



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Arbetsrelaterade mål hos kvinnor och män i privata och offentliga organisationer

Christoffer Gustafsson

2014

C- uppsats, Grundnivå, 15 Poäng
Psykologi
Psykologi C

Handledare: Igor Knez
Examinator:

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka eventuella skillnader i arbetsrelaterade mål hos kvinnor och män som arbetar inom privata och offentliga organisationer. En enkät besvarades av 67 individer inom 4 olika organisationer (2 privata och 2 offentliga). Enkäten mätte olika faktorer kring individernas arbetsrelaterade mål: medvetenhet och beaktande, upplevelse av komplexitet, målförpliktelse och hopp. Resultaten visade att individer inom privat organisation upplevde en större tydlighet om *när mål ska vara uppnådda*, samt *samband mellan mål och medel*. Resultaten visade också att män jämfört med kvinnor i privat organisation upplever en större självförmåga att uppnå sina arbetsrelaterade mål medan det omvända gällde inom offentlig organisation. Det är även viktigare för kvinnor än för män att deras arbetsrelaterade mål uppnås.

Nyckelord: Arbetsrelaterade mål, offentlig och privat organisation, målförpliktelse, självförmåga

Abstract

The aim was to examine differences in work related goals in women and men working in private and public organizations. 67 employees from 4 different organizations (2 private and 2 public) responded to a survey. The survey measured different factors of the respondent's work related goals: consciousness and consideration, perceived complexity, goal commitment and hope (pathway thinking and agency thinking). The results showed that individuals in private organizations perceived a higher distinctness about *when goals should be achieved*, and also about *connection between goals and means*. The results did also show that men, compared to women, in private organizations perceived a higher self-efficacy in achieving their work related goals. In public organizations the results were the opposite. The results also indicated that achieving one's work related goals is more important to women than to men.

Keywords: work related goals, public and private organization, goal commitment, self-efficacy

1 Introduktion	5
1.1 Offentlighet	5
1.2 Organisationers målsättningar	5
1.3 Organisationsmål i samspel med individen.....	7
1.4 Syfte och frågeställningar.....	9
2 Metod	10
2.1 Design och urval	10
2.2 Datainsamlingsmetod.....	10
2.3 Dataanalys	11
2.4 Forskningsetiska överväganden	11
3 Resultat	12
3.1 Beaktande av mål för arbetsuppdrag.....	12
3.2 Samband mellan mål och medel	12
3.3 Tidsspecifikt.....	13
3.4 Självförmåga	13
3.5 Målbetydelse	13
3.6 Hopp.....	14
4 Diskussion.....	14
4.1 Resultatdiskussion.....	14
4.2 Allmän diskussion och framtida forskning	14
4.3 Metoddiskussion	16
5 Referenser.....	18
6 Bilaga	20

1 Introduktion

Med anledning av den privatisering av offentliga organisationer som sker idag så pågår en debatt om fördelar och nackdelar med privata kontra offentliga organisationer i olika sammanhang (exempelvis Hallin & Siverbo, 2003). Ur ett organisationspsykologiskt perspektiv kan det därför vara intressant att kartlägga arbetsrelaterade målsättningar inom offentlig och privat organisation, samt hur de kvinnor och män som jobbar inom dessa båda organisationsformer upplever och hanterar dessa målsättningar.

1.1 Offentlighet

Det kan vara bra att påpeka att många organisationsteoretiker (t ex Christensen, T., Laegreid, P., Roness, P.G., & Rovik, K.A. 2004) varnar för en alltför stereotyp och förenklad uppdelning mellan privata och offentliga organisationer. Bozeman (1987) argumenterar för att det snarare är en fråga om *i vilken grad* organisationen är offentlig. Som framgår av tabell 1 finns det en rad olika kombinationer, varför man i organisationsteoretiska sammanhang har börjat tala om en organisations *offentlighet*, snarare än ett antingen-eller-perspektiv.

Tabell 1. Olika kombinationer av offentlig och privat sektor (Christensen et al, 2004). Organisationerna i denna studie tillhör den renodlat offentliga eller privata sektorn (se längst ut på vardera höger/vänster sida av tabellen).

