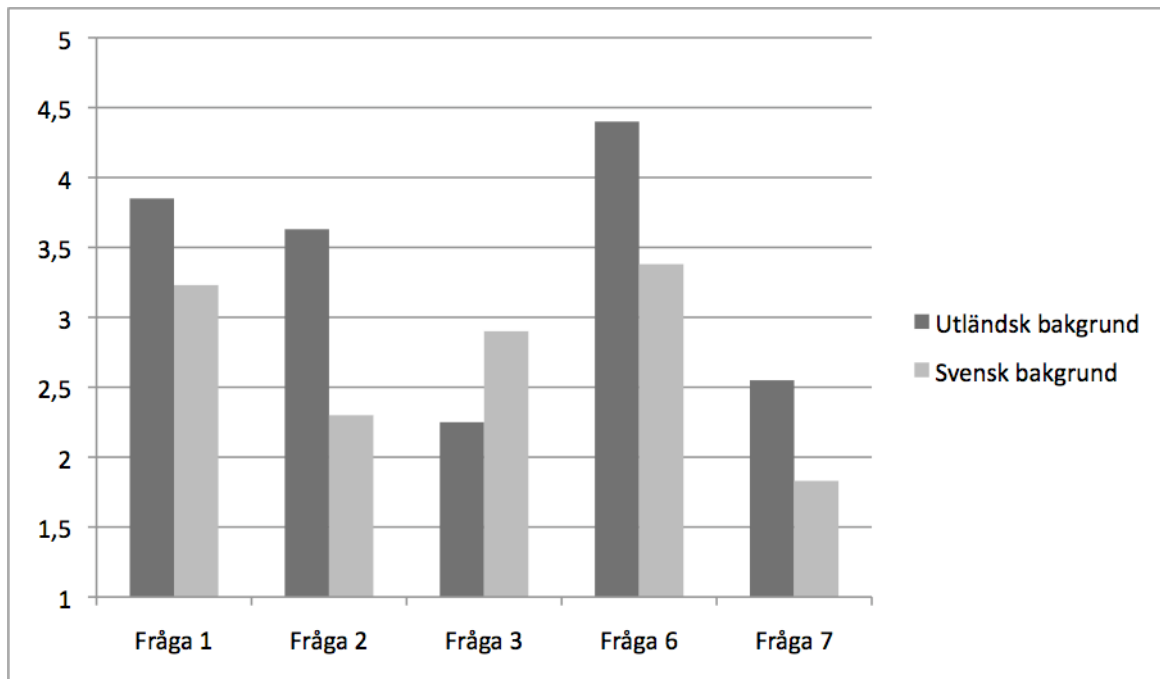
MANOVA analysen visade två generella huvudeffekter av Utbildning, Wilks' Lambda = 0.36,  $F(7,70) = 18.10$ ,  $p < 0.01$ ,  $h^2 = 0.64$ , och Bakgrund, Wilks' Lambda = 0.37,  $F(7,70) = 17.26$ ,  $p < 0.01$ ,  $h^2 = 0.63$  samt en interaktion mellan dessa, Wilks' Lambda = 0.41,  $F(7,70) = 14.19$ ,  $p < 0.01$ ,  $h^2 = 0.59$ .

Effekten av Utbildning var associerad med frågorna 1, 2, 4, 6 och 7 ( $p < 0.01$  utom fråga 7  $p < 0.05$ ). Resultaten visade (se Figur 3) att hög- jämfört med lågutbildade hade en högre professionsidentitet (frågorna 2, 4, 6, 7), även om de lågutbildade tyckte mer om ”den nuvarande karriärmöjligheten för att ge upp den” (fråga 1).



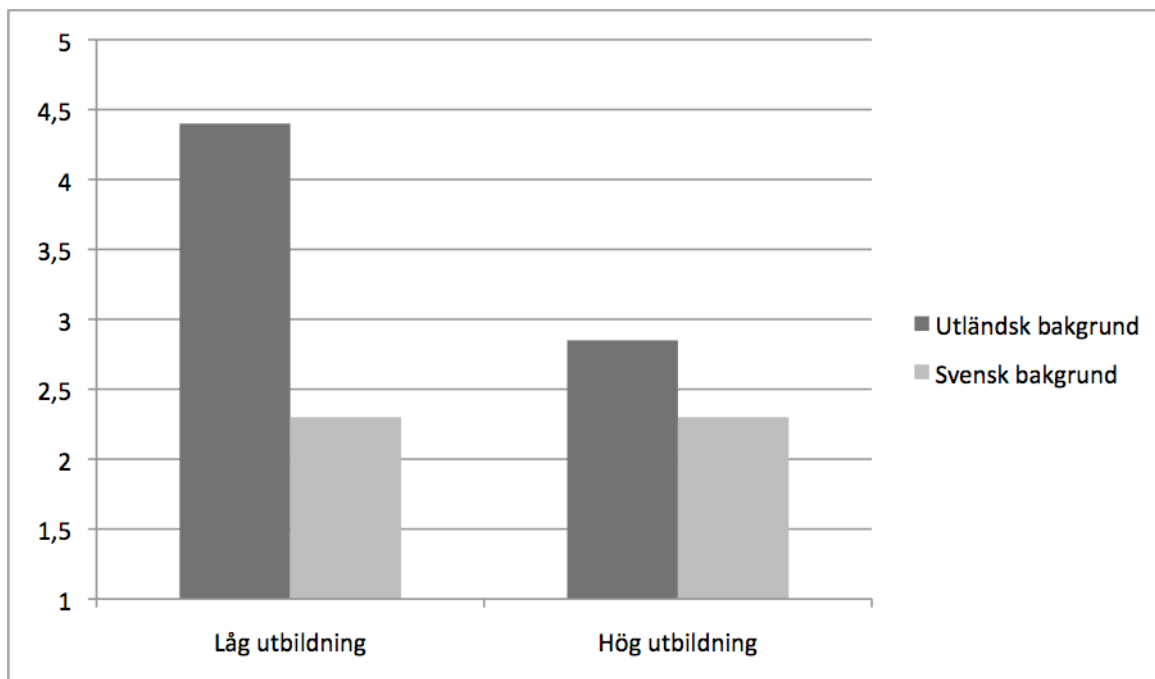
**Figur 3.** Professionell identitet (fem delfrågor) som effekt av utbildningsbakgrund (låg vs hög). (Obs: Frågorna 2 och 6 är ”omvända”, vilket betyder att lägre staplar indikerar högre professionell identitet.)

Effekten av Bakgrund var associerad med frågorna 1, 2, 3, 6 och 7 ( $p < 0.01$  utom fråga 1  $p < 0.05$ ). Resultaten visade (se Figur 4) att personer födda utanför Sverige hade en högre professionsidentitet vad det gäller att tycka om ”den nuvarande karriären” (fråga 1) samt att den är ”rätt val” (fråga 3) och att det går att ”skapa livsverk” inom den (fråga 7). De svenskfödda deltagarna ansåg dock till högre grad att de förmodligen inte skulle ”byta arbete om de fick liknande lön” (fråga 2) och att de var mindre besvikna att ”någonsin börjat inom den nuvarande professionen” (fråga 6).

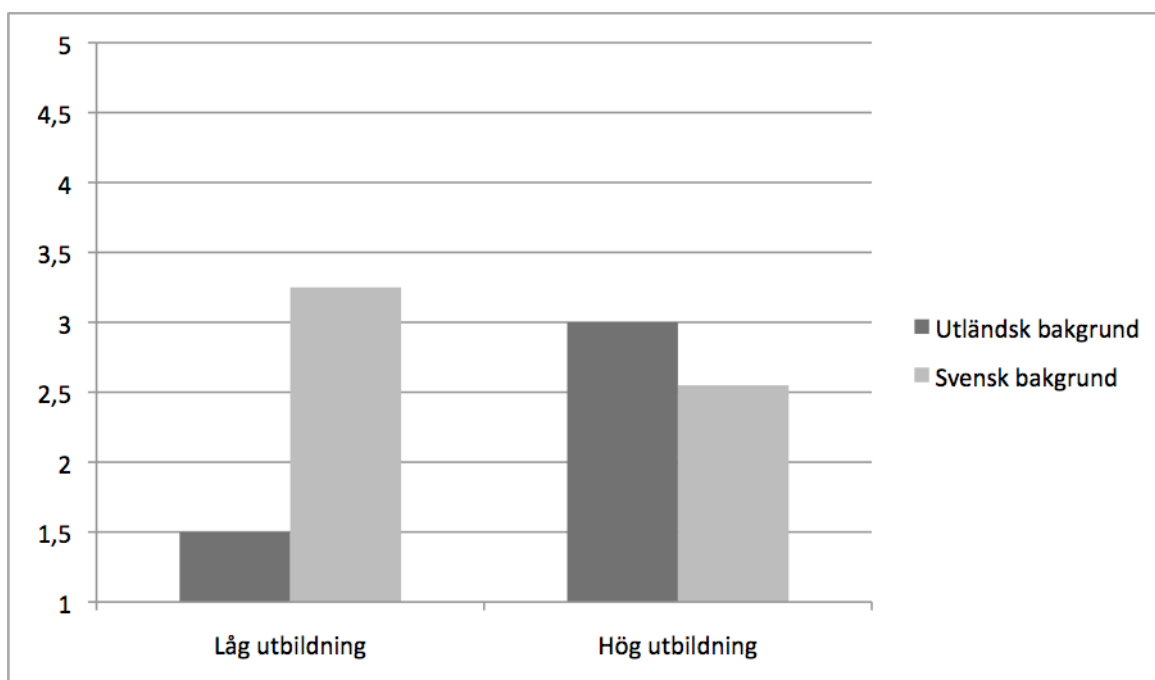


**Figur 4.** Professionell identitet (fem delfrågor) som effekt av utländsk vs svensk bakgrund. (Obs: Frågorna 2, 3 och 6 är ”omvända”, vilket betyder att lägre staplar indikerar högre professionell identitet.)

