HÖGSKOLAN
I GÄVLE

AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för arbetshälsovetenskap och psykologi

Passar du in i organisationen?

En undersökning av relationen mellan Person-organization fit och arbetstillfredsställelse

Sonja-Blanca Biedrzycki & Dennis Vall

2020

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

Handledare: Tonya S. Pixton
Examinator: Lars Eriksson

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka om person-organization fit påverkar arbetstillfredsställelse. Vidare var syftet också att undersöka om kön och ålder påverkar person-organization fit och arbetstillfredsställelse. P-O fit är kongruensen mellan individens och organisationens mål eller värderingar. P-O fit är en faktor som påverkar arbetstillfredsställelse. Undersökningen utfördes genom en enkät som delades på sociala medier med totalt 106 respondenter mellan åldrarna 21 till 69. Alla deltagarna arbetade minst deltid upp till heltid. Enkäten baserades på *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) och *Person-Organization Fit Scale* (POFS). Resultatet visade att både P-O fit och ålder korrelerar med arbetstillfredsställelse. Vidare visade resultatet att män upplever högre skattad arbetstillfredsställelse. P-O fit är därför en viktig faktor som influerar den anställda att nå en hög arbetstillfredsställelse, eftersom en anställd vill arbeta på en organisation som är i samma linje som ens egna värderingar. Genom att uppleva hög arbetstillfredsställelse ökar även flexibiliteten vilket vidare bidrar till mer effektivt arbete från arbetstagaren.

Nyckelord: Arbetstillfredsställelse, P-O fit, kön, ålder

Do you fit into the organization?

Abstract

The purpose of the study was to investigate whether person-organization fit affects job satisfaction. Furthermore, the purpose was also to investigate whether gender and age affect person-organization fit and job satisfaction. P-O fit is the congruence between the individual's or the organization's goals or values. P-O fit is a factor that affects work satisfaction. The survey was constructed and shared on social media with a total of 106 respondents between the ages of 21 to 69. All participants worked at least part-time with most full-time. The survey was based on the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and the Person-Organization Fit Scale (POFS). The result showed that both P-O fit and age correlate with job satisfaction. Furthermore, the results showed that men experience higher estimated work satisfaction. P-O fit is therefore an important factor that influences the employee to achieve a high level of job satisfaction, since an employee wants to work at an organization that is in the same line as one's own values. By experiencing high job satisfaction, flexibility also increases, which further contributes to more efficient work on the part of the employee.

Keywords: Job satisfaction, P-O Fit, gender, age

Förord

Vi vill först tacka vår handledare Tonya S. Pixton vid Högskolan i Gävle för allt stöd, motivation och engagemang under vårt arbete med studien. Vi vill vidare rikta ett stort tack till samtliga respondenter utan er hade denna studie inte varit möjlig. Slutligen vill vi rikta ett stort tack till familj och vänner som stöttat och uppmuntras oss.

Gävle, maj 2020
Sonja-Blanca Biedrzycki & Dennis Vall

Introduktion

Arbetstillfredsställelse

Arbetstillfredsställelse är ett fenomen som kan förklaras som ett positivt eller ett trevligt känslomässigt tillstånd som uppkommer genom sitt arbete eller en arbetsupplevelse (Perugini & Vladisavljević, 2019). Det kan associeras med förväntningar på arbetet, belöningar, arbetsvillkor eller individuella attribut (Bokemeier & Lacy, 1987). Ledning, kollegor, arbetsmiljö och utmaningar kan vara några av förväntningarna en anställd har på sin organisation (Şen, Mert, & Aydin, 2017). Vidare är även belöning och säkerhet en viktig faktor på arbetsplatsen där lön, anställningstrygghet och möjlighet till befordran kan påverka arbetstillfredsställelsen. Ytterligare korrelerar arbetsvillkor och individuella attribut med arbetstillfredsställelse och genom att ha en trygg arbetsplats, ingå i facket samt ha en bra sysselsättning kan arbetstillfredsställelsen påverkas positivt (Bokemeier & Lacy, 1987). Om en anställd upplever en bra arbetstillfredsställelse kan faktorer som motivation, arbetsinvolvering och arbetsprestation förbättras (Sangmook, 2005). Arbetstillfredsställelse kan därför ses som ett utbytesförhållande mellan en anställd och organisationen. Om arbetstagaren bidrar med det organisationen vill ha samtidigt som organisationen belönar och ger trygghet skapas en balans för utbytesförhållandet som kan öka arbetstillfredsställelsen (Kollman, Stöckmann, Kensbock & Peschl, 2019).

