



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Generell arbetsrelaterad identitet: En orsak till det frivilliga arbetsrelaterade beteendet?

Mari Bryngelsson & Daniel Hjärpe

2014

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

Handledare: Igor Knez
Examinator: Mårten Eriksson

Title

General Work-Related Identity: Effects on the discretionary behavior of OCB.

Abstract

The aim of this study was to investigate if high and low General Work-Related Identity (AI) had an effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). A total of 147 people within the public sector, across two organizations, responded to a questionnaire regarding identity and discretionary organizational behavior. The results showed significant effects of high and low AI, on OCB associated with four of the five sub-dimensions of OCB (*altruism, conscientiousness, courtesy* and *civic virtue*). Participants with high compared to low AI were shown to express higher levels of OCB ($p < .01$, $\eta^2 = .16$). In general, this indicates that organizations might increase the employees' OCB by promoting their AI.

Keywords: work-related identity; OCB; extra-role behavior; discretionary

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka om hög respektive låg Generell Arbetsrelaterad Identitet (AI) hade effekter på Organizational Citizenship Behavior (OCB). Totalt 147 personer inom offentlig sektor, fördelade över två organisationer, deltog i en enkätundersökning om identitet och frivilligt organisationsbeteende. Resultatet visade på signifikanta effekter för hög och låg AI på OCB, associerat med fyra av de fem deldimensionerna av OCB (*altruism, samvetsgrannhet, hövlighet, och delaktighet*). Försöksdeltagare med hög jämfört med låg AI skattade OCB högre ($p < .01$, $\eta^2 = .16$). Generellt indikerar resultatet att organisationer potentiellt kan öka anställdas OCB genom att främja AI.

Nyckelord: arbetsrelaterad identitet; OCB; extra-role behavior; frivilligt beteende

Introduktion

Frivilligt beteende bland medarbetare har länge varit ett intressant studieområde i organisationssammanhang. Definitionen av frivilligt beteende varierar alltifrån kontextuellt beteende, prosocialt beteende till organisatoriskt medborgerligt beteende. Oavsett definitionen betraktas ett frivilligt beteende som gynnsamt för en organisation, samt att det är beteenden som inte ingår i det formella arbetet. Denna studie utgår från den form av frivilligt beteende som benämns organisatoriskt medborgerligt beteende, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Enligt Organ (1988) omfattar OCB sådana beteenden som inte tillhör organisationens formella belöningsystem, det vill säga ett frivilligt beteende som utgår från ett personligt val och faller utanför den formella arbetsbeskrivningen.

Intresset för OCB grundar sig i antagandet att frivilligt beteende har en positiv effekt på organisationers effektivitet (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000). Därför har även motiven bakom detta frivilliga beteende varit av stort intresse. Forskning inom OCB har under de senaste 20 åren presenterat flera bakomliggande orsaker till beteendet och dessa har ofta kategoriserats utifrån individuella motiv, ledarskap och arbetsuppgift- eller organisationskaraktäristika (Podsakoff & MacKenzie, 1997).

Ytterligare en orsak till förekomst av OCB har visat sig vara identitet, där OCB och en anställds arbetsrelaterade identitet har ett positivt samband (van Dick, Grojean, Christ, & Wiseke, 2006). Tidigare forskning om arbetsrelaterad identitet och frivilligt beteende har ofta utgått från en uppdelning av arbetsrelaterad identitet, såsom organisationsidentitet och arbetsgruppsidentitet (Olkkonen & Lipponen, 2006). Likväl har det föreslagits en relation mellan arbetsrelaterad identitet och frivilligt beteende med grund i identitetsteorier som rollidentitet (Stoner, Perrewé, & Munyon, 2011) och social identitetsteori (Kane, Magnusen, & Perrewé, 2012).

Emellertid, kommer denna studie att utgå från en generell arbetsrelaterad identitet, baserad på ett kognitionspsykologiskt perspektiv, som framhåller plats och det autobiografiska minnet i skapandet av identitet. Studien undersöker, med utgångspunkt i en konceptuell modell av arbetsrelaterad identitet (AI) (Knez, 2014b), om identifiering med arbetet har en effekt på OCB. Således, oavsett var en anställds identitet ligger, är avsikten att undersöka om den generella arbetsrelaterade identiteten, det vill säga AI, kan påverka det frivilliga organisationsfrämjande beteendet OCB.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dimensioner. Intresset för frivilligt beteende i organisationer har ett ursprung i organisationsteorier som förespråkar vikten av anställdas vilja att samarbeta och bidra (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006). Tanken bakom OCB har utvecklats från Organs (1997 s.92) övertygelse om att arbetstillfredsställelse påverkar "... people's willingness to help colleagues and work associates and their disposition to cooperate in varied and mundane forms to maintain organized structures that govern work". Det var sedan Smith, Organ och Near (1983) som definierade vilka beteenden som reflekterade denna vilja. Detta genom chefers beskrivning om vad de önskar att en medarbetare utför, men som inte kan begäras varken med hjälp av belöningar eller hot.

Sedan Smith et al. (1983) definierade beteendet har särskilt Organs (1988) fem deldimensioner av OCB varit föremål för större delen av den empiriska forskningen inom ämnet. Orsaken är enligt LePine, Erez och Johnson (2002) att dimensionerna varit med i ett tidigt skede i utvecklingen av OCB, att solida mått togs fram av Podsakoff, MacKenzie, Moorman och Fetter (1990), och att dimensionerna visat sig fördelaktiga i olika situationer och organisationer. Dessutom överlappar ofta dimensionerna i senare föreslagna taxonomier om OCB i varierad grad med Organs dimensioner (LePine et al., 2002).