Interaktionseffekten mellan Utbildning och Bakgrund var associerad med frågorna 2, 3, 4 och 7 ( $p < 0.01$ ). Vad det gäller fråga 2 visade resultatet att det inte förekom någon skillnad inom den svenska gruppen utan endast inom gruppen av personer födda utanför Sverige, i meningen att det var de lågutbildade icke-svenskfödda som till största grad kunde tänka sig byta till ett annat arbete med likande lön (se Figur 5). Som man kan se i Figur 6 (fråga 3), ansåg svenskfödda lågutbildade och utlandsfödda högutbildade till högre grad att om de fick göra om det skulle de inte ha valt att arbeta inom den nuvarande professionen.

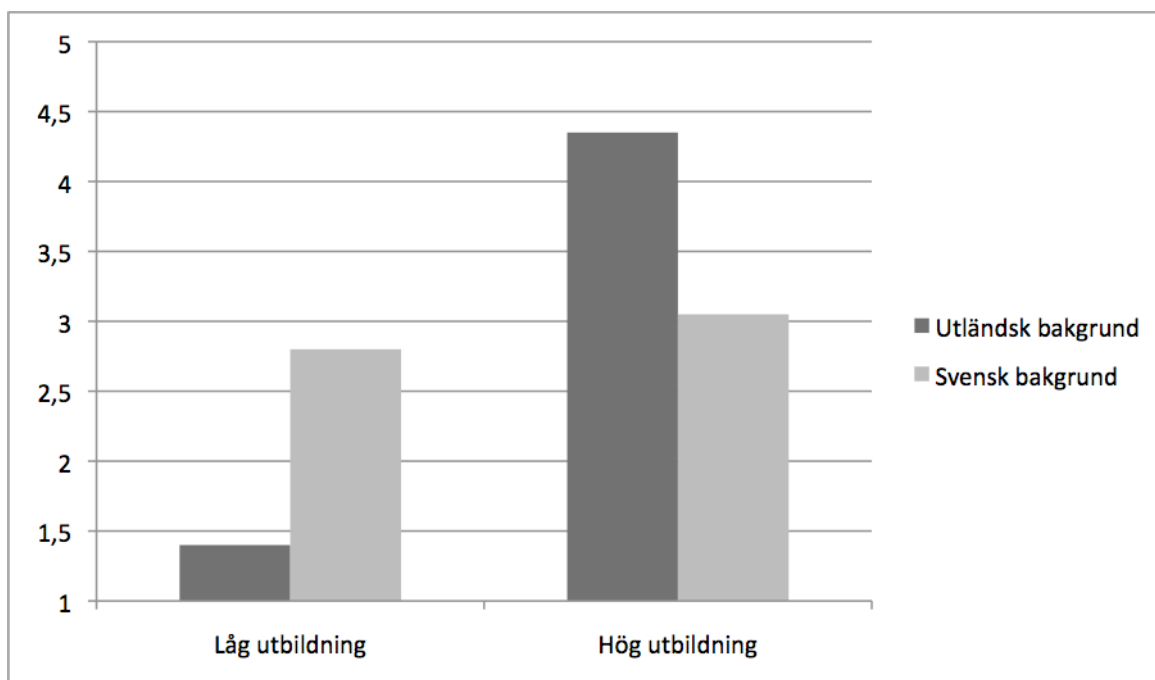


**Figur 5.** ”Om jag kunde byta till ett annat arbete med liknande lön, skulle jag förmodligen göra det.” (fråga 2) som funktion av Utbildning (låg vs hög) och Bakgrund (utlandsfödda vs svenskfödda).



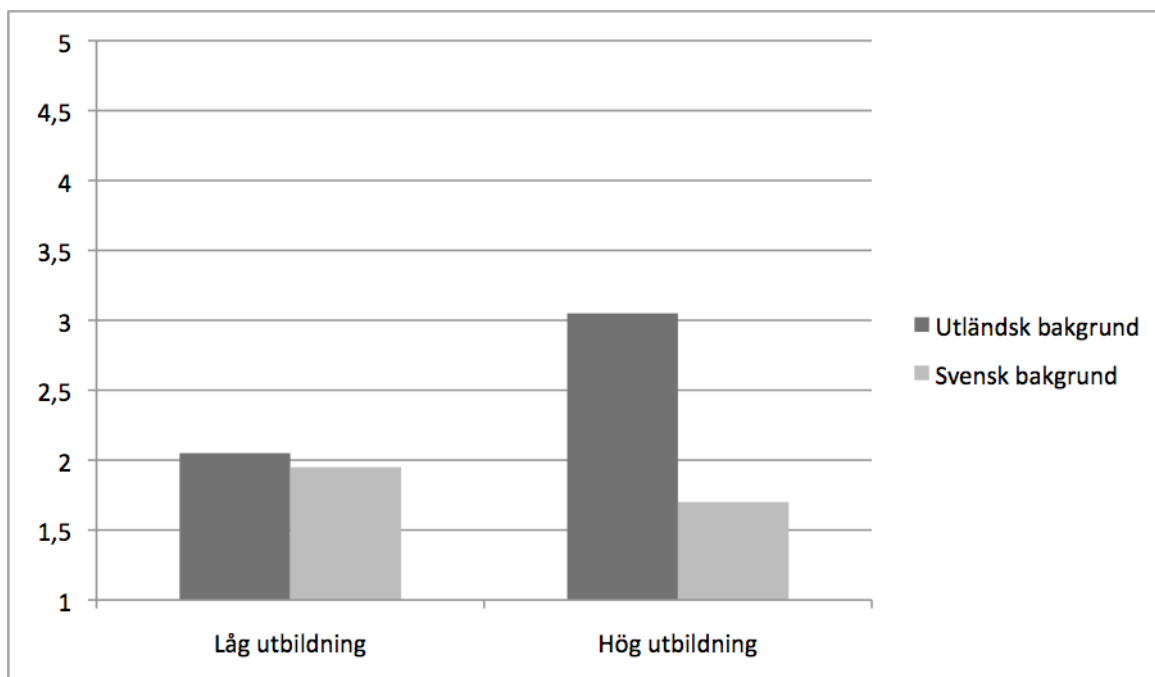
**Figur 6.** ”Om jag fick göra om det, hade jag inte valt att arbeta inom min nuvarande profession/yrke.” (fråga 3) som funktion av Utbildning (låg vs hög) och Bakgrund (utlandsfödda vs svenskfödda).

Vad det gäller att satsa inom den nuvarande professionen (fråga 4), var det i princip ingen skillnad inom den svenska gruppen medan en stor skillnad påvisades mellan deltagarna som var utlandsfödda. Det var dessutom de utlandsfödda med hög utbildning som stod för den största andelen vilja att satsa inom den nuvarande professionen (se Figur 7).



**Figur 7.** ”Jag vill definitivt satsa på en karriär inom den denna profession.” (fråga 4) som funktion av Utbildning (låg vs hög) och Bakgrund (utlandsfödd vs svenskfödd).

Vad det gäller att ”skapa livsverk” inom den nuvarande professionen (fråga 7) var det återigen de högutbildade från den utlandsfödda gruppen som stod för den högsta skattningen (se Figur 8).

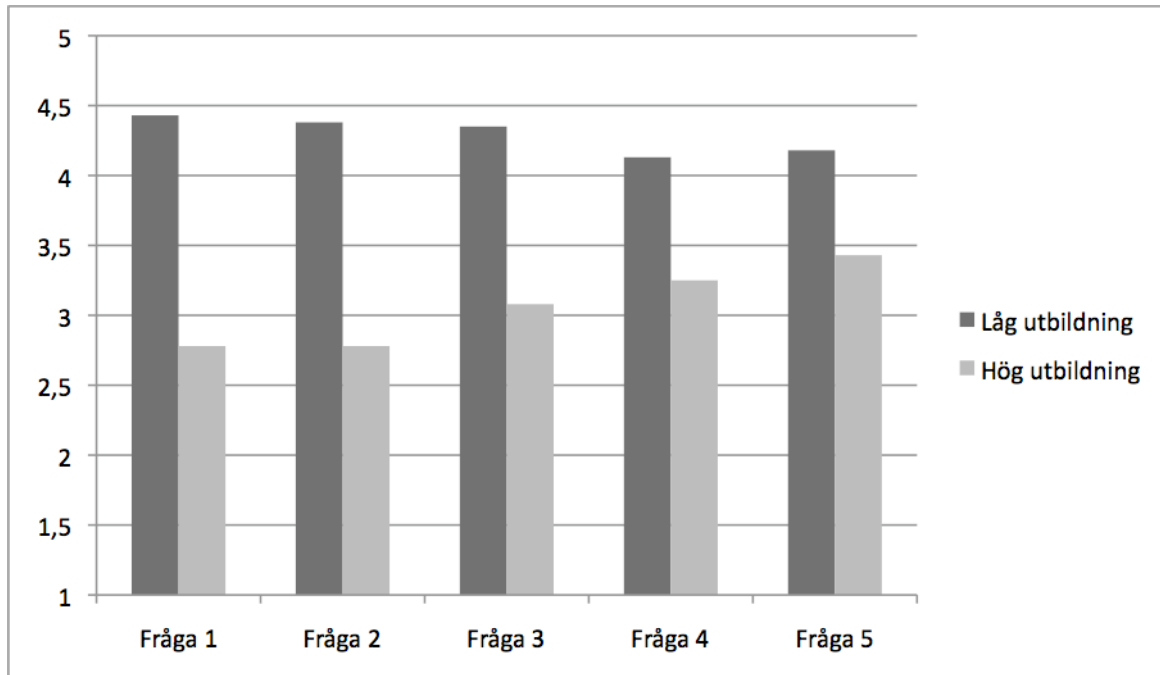


**Figur 8.** ”Inom min nuvarande profession/yrke kan man skapa livsverk.” (fråga 7) som funktion av utbildning (låg vs hög) och bakgrund (utlandsfödda vs svenskfödda).