Organisering/ Huvud- mannaskap	Offentlig				Privat			
	Offentlig		Privat		Offentlig		Privat	
Finansiering	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Produktions- utförande	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Offentlig eller privat sektor	Offentlig	Blandformer, hybrider						Privat

1.2 Organisationers målsättningar

Inom organisationsteori är det vedertaget att offentliga organisationers målsättningar är mer komplexa och kompromisspräglade än målsättningar inom den privata sektorn (Christensen et al, 2004; Jacobsen & Thorsvik, 2002; Nutt & Backoff, 1993). Det finns flera förhållanden inom den offentliga sektorn som bidrar till detta:

1.2.1 Motstridiga hänsyn

Offentliga organisationer ska drivas kostnadseffektivt samtidigt som de ska hålla en hög standard samt leva upp till demokratiska ideal som t ex lika behandling (Jacobsen & Thorsvik, 2002; Nutt & Backoff, 1993, Rimmel & Nielsen, 2006). Där privata organisationer jobbar mot grundläggande målsättningar såsom vinst och ekonomiskt överskott, så måste offentliga organisationer ta hänsyn till olika politiska ideal, intressen, rättstatsvärderingar samt kostnadseffektiv drift. ”Offentliga organisationer står inför varaktiga och olösliga spänningar som det inte finns enkla svar på”, hävdar Christensen et al. (2004, sid 18).

1.2.2 Oklara samband mellan mål och medel

Många av den offentliga sektorns uppgifter kan enligt Jacobsen och Thorsvik (2002) karaktäriseras som ”ett komplicerat tillhandahållande av tjänster”. Ofta är sambanden mellan mål och medel oklara för exempelvis utbildning, hälsovård, behandling av missbrukare etc.

1.2.3 Kontinuerliga mål

Det är ofta svårt att göra en klar definition av vad man vill uppnå inom en bestämd tid inom offentlig sektor. Därför blir målen mer kontinuerliga. Detta medför en svårighet när det gäller att mäta graden av måluppfyllelse. (Jacobsen & Thorsvik, 2002, Lee J.W., Rainey, H.G., & Young, H.C., 2010).

1.2.4 Svaga marknader

Offentliga organisationer befinner sig sällan i en marknadssituation där man bara kan operera inom lönsamma domäner, vilket privata organisationer kan göra (Jacobsen & Thorsvik, 2002). Offentliga organisationers uppgift är istället ofta att lösa de typer av problem som marknaden har svårigheter att hantera. Det kan handla om nyttigheter som kommer alla till nytta när de produceras, exempelvis polisen, vilket därför måste beskattas av staten för finansiering. Det kan också handla om områden där individer saknar nödvändig kompetens såsom mat- och medicinkontroll (Christensen et al, 2004).

1.2.5 Offentliga intressen

De politiska partierna måste ta hänsyn till ett brett spektrum av åsikter, som ofta står i konflikt

med varandra, vilket försvårar processen att formulera mätbara och uppnåeliga mål. Ledare i offentliga organisationer är ansvariga inför medborgarna snarare än särskilda grupper vilket är fallet i privata organisationer. (Christensen et al, 2004; Jacobsen & Thorsvik, 2002).

Ett exempel på den komplexitet som kan uppstå i offentliga organisationer är sjukvårdens organisering. Den kan sägas bestå av tre aktörer: politiker, administrativ ledning och den medicinska professionen. Var och en av dessa utgår från sina normer och intressen, vilket innebär att organiseringen präglas av olika viljor som inte alltid stämmer överens (Hallin & Siverbo, sid 59). Politikerna kan bara avsätta begränsade ekonomiska bidrag för sjukvård. Den administrativa ledningen jobbar med att hålla budget, samt ekonomisk uppföljning och redovisning. I motsats mot detta finns den medicinska professionen som har tillgång till diagnostisering- och behandlingsmöjligheter som ligger årtal framför vad budgeten tillåter. Detta skapar motstridiga hänsyn vid utformandet av organisationens mål.

1.3 Organisationsmål i samspel med individen

Om man utgår från, de tidigare beskriva, organisationella skillnaderna i målsättning inom offentlig och privat organisation, och kopplar samman dessa med psykologiska teorier om hur individer påverkas av olika målmiljöer så verkar det finnas flera skäl för att anta att män och kvinnor inom privata och offentliga organisationer upplever och hanterar arbetsrelaterade målsättningar olika:

1.3.1 Förutsättningar för psykisk hälsa

De fenomen som den offentliga sektorn handskas med är ofta komplexa, oförutsägbara och oklara (Christensen et al, 2004). Ur ett organisationspsykologiskt perspektiv frågar man sig då: hur hanterar individen detta? Enligt Antonovskys (1991) forskning är det viktigt för en individs psykiska hälsa att ens situation känns begriplig, förutsägbar och strukturerad. Enligt Moskowitz och Heidi (2009) leder strävanden efter mål som inte kan uppnås, ett problem den offentliga sektorn brottas med (Jacobsen & Thorsvik, 2002, Lee J.W., Rainey, H.G., & Young, H.C., 2010), till negativa känslor, mentala och fysiska problem samt försämrat välmående.