Organs (1988) fem dimensioner inkluderar *altruism* (altruism), *samvetsgrannhet* (conscientiousness), *hövlighet* (courtesy), *renhårighet* (sportsmanship), och *delaktighet* (civic virtue). Dessa dimensioner infattar olika typer av beteenden varav de två första, *altruism* och *samvetsgrannhet*, ofta kategoriseras som hjälpsamt beteenden (Organ et al., 2006). *Altruism* som hjälpsamt beteende omfattar handlingar riktade mot specifika individer, såsom kollegor, chefer eller kunder. Det kan innebära att hjälpa en nyanställd att lära sig arbetet eller att underlätta kollegors arbetsbörda efter frånvaro.

Samvetsgrannhet är mer opersonlig till sin natur och omfattar handlingar av typen punktlighet, ärlighet och närvaro. I princip innebär detta att åtlyda normer som är önskvärda för arbetsgivaren, men som betydligt överskrider det minimum som förväntas av organisationen (Podsakoff et al., 1990). Till skillnad mot att mildra och lösa problem, vilket ett hjälpsamt beteende inbegriper, innebär *hövlighet* handlingar som förhindrar att problemen uppstår. *Hövlighet* kan vara att förhindra konflikter och att visa respekt genom att en anställd inte medvetet skapar en högre arbetsbelastning för andra.

Dimensionen *renhårighet* är karaktäriserad av att behålla en positiv attityd och handlar främst om vad medarbetare väljer att *inte* göra, såsom att klaga över småsaker (Organ et

al., 2006). Den sista dimensionen, *delaktighet*, utgår från medarbetarens ansvar att delta i organisationens politiska liv och inbegriper två huvudsakliga handlingar; att utöva inflytande genom att våga ifrågasätta och att aktivt ta del av information som förekommer i organisationen (Graham & van Dyne, 2006).

Förenklat är det möjligt att säga, utifrån Williams och Andersons (1991, refererad i Organ et al., 2006) kategorisering av OCB, att handlingar som faller in under *altruism* och *hövlighet* är riktade mot individer, medan *samvetsgrannhet*, *renhårighet* och *delaktighet* främst riktas mot organisationen som helhet. Oavsett vem som drar fördel av handlingen bidrar beteendet direkt eller indirekt till organisationen.

Definition. OCB kan definieras som "Individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization" (Organ et al., 2006, s.8). Det betyder att kriterierna för OCB är ett beteende som 1) inte explicit ingår i arbetsrollen enligt anställningskontraktet, utan mer utgår från ett personligt val (*discretionary*). 2) Att belöningar, för beteenden som överstiger det som förväntas i arbetsrollen, är indirekta och osäkra. 3) Att förenat, i "små strömmar" över tid och olika personer, bidrar beteendet till organisationens effektivitet; alltså främjas inte effektiviteten av enstaka isolerade handlingar (Organ, 1997).

Oklarheter i de två förstnämnda kriterierna har öppnat för ytterligare definitioner av OCB. Organ (1997) medger att den ursprungliga definitionen skapar oklarheter i uppfattningen om vilka beteenden som individuellt upplevs vara en del av arbetsrollen (in-role) eller som är utöver arbetsrollen (extra-role). Van Dyne, Cummings, McLean Parks (1995) förespråkar att OCB faller under extra-role behavior (ERB); att det *inte* är en del av arbetsbeskrivningen. Organ (1997) medger även att begreppet "formellt belönad" är för vidsträckt och att det kan vara svårt att skilja OCB från det likartade beteendet contextual performance behavior (CPB). CPB motiveras dock av informella *yttre* belöningar (uppskattning av en chef) eller socialt tryck (när ett beteende är *förväntat* inom en arbetsgrupp), vilket inte gäller för OCB som snarare uppstår av intern motivation (Stoner et al., 2011). Oavsett tolkningen av OCBs definition, vill vi i enlighet med Motowidlo (2000), framhålla att det inte är definitionen som är viktigast utan att frivilligt beteende studeras.

Effekter. Redan i den ursprungliga definitionen av OCB, uttrycks explicit att OCB ökar en organisations effektivitet och produktivitet (Organ, 1988). I dagens informationssamhälle blir mänskliga resurser en unik konkurrensfördel och medarbetaren är betydelsefull för att skapa organisatorisk strategisk framgång (Lindelöw, 2008).

Senare forskning har visat sig överensstämma med Organs antagande om effektivitet, där positiva effekter kan härledas både till ett individuellt och organisatoriskt plan (Podsakoff et al., 2000). På ett individuellt plan består effekten av att chefer värderar anställdas arbetsprestationer mer positivt, samt att OCB påverkar beslut gällande individuell befordran och lön. Potentiella negativa effekter av OCB på individnivå kan dock också förekomma, såsom upplevd ökad arbetsbelastning (Bolino, Klotz, Tunley & Harvey, 2013).

Mer intressant är att det finns empiriska bevis för att OCB har en effekt på organisationers prestationer och framgångar, där förekomsten av OCB skapar förbättringar på det organisatoriska planet. Ett hjälpande beteende kan över tid sprida ”best practice” i organisationen, men även öka arbetstakten hos enskilda medarbetare. Produktiviteten kan påverkas genom att anställda lägger fram förslag på förbättringar till chefen (*delaktighet*) eller att en ökad grad av hänsynstagande mellan medarbetare indirekt betyder att chefen inte behöver lägga tid på krismöten (*hövlighet*) (Organ et al., 2006).