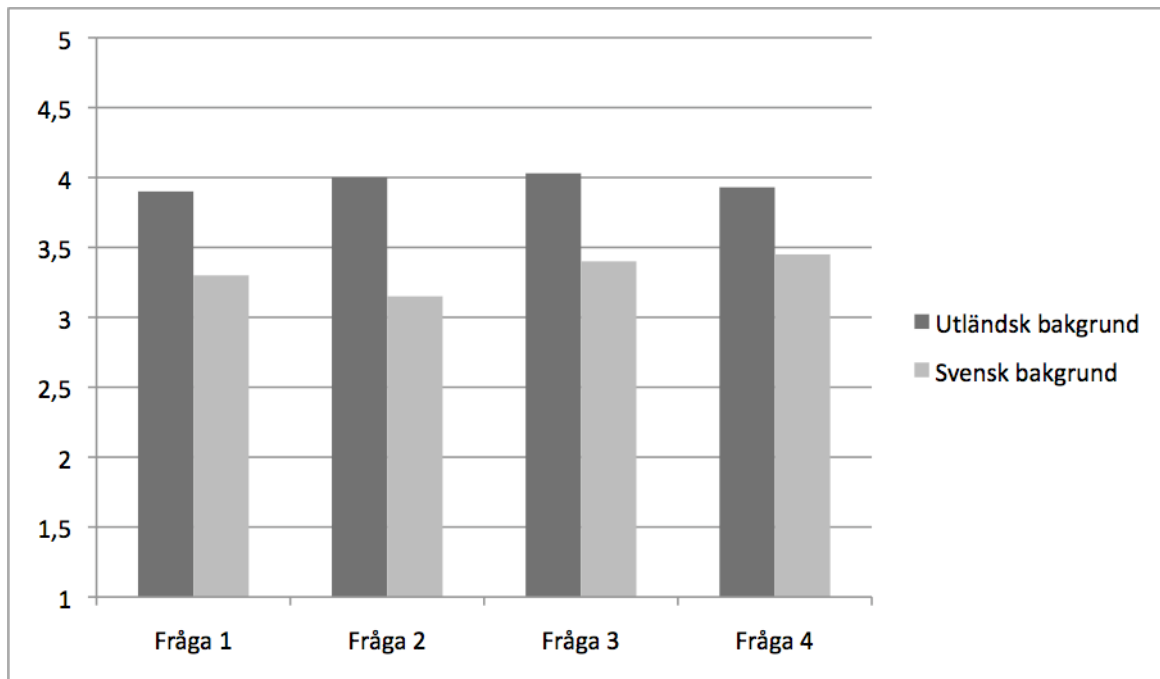
### 3.3. Arbetskollegor relaterad identitet

MANOVA analysen visade två generella huvudeffekter av Utbildning, Wilks' Lambda = 0.38,  $F(6,71) = 18.95$ ,  $p < 0.01$ ,  $h^2 = 0.62$ , och Bakgrund, Wilks' Lambda = 0.70,  $F(6,71) = 5.34$ ,  $p < 0.01$ ,  $h^2 = 0.31$ .

Effekten av Utbildning var associerad med frågorna 1, 2, 3, 4, 5 ( $p < 0.01$ ) och visade att låg-jämfört med högutbildade hade en starkare arbetskollegor relaterad identitet.



**Figur 9.** Arbetskollegor relaterad identitet (fem frågor) som funktion av utbildning (låg vs hög). Effekten av Bakgrund var associerad med frågorna 1, 2, 3, 4 ( $p < 0.01$ ) och visade att deltagarna som var utlandsfödda jämfört med svenskfödda hade en starkare arbetskollegor relaterad identitet (se Figur 10).



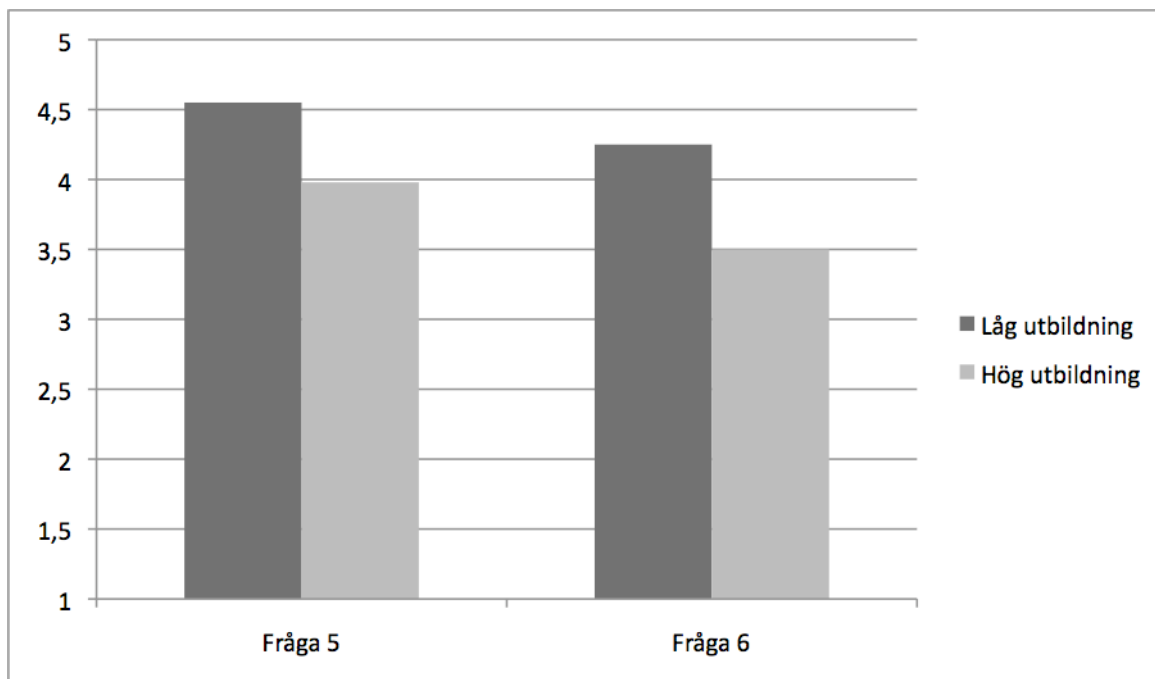
**Figur 10.** Arbetskollegor relaterad identitet (fyra frågor) som funktion av bakgrund (utlandsfödd vs svenskfödd).

### 3.4. Identitetsbehov

MANOVA analysen visade två generella huvudeffekter av Utbildning, Wilks' Lambda = 0.75,  $F(7,70) = 3.28$ ,  $p < 0.01$ ,  $h^2 = 0.25$ , och Bakgrund, Wilks' Lambda = 0.59,  $F(7,70) = 6.84$ ,  $p < 0.01$ ,  $h^2 = 0.41$  samt en interaktion mellan dessa, Wilks' Lambda = 0.70,  $F(7,70) = 4.20$ ,  $p < 0.01$ ,  $h^2 = 0.30$ .

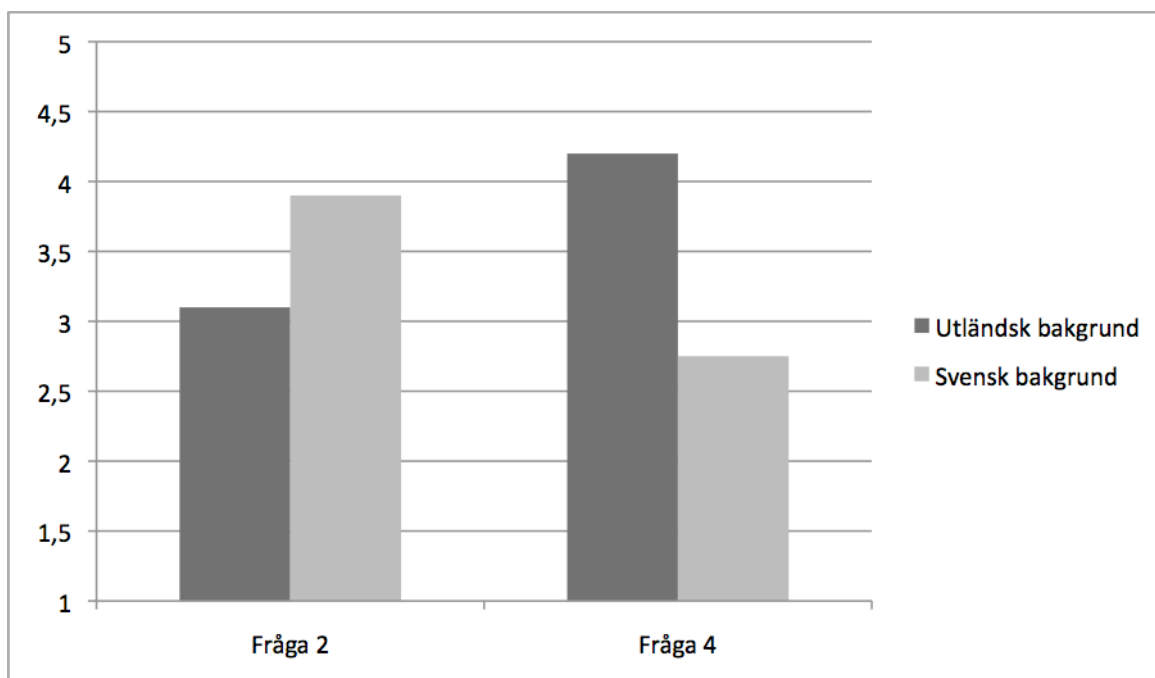
Effekten av Utbildning var associerad med frågorna 5 och 6 ( $p < 0.01$ ). Som man kan se i Figur 11, visades de låg- jämfört med högutbildade ha ett högre identitetsbehov.