Arbetstillfredsställelsen kan variera mellan individuella förväntningar, psykiska och fysiska behov samt värderingar (Clarke, 1996). Det innebär att arbetstillfredsställelse inte kan betraktas som ett helhetsbegrepp, utan att det bryts ner till enskilda faktorer. Anställda som får uppskattning, lärande, utveckling, involvering och ansvar kan därmed uppleva olika höjder av arbetstillfredsställelse (Kaufmann & Kaufmann, 2010). Människor spenderar mycket tid på arbetsplatsen och därmed är arbetstillfredsställelse viktigt. Detta för att om en anställd mår bra på jobbet så kommer deras mentala och fysiska hälsa förbättras, vilket slutligen kommer öka produktiviteten på arbetsplatsen (Şen, Mert, & Aydin, 2017). Det innebär att den anställda är villig till att anstränga sig mer för att utföra ett bättre arbete för att uppfylla organisatoriska mål. Därför är arbetstillfredsställelse en viktig faktor som måste uppfyllas hos arbetstagarna för att bidra till organisationers framgång (Shaukat, Senin, & Ahmed, 2012). Om arbetsbördan blir för hög kan det istället bli motsatt effekt, arbetstagaren kan bli utmattad och arbetstillfredsställelsen kan minska. Vid värsta fall kan även arbetstagarna behöva sjukskrivas för att återhämta sig (Wang, Johnson, Nguyem, Goodwin, & Groth, 2019).

Organisationskultur

En organisationskultur byggs upp kring en arbetsplats, det kan avgöra hur organisationen ska arbeta med målsättning, arbetsmetoder, värderingar eller regler. En arbetstagare har egna övertygelser och värderingar som måste anpassas för att passa in på organisationen och dess kultur. Tillsammans anpassar sig därmed medlemmarna i en organisation efter gemensamma värderingar, övertygelser, normer och attributet som vidare påverkar deras arbetssätt och handlingar. Detta är unikt för varje organisation då organisationskultur driver arbetsplatsen och dess handlingar (Singh, 2002). Organisationskultur handlar även om arbetsrelaterade aktiviteter som grundar sig i uppgifterna arbetstagarna ställs inför. Tillsammans med organisatoriska mål eller krav skapas variabler som norm, språk, principer och traditioner vilket leder till ett delat tankesätt som är accepterade bland medlemmarna (Singh, 2002; Meng & Berger, 2019). Dessa uppfattningar är sedan förankrade genom meningsfullt ackumulerat lärande inklusive erfarenheter av framgång och misslyckande (Fisher & Wilmoth, 2018).

Organisationskulturens styrka bestäms av tre faktorer: (1) hur länge kulturen funnits, (2) stabiliteten i gruppens medlemskap och (3) den känslomässiga intensiteten i de faktiska historiska upplevelserna de har delat (Schein, 2004). Dessa faktorer har ett inflytande som gör att arbetstagarna förlitar sig på att ta rätt beslut och ha rätt beteende, vilket senare kan påverka organisationens effektivitet (Meng & Berger, 2019). Tillsammans skapar medlemmarna i organisationen idéer och övertygelser om vad som är verkligt, viktigt och hur de ska vara (Meng & Berger, 2019). Organisationskultur är en viktig faktor för att hålla ihop organisationen och en stark kultur bidrar till att det blir lättare för de anställda att uppnå målen och förväntningar som organisationen ställer (Tsai, 2011). När personliga egenskaper beträffar organisatoriska krav slutför medarbetarna sina tilldelade uppgifter lättare och snabbare(Anderson, Spataro & Flynn, 2008). Vilket vidare bidrar till en arbetsigenkänning och att arbetstillfredsställelse uppnås (Tsai, 2011). Vidare menar Silverthorne (2004) att organisationskultur hjälper en att förstå hur organisationer fungerar och agerar. Samtidigt hjälper organisationskultur att identifiera hur väl en arbetstagare passar in i organisationen eftersom passformen inkluderar att känna sig bekväm med kulturen.