Sammantaget finns belägg för att OCB smörjer det sociala maskineriet (Smith et al., 1983) och skapar organisationsförbättringar genom en ökad kvalitet och kvantitet i produktionen, ökad kundtillfredsställelse, försäljning, innovation och attraktionskraft som arbetsgivare, liksom förbättringar via reduktion av kundklagomål och personalomsättning (Podsakoff & MacKenzie, 1997).

Denna studie utgår från att OCB, som en form av ERB, stärker det affektiva bandet mellan medarbetare i organisationen, verkar för konsensus, samt både genererar och är ett resultat av positiva emotionella tillstånd hos medarbetare (Organ et al., 2006).

OCB och identitet

Givet de positiva effekterna som OCB har för en organisation, har intresset varit stort för vad som föregår beteendet. Flera bakomliggande orsaker till OCB, såsom individuella motiv, ledarskap och arbetsuppgift- eller organisationskaraktäristika, har presenterats i forskning (Podsakoff & MacKenzie, 1997). Till följd av ett ökat intresse

för vikten av anställdas identitet i organisationer, har således även identitet undersökts i samband med frivilligt beteende. Studier har funnit ett positivt samband mellan OCB och identitet i arbetet (Olkkonen & Lipponen, 2006), där bland annat resultatet av van Dick et al. (2006) visade en korrelation på $r=.36$. Även Rikettas (2005) metaanalys visar att en anställds identifiering med organisationen och arbetsgruppen är kopplat till arbetstillfredsställelse och extra-role behavior (ERB).

Identitet som begrepp är mångfacetterat, men handlar i grunden om hur människor förstår och definierar sig själva i relation till sitt jag, den sociala omgivningen och dess kultur (Collin, 2009). En anställd anses identifiera sig med organisationen när individen har integrerat sin självbild med sitt medlemskap i organisationen, antingen *kognitivt* (att exempelvis internalisera organisationens värden) eller *emotionellt* (stolthet i att tillhöra) (Riketta, 2005).

Detta perspektiv på organisationsidentitet överensstämmer med Tajfels (1981) sociala identitetsteori. En teori som framhåller individers strävan efter en positiv självbild, att delar av självuppfattningen tillskrivs medlemskap i en grupp (ex. en organisation) och att denna ”sociala identitet” upprätthålls genom jämförelser med andra grupper. Med ”grupp” menas här en kognitiv entitet som är av särskild betydelse för individen, vilket kan vara ett specifikt tema (ex. en image), såväl som en arbetsgrupp. En grupp uppstår i jämförelse med andra grupper via attribut såsom upplevd status, prestige och prestationer.

Social identitetsteori framhåller även att individer tillhör flera grupper samtidigt, samt att vissa gruppstillhörigheter är mer framträdande än andra (Tajfel, 1981). De individer som internaliserar ett gruppmedlemskap med sin självbild kommer att favorisera den gruppstillhörigheten och gruppens framgångar upplevs som individens egna (Kane et al., 2012). En anställd med hög grad av identitet kommer att utföra frivilligt beteende (OCB), då deras självbild är djupt rotad i gruppens framgång (Kane et al., 2011).

Sammanfattningsvis, utifrån social identitetsteori, kan multipla gruppstillhörigheter, eller identiteter, existera på flera plan samtidigt. En identitet kan vara generell och utgå ifrån ett ”arbetstema”, där gruppen, som kognitiv entitet, definieras av den sociala kontexten som omfattar samtliga arbetsrelaterade aspekter av individens självbild. Vidare kan identitet inom organisationer förekomma på olika nivåer, exempelvis i form av organisationsidentitet (organisationen i förhållande till andra organisationer), arbetsgruppsidentitet (arbetsgruppen i förhållande till andra

arbetsgrupper inom samma organisation), eller individuell professionsidentitet (i förhållande till andra professioner) (van Dick, Wagner, Stellmacher & Christ, 2004).

Ett generellt perspektiv kan förespråkas med grund i studien av van Dick et al. (2008), som indikerar att organisationsidentitet och arbetsgruppidentitet samvarierar till följd av individens strävan efter en sammanhängande självbild och att den ena identiteten framhäver den andra. Till följd av detta menar van Dick et al. (2008) att anställda får en högre inre motivation till att uppfylla organisationens krav ju starkare dessa två identitetsnivåer är. Organisationens mål blir *personliga* mål för individen, vilket medför ett ökat välmående för individen när organisationens mål uppnås (Sheldon & Elliot, 1999).

Generell arbetsrelaterad identitet (AI).

Knez (2014b) modell för generell arbetsrelaterad identitet (AI) utgår ifrån tidigare teorier om relationen mellan autobiografiskt minne och identitet (Conway, 2005), samt platsidentitet (Knez, 2006; Knez 2014a). Grundtanken är att “vi är vad vi minns”; att identitet är en sammansättning av upplevelsebaserade episodiska minnen (Knez, 2014b).