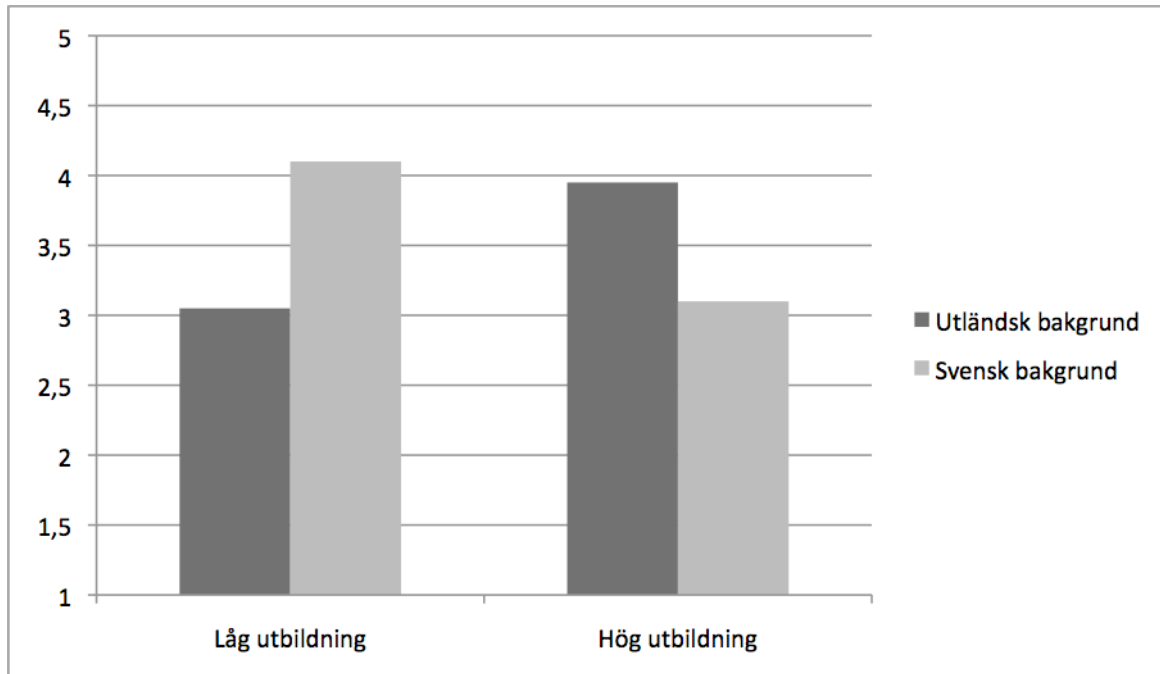
**Figur 11.** Identitetsbehov (två frågor) som funktion av utbildning (låg vs hög).

Effekten av Bakgrund var associerad med frågorna 2 och 4 ( $p < 0.01$ ). Som man kan se i Figur 12, visades deltagare som var svenskfödda jämfört med utlandsfödda ha ett högre identitetsbehov.



**Figur 12.** Identitetsbehov (två frågor) som funktion av bakgrund (utlandsfödd vs svenskfödd). (Obs: Fråga 4 är ”omvända”, vilket betyder att lägre staplar indikerar högre identitetsbehov.)

Som man kan se i Figur 13, visade interaktionseffekten mellan Utbildning och Bakgrund ( $p < 0.01$ ) att lågutbildade svenskfödda personer och högutbildade utlandsfödda ansåg mer än de andra grupperna att: ”Oberoende var jag arbetar, vill jag tänka om mig själv som representant för arbetsplatsen.” (fråga 7.)



**Figur 13.** ”Oberoende var jag arbetar, vill jag tänka om mig själv som representant för arbetsplatsen.” (fråga 7) som funktion av utbildning (låg vs hög) och bakgrund (utlandsfödd vs svenskfödd).

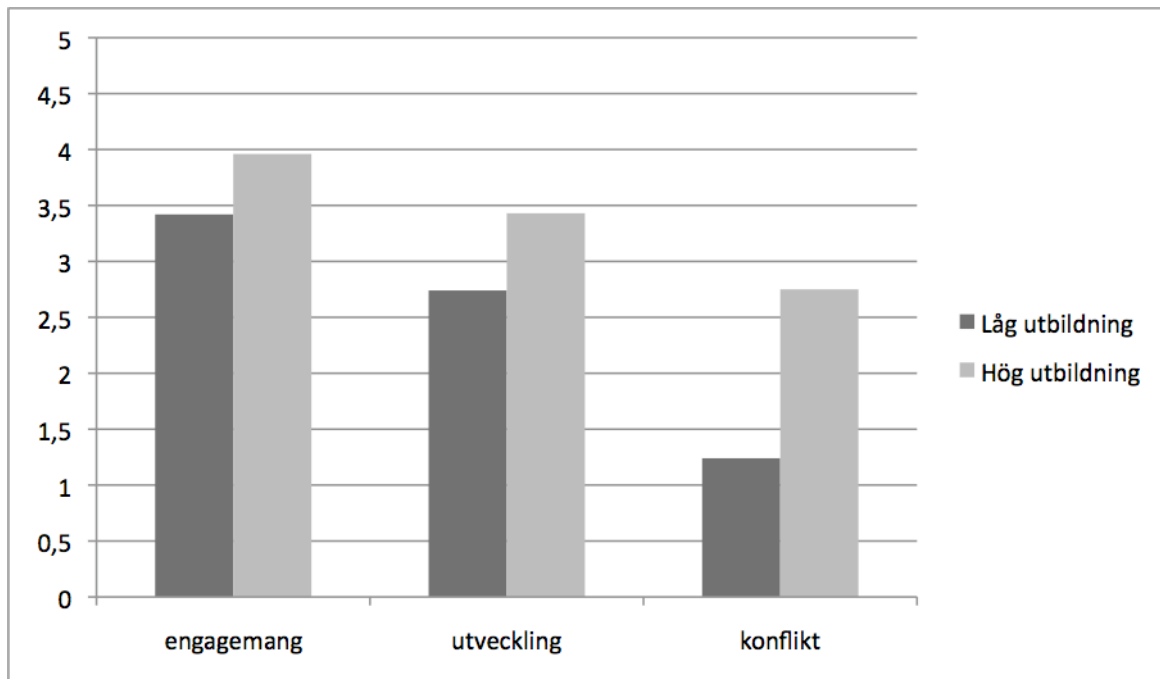
### 3.5. Konfliktrelaterad identitet

Analyserna visade inga signifikanta skillnader i konfliktrelaterad identitet som funktion av Utbildning och Bakgrund.

### 3.6. Strävan/ambition

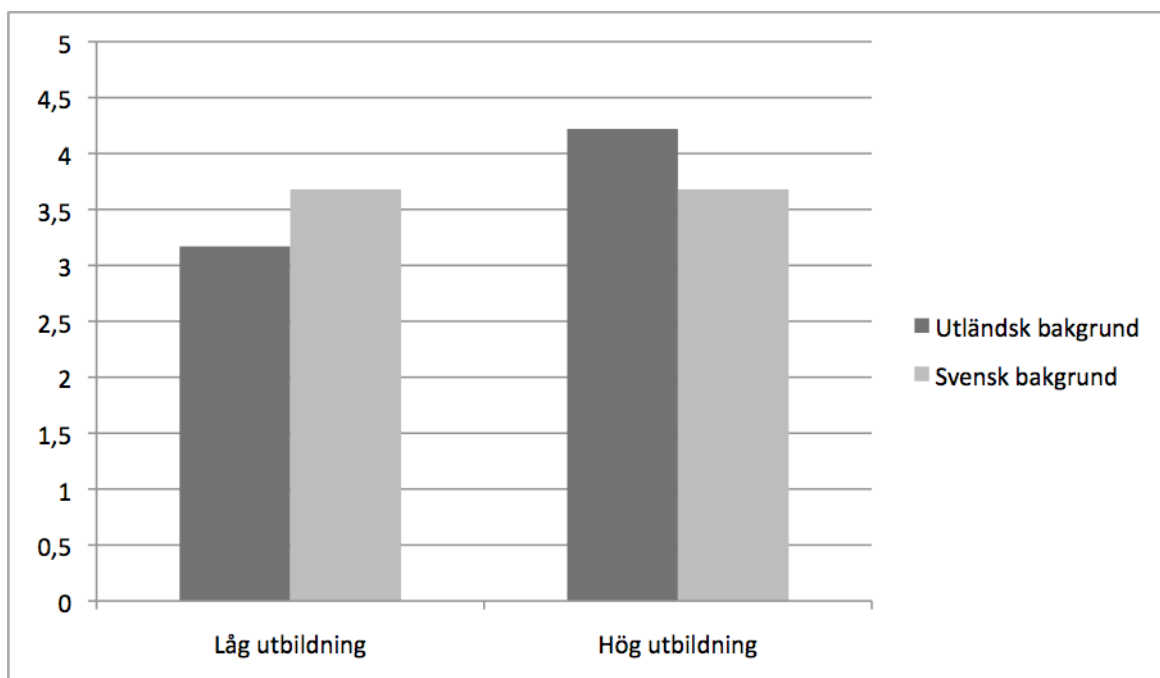
MANOVA analysen visade två generella huvudeffekter av Utbildning, Wilks’ Lambda = 0.48,  $F(3,74) = 27.14$ ,  $p < 0.01$ ,  $h^2 = 0.52$ , och Bakgrund, Wilks’ Lambda = 0.89,  $F(3,74) = 2.95$ ,  $p < 0.05$ ,  $h^2 = 0.11$  samt en interaktion mellan dessa, Wilks’ Lambda = 0.73,  $F(3,74) = 9.33$ ,  $p < 0.01$ ,  $h^2 = 0.28$ .

Vad det gäller effekten av Utbildning, var den associerad med alla tre delar av strävan, dvs med engagemang, utveckling och konflikt ( $p < 0.01$ ). Som Figur 14 visar, skattade högjämefört med lågutbildade ett större engagemang och utvecklingsmöjligheter men också en högre grad av konflikt med andra ambitioner och krav från andra personer.