1.3.2 Skillnader mellan kvinnor och män gällande arbetsrelaterade mål

I en analys av hur kvinnor och män listar och värderar sina livsmål, fann Pöhlmann (2001) att

kvinnor listade fler människoorienterade (intimitet, tillhörighet och altruism) arbetsrelaterade mål än män. Kvinnor värderade dessutom dessa människoorienterade mål högre än uppgiftsorienterade (prestation, makt och ambition) mål. Män å andra sidan, värderade uppgiftsorienterade mål högre än människoorienterade.

Buelens och Van den Broeck (2007) har i en studie visat att kvinnor och män motiveras av olika faktorer i arbetet. Enligt studien motiverades män mer av lön, medan kvinnor motiverades mer av relationer.

1.3.3 Organisationsförpliktelse

Hur stark en individs organisationsförpliktelse är, har en direkt påverkan på hur individen upplever sina tilldelade arbetsrelaterade mål, och utifrån det formar sina egna personliga, arbetsrelaterade mål (Meyer, Becker, & Vandenberghe, 2004). Flera studier (Marsden, Kalleberg, & Cook, 1993; Mathieu, & Zajac, 1990) som jämfört organisationsförpliktelse mellan kvinnor och män har visat att, i likvärdiga arbetssituationer, har kvinnor en starkare förpliktelse gentemot sin organisation än vad män gör.

I Buelens och Van den Broeck studie från 2007 hade anställda inom privat sektor en starkare organisationsförpliktelse än de offentligt anställda.

1.3.4 Att själv vara med och påverka målsättningarna

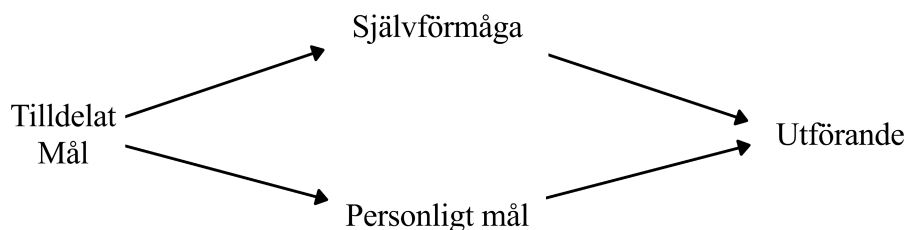
Enligt Snyder, Lopez, Shorey, Rand och Feldman (2003), forskarna bakom Hoppteorin, återspeglar hopp en individs uppfattning om dennes kapacitet att (1) tydligt forma mål, (2) utveckla specifika strategier för att nå dessa mål (*pathway thinking*), och (3) skapa och vidhålla motivationen att använda dessa strategier (*agency thinking*). Enligt denna teori kan ett mål vara vad som helst som en individ vill uppleva, skapa, få, göra eller bli. Snyder et al (2003) menar att det finns hög- och låghopp individer och att de första är bättre på att utveckla pathway- och agency thinking. Enligt Snyder krävs både pathway- och agency thinking för att bibehålla en framgångsrik målsträvan. Olika arbetsmiljöer influerar individers hopp på olika sett. Ett arbete där medarbetarna är med och utformar målen ger bra förutsättningar för hopp och arbeten där medarbetarna inte är med och utformar målen för sin verksamhet är vad Snyder (& Feldman, 2000) kallar en "låghopp-arbetsmiljö". I den renodlat offentliga organisationen är den här sortens deltagande från medarbetarens sida inte möjlig

eftersom själva grunden för offentlig sektor är att de förtroendevalda politikerna skall formulera målen (Christensen et al, 2004; Jacobsen & Thorsvik, 2002; Nutt & Backoff, 1993). Det finns därför skäl till att tro att arbetsmiljön inom privat och offentlig organisation påverkar individernas hopp på olika sett.