Kortfattat är AI en generell identitetsmodell för att beskriva processen som gör det möjligt för en individ att skapa och upprätthålla en identitet med anknytning till en arbetsplats. Modellen, som föreslagen av Knez (2014b), består av två primära komponenter. Den första komponenten utgörs av ett emotionellt band som binder individen till en plats via affektiva känslor som uppstår under vistelseperioden vid platsen (Knez, 2006; Knez, 2014b). Den andra komponenten består av ett kognitivt band som uppstår i och med att individen reflekterar över de upplevelser och affektiva känslor som existerar inom det emotionella bandet (Knez, 2014b). En *plats* skapas i interaktionen mellan människor och det fysiska rummet (Knez, 2014a). Platsen kan således sägas vara resultatet av ett fysiskt rum som fyllts med människors minnen av upplevelser, samt kunskap om beteenden och ritualer som utförs i rummet.

Det emotionella bandet har sin utgångspunkt i tidigare forskning om utvecklingspsykologi, där individer under sin utvecklingsperiod bildar affektiva band till personer och platser av särskild betydelse för dennes uppväxt (Knez, 2014b). Knez (2006) fann i enlighet med tidigare forskning att tiden är en avgörande faktor i formationen av det affektiva emotionella bandet, där ju längre tid du vistas vid en plats, desto starkare blir ditt emotionella band. I linje med resonemanget av Knez (2014b) om

att minnen av *affektiv* karaktär är mer lättillgängliga för det autobiografiska minnet, är även affektion och dess inverkan på minnens placering i tiden avgörande i skapandet av en sammanhängande självbild över tid (Wilson & Ross, 2003). Modellen som Knez (2014b) föreslår, argumenterar för möjligheten att ersätta den *fysiska* platsen (Knez, 2014a) inom platsidentitet med konceptet "anställning"; det vill säga att individen formar ett affektivt band till sin anställning och lägger därigenom grunden för att utveckla en arbetsrelaterad identitet.

Det kognitiva bandet utgår från det autobiografiska minnet, där minnen betraktas som hierarkiskt uppdelade och särskilt betydande i formationen av individens identitet (Conway 2005; Knez 2014b). Det kognitiva bandet är en process där individen *reflekterar* över *sina egna* tankar och upplevelser (minnen) inom arbetet, och skapar ett *sammanhang*, som *överensstämmer* med verkligheten över *tid* (Conway, 2005; Knez, 2014b). Identiteten uppstår således i och med att en individ formar en sammanhängande självbild, ett "jag", utifrån ett urval av minnen relaterade till ett övergripande *tema*, som i AI:s fall är ett *arbetstema*.

Ett emotionellt band till en plats tros föregå ett kognitivt band, vilket visades av Knez (2014a). Det finns dock anledning till att betrakta ett sådant resultat med skepsis, då vissa menar att relationen mellan det emotionella och det kognitiva bandet är en komplicerad tvåvägsrelation, och att en uppdelning av dessa konstrukt inte tar hänsyn till denna ömsesidiga påverkan (Droseltis & Vignoles, 2010).

Det har framkommit att identitet har ett samband med frivilligt beteende och att identitet bör betraktas som en orsak till förekomsten av OCB. Denna relation har däremot inte tidigare undersökts med den modell som föreslagits av Knez (2014b). Dessutom är det av intresse att utforska vilken effekt identitet har på respektive dimension av OCB, eftersom dimensionerna har visat sig ha olika verkan på organisationers effektivitet (Podsakoff, Ahearne, MacKenzie, 1997).

Aktuell studie

Syftet med studien är att, med utgångspunkt i Knez (2014b) föreslagna modell om en generell arbetsrelaterad identitet (AI), undersöka om det föreligger effekter av hög respektive låg AI på OCB generellt (MANOVA), men även på respektive dimension (*altruism, hövlighet, samvetsgrannhet, renhårighet och delaktighet*) (efterföljande ANOVA). Vår hypotes är att man kommer skatta en högre OCB vid en hög jämfört med en låg AI.

Metod

Deltagare och urval

Urvalet för studien omfattade enbart kommunal förvaltning inom två kommuner, där urvalsgruppen avgränsades till en enhet i vardera förvaltning. Enheterna verkade inom olika kommuner, men tillhörde samma län och följde samma lagstiftning och direktiv. En enhet i detta fall avser ett begränsat område bestående av ett kontorskomplex, där flera verksamheter inom förvaltningen samverkar. Merparten av alla deltagare klassificerades som tjänstemän. Kriterierna för att delta var att deltagaren skulle arbeta på enheten och hade tilldelats en egen e-postadress. Eftersom urvalet inte var randomiserat och distribuerades av en kontaktperson på enheterna baserades studien på ett strategiskt urval.

Organisatorisk skillnad i storlek mellan förvaltningarna medförde att enkäten mailades ut till 80 anställda för den mindre enheten och till 326 anställda inom den större, det vill säga totalt 406 deltagare. Medelåldern i urvalet var 49 år och könsfördelningen var 80/20 för kvinnor respektive män, vilket var lika för båda förvaltningarna.

Svarsfrekvensen i studien var 36,2 %, vilket innebar att 147 personer deltog i studien, varav 31 var män (~21 %) och 116 var kvinnor (~79 %). Gällande anställningstiden för deltagarna var fördelningen att 83 personer (~56%) hade varit anställda på enheten i mindre än 10 år och 63 personer (~ 44 %) i mer än 10 år. Ålder på respondenterna kunde dessvärre inte redovisas då detta ej omfattades av enkäten.

Det interna bortfallet i studien var tre personer eftersom dessa deltagare inte besvarat samtliga frågor i enkäten, vilket var ett krav.

Material

För studien användes två mätinstrument i en gemensam enkät, ett för AI (arbetsrelaterad identitet) och ett för OCB (Organizational Citizenship Behavior).