Person-organization fit

Person-organization fit (P-O fit) definieras som kongruensen mellan individens och organisationens mål eller värderingar (Merecz & Andysz, 2014). Det avser hur väl en anställd matchar organisationens värderingar, mål eller uppdrag. P-O fit är därför ett viktigt begrepp som visar kompabiliteten mellan en anställd och organisation (Alniaçik, Alniaçik, Erat &

Akçin, 2013) eftersom P-O fit inkluderar att känna sig bekväm med kulturen (Silversthorne, 2004). *Person* (P) inom P-O fit baseras på de grundläggande mänskliga behoven. Att besitta önskvärda värderingar och mål som varierar i betydelse ges en individuell vägledning genom livet. Om en individ har dessa värderingar eller mål kan den arbeta för att nå ett önskvärt tillstånd eller beteende. *Organization* (O) står istället för organisationskultur som bland annat handlar om värderingar och normer som delas mellan medlemmar inom en organisation (Treviño, Egri, Ralston, Naoumova, Yongjuan, Darder, Carranza, & Furrer, 2020).

Tidigare studie har visat att P-O fit är relaterat till positiva faktorer som arbetstillfredsställelse, arbetsprestation och organisations lojalitet (Risman, Erickson, & Diefendorff, 2016). P-O fit har identifierats som en faktor som påverkar arbetstillfredsställelse eftersom ju mer arbetstagaren passar in med organisationen desto högre arbetstillfredsställelse har den (Farooqui & Negendra, 2014). Arbetstillfredsställelse är ett positivt känslomässigt tillstånd som kommer från ett arbete eller en arbetsupplevelse. Arbetstagare som upplever en hög arbetstillfredsställelse är även mer engagerade i organisationen (Sartika, 2019) vilket kan vara en potentiell faktor vid utveckling och bevarande av medarbetarnas åtagande gentemot organisationen (Meyer, Hecht, Gill, & Topnonytsky, 2010*)*. P-O fit har därför blivit en allt viktigare aspekt vid anställningsförhållande eftersom god P-O fit har kopplats till organisatorisk attraktion (Resick, Baltes & Shantz, 2007). Om en anställd upplever hög P-O fit och arbetstillfredsställelse, blir sannolikheten högre för ett ökat rollbeteende (Alniaçik et al., 2013). Medarbetarnas flexibilitet ökar med anledning av P-O fit och arbetstillfredsställelse vilket bidrar till att de är benägna att genomföra mer arbete (Farooqui & Negendra, 2014). P-O fit är därmed en förutsättning för att upprätthålla välbefinnande på arbetsplatsen (Merecz & Andysz, 2014).

Om organisationens och individens mål inte stämmer överens finns en risk till inkongruens (Merecz & Andysz, 2014). Inkongruens mellan individ och organisation har visat sig förutsäga lägre motivation bland det anställda (Blanchard, Baker, Perreault, Mask, & Tremblay, 2019). Vid en större skillnad mellan organisationens och individens värderingar eller mål kommer den anställda uppleva en missnöjdhet och känna sig obekväm vid interaktioner gentemot sin arbetsplats. Det kommer därmed inte finnas någon P-O fit (Treviño et al., 2020)

Kön och ålder

Kön och ålder är två faktorer som har en effekt på den anställdes arbetstillfredsställelse och dess påverkan på organisationskulturen (Bellou, 2010). Tidigare studier (Piosik, Strojek-Filus,