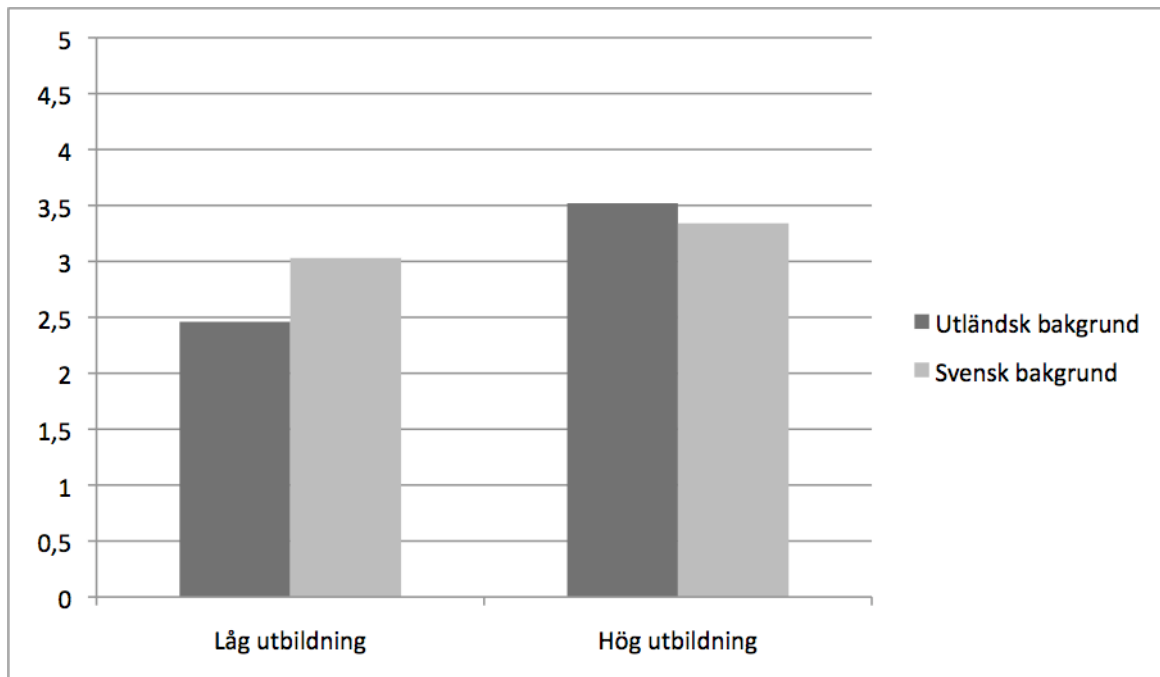


**Figur 14.** Ambition (engagemang, utveckling, konflikt) som effekt av utbildning (låg vs hög).

Effekten av Bakgrund var endast associerad med konfliktdelen av strävan ( $p < 0.01$ ) och visade att personer som var svenskfödda jämfört med utländsfödda skattade en högre grad av konflikt ( $M = 2.28$  vs  $M = 1.72$ ). Interaktionseffekten mellan Utbildning och Bakgrund var associerad med alla tre delar av strävan ( $p < 0.01$  utom för konflikt  $p < 0.05$ ). Hög- och lågutbildade utländsfödda stod för den högsta vs den lägsta nivån av engagemang och utveckling, medan de svenskfödda personerna visade liknande nivåer oberoende av utbildningsnivå (se Figur 15 & 16).

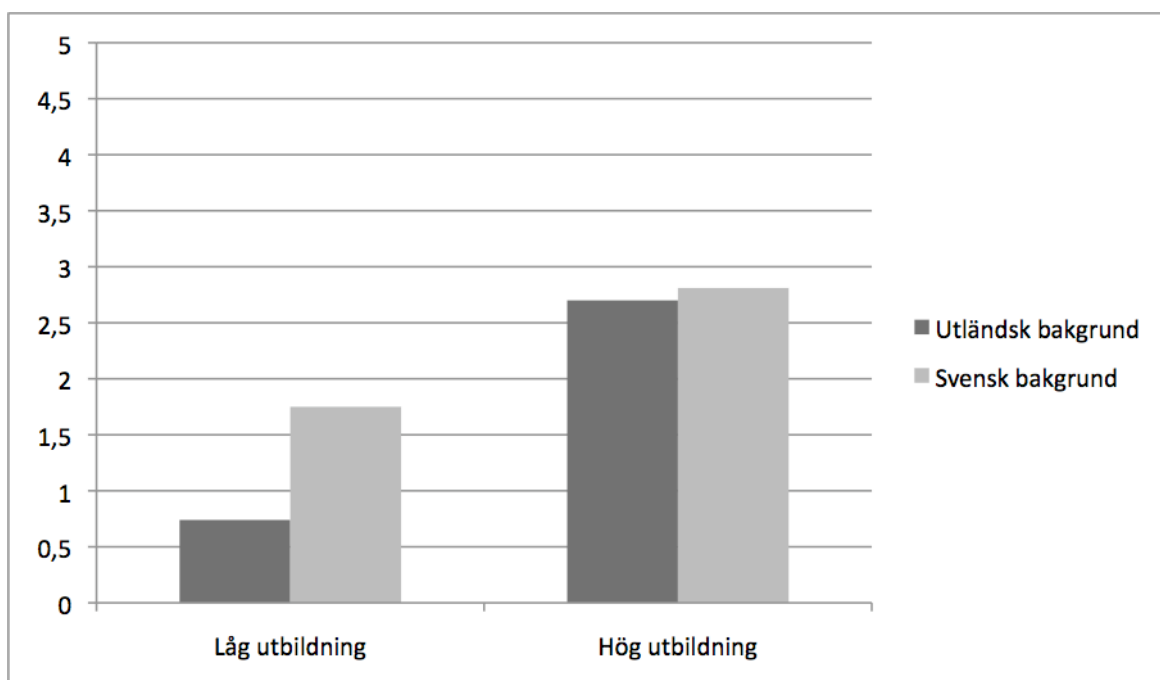


**Figur 15.** Engagemang som effekt av utbildning (låg vs hög) och bakgrund (utlandsfödd vs svenskfödd).



**Figur 16.** Utveckling som effekt av utbildning (låg vs hög) och bakgrund (utlandsfödd vs svenskfödd).

Som man kan se i Figur 17 och vad det gäller konflikt, skattade de lågutbildade svenskfödda personerna än högre grad av konflikt jämfört med de lågutbildade utlandsfödda. Mellan de högutbildade grupperna var det i princip ingen skillnad, båda låg dock högre än lågutbildade i konfliktkänsla relaterad till strävan.



**Figur 17.** Konflikt som effekt av utbildning (låg vs hög) och bakgrund (utlandsfödda vs svenskfödda).

Avslutningsvis och vad det gäller typ av ambition oberoende av grupp, skattades ”högre lön” som den viktigaste strävan/ambitionen (97.5% av ambition 1), att utvecklas (55% av ambition 2) och därefter trivsel (41% av ambition 3).

## **4. Diskussion**

### **4.1 Huvudresultat**

Syftet med den aktuella studien har varit att undersöka hur de tre arbetsrelaterade identiteterna samt den arbetsrelaterade strävan/ambitionen varierat med etnicitet och typ av utbildningsbakgrund hos 80 personer, varav hälften var utlandsfödda personer, boende i Sverige, och hälften var personer födda i Sverige.

Resultaten visade att hög- jämfört med lågutbildade hade en högre professionsidentitet, även om de lågutbildade tyckte mer om ”den nuvarande karriärmöjligheten för att ge upp den”. Personer som var utlandsfödda hade en högre professionsidentitet vad det gäller att tycka om ”den nuvarande karriären” samt att den är ”rätt val” och att det går att ”skapa livsverk” inom den. De svenskfödda deltagarna ansåg dock till högre grad att de förmodligen inte skulle ”byta arbete om de fick liknande lön” och att de var mindre besvikna att ”någonsin börjat inom den nuvarande professionen”. Det förekom inte någon skillnad inom den svenskfödda gruppen utan endast inom den utlandsfödda, i meningen att det var de lågutbildade utlandsfödda som till största grad kunde tänka sig byta till ett annat arbete med liknande lön. De svenskfödda lågutbildade och utlandsfödda högutbildade ansåg till högre grad att om de fick göra om det skulle de inte ha valt att arbeta inom den nuvarande professionen.

Vad det gäller att satsa inom den nuvarande professionen, var det i princip ingen skillnad inom den svenskfödda gruppen medan en stor skillnad påvisades mellan deltagarna som var utlandsfödda. Det var dessutom de utlandsfödda med hög utbildning som stod för den största andelen vilja att satsa inom den nuvarande professionen. Vad det gäller att ”skapa livsverk” inom den nuvarande professionen var det återigen de högutbildade från den utlandsfödda gruppen som stod för den högsta skattningen.

Låg jämfört med högutbildade hade en starkare arbetskollegor relaterad identitet. Deltagarna som var utlandsfödda jämfört de svenskfödda hade en starkare

arbetskollegor relaterad identitet. De låg- jämfört med högutbildade ha ett högre identitetsbehov. Deltagare som var svenskfödda jämfört med de utlandsfödda hade ett högre identitetsbehov. Lågutbildade svenskfödda personer och högutbildade utlandsfödda ansåg mer än de andra grupperna att: ”Oberoende var jag arbetar, vill jag tänka om mig själv som representant för arbetsplatsen.”

Resultatet visade även att hög jämfört med lågutbildade hade ett större engagemang och utvecklingsmöjligheter men också en högre grad av konflikt med andra ambitioner och krav från andra personer. Hög- och lågutbildade utlandsfödda stod för den högsta och den lägsta nivån av engagemang och utveckling, medan de svenskfödda personerna visade liknande nivåer oberoende av utbildningsnivå. De lågutbildade svenskfödda personerna hade högre grad av konflikt jämfört med de lågutbildade utlandsfödda. Mellan de högutbildade grupperna var det i princip ingen skillnad, båda låg dock högre än lågutbildade i konfliktkänsla relaterad till strävan. Avslutningsvis och vad det gäller typ av ambition oberoende av grupp, skattades ”högre lön” som den viktigaste strävan/ambitionen (97.5% av ambition 1), att utvecklas (55% av ambition 2) och därefter trivsel (41% av ambition 3).