Mätinstrumentet för AI baserades på en konceptuell modell som mäter identitet på en generell nivå, föreslagen av Knez (2014b). Modellen delar upp identitet i två kategorier, emotionellt band och kognitivt band, med fem påståenden för vardera kategori. Påståendena besvarades med en Likertska (Hayes, 2000) där 1 representerade "håller inte med alls" och 7 representerade "håller helt med". Eftersom modellen tidigare inte har använts i empiriska studier genomfördes ett Cronbach alfa-

test för att kontrollera instrumentets reliabilitet. Testet visade ett standardiserat α -värde på .86.

Frågorna för OCB baserades på en modell av Podsakoff et al. (1990). Modellen består av 24 påståenden som mäter fem kategorier av OCB. Kategorierna är: *altruism* (altruism), *samvetsgrannhet* (conscientiousness), *hövlighet* (courtesy), *renhårighet* (sportsmanship), och *delaktighet* (civic virtue). Modellen användes i ursprunglig form med fyra påståenden för *delaktighet* och fem påståenden för resterande kategorier. Reliabiliteten och validiteten för modellen är empiriskt testad (Fields, 2002) och har använts i ett flertal studier (ex. Lam, Hui & Law, 1999; Bell & Menguc, 2002). Eftersom påståendena i denna studie omformulerades till att vara självskattande och översattes från engelska till svenska av Högskolan i Gävle, genomfördes ett Cronbach alfa-test. Testet visade ett standardiserat α -värde på .76.

Enkäten designades med ett webbaserat verktyg och inleddes med ett missivbrev följt av frågorna för OCB. Påståendena för de olika kategorierna presenterades i blandad ordning för att motverka ordningseffekter (Hayes, 2000; Kylén, 2004). Påståendena för renhårighet gav omvända poäng. På efterföljande sida fick deltagarna besvara de tio frågorna för identitet i rak följd (bilaga 1). För den deskriptiva statistiken fanns även en fråga om könstillhörighet med (man eller kvinna) och en fråga om anställningstid (0-15 år eller mer).

Tillvägagångssätt

Studiens testenkät, som besvarades av tre personer, medförde inga ändringar och en länk till den webbaserade enkäten skickades därefter via e-post till en kontaktperson vid vardera enhet. Kontaktpersonen på respektive enhet vidarebefordrade mailet till samtliga medarbetare inom förvaltningsenheten, som dessutom innehöll den missivtext som inledde enkäten (bilaga 1). Texten i missivbrevet omfattade förutom försäkran om deltagarnas anonymitet och frivillighet även information om att eventuella frågor kunde besvaras vid oklarheter. De oklarheter som behandlades (tre till antalet) berörde främst de fem frågorna för det kognitiva bandet (AI), vilka besvarades via mail. I missivbrevet framkom att tiden för enkäten var beräknad till max 10 minuter, samt angavs ett slutdatum för att kunna besvara enkäten. För den mindre enheten var svarstiden totalt två veckor och för den större enheten fanns enkäten tillgänglig under en period av en vecka. En påminnelse gick endast ut till den mindre enheten efter en vecka.

För att minimera risken för att deltagare genomförde studien mer än en gång registrerades varje försöksstation via en cookie-fil, deltagare kunde således inte utföra studien mer än en gång från samma plats.

Datanalys och design

Studien använde en mellanpersonsdesign med AI som oberoende variabel i två lägen, låg/hög. Indelning av låg och hög identitet utgick från medianen för AI.

Beroendemåttan var fem till antalet (*altruism, samvetsgrannhet, hövlighet, delaktighet, och renhårighet*). Värden sammanställdes i Excel och en envägs MANOVA genomfördes i statistikprogrammet SPSS för att analysera data.

Forskningsetiska överväganden

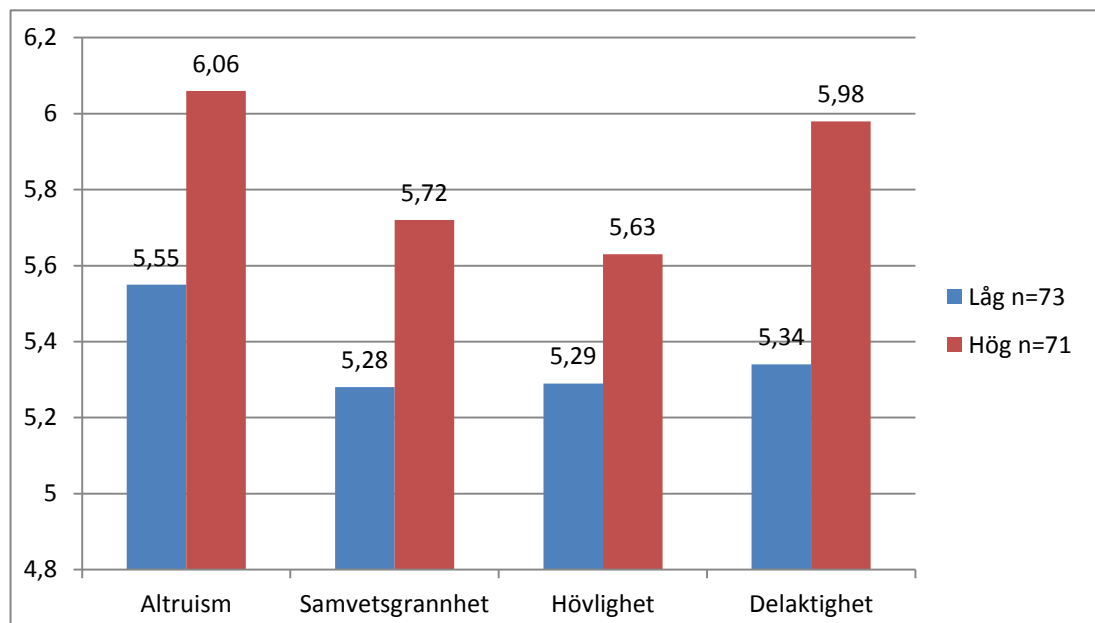
Studien följer de etiska riktlinjer som är rekommenderade av American Psychological Association (American Psychological Association, 2001). De huvudsakliga forskningsetiska övervägandena i denna studie berör främst deltagarnas anonymitet och frivillighet. Kravet på anonymitet uppfylldes eftersom studiens enkät var webbaserad utan funktioner för att registrera personuppgifter utöver kön. I missivbrevet informerades deltagarna om deras anonymitet och att medverkan var frivillig, samt att sessionen kunde avbrytas av deltagaren. Konfidentialitet för insamlad data och resultat har utlovats till deltagande förvaltningar.