1.3.5 Goal Setting Theory

Lee, Locke & Phan (1997) har visat att personliga mål och självförmåga (uppskattning om hur bra man kan prestera på en viss uppgift) är de variabler som ligger närmast en individs agerande. Tilldelade mål bearbetas i en intern process hos individen och blir till personliga målsättningar vilka direkt påverkar individens utförande (se figur nedan).

Figur 2. "Motivationsnavet"; Självförmåga och personliga mål (Locke & Latham, 2003)



Enligt Goal Setting Theory (Locke & Latham 2002) kommer en individ som tilldelas specifika och utmanande mål, sätta högre och mer utmanande personliga mål, än en individ som tilldelas ospecifika mål. Locke & Latham (2002) beskriver två variabler som avgör hur stark *målförpliktelse* (goal commitment) individen känner inför det tilldelade målet. Dessa variabler är *betydelse* och *självförmåga*. Om de formella målen i ens arbetsuppdrag känns oviktiga eller alldeles för svåra är det med andra ord stor sannolikhet att ens personliga mål skiljer sig från dessa.

Tidigare forskning har visat på att kvinnor, jämfört med män, ger de formella målen en större betydelse (Marsden, Kalleberg, & Cook, 1993; Mathieu, & Zajac, 1990).

1.4 Syfte och frågeställningar

Studien syftar till att undersöka skillnader i hur kvinnor och män som arbetar inom privata och offentliga organisationer upplever och hanterar arbetsrelaterade mål. Detta undersöks genom följande frågeställningar:

Finns det någon skillnad mellan kvinnor och män som arbetar inom privata och offentliga organisationer, gällande:

* I vilken grad man är medveten om organisationsmål och arbetsuppdragsmål, och i vilken grad man beaktar dessa när man formar egna arbetsrelaterade mål?

* Upplevelse av komplexitet i arbetsuppdragets mål?

* Upplevelse av att man har det som krävs för att uppnå målen i arbetsuppdraget?

* Hur viktigt det är att målen för arbetsuppdraget uppnås?

* Uppfattning om ens kapacitet att (1) tydligt forma mål, (2) utveckla specifika strategier för att nå dessa mål, och (3) skapa och vidhålla motivationen att använda dessa strategier?

2 Metod

2.1 Design och urval

För att besvara frågeställningarna har en kvantitativ enkätstudie (se bilaga) genomförts. Anställda utan chefsbefattning på 4 olika arbetsplatser (2 privata och 2 offentliga) har besvarat enkäten. Totalt 37 st (49 % kvinnor, 51% män; medelålder 37,5 år, standardavvikelse ålder 2,8) från privat organisation, och 30 st (53 % kvinnor, 47% män; medelålder 42,5 år, standardavvikelse ålder 3,2) från offentlig organisation.

2.2 Datainsamlingsmetod

Data samlades in genom en enkät bestående av frågor influerade eller direkt hämtade från tidigare forskning:

Fråga 1-4: Syftar till att kartlägga i vilken utsträckning de formella, tilldelade målen tas i beaktande vid utformandet av respondentens personliga arbetsrelaterade mål, utifrån ”Motivationsnavet” (Locke & Latham, 2002). Respondenten anger detta på en likertskala 1-5, där 5 är ett högt beaktande och 1 ett lågt.

Fråga 5-8: Respondenterna tar ställning till en rad påståenden om komplexitet inom målsättning, som enligt organisationsteoretiker (Christensen et al, 2004; Jacobsen & Thorsvik,

2002; Nutt & Backoff, 1993, Rimmel & Nielsen, 2006) skiljer sig åt mellan offentliga och privata organisationer. De svarar på en likertskala 1-5, där 5 är håller med helt och hållet och 1 är ”stämmer inte alls”.

Fråga 9: Respondenterna anger upplevd förmåga att klara av målen i arbetet. Ett mått hämtat från Bandura (2006) som mäter självförmåga, där 100 är maximal självförmåga och 0 är minimal.

Fråga 10: Syftar till att kartlägga hur pass viktigt respondenten upplever att det är att målen i hans/hennes arbetsuppdrag uppnås (Lee, Locke & Phan, 1997). Respondenten svarar på en Likertskala där 5 är mycket viktigt och 1 är inte alls viktigt.