## **4.2 Resultatdiskussion**

### *4.2.1 Organisationsidentitet – positivt för individen såväl som för arbetsplatsen*

Det har tidigare visat sig att organisationsrelaterad identitet är positivt kopplad till tillit, motivation, hängivenhet, prestation och deltagande (Beaumont et. al, 2009). Styrkan i denna identitet hos de anställda har också visat sig vara viktig för organisationens prestation. Detta kan på en individuell nivå yttra sig som organisationsrelaterad känsla av mening, tillhörande och kontroll. Det betyder att det är positivt för individen såväl som för arbetsgruppen och organisationen att anställda har en hög organisationsrelaterad identitet. (Beaumont et. al, 2009) Detta skulle i praktiken innebära att det är mer gynnsamt att anställa människor med en högre organisationsidentitet, men även att det skulle vara positivt att på olika sätt försöka öka den befintliga personalens organisationsidentitet. I studien hade de lågutbildade personerna i jämförelse med högutbildade och personer en starkare organisationsidentitet. De utlandsfödda personerna hade även högre organisationsidentitet jämfört med de svenskfödda personerna. (Beaumont et. al, 2009) Orsakerna till varför organisationsidentiteten är hög eller låg kan vara många. Aurell (2001) menar att högutbildade individer oftare har en högre arbetsrelaterad identitet än lågutbildade personer. Det beror på att i ett kunskapsintensivt arbete är frågor om

identitet särskilt viktiga, speciellt ur arbetsgivarens synvinkel. I studien visade det sig dock att lågutbildade hade en högre organisationsidentitet än de högutbildade. En förklaring skulle kunna vara att en person i en organisation mycket väl känner en högre grad av samhörighet med personer i andra organisationer, med samma yrke, än med personer med andra yrken inom den egna organisationen. Därför behöver en låg organisationsidentitet inte betyda att yrkesidentiteten är låg. (Aurell, 2001)

Resultatet visade även att etnicitet påverkar graden av organisationsidentitet. Grupperna med personer som inte var födda i Sverige hade generellt sett en högre organisationsidentitet än grupperna med personer födda i Sverige. Det finns många orsaker till det och några orsaker skulle kunna vara personernas tidigare erfarenheter och minnen. Det har visat sig att minnen i hög grad påverkar en persons identitet. Sutin och Robin (2008) menar att minnen är viktiga för att kunna analysera personlighet, eftersom minnen både ger en bild av och formar en individs mål och grundläggande personlighet (Sutin & Robins 2008). En hypotes skulle därför kunna vara att de personer som inte var födda i Sverige delvis hade andra erfarenheter och minnen att utgå ifrån, på grund av andra kulturella bakgrunder, då de skulle skapa sina mål och därför kom graden av organisationsidentitet att skilja sig åt. Svaret skulle även kunna ligga i att de utlandsfödda i högre grad vill identifiera sig med det nya landet genom att vara mer ”lojala” mot organisationen. Det torde också skapa en högre grad av ”trygghet” i den främmande nya miljön. Sutin och Robins (2008) menade vidare att personens strävan hör ihop med självförtroende och självbild, vilket skulle kunna tyda på att grupperna med personer födda i annat land än Sverige har bättre självförtroende än personerna födda i Sverige. Det skulle även kunna vara så att andra tidigare erfarenheter och förförståelse påverkar organisationsidentiteten.

#### *4.2.2 Professionsidentitet*

Resultaten visade att hög- jämfört med lågutbildade hade en högre professionsidentitet, även om de lågutbildade tyckte mer om ”den nuvarande karriärmöjligheten för att ge upp den”. Personer som var utlandsfödda hade en högre professionsidentitet vad det gäller att tycka om ”den nuvarande karriären” samt att den är ”rätt val” och att det går att ”skapa livsverk” inom den. De svenskfödda deltagarna ansåg dock till högre grad att de förmodligen inte skulle ”byta arbete om de fick liknande lön” och att de var mindre besvikna att ”någonsin börjat inom den nuvarande professionen”. Det förekom inte någon skillnad inom den svenskfödda gruppen utan endast inom den utlandsfödda, i meningen att det var de lågutbildade utlandsfödda som till största grad kunde tänka sig byta till ett annat

arbete med liknande lön. De svenskfödda lågutbildade och utlandsfödda högutbildade ansåg till högre grad att om de fick göra om det skulle de inte ha valt att arbeta inom den nuvarande professionen. Vad det gäller att satsa inom den nuvarande professionen, var det i princip ingen skillnad inom den svenskfödda gruppen medan en stor skillnad påvisades mellan deltagarna som var utlandsfödda. Det var dessutom de utlandsfödda med hög utbildning som stod för den största andelen vilja att satsa inom den nuvarande professionen. Vad det gäller att ”skapa livsverk” inom den nuvarande professionen var det återigen de högutbildade från den utlandsfödda gruppen som stod för den högsta skattningen.

Aurell (2001) menar att högutbildade individer oftare har en högre arbetsrelaterad identitet än lågutbildade personer, vilket även visade sig i resultatet. Aurell (2001) menar att orsaken är att i ett kunskapsintensivt arbete är frågor om identitet särskilt viktiga, speciellt ur arbetsgivarens synvinkel. Det har även visat sig att statusen har betydelse för den arbetsrelaterade identiteten och att en hög utbildningsnivå har en högre status än lägre utbildningsnivå. Därför är det mer sannolikt att en grupp eller organisation med hög status utvecklar en stark identitet än att en grupp eller organisation med låg status gör det. Aurell (2001) menar att detta beror på att en grupp med hög status är i mindre behov av bekräftelse, eftersom den inte behöver känna sig hotad av andra grupper och därför kan ägna sig åt sin huvudverksamhet istället för att relatera sig till andra grupper. Detta blir i sin tur ett problem för grupper med låg status. Deras identiteter är sällan starka och en sådan grupp är i behov av aktiva jämförelser med andra grupper för att kunna konstruera en identitet, eftersom identitet är ett relationellt fenomen. Högstatusgruppernas ointresse för dessa jämförelser blir därför ett hot mot lågstatusgrupperna.

Men om identitet är relationellt, hur kan då högstatusgrupperna bibehålla sin starka identitet och lågstatusgrupperna sin svaga identitet, om inga jämförelser sker? Hög status är hög status bara i relation till låg status, och tvärtom. Dessa båda grupper är helt beroende av varandra och kan inte existera enskilt. Jämförelser mellan individer och grupper måste göras, vilket sker hela tiden, om än omedvetet, för att identiteter ska upprätthållas och för att hög respektive låg status ska bibehållas. Viss empirisk forskning visar även att grupper med låg status tvärtom ofta har ganska starka identiteter, Detta är också vad studien har visat i meningen av hög organisationsidentitet. Det finns dock skäl till en viss skepsis kring den tidigare forskningen, även om den fortfarande är intressant. (Aurell 2001)



#### *4.2.3 Orsaker till låg identifikation med kollegor*

Det finns olika fokus för identiteten som handlar om vad en person är mest inriktad på. En del människor är mer koncentrerade på makronivån, (utanför organisationen) och har en stor lojalitet till yrket eller är koncentrerade på mikronivån (internt i organisationen) i form av arbetsgruppen eller projektet. Personer som har en hög identifiering med kollegor är sannolikt mer koncentrerade på mikronivån i form av arbetsgruppen. Samtidigt kan olika människor ha flera fokus och fokusera olika mycket på olika saker (Aurell, 2001).

Låg- jämfört med högutbildade hade en starkare arbetskollegor relaterad identitet. Deltagarna som var utlandsfödda jämfört med de svenskfödda hade en starkare arbetskollegor relaterad identitet. Detta skulle kunna ha ett samband med att de lågutbildade svenskfödda personerna hade en lägre identifikation med yrket och att de högutbildade generellt var mer professionsinriktade. Dessa personer är sannolikt mer inriktade på arbetsgruppen medan de med låg kollegor-relaterad identitet har ett annat fokus, t ex är mer inriktade på makronivån. Betyder resultatet att en del av deltagarna hade en låg identifikation med kollegorna eller kan det finnas andra orsaker? En orsak skulle kunna vara att personerna har identifierat sig med en annan grupp kollegor än vad studien har avsett. Olika personer kan identifiera sig med olika grupper av kollegor. Till exempel kan en person i en organisation mycket väl känna en högre grad av samhörighet med personer i andra organisationer men med samma yrke, i jämförelse med personer med andra yrken inom den egna organisationen. Konkreta arbetsuppgifter och yrkestillhörigheter kan därför vara användbara för att förstå individers identitetskonstruktion inom organisationer. Ett problem är att flertalet empiriska studier av yrkens samband med identitet är baserade på det vi brukar kalla professioner. Det gör att personer som kanske uppvisar en låg identifiering med kollegor i själva verket kanske identifierar sig med andra kollegor än vad studien avsett, vilket gör att resultaten kan bli missvisande (Aurell, 2001). Detta skulle kunna vara en svaghet även i den aktuella studien, men det insamlade materialet innehåller dock inte tillräckligt med information för att man ska kunna bedöma hur varje deltagares identifiering ser ut med kollegor utanför deras arbetsplats.

#### *4.2.4 Behovet av en identitet*

Ekbladh, Eriksson, Gidoff, Johansson och Rångeby (2005) menar att arbete idag spelar en stor roll för människors identitetsskapande. Personerna i studien med en lägre utbildningsnivå och som var svenskfödda hade i studien ett högre identitetsbehov. Personer som var utlandsfödda och med en högre utbildningsnivå visade på ett lägre identitetsbehov. Det behöver dock inte betyda att deras andra arbetsrelaterade identiteter är låga, vilket resultatet även visat tidigare

(se ovan). Orsaken skulle kunna vara att dessa personer är mer fokuserade på andra arbetsrelaterade identiteter. Det skulle även kunna vara så att personerna fokuserar på andra identiteter, vilka inte är relaterade till deras arbete. Det kan till exempel handla om etnicitet, ålder, kön, intressen eller religion. Vi får aldrig glömma att identiteten är något mycket komplext och innehåller många delar, där dessa identiteter påverkar varandra. Personerna som var svenskfödda visade på ett högre behov av identitet än personerna som var utlandsfödda. Det skulle eventuellt kunna betyda att etnicitet kan spela en viss betydelse. Detta är inte överraskande, då det är känt att minnen, kulturell bakgrund, förförståelse och tidigare erfarenheter påverkar en persons identitet. Dessa skillnader i förförståelse skulle därför kunna bidra till skillnader i arbetsrelaterade identiteter såväl som i andra identiteter.