Resultat

Resultatet kommer att inledas med en beskrivning av effekten av låg och hög AI på OCB. Därefter redovisas huvudeffekter för varje deldimension.

OCB data analyserades med AI som oberoendevariabel (Låg, $n=73$, vs. Hög, $n=71$) i en envägs MANOVA med delmåttan *altruism*, *hövlighet*, *samvetsgrannhet*, *renhårighet* och *delaktighet* som beroendevariabler. Analysen visade en signifikant multivariat skillnad mellan de två AI-grupperna, Wilk's $\Lambda=0.84$, $F(5, 138) = 5.15$, $p < .01$, $\eta^2 = .16$.

Effekten var associerad med fyra av de fem beroendevariablerna (se Figur 1). Det fanns en huvudeffekt av: *Altruism*, $F(142) = 11.82$, $p = .001$, $\eta^2 = .08$; *Samvetsgrannhet*, $F(142) = 9.06$, $p = .003$, $\eta^2 = .06$; *Hövlighet*, $F(142) = 5.64$, $p = .02$, $\eta^2 = .04$; *Delaktighet*, $F(142) = 15.17$, $p = .001$, $\eta^2 = .10$. Som man kan se i Figur 1, deltagare med högre jämfört med lägre AI skattade de fyra deldimensionerna i OCB högre. Inga signifikanta effekter fanns för den femte och sista beroendevariabeln *renhårighet*, $p = .41$.



Figur 1. Medelskattning av beroendevariablerna *altruism*, *samvetsgrannhet*, *hövlighet*, och *delaktighet* som effekt av Låg respektive Hög AI.

Diskussion

Avsikten med studien var att undersöka om arbetsrelaterad identitet, AI, utifrån ett kognitionspsykologiskt perspektiv, påverkar det frivilliga organisationsfrämjande beteendet OCB. Mer precis, huruvida låg respektive hög AI påverkade OCB generellt, men även de fem OCB deldimensionerna; *altruism*, *hövlighet*, *samvetsgrannhet*, *renhårighet* och *delaktighet*. Vår hypotes var att anställda kommer skatta en högre OCB vid en hög jämfört med en låg AI.

I enlighet med hypotesen visade resultaten att anställda med en hög AI skattade OCB högre än anställda med låg AI. Det betyder att anställda med hög AI har skapat ett starkare emotionellt och kognitivt band till sitt arbete än de med låg AI. Resultatet pekar således på att det arbetsrelaterade självet har en effekt på OCB, associerat med fyra av de fem deldimensionerna (*altruism*, *samvetsgrannhet*, *hövlighet* och *delaktighet*).

Detta går i linje med tidigare forskning som visat att identitet har betydelse för OCB (Riketta, 2005; van Dick et al., 2006). Utöver att för första gången testa modellen för generell AI (Knez, 2014b) bidrar studien till det växande forskningsområdet som fokuserar på personlig snarare än social identitet i förhållande till OCB (Mayfield & Taber, 2010). Då den personliga identiteten är bunden till individens attityder och värderingar bör OCB som påverkas av AI därmed vara relaterad till intern snarare än extern motivation (Mayfield & Taber, 2010). Stoner et al. (2011) föreslår att internt motiverad OCB bidrar till ett bestående beteende som inte varierar med förändringar i den omgivande organisationsmiljön. Att betrakta OCB som frivilligt beteende på en personlig identitetsnivå är lämpligt, eftersom att intern motivation bör utesluta extra-role behavior (ERB) som uppstår av externa påtryckningar (Stoner et al., 2011), vilket även kan minimera förekomsten av skadlig OCB (Bolino et al., 2013). I användandet av AI (Knez, 2014b) är denna studie den första som tar hänsyn till de emotionella och kognitiva komponenterna i den arbetsrelaterade identiteten, i förhållande till OCB.

Gällande resultatet för *renhårighet* har tidigare forskning föreslagit att denna dimension eventuellt har något skilda orsaker och konsekvenser jämfört med övriga dimensioner (Podsakoff et al., 2000). Rioux & Penner (2001) undersökte korrelationer mellan individens prosociala attityder, värderingar, och OCB; där samtliga dimensioner korrelerade positivt. Dock hade *renhårighet*, i ett självskattat resultat, den svagaste korrelationen ($r=.03$). Även resultatet i denna studie tyder på att *renhårighet* är differentierat, eftersom att det inte fanns en effekt av AI för denna deldimension.