Fråga 11: Hoppskalan hämtad från Snyder et al (2003). Respondenten besvarar 12 påståenden som mäter pathway- och agency-thinking, på en åttagradig Likertskala där 8 är ”stämmer helt och hållet” och 1 är ”stämmer inte alls”.

2.3 Dataanalys

Fråga 1-10: Variansanalys (ANOVA) för respektive fråga har använts för att undersöka om det finns skillnader mellan kvinnor och män som arbetar inom privata och offentliga organisationer, vad gäller:

- * I vilken grad de man är medveten om, och beaktar, de formella målen.
- * Upplevd målkomplexitet.
- * Målförpliktelse: Självförmåga och betydelse.

Fråga 11: Med hjälp av ett MANOVA-test undersöks om Agency thinking, Pathway thinking & Totalt Hopp skiljer sig mellan kvinnor och män inom offentlig och privat organisation.

2.4 Forskningsetiska överväganden

Vid utdelningen av enkäten informeras respondenterna om forskningsuppdragets syfte samt att de kommer att vara anonyma i studien. Respondenterna informeras även om och att det är frivilligt att delta samt att de kan avbryta sin medverkan när som helst. Samtliga respondenter är över 18 år och således är samtyckeskravet uppfyllt. De informeras även om

att all data kommer att behandlas konfidentiellt, det vill säga att ingen utomstående kommer att kunna ta del av materialet. Datainsamlingen i denna studie får endast användas för forskningsändamål, ej i kommersiellt syfte eller på annat sätt användas i icke vetenskapliga sammanhang.

3 Resultat

Nedan redovisas endast signifikanta resultat.

3.1 Beaktande av mål för arbetsuppdrag

Fråga 1-4 undersökte i vilken utsträckning respondenten är medveten om, och beaktar, de formella målen i sitt arbetsuppdrag. Resultatet på fråga 4 visade att kvinnor i högre grad beaktar målen för sitt arbetsuppdrag, $F(1, 65) = 6.63, p < .01$.

Tabell 1: Medelvärden (M) samt standardavvikelser SD för beaktande av mål för arbetsuppdrag.

	Arbetsuppdrag beaktar	
	M	(SD)
Män	3.79	(0.74)
Kvinnor	4.38	(0.60)

3.2 Samband mellan mål och medel

Det visade sig att individer i privata organisationer tyckte att det fanns tydligare samband mellan mål och medel jämfört med individer inom offentlig organisation, $F(1, 65) = 4.51, p = < .01$.

Tabell 2: Medelvärden (M) samt standardavvikelser (SD) för samband mellan mål och medel.

	Samband mellan mål och medel	
	M	(SD)
Privat	3.55	(0.95)
Offentlig	3.06	(1.03)

3.3 Tidsspecifikt

Det fanns en svag tendens till signifikant resultat $F(1, 64) = 2.98, p = 0.09$ där individer inom privat organisation, i högre grad än dem inom offentlig, upplever att deras arbetsrelaterade mål är specifika om när saker ska uppnås.

Tabell 3: Medelvärden (M) samt standardavvikelser (SD) för tidsspecifikt.

	Tidsspecifikt	
	M	(SD)
Privat	4.00	(0.93)
Offentlig	3.31	(1.26)

3.4 Självförmåga

Resultatet $F(1, 65) = 4.35, p = .02$ visade att det fanns en signifikant interaktionseffekt. Kvinnor visade sig uppleva en större självförmåga i offentliga organisationer medan männen upplever en större självförmåga inom privat organisation. Det fanns dock inga signifikanta huvudeffekter.

Tabell 4: Medelvärden (M) samt standardavvikelser (SD) för självförmåga.

	Kvinnor		Män	
	M	(SD)	M	(SD)
Privat	71.67	(15.81)	80.79	(10.31)
Offentlig	86.25	(13.10)	77.86	(16.26)

3.5 Målbetydelse

Fråga 10 mätte hur viktigt det var för respondenterna att uppnå deras arbetsrelaterade mål. Det visade sig att kvinnor i högre grad än män ansåg att det var viktigt, $F(1, 58) = 4.48, p = 0.02$.

Tabell 5: Medelvärden (M) samt standardavvikelser (SD) för ”Målbetydelse”.

Målbetydelse		
	M	(SD)
Män	4.15	(0.67)
Kvinnor	4.56	(0.64)

3.6 Hopp

För fråga 11 gjordes en MANOVA-analys som inte visade på något signifikant resultat.