Sulik-Górecka, & Szewieczek, 2019; Herbohn, 2005) har visat att det inte finns någon signifikant skillnad mellan kön och arbetstillfredsställelse. Kvinnor tenderar dock att uppleva betydande nackdelar på arbetsplatsen i jämförelse med män. Det är vanligt att kvinnliga arbetstagare får lägre lön eller pension, upplever könsdiskriminering vid anställning och får kortare utbildning (Singhapakdi, Sirgy, Lee, Senasu, Yu & Nisius, 2014). Singhpakdi et al. (2014) och Bellou (2010) menar att trots dessa nackdelar och en lägre status på arbetsmarknaden i jämförelse med män visar vissa studier att kvinnor upplever en högre arbetstillfredsställelse. Det kan bero på att kvinnor och män tenderar att fokusera på olika faktorer på arbetsplatsen (Bellou, 2010). Män föredrar arbeten där det får en hög inkomst, ansvar och möjlighet för ledarskap. Kvinnor föredrar istället ett arbete med bra medarbetare, ledare och möjligheten att hjälpa andra (Singhapakdi et al., 2014). Arbetstillfredsställelsen kan skiljas internt mellan kvinnor, beroende på vilket yrke individen besitter (Perugini & Vladisavljević, 2019). Om en kvinna arbetar inom ett kvinnodominerat yrke kommer det resultera i att hon jämför sig med andra kvinnor och kommer därmed vara nöjda över sitt arbete. Det beror på att kvinnor lägger mer värde i faktorer som flexibilitet och sociala kontakter (Perugini & Vladisavljević, 2019). Arbetar istället en kvinna inom ett mansdominerat yrke kommer hon troligtvis känna mindre arbetstillfredsställelse och vara missnöjd över den lägre lönen och jobb statusen hon får (Singhapakdi et al., 2014).

Det finns tvetydigheter om vilken åldersgrupp som upplever högre arbetstillfredsställelse, vissa studier visar att äldre är mer tillfredsställda medan andra visar tvärtemot (Bellou, 2012). Saner och Eyüpoğlu (2012) studie visade att arbetstillfredsställelsen bara ökar desto äldre arbetstagaren blir. Äldre arbetstagare upplever mer positiva attityder till arbetet, färre negativa känslor och beskriver arbetsmiljön som mer fördelaktig. Vilket kan bero på att äldre har mer kunskap eller erfarenhet av olika arbeten (Kollman et al., 2019). Men studien av Piosik et al. (2019) visade istället att yngre är mer tillfredsställda på arbetsplatsen. De tror att detta kan bero på att äldre anställda fortfarande känner av tyngden av det gamla systemet och känner sig malplacerade i modern tid. Medan yngre identifierar sig som "världens medborgare" och upplever därmed högre självförtroende och arbetstillfredsställelse. Bellou (2010) menar att individer som tillhör samma åldersgrupp kommunicerar enklare och delar liknande värderingar. Det kan vara så att de har upplevt en liknande händelse i samhället såsom tekniska förändringar, sociala och organisatoriska trender.

Relationen mellan P-O fit och arbetstillfredsställelse

Med anledning av den positiva effekten P-O fit har på arbetstillfredsställelse, fokus på denna studie är därmed att undersöka vilket samband som existerar mellan dessa. P-O fit och arbetstillfredsställelse har i tidigare studier påvisat att det påverkar arbetstagarens mående (Şen et al., 2017) och organisatoriska prestationen (Meng & Berger, 2019). Genom att studera P-O fit i samband med arbetstillfredsställelse framgår en bild av hur arbetstagarna mår, hur väl de passar in på arbetsplatsen samt hur organisationen presterar (Clark, 1996; Şen et al., 2017; Meng & Berger, 2019). Vidare har Bellou (2010) påvisat att kön och ålder är två variabler som påverkar P-O fit och arbetstillfredsställelse.

Syfte

Syftet med studien var att undersöka om person-organization fit påverkar arbetstillfredsställelse. Vidare var syftet också att undersöka om kön och ålder påverkar person-organization fit och arbetstillfredsställelse.

Frågeställningar

1. Påverkar Person-organization (P-O) fit arbetstillfredsställelse?
2. Påverkar kön och ålder, Person-organization fit (P-O) och arbetstillfredsställelse?

Metod

Deltagare/urval

Den valda populationen för studien var arbetstagare och inkluderingskriteriet för urval var att de skulle arbeta minst deltid till heltid. Enkäten uppfyllde kriteriet för ett bekvämlighetsurval då den delades genom LinkedIn och Facebook. Datainsamlingen genererade 106 enkätsvar med två bortfall då de var inkompletta. Därmed beräknades analyserna på de resterande 104 enkätsvaren. Det var 42 kvinnor och 62 män mellan åldrarna 21 och 69 år (M = 43.81, SD = 14.50) som deltog. Det var 83 (79,8%) deltagare som arbetade heltid och 21 (20,2%) deltagare jobbade deltid. Åldersgruppen delades in i två kategorier, yngre 21–43 år (n=43) och äldre 44–69 år (n=61).