Collin (2008) visade att människors arbetsidentitet är relaterad till olika former av lärande på arbetsplatsen. Collins studie visade hur förändringar i organisationen påverkar både lärande och hur arbetsidentiteten konstrueras hos de anställda. Konstruktionen av identiteten formas och påverkas hela tiden av den sociokulturella kontext som personen lever i. Det har visat sig att om en individs försök att delta i sitt sammanhang hela tiden förhindras börjar personen att känna sig marginaliserad. Detta kan i sin tur påverka individens känslomässiga liv, självbild och inlärningsförmåga. Därför är det viktigt att individer som har ett stort behov av att delta i sitt sammanhang och har ett starkt behov av en identitet får utlopp för detta. För en del människor som har ett stort behov av en arbetsidentitet blir arbetet en särskilt viktig del av livet. En sådan person tenderar att påverkas mycket av sitt jobb, i motsats till en person som har ett litet intresse för sitt arbete och vars intresse finns på annat håll. Dessa personer påverkas inte i lika hög grad av sitt arbete och av sina prestationer där. Dessa personer påverkas också i lägre grad om arbetssituationen försämras. Det har dock visat sig att om en människas livssituation i övrigt är stabil kan det kompensera för de svårigheter som personen känner på arbetet (Collin, 2008).

För en del av personerna i studien visade det sig vara viktigt att ha en arbetsrelaterad identitet och detta skulle enligt Collin (2008) göra personerna mer sårbara om det skulle uppstå svårigheter på arbetsplatsen. Då är det viktigt att dessa personer har en i övrigt stabil livssituation.

#### *4.2.5 Ambitioner, strävan och minnen*

Sutin och Robins (2008) har visat att personlig strävan är relaterad till känslorna och motivationen som finns i de egna minnena. Studien visade också att personens strävan hör ihop med självförtroende och självbild samt att relationen mellan strävan och personlighet

delvis är skapad av minnenas innehåll. Dessa resultat indikerar sammantaget att när människor bestämmer sig för hur de ska gå vidare i sina liv, utgår de ifrån gamla minnen för att skapa nya mål (Sutin, Robins 2008). Vad det gäller typ av ambition oberoende av grupp, skattades "högre lön" som den viktigaste strävan/ambitionen (97.5% av ambition 1), att utvecklas (55% av ambition 2) och därefter trivsel (41% av ambition 3). Hög- jämfört med lågutbildade skattade ett större engagemang och utvecklingsmöjligheter men också en högre grad av konflikt med andra ambitioner och krav från andra personer. Hög- och lågutbildade utlandsfödda stod för den högsta vs den lägsta nivån av engagemang och utveckling, medan de svenskfödda personerna visade liknande nivåer oberoende av utbildningsnivå. De lågutbildade svenskfödda personerna skattade en högre grad av konflikt jämfört med de lågutbildade utlandsfödda. Mellan de högutbildade grupperna var det i princip ingen skillnad, båda låg dock högre än lågutbildade i konfliktkänsla relaterad till strävan.

Sutin och Robins (2008) menade att personens strävan hör ihop med självförtroende och självbild vilket skulle kunna tyda på att grupperna med personer med högre utbildningsnivå, speciellt personer födda i annat land än Sverige, har bättre självförtroende än personerna födda i Sverige eftersom de sammantaget uppvisar en högre strävan än personer födda i Sverige. Det skulle även kunna vara så att andra tidigare erfarenheter och förförståelse påverkar den arbetsrelaterade strävan. Det kan handla om erfarenheter som bara en del av personerna har, i det här fallet t ex högutbildade personer. Dessa erfarenheter skulle i så fall göra så att personerna känner ett större engagemang med sitt arbete och är mer inriktade på att nå höga resultat i jämförelse med personer med en lägre utbildningsnivå. Kanske har det även att göra med skillnader i vilka yrken deltagarna arbetar med, vilket i sin tur beror bland annat på utbildningsnivå. Eftersom människors attityder till sina jobb påverkar andra människor i samma miljö är det troligt att personer påverkar varandras attityder på olika arbetsplatser. Det skulle kunna betyda att det i så fall skulle finnas en generellt högre strävan på arbetsplatser där fler högutbildade personer arbetar och en lägre strävan på arbetsplatser där fler lågutbildade personer arbetar.

Personer med högre strävan har sannolikt starkare fokus på att utvecklas i sitt arbete, medan personer med en lägre grad av strävan är mer fokuserade på andra saker, som till exempel att trivas på sin arbetsplats och lönen. Det visade sig dock att det var viktigt för många av deltagarna, oavsett vilken grupp de tillhörde, att få en bra lön. Resultatet kan spegla att i dagens samhälle har pengar en stor betydelse för alla, oavsett samhällsklass, utbildning, osv. Även om det är positivt att få förverkliga sina drömmar, så är det viktigare att få ihop pengar för att kunna försörja sin familj och ha ett boende. Dessutom säger lönen något om

vilket status en person får i samhället. Yrken med en högre status har ofta högre lön, även om det finns undantag från detta samband. Även detta gör att lönen blir viktig för många människor.

### **4.3 Metoddiskussion**

#### *4.3.1 Reliabilitet och validitet*

Reliabilitet och validitet är viktigt i forskning och det är även viktigt att visa att det finns hög reliabilitet och validitet. En del i detta är även att analysera och kritiskt granska den egna studiens reliabilitet och validitet och till exempel reflektera kring sina källor, sina metoder och eventuella felkällor. Det är vidare viktigt att visa att metoderna är reproducerbara och att redogöra för sina referenser, för att dessa ska kunna bedömas. (Merriam, 2009) I den aktuella studien så har därför enkät inklusive missivbrev lagts in som bilaga. Dessutom har resultaten presenterats utförligt och metoderna redovisats noga. Reliabilitet innebär att mätmetoden och mätverktygen, om sådana finns, är pålitliga och fungerar som de ska, man kan här tala om mätprecision. Detta för att samma metod ska kunna upprepas av någon annan forskare för att se om resultatet då blir det samma och om det finns några skillnader och hur dessa skillnader i så fall ser ut (Merriam, 2009). Enkäten var utformad efter tidigare forskning och mätinstrument som har visat en god reliabilitet. Som helhet är studiens reliabilitet hög och metoderna beskrivna så att de är reproducerbara. Validitet handlar om huruvida forskaren verkligen mäter det som han/hon vill mäta. Är det verkligen så att forskaren undersöker det han/hon vill eller är det i själva verket något annat som undersöks? Om validiteten är låg så betyder det att resultatet inte stämmer överens med studiens syfte och forskaren får kanske inte svar på sina frågeställningar (Merriam, 2009) Validiteten bedömer jag som hög i undersökningen. Mätinstrumenten i enkäten är hämtade från tidigare reliabel (se ovan) och valid forskning, urvalet av deltagare har skett slumpmässigt och bland deltagarna finns personer med olika kön, ålder och etnisk bakgrund. Antalet deltagare är också relativt högt, 80 personer. Detta gör att förutsättningarna är goda för att den interna validiteten ska vara hög. Den ekologiska validiteten handlar om hur väl de erhållna resultaten beskriver verkligheten. Eftersom denna studie faller inom ramen för arbets- och organisationspsykologin, kan man anse att den ekologiska validiteten också är god. Extern validitet handlar om hur väl resultatet kan generaliseras till andra situationer. Kan resultat överhuvudtaget generaliseras från den gruppen av människor studien baseras på? Svaret är ”ja” om försökspersonsgruppen är ett representativt stickprov från en population, dvs om deltagarna är slumpmässigt valda, vilket

de är i denna studie. För att den externa validiteten ska vara hög krävs också att både validiteten och reliabiliteten är höga, vilket de är i denna studie (se ovan). Det hade varit bättre för reliabilitet och validitet om t ex antalet deltagare varit större. Med mer resurser och mer tid hade även olika metoder kunnat kombineras, t ex både kvantitativa och kvalitativa metoder. Detta hade kunnat vara positivt eftersom det hade kunnat ge en ännu djupare och bättre bild av arbetsrelaterad identitet och strävan (Merriam, 2009).

#### 4.3.2 Svensk eller inte?

Deltagarna i studien delades in i fyra grupper, där två av grupperna kategoriserades som grupper med svenskfödda personer i och två av grupperna kategoriserades som grupper med personer födda i annat land än Sverige och eftersom dessa grupper inte kategoriserades som ”svenskar” blir den naturliga slutsatsen att dessa i studien inte ses som ”svenskar”. För att kunna kategorisera människor i grupper måste vi först ha en bild av hur kategorierna ser ut. I det här fallet vad ”svensk” innebär. Detta är en mycket komplex fråga som det finns lika många svar på som det finns människor. Men först, vad är egentligen identitet? Enligt Hammarén och Johansson (2009) handlar identitet om hur människor förstår och definierar sig själva i relation till sig själva, sin sociala miljö och kultur. Vad vi lägger märke till hos andra människor handlar dock inte bara om vad vi ser utan också vad vi varit om i livet, hur vi ser ut, ålder, kön och andra tidigare erfarenheter. Det handlar alltså om vilka kulturella ”glasögon” vi har. Till vardags används begreppet identitet för att avgränsa och fastställa individens tillhörighet, ofta med stark betoning på likhet och skillnad. Ibland uppvisar också människor en stark identifikation – det vill säga en vilja att tillhöra och förknippas med en viss grupp eller samhällsposition. Existentialism eller konstruktionism – föds vi med en identitet eller skapas det vi kallar identitet i en komplex och samhälleligt förankrad process? Skillnad eller komplexitet? Hammarén och Johansson (2009) menar att identiteten skapas via skillnader, olikheter och konflikter. Vi har alla olikheter, men frågan är om det verkligen går att bygga och skapa en hållbar identitet på sådana grunder. Är vi inte snarare komplexa och motsägelsefulla skapelser, som bygger våra identiteter på att blanda, mixa och omvandla oss själva. Individuell eller kollektiv – är identiteten något individuellt? Har varje person en unik identitet? Detta är frågor som rör hur vi ser på relationen mellan individ och kollektiv. (Hammarén, Johansson 2009)