Metodologiska svagheter

Med detta sagt vill vi ändå inte utesluta möjligheten att den negativa formuleringen av påståendena för *renhårighet* kan vara den bidragande orsaken till resultatet. Eftersom påståendena innebar en skattning om att ha en positiv attityd kan en diskrepans uppstå mot individens självuppfattning. Detta som följd av individers strävan efter ett positivt värderat jag och önskan om att betrakta sig själva i positiva dagar (Smith & Mackie, 2007).

Benägenheten att presentera sig själv så gynnsamt som möjligt är också ett problem som uppstår vid skattning av attityder, så kallad "response bias" (Hayes, 2000). Problemet är en av studiens metodologiska svagheter, liksom att OCB har undersökts i självrapporterande form. Organ et al. (2006) argumenterar för att självrapportering av OCB bör undvikas, om inte starka skäl finns. Anledningen är att när anställda värderar sig själva finns en tendens till att både avsikter och faktiskt beteende rapporteras, vilket också leder till att självrapportering av OCB inte korrelerar särskilt högt med chefers/kollegors rapporter om beteendet för samma individ. Till följd av tidsbegränsningar var det i denna studie nödvändigt att använda självskattning. En sista svaghet som bör nämnas är den svenska översättningen av påståenden om OCB, där vissa påståenden var kulturellt betingade ordspråk vilket kan ha påverkat resultatet.

Praktisk relevans

För identitetsutvecklingen är självdefinierande episodiska minnen av särskild betydelse för individen (Knez, 2014b), och dessa minnen innehåller oftast skeenden relaterade till personliga förändringar och uppnådda livsmål (Rathbone, Moulin, & Conway, 2008). En arbetsgivare som vill stärka anställdas AI, och därmed öka förekomsten av OCB, kan följaktligen överväga åtgärder som *utvecklar individen*, såsom kompetensutveckling (Stoner et al., 2011). Individutvecklande åtgärder bör stärka AI, oavsett åtgärdens relevans för den anställdes arbetsuppgifter, exempelvis via arbetsrotation (där den anställda erbjuds nya utmaningar att övervinna) eller via utbildningar skräddarsydda efter den anställdes *personliga* livsmål (ex. "jag har alltid velat lära mig om klockor" el. "jag vill lära mig ett nytt språk") (Glück & Bluck, 2007; Demiray, Gülgöz, & Bluck, 2009). Den ökade förekomsten av självdefinierade minnen inom anställningen bör stärka det emotionella och det kognitiva bandet till arbetet. En hög AI utvecklas och resulterar i ökad förekomst av OCB.

Framtida forskning

Arbetsrelaterad identitet är ett fenomen som är beroende av tid (Knez, 2014b). En stark identitet utvecklas över tid och bör således innebära att OCB ökar ju längre en individ har varit anställd. Detta samband har noterats av van Dick et al. (2006), men oklarheter finns om det är ett linjärt förhållande mellan anställningstid och OCB. Förhållandet kan istället vara kurvlinjärt till följd av att anställda som varit en del av organisationen extremt länge tenderar att "hänga med" och därmed inte engagera sig i OCB (Organ et al., 2006). I framtida forskning vore det därför intressant att undersöka sambandet mellan identitet och OCB över tid utifrån Knez (2014b).

Enligt van Dick et al. (2006) är det identitet som orsakar OCB och inte tvärtom. För att stärka den funna relationen mellan AI och OCB måste därför frivilligt beteende främjas indirekt. Eftersom AI skapas genom reflektion över positiva upplevelser knutet till affektiva känslor i arbetet, vore det utifrån denna modell lämpligt att undersöka vikten av arbetets utformning. Exempelvis skulle autonomi i arbetet – genom att öka arbetstillfredsställelsen (Chen & Chiu, 2009) – medföra flera positiva minnesvärda händelser som bidrar till identitetsprocessen. Därmed kan arbetsuppgiftskaraktäristika öka OCB genom AI. Modellen öppnar för ytterligare forskning kring sambandet mellan arbetsuppgiftskaraktäristika och OCB.

Referenser

- American Psychological Association, (2001). *Publication Manual of the American Psychological Association* (5th ed.). Washington DC: American Psychological Association
- Bell, S.J., & Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78(2), 131-146. doi:10.1016/S0022-4359(02)00069-6
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Tunley, W. H., & Harvey, J. (2013). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4),542-559. doi:10.1002/job.1847
- Chen, C. -C., & Chiu, S. -F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 149(4), 474-494. doi:10.3200/SOCP.149.4.474-494
- Collin, K. (2009). Work-related identity in individual and social learning at work. *Journal of Workplace Learning*, 21(1), 23-35. doi:10.1108/13665620910924899
- Conway, M. A. (2005). Memory and the self. *Journal of Memory and Language*, 53, 594-628. doi:10.1016/j.jml.2005.08.005
- Demiray, B., Gülgöz, S., & Bluck, S. (2009). Examining the life story account of the reminiscence bump: Why we remember more from young adulthood. *Memory*, 17(7), 708-723. doi:10.1080/09658210902939322
- Droseltis, O., & Vignoles, V. L. (2010). Towards an integrative model of place identification: Dimensionality and predictors of intra-personal place preferences. *Journal of Environmental Psychology*, 30, 23-34. doi:10.1016/j.jenvp.2009.05.006
- Fields. D. L. (2002). *Taking the measure of work*. Sage publications: Thousand Oaks
- Glück, J., & Bluck, S. (2007). Looking back across the lifespan: A life story account of the reminiscence bump. *Memory and Cognition*, 35, 1928-1939. doi:10.3758/BF03192926
- Graham, J. W., & van Dyne, L. (2006). Gathering information and exercising influence: Two forms of civic virtue organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18(2), 89-109. doi:10.1007/s10672-006-9007-x