4 Diskussion

4.1 Resultatdiskussion

Det visade sig, som tidigare forskning (Marsden, Kalleberg, & Cook, 1993; Mathieu, & Zajac, 1990) visat på, att kvinnor i högre grad än män beaktar de tilldelade, formella målen för sitt arbetsuppdrag.

Individernas upplevelse av sambanden mellan mål och medel, samt hur tidsspecifika målen för ens arbetsuppdrag är visade, precis som tidigare forskning (Christensen et al, 2004; Jacobsen & Thorsvik, 2002; Nutt & Backoff, 1993), på att offentliga organisationer har mer komplexa målsättningar.

Det visade sig att män har en större självförmåga (alltså uppskattning om hur bra man kan prestera på en viss uppgift) inom privat organisation medan kvinnor har det inom offentlig. Det visade sig även att kvinnor, jämfört med män, anser att det är viktigare att deras arbetsrelaterade mål uppnås.

4.2 Allmän diskussion och framtida forskning

4.2.1 Beaktande av mål för arbetsuppdrag

Att kvinnor i högre grad än män beaktar målen för sitt arbetsuppdrag när de utformar sina egna arbetsrelaterade mål är av betydelse eftersom personliga mål och självförmåga är det som ligger närmast en individs agerande (Lee, Locke & Phans, 1997. Se figur 2, sid 8, ”Motivationsnavet”). Det får alltså i konsekvens i vilken grad individerna arbetar mot

organisationens egentliga mål. I enighet med tidigare forskning (Marsden, Kalleberg, & Cook, 1993), visar alltså resultaten i denna studie att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar mot organisationens egentliga mål.

Vilka faktorer som ligger bakom detta skulle kunna undersökas i framtida forskning.

4.2.2 Målkomplexitet

Organisationsteoretisk forskning (Jacobsen & Thorsvik, 2002) har visat att offentlig organisation karaktäriseras av ett mer komplicerat tillhandahållande av tjänster, vilket gör sambanden mellan mål och medel mer otydliga, jämfört med privat organisation. I enighet med detta visade denna enkätstudie att individerna inom privat organisation upplevde ett tydligare samband mellan mål och medel, jämfört med individer inom offentlig organisation. Flera tidigare forskningsresultat (Jacobsen & Thorsvik, 2002, Lee et al, 2010) visar också på att målen inom offentlig organisation har en tendens att bli kontinuerliga, vilket gör det svårt att mäta graden av måluppfyllelse. Personer inom offentlig organisation borde då ha svårare att veta när ett mål ska vara uppfyllt. Resultaten i denna enkätstudie visade en svag tendens till detta; individerna inom offentlig organisation, jämfört med de i privat sektor, svarade att de upplevde målen som aningen mindre tidsspecifika.

Däremot fanns ingen skillnad i upplevelsen av motstridiga mål och tydlighet om vad som ska uppnås. Att inte skillnaderna mellan organisationsformerna var större vad gäller målkomplexitet kanske kan förklaras av metodvalet (se vidare resonemang under metoddiskussion).

4.2.3 Självförmåga

Det visade sig att män upplevde en större *självförmåga* (alltså uppskattning om hur bra man kan prestera på en viss uppgift) inom privat organisation medan kvinnor gjorde det inom offentlig organisation.

Självförmåga har en direkt påverkan på hur en individ agerar utifrån tilldelade arbetsrelaterade mål. det bör därför vara av intresse att studera denna interaktionseffekt även i framtida undersökningar. Man skulle exempelvis kunna undersöka förutsättningarna för människoorienterade- och uppgiftsorienterade mål, möjligheten att öka sin lön, och

möjligheten att bygga relationer, i privata kontra offentliga organisationer, eftersom det enligt tidigare forskning (Pöhlmann, 2001; Buelens & Van den Broeck, 2007) finns en skillnad mellan män och kvinnor vad gäller dessa faktorer.

4.2.4 Betydelse

Denna studie visade i enighet med tidigare forskning (Marsden, Kalleberg, & Cook, 1993) att kvinnor, inom både privat och offentlig organisation, i högre grad än män anser att det är viktigt att deras arbetsrelaterade mål uppnås. De värderade de tilldelade målen en större *betydelse*.

Sammanslaget föreslår resultaten för självförmåga och betydelse att inom offentlig organisation har kvinnor en starkare målförpliktelse (Locke & Latham, 2002), och alltså jobbar mer enligt de organisatoriska målen, jämfört med män.