Hammarén & Johansson (2009) menar att kollektiva och nationella identiteter är konstruerade. De bygger på mentala föreställningar om gemenskap och likhet. Detta gör att många av de olikheter som ryms inom en nation suddas ut till förmån för den kollektiva

helhetsidentiteten. Samtidigt vet vi att dessa olikheter tenderar att återkomma och göra sig påminda. Även om många ser sig som svenskar kan andra identiteter vara viktigare för hur de ser på sig själva, till exempel intressen, samhällsklass, yrke osv. Som vi ser är begrepp som identitet något ganska svårdefinierbart. Att då kunna definiera vad en ”svensk” är, är i en djupare mening knappast möjligt. (Hammarén & Johansson, 2009)

Trots detta gjordes ändå en slags definition av vad ”svensk” betyder i studien, dvs en person som är född i Sverige och bor i Sverige nu. Denna definition är på intet sätt fullödig och har många brister. Men för att i någon mån göra det möjligt att i studien kategorisera deltagare på ett smidigt sätt skapades och användes denna definition, trots dess brister. Hammarén & Johansson (2009) menar dock att det finns en fara i att alltid kategorisera in människor i olika kategorier. Kollektiva identiteter bygger ofta på en känsla av gemenskap och på ett likhetstänkande. Men om vi bygger dessa gemenskaper på likhet, vad händer då med dem som inte passar in i vårt system? Dessa förändringsprocesser aktualiserar frågan om vem som egentligen är svensk. Svårigheterna att ta sig in i samhället och skaffa sig en utbildning och ett arbete tenderar att förstärka känslan av utanförskap och skapa tydliga uppdelningar i termer av svenskar och invandrare. Frågan är då vad som händer med nationskänslan och vad som egentligen är svenskhet? De föreställda gemenskaperna bygger på en rad faktorer och inte minst på likhetstänkande. Dessa gemenskaper visar sig därför ofta vara bräckliga. När människor upptäcker olikheterna och bristerna i gemenskapen söker de efter nya kollektiva lösningar och skapar nya sociala gemenskaper. När vi ska spåra linjerna och mönstren i identitetsskapande upptäcker vi snart hur komplexa identifikationsmönster avlöser varandra, hur den ena efter den andra kollektiva identiteten vävs samman till något som möjligtvis liknar en helhet. (Hammarén & Johansson, 2009)

#### **4.4 Felkällor och framtida forskning**

Även om studien, enligt min bedömning, har relativt hög reliabilitet och validitet finns flera felkällor. Det finns flera svagheter vad gäller den praktiska urvalsmetoden. En del av urvalet skedde på så sätt att människor i centrala Eskilstuna slumpmässigt tillfrågades om de ville medverka i studien. Detta skedde vid olika tidpunkter, olika dagar, både förmiddag och eftermiddag. Urvalet blev, utifrån min bedömning, slumpmässigt men risken finns att det ändå blev påverkat av att urvalet skedde bland människor som befann sig i centrala Eskilstuna, eftersom inte alla människor ”går på stan” och en del kanske gör det i högre grad än andra. Dock skedde det även ett urval på olika arbetsplatser, vilket kanske breddade urvalet mer. Vid urvalet skedde en viss kategorisering av människor vad gäller utbildningsnivå och etnicitet.

Detta kan innebära felkällor, inte minst vid kategoriseringen av etnicitet, vilket jag redan berört ovan. Metoden i studien är kvantitativ och det har flera fördelar, till exempel gör det att det kan finnas möjlighet att generalisera utifrån resultatet på ett annat sätt än om metoden varit kvalitativ. Dock har kvalitativ metod andra fördelar, som till exempel att det är lättare att gå in på djupet och verkligen förstå varje deltagares resonemang. Detta är svårare att få till stånd vid kvantitativa enkätintervjuer. Därför hade det säkert berikat studien att även använda sig av kvalitativ metod som ett komplement. Ett förslag till framtida forskning är därför att undersöka människors arbetsrelaterade identiteter och strävan med hjälp av kvalitativ metod.

## 5. Referenser

- Adolfsson K, Davidsson Z (2008) "*Även om jag bor här i 100 år så blir det inte samma*" - En kvalitativ studie av fem ensamkommande ungdomar och deras personliga identitetsutveckling i mottagarlandet. Mittuniversitetet.
- Arai, M., Schröder L., Skogman Thourise, P., Thourise, A. (2006) *Måste alla heta som Svensson? En empirisk studie av namnbyten och inkomster*. Stockholm: Landsorganisationen (LO).
- Aurell M (2001) *Arbete och identitet – om hur städare blir städare*. Lindköpings universitet.
- Beaumont P, Pryce G, Pate J (2009) *Organisations and the Issue of Multiple Identities: Who loves you baby?* Glasgow: University of Glasgow.
- Blau, G. (1989). Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Bursell, M. (2007) *What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*. SULCIS Working papers 2007:7, Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies – SULCIS.
- Bångman H (2007) *Rätt man på rätt plats?: En studie av de sociala nätverkens effekt på matchningen mellan utbildningsnivå och yrke för svenska invandrare*. Uppsala: Uppsala universitet, Humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Nationalekonomiska institutionen.
- Collin K (2008) *Work-related identity in individual and social learning at work*. Finland: University of Jyväskylä.
- Constant A F, Tatsiramos K (2009) *Ethnicity and labor market outcomes*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- 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.
- Djurfeldt G, Larsson R, Stjärnhagen, O (2003) *Statistisk verktyglåda – samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Emmons, R.A. (1986). Personal strivings: An approach to personality and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 1058-1068.



- Ekbladh S, Eriksson S, Gidoff A, Johansson A, Rångeby A (2005) *Om arbete - En antologi om arbetets betydelse för identitetsskapande och livsvillkor*. Lindköpings Universitet.
- Hammarén N, Johansson T (2009) *Identitet*. Stockholm: Liber.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-27.
- Keller A, Wallin G (2000) *Arbetets mening och drivkrafter*. Jönköping : Brain Books.
- Kirk J, Wall C (2011) *Work and identity : historical and cultural contexts*. Basingstoke : Palgrave Macmillan.
- Merriam S B (2009) *Qualitative research – a guide to design and implementation*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sutin R A, Robins W R. (2008) *Going Forward by Drawing From the Past: Personal Strivings, Personally Meaningful Memories, and Personality Traits*. USA: University of California, Davis: *Journal of Personality* 76:3.

# **Bilagor**

## **Bilaga 1: Missivbrevet**

Hej!

Vill Du vara med och besvara en enkät om arbetsplatser, yrke och identitet.

Det tar ca 15-20 minuter att besvara frågorna.

Alla svar kommer att behandlas och analyseras konfidentiellt, anonymt och publiceras i min C-uppsats i psykologi vid Högskolan i Gävle.

Jag skickar gärna ett exemplar av den färdiga studien till dig som tack för ditt deltagande.

För att delta i min studie, öppna bifogat dokument, enkäten.

### **Med vänlig hälsning**

*Student; Charlotta Dahlqvist [Pfk09cdt@student.hig.se](mailto:Pfk09cdt@student.hig.se)*

*Handledare; Igor Knez [Igor.Knez@hig.se](mailto:Igor.Knez@hig.se)*

*Högskolan i Gävle Professor psykologi*

## **Bilaga 2. Enkät**

Var vänlig och besvara ALLA frågor

### **Fråga 1**

Var god och kryssa i ditt val.

#### **Kön**

Kvinna    Man

#### **Utbildningsnivå**

Gymnasieutbildning    Högskoleutbildning

## **Ålder**

Ange din ålder:

Ange vilket land du är född i:

Ange i antal år hur länge du har bott i Sverige:

## **Fråga 2**

Kan du vara snäll och besvara ett antal frågor 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 om arbetsplatsens syfte.
- 2 \_\_\_\_\_ Min arbetsgivare har en tydlig och unik vision.
- 3 \_\_\_\_\_ Det finns en stark känsla av samförstånd på min arbetsplats.
- 4 \_\_\_\_\_ Min arbetsgivare har en specifik mission som delas av oss anställda.
- 5 \_\_\_\_\_ Jag tycker för mycket om den nuvarande karriärmöjligheten, för att ge upp den.
- 6 \_\_\_\_\_ Om jag kunde byta till ett annat arbete med liknande lön, skulle jag förmodligen göra det.
- 7 \_\_\_\_\_ Om jag fick göra om det, hade jag inte valt att arbeta inom min nuvarande profession/yrke.
- 8 \_\_\_\_\_ Jag vill definitivt satsa på en karriär inom denna profession/yrke.
- 9 \_\_\_\_\_ Om jag hade pengar så att jag inte behövde arbeta, skulle jag ändå fortsätta att arbeta inom min nuvarande profession/yrke.

- 10 \_\_\_\_ Jag är besviken på att jag någonsin har börjat arbeta inom denna profession/yrke.
- 11 \_\_\_\_ Inom min nuvarande profession/yrke kan man skapa livsverk.
- 12 \_\_\_\_ Om jag får problem på jobbet kommer mina arbetskolligor att hjälpa mig.
- 13 \_\_\_\_ Jag kan lita på mina arbetskolligor att de kommer att hjälpa mig vid behov.
- 14 \_\_\_\_ De flesta av mina arbetskolligor kan man lita på, i meningen, att de gör vad de har lovat att göra.
- 15 \_\_\_\_ Jag litar helt och hållet på mina kolligors yrkesskicklighet.
- 16 \_\_\_\_ De flesta av mina arbetskolligor jobbar på, även om inte chefen är i närheten.
- 17 \_\_\_\_ Jag kan förlita mig på att andra, än mina arbetskolligor, 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 framgång/misslyckande skulle kännas som min framgång/misslyckande.
- 20 \_\_\_\_ En stor del av vem-jag-är känslan skulle försvinna, om jag inte var del av en arbetsplats.
- 21 \_\_\_\_ Jag har, i stort sett, inget behov av att identifiera mig med en arbetsplats.
- 22 \_\_\_\_ Jag känner mig lyckligare, i stort sett, ju mer mina mål, värderingar och åsikter överlappar med min arbetsgivares.
- 23 \_\_\_\_ Jag skulle hellre säga "vi" än "de" när vi pratar om min arbetsplats.

24 \_\_\_\_ Oberoende var jag arbetar, vill jag tänka om mig själv som representant för arbetsplatsen.

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.

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

Tack för att Du tog dig tid!