Mätinstrument/material

Arbetstillfredsställelse och P-O fit kunde mätas genom att skapa en enkät grundad på två befintliga vetenskapliga enkäter (University of Minnesota, 1967; Bretz Jr & Judge, 1992). Enkäten består av 54 frågor som är uppdelade i fyra (4) delar. Den första (1) delen bestod av fyra frågor som handlade om bakgrundsfaktorer som kön, födelseår, grad av sysselsättning och inom vilken bransch de arbetar i.

Den andra (2) delen besvarade deltagarna på den svenska översättningen av *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), (University of Minnesota, 1967) om arbetstillfredsställelse på deras nuvarande arbetsplats. Denna bestod av 20 påståenden på en 5-*gradig* likertskala (1 = *mycket missnöjd*; 5 = *mycket tillfredsställd*). Ett exempel på ett påstående som mätte arbetstillfredsställelse var: “Att få arbeta med uppgifter som inte strider mot min övertygelse”.

Den tredje (3) och fjärde (4) delen handlade om P-O fit som mättes genom en 5-*gradig* likertskala (1=*stämmer absolut inte*; 5-*stämmer absolut*) genom *Person-Organization Fit Scale* (POFS), (Bretz Jr & Judge, 1992). Den tredje (3) delen bestod av 15 frågor om organisationskulturens egenskaper, exempel på ett påstående var: “Denna organisation uppmuntrar till konkurrens mellan anställda”. I den fjärde (4) delen skulle deltagarna besvara på 15 personliga påståenden om hur en önskad organisationskulturen ska vara, till exempel: “Jag anser att konkurrens mellan anställda skapar en sund arbetsmiljö”. Alla frågor i del tre (3) och fyra (4) korresponderar med varandra som visat i exemplen ovan. Då den tredje (3) och fjärde (4) delen endast fanns att tillgå på engelska fick vi därmed översätta den till svenska (Bretz Jr & Judge, 1992).

Tillvägagångssätt

För att få en bild av hur påståendena och frågorna skulle uppfattas gjordes en pilotstudie som besvarades av tio personer. De gav sin feedback som gjorde att enkäten kunde revideras och omarbetas innan den slutgiltiga versionen blev klar. Den färdiga enkäten fick sedan sin spridning genom sociala medier såsom LinkedIn och Facebook. De som ville delta i studien kunde göra det genom att klicka sig vidare på länken, för att sedan komma till ett missivbrev. I missivbrevet fanns information, syfte och användningsområde för undersökningen. På slutet av enkäten fanns ett avslutningsbrev med kontaktuppgifter till författarna vid frågor. Påminnelser att svara på enkäten gjordes vid flera tillfällen och slutligen var den öppen att besvara i 14 dagar.

Design och dataanalys

I föreliggande studie genomfördes dataanalyser genom korrelationsanalys, *t*-test och regressionsanalys i IBM SPSS Statistics 24. I analysen uteslöts en bakgrundsfaktor vilket var bransch, eftersom det inte ansågs vara relevant för studiens frågeställningar. Sysselsättningsgrad togs med som en variabel, detta för att de inte går att veta orsaken till varför vissa arbetade deltid. Inför analysen skapades ett index för arbetstillfredsställelse där samtliga påståenden var med. Sedan skapades ett index för P-O fit genom att räkna ut differensen mellan den nuvarande organisationskulturen och individens önskade organisationskultur för varje enskild fråga. Därefter räknades medelvärdet ut för varje differens. Ett högt värde betyder sämre P-O fit och ett lågt värde betyder bättre P-O fit, detta för att den nuvarande organisationskulturen och individens önskade organisationskultur är överensstämmande. Pearson's korrelationsanalys genomfördes med anledning av att se sambandet mellan indexet arbetstillfredsställelse och P-O fit. I denna korrelationsanalys var arbetstillfredsställelse den oberoende variabeln och P-O fit var den beroende variabeln. För att undersöka om de fanns en signifikant skillnad mellan åldersgrupperna yngre och äldre samt kvinnor och män i hur de skattade arbetstillfredsställelse och P-O fit utfördes en MANOVA. Genom detta kunde även interaktionseffekterna undersökas. Vidare utfördes ett oberoende *t*-test för att se skillnaden i hur kvinnor och män skattade sin arbetstillfredsställelse. Avslutningsvis genomfördes en regressionsanalys för att undersöka om det fanns ett statistiskt samband mellan den beroende variabeln arbetstillfredsställelse, med de oberoende variablerna P-O fit, kön och ålder. För att kunna påvisa en signifikant skillnad krävdes $p < .05$.