- Hayes, N. (2000). *Doing psychological research: Gathering and analyzing data*.
Trowbridge, Wiltshire, U.K.: Open University Press
- Kane, R. E., Magnusen, M. J., & Perrewé, P. L. (2012). Differential effects of
identification on extra-role behavior. *Career Development International*, *17*(1),
25-42. doi:10.1108/13620431211201319
- Knez, I. (2006). Autobiographical memory for places. *Memory*, *14*, 359-377.
doi:10.1080/09658210500365698
- Knez, I. (2014a). Place and the self: An autobiographical memory synthesis.
Philosophical Psychology, *27*(2), 164-192. doi:10.1080/09515089.2012.728124
- Knez, I. (2014b). *My work is my castle: Towards a model of work-related self*.
Submitted.
- Kylén, J. -A. (2004). *Att få svar: Intervju, enkät, observation*. Stockholm: Bonnier
Utbildning AB
- Lam, S. S., Hui, C., & Law, K. S. (1999). Organizational citizenship behavior:
Comparing perspectives of supervisors and subordinates across four international
samples. *Journal of Applied Psychology*, *84*(4), 594-601. doi:10.1037/0021-
9010.84.4.594
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of
organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal
of Applied Psychology*, *87*(1), 52-65. doi:10.1037/0021-9010.87.1.52
- Lindelöw, M. (2008). *Kompetensbaserad personalstrategi*. Stockholm: Natur och
Kultur
- Mayfield, C. O., & Taber, T. D., (2010). A prosocial self-concept approach to
understanding organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial
Psychology*, *25*(7). doi:10.1108/02683941011075283
- Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and
organizational citizenship behavior in human resources management. *Human
Resource Management Review*, *10*(1), 115-126. doi:10.1016/S1053-
4822(99)00042-X
- Olkkonen, M. -E., & Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice,
identification with organization and work unit, and group-related outcomes.
Organizational Behavior and Human Decision Processes, *100*(2), 202-215.
doi:10.1016/j.obhdp.2005.08.007

- Organ, D. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. doi:10.1207/s15327043hup1002_2
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262-270. doi: 10.1037/0021-9010.82.2.262
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 107-142. doi:10.1016/1048-9843(90)90009-7
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563. doi:10.1177/014920630002600307
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). The impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, 10(2), 133-151. doi:10.1207/s15327043hup1002_5
- Rathbone, C. J., Moulin, C. J., Conway, M. A. (2008). Self-centered memories: The reminiscence bump and the self. *Memory & Cognition*, 38(8), 1403-1414. doi:10.3758/MC.36.8.1403
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* 66(2), 358-384. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.005
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: A motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1306-1314. doi:10.1037/0021-9010.86.6.1306
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need-satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 577-594. doi:10.1037/0022-3514.76.3.482
- Smith, E. R., & Mackie, D. M. (2007). *Social Psychology*. New York: Psychology Press

- Smith, C. A., & Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663. doi:10.1037/0021-9010.68.4.653
- Stoner, J., Perrewé, P. L., & Munyon, T. -P. (2011). The role of identity in extra-role behaviors: Development of a conceptual model. *Journal of Managerial Psychology*, 2(26), 94-107. doi:10.1108/02683941111102146.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups & social categories*. Cambridge, NY: Cambridge University Press
- Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile: Relationship between organizational identification and organizational citizenship behavior. *British Journal of Management*, 17(4), 283-301. doi:10.1111/j.1467-8551.2006.00520.x
- Van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra role behavior. *Journal of Vocational Behavior* 72(3), 388-399. doi:10.1016/j.jvb.2007.11.009
- Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J., & Christ, O. (2004). The utility of a broader conceptualization of organizational identification; Which aspects really matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 171-191. doi:10.1348/096317904774202135
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., McLean Parks, J. (1995). Extra role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. I: L.L. Cummings & B. M. Staw (red.), *Research in Organizational Behavior* (vol.17, s. 215-285). Greenwich: JAI Press
- Williams L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617. doi: 10.1177/014920639101700305
- Wilson, A., & Ross, M. (2003). The identity function of autobiographical memory: Time is on our side. *Memory*, 11(2), 137-149. doi:10.1080/741938210

Sida 2

Fortsättning *

	Håller inte med alls 1	2	3	4	5	6	Håller helt med 7
25. Jag kan mitt arbete mycket väl.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Jag saknar mitt arbete när jag inte är på jobbet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Jag har ett starkt band till mitt arbete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Jag är stolt över mitt arbete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Mitt arbete är en del av mig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Jag har under lång tid haft en "personlig relation" till mitt arbete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Det finns ett samband mellan mitt arbete och mitt aktuella liv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Jag kan färdas mentalt fram och tillbaka tidsmässigt till mitt arbete när jag tänker på det.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Jag kan reflektera över minnen knutna till mitt arbete.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Dessa tankar om mitt arbete är en del av mig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

» [Redirection to final page of WebbEnkäter](#) (ändra)