4.2.5 Hopp

Enligt denna studie påverkar varken kön eller organisationsform en individs hoppnivå. Trots mer komplicerade målsättningsförutsättningar (Christensen et al, 2004; Jacobsen & Thorsvik, 2002; Nutt & Backoff, 1993) verkar alltså inte offentlig organisation kunna definieras som en låg-hopp-arbetsmiljö.

4.3 Metoddiskussion

Huruvida den här typen av enkätstudie är den bästa formen för att undersöka detta fenomen kan diskuteras. Young & Rainey (2005) argumenterar för att det krävs en mer objektiv mätning av målkomplexiteten än vad en enkätundersökning erbjuder. De menar att vid en enkätundersökning kan respondenterna svara enligt en "social önskvärdhet-bias" och att de offentligt anställda felaktigt kan missta så kallade "standardrutiner" för tydliga mål. Young och Rainey (2005) har visat att vid ett mer objektivt kartläggande av mål så har resultatet i ännu större utsträckning stämt överens med den organisationsteoretiska uppfattningen om offentliga organisationers större komplexitet. Exempelvis visar Rainey & Bozeman (2000) att enkäter som frågar efter mer objektiva angivelser såsom "Hur lång tid tar det att utföra en viss administrativ uppgift?" ger betydligt mycket större skillnader mellan olika sorters organisationer än en subjektiv fråga såsom "Tycker du att din organisation präglas av

byråkrati?”. Man kan därför diskutera huruvida enkätstudier frågar efter alltför enkla, direkta responser och därför inte säger någonting om de komplexa dimensioner som spelar in (Rainey & Bozeman, 2000).

En svaghet med urvalet i denna studie är att det ingår en privat organisation som sysslar med produktion, resten är tjänsteorganisationer. Alltså är båda de offentliga organisationerna som ingår i studien tjänstebaserade medan bara den ena av två privata är det. Man kan alltså inte utifrån denna studie utesluta att typen av produktion är en variabel som spelar in.

Man hade också kunnat fråga efter hur länge respondenterna hade varit anställda i sin nuvarande organisation. Det kan tänkas att det skulle kunna vara av visst intresse för hur pass präglade de är av, samt hur insatta de är i, sin organisation.

5 Referenser

- Antonovsky, A. (1991). *Hälsans Mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Bandura, A. (2006). Guide for Constructing Self-Efficacy Scales. T. Urban, & F. Pajares (Red.), *Self-Efficacy Beliefs of Adolscents* (pp. 307-337) Information Age Publishing.
- Bozeman, B. (1987). *All Organizations are Public: Comparing public and private organizations*. USA: Beard Books.
- Buelens, M. & Van den Broeck, H. (2007). An Analysis of Differences in Work Motivation between Public and Private Sector Organizations. *Public Administration Review*, 67, 65-74.
- Christensen, T., Laegreid, P., Roness, P.G., & Rovik, K.A. (2004). *Organisationsteori för offentlig sektor*. Stockholm: Liber AB.
- Hallin, B. & Siverbo, S. (2003). *Styrning och organisering inom hälso- och sjukvård*. Lund: Studentlitteratur.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practfully Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*, 57, 705-717.
- Lee, W.T., Locke, E.A., & Phan, S.H. (1997). Explaining the assigned goal-incentive interaction: The role of self-efficacy and personal goals. *Journal of Management*, 23, 541-559.
- Lee J.W., Rainey, H.G., & Young, H.C. (2010). Goal Ambiguity, Work Complexity, and Work Routineness in Federal Agencies. *The American Review of Public Administration*, 40, 284-308.
- Marsden, P.V., Kalleberg, A.L. & Cook, C.R. (1993). Gender Differences in Organizational Commitment. *Work and Occupation*, 20, 368-390.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108,

171-194.

Meyer, J.P., Becker, T.E. & Vandenberghe, C. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.

Moskowitz, G.B., & Heidi, G. (2009). *The psychology of goals*. USA: The Guilford Press.

Nutt, P.C., & Backoff, R.W. (1993). Organizational publicness and its implications for strategic management. *Journal of public administration research and theory*. 3, 209-231.

Pöhlmann, K. (2001). Agency- and communion-orientation in life goals: Impacts on goal pursuit strategies and psychological well-being. In P.Schmuck & K. M.Sheldon (Red.), *Life goals and well-being: Towards a positive psychology of human striving* (pp. 68– 84). USA: Hogrefe & Huber.