Forskningsetiska överväganden

Studien har genomförts utifrån Vetenskapsrådets (2002) rekommendationer. Vid enkätens början fanns ett missivbrev (se bilaga 1) som gav information till deltagarna om att de var helt frivilligt, anonymt och att det gick att när som helst avbryta enkäten. Då respondenterna fick läsa missivbrevet (se bilaga 1) innan de deltog i enkäten så tillgodosågs informationskravet, samtyckeskravet och konfidentialitetskrav. I missivbrevet fanns även kontaktuppgifter till författare och handledare om deltagarna hade frågor om undersökningen eller liknande. För att tillgodose nyttjandekravet delas inte enkätsvaren med andra individer eller forskare (Vetenskapsrådet, 2002).

Resultat

Syftet med studien var att undersöka om person-organization fit påverkar arbetstillfredsställelse. Vidare var syftet också att undersöka om kön och ålder påverkar person-organization fit och arbetstillfredsställelse. Enkätundersökningen gav 106 svar men två av dessa exkluderades på grund av inkompletta svar därmed genomfördes studien på de resterande 104 svaren. Det var 42 kvinnor och 62 män mellan åldrarna 21 och 69 (M = 43.81, SD = 14.50) år som deltog. Frågeställning 1 analyserades genom ett Pearson korrelationsanalys och multipel regressionsanalys. Frågeställning 2 analyserades genom en MANOVA, ett oberoende *t*-test samt genom samma multipla regressionsanalys som för frågeställning 1. Genom att räkna ut differensen mellan den nuvarande organisationskulturen och individens önskade organisationskultur för varje enskild fråga i enkäten, transformerades P-O fit. Ett lågt värde betyder bättre P-O fit.

Relationen mellan P-O fit och arbetstillfredsställelse

För att undersöka om det fanns en relation mellan P-O fit och arbetstillfredsställelse genomfördes först en korrelationsanalys. Analysen visade en signifikant negativ korrelation (se tabell 1) mellan P-O fit (M = 0.664, SD = 0.408) och arbetstillfredsställelse (M = 4.07, SD = 0.509). Vilket betyder att desto lägre P-O fit värde desto högre skattad arbetstillfredsställelse (se Tabell 1 och figur 1)