Rainey, H.G., & Bozeman, B. (2000). Comparing public and private organisations: Empirical research and the power of the A priori. *Journal of public administration research and theory*. 10, 447-469.

Rimmel, G., & Nielsen, C. (2006). *Företagsekonomi*. Ventus Publishing Aps.

Snyder, C.R. & Feldman D.B. (2000). Hope for the Many: An empowering Social Agenda. In C.R. Snyder (Ed.) *Handbook of Hope*. USA: Academic Press

Snyder, C.R., Lopez, S.J., Shorey, H.S., Rand, K.L., & Feldman, D.B. (2003). Hope Theory, Measurements, and Applications to School Psychology. *School Psychology Quarterly*. 18 (2), 122-139.

Young, H. C., & Rainey, H.G. (2005). Goal Ambiguity in U.S. Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 15 (1).

6 Bilaga

Enkät om arbetsrelaterade mål

Jag skriver en C-uppsats inom ämnet psykologi som handlar om mål i arbetslivet. Studiens syfte är att undersöka hur individer inom olika organisationer formar och upplever olika arbetsrelaterade mål.

Du är anonym och dina svar kommer att behandlas konfidentiellt. Min handledare på Högskolan i Gävle är Professor Igor Knez (igor.knez@hig.se, 026-648111).

Tack för din medverkan!

/Christoffer Gustafsson

Anställd hos: _____

Ålder: 20-30 31-40 41-50 51-60 61+

Kön: _____

1. Jag är väl införstådd i målen för vår organisation. Välj en siffra mellan 1 (stämmer inte alls) och 5 (stämmer helt och hållet).

—

2. Jag beaktar organisationens mål när jag sätter egna arbetsrelaterade mål. Välj en siffra mellan 1 (stämmer inte alls) och 5 (stämmer helt och hållet).

—

3. Jag är väl införstådd i de formella målen för mitt arbetsuppdrag. Välj en siffra mellan 1 (stämmer inte alls) och 5 (stämmer helt och hållet).

—

4. Jag beaktar målen för mitt arbetsuppdrag när jag sätter egna arbetsrelaterade mål. Välj en siffra mellan 1 (stämmer inte alls) och 5 (stämmer helt och hållet).

—

5. Det finns motstridiga mål för mitt arbetsuppdrag. Välj en siffra mellan 1 (stämmer inte alls) och 5 (stämmer helt och hållet).

—

6. Sambanden mellan mål och medel är tydliga i mitt arbetsuppdrag. Välj en siffra mellan 1 (stämmer inte alls) och 5 (stämmer helt och hållet).

—

7. Målen i mitt arbetsuppdrag är specifika om *vad* som skall uppnås. Välj en siffra mellan 1 (stämmer inte alls) och 5 (stämmer helt och hållet).

—

8. Målen i mitt arbetsuppdrag är specifika om *när* saker ska uppnås. Välj en siffra mellan 1 (stämmer inte alls) och 5 (stämmer helt och hållet).

—

9. Uppskatta hur säker du är på din förmåga att framgångsrikt klara av målen i ditt arbetsuppdrag.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Inte alls säker

Måttligt säker

Helt säker

10. Det är viktigt för mig att uppnå målen i mitt arbetsuppdrag. Välj en siffra mellan 1 (stämmer inte alls) och 5 (stämmer helt och hållet).

—

11. Påståenden som beskriver DIG. Välj en siffra mellan 1 (stämmer inte alls) och 8 (stämmer helt och hållet).

___ Jag kan komma på många sätt för att komma ur en knipa.

___ Jag fullföljer ihärdigt mina mål.

___ Jag känner mig trött för det mesta.

___ Det finns många sätt att lösa problem på.

- Jag blir lätt förödmjukad i en hård diskussion.
- Jag kan komma på många sätt att uppnå saker i livet som jag anser vara viktiga.
- Jag oroar mig för min hälsa.
- Även när andra håller på att ge upp, vet jag hur jag skall hitta lösningen till problemet.
- Min tidigare erfarenhet har förberett mig väl för min framtid.
- Jag har lyckats bra i mitt liv.
- Vanligtvis kommer jag på mig själv med att jag oroar mig för någonting.
- Jag uppnår de mål som jag sätter upp för mig själv.