Tabell 1

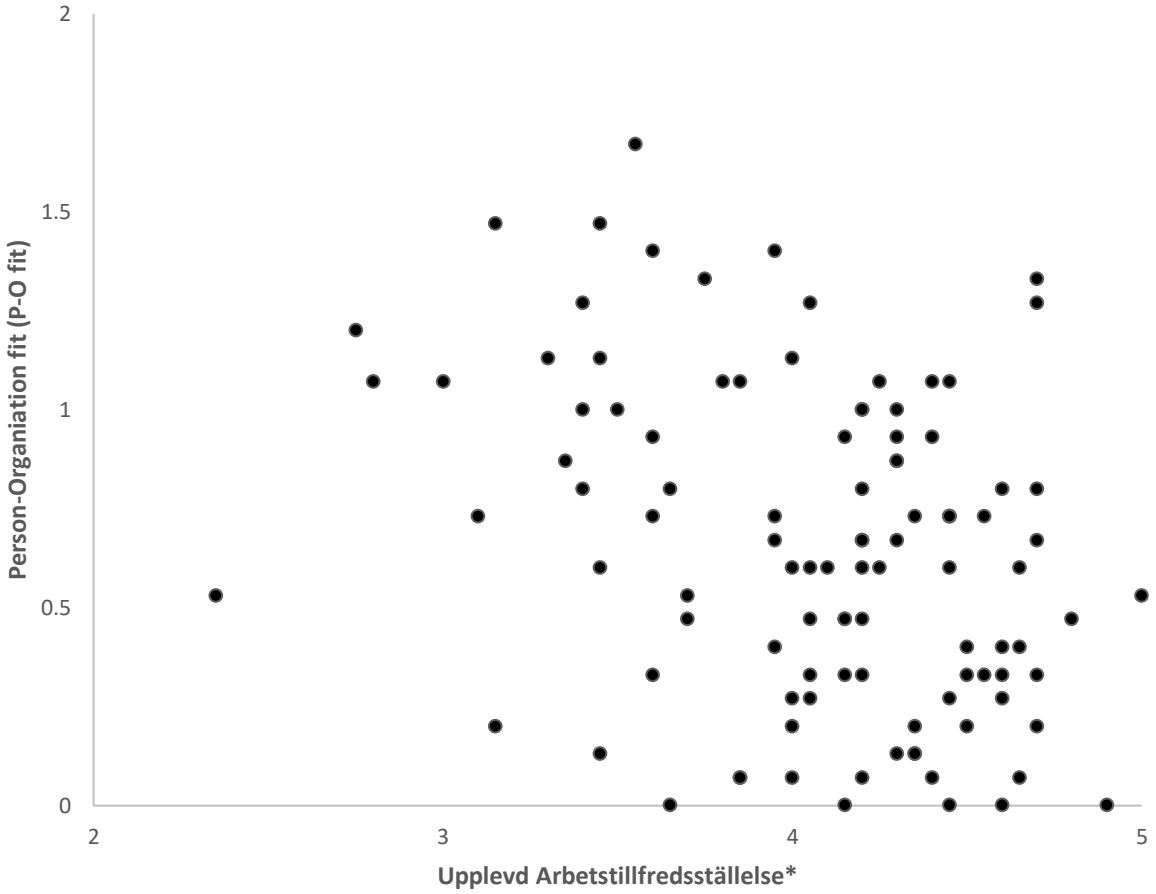
Korrelation koefficienter mellan den predicerade variabel (arbetstillfredsställelse) och tre prediktorer (P-O fit, kön, ålder)

	Pearson Korrelation Koefficienter			
	Arbetstillfred.	P-O Fit	Kön	Ålder
Arbetstillfred.	--	-.336*	.253**	.390**
P-O fit		--	-.166**	-.019**
Kön			--	.256**
Ålder				--

N = 104
*$p < 0.05$
**$p < 0.001$

Figur 1

Relationen mellan arbetstillfredsställelse och P-O fit. De lägre poängen representerar bättre P-O fit.



*Notera att skärningspunkten börjar på två

Kön och ålder

För att undersöka om det fanns en effekt mellan kön och ålder på deras upplevda arbetstillfredsställelse och P-O fit genomfördes MANOVA (För medelvärde och standardavvikelse, Se tabell 2). Resultatet visade ingen effekt vid kön (p = .176), däremot en signifikant effekt på ålder (F(2,99) = 6.56. p = .002, η_{p2} = .117) och ingen interaktionseffekt mellan kön och ålder (p = .095). Män och kvinnors upplevda arbetstillfredsställelse (p = .054) och P-O fit (p = .101) var lika. Den signifikanta effekten på ålder påverkas av en signifikant skillnad mellan yngre och äldre och deras upplevda arbetstillfredsställelse (p = .002) utom en effekt på P-O fit (p = .588).

Med anledning av att kön var nära den bestämda signifikanta nivån på arbetstillfredsställelse bestämde vi att undersöka detta vidare med ett oberoende *t*-test.

Resultatet visade att män (M = 4.18, SD = .426) upplevde en högre skattad arbetstillfredsställelse än kvinnor (M = 3.92, SD = .583), $t_{equal\ variances\ not\ assumed}$ (69.87) = 2.49, p = .015, d = .51.

Tabell 2

Medelvärde (*M*) och standardavvikelse (*SD*) för arbetstillfredsställelse och P-O fit för män och kvinnor samt båda åldersgrupperna (21-43 år, 44-69 år)

	Kön			
	Män		Kvinnor	
	M	*SD*	*M*	*SD*
Arbetstillfred.	4.18	.426	3.92	.583
P-O fit	.588	.363	.725	.459
	Ålder			
	21- 43 år		44 - 69 år	
	M	*SD*	*M*	*SD*
Arbetstillfred.	3.87	.532	4.21	.443
P-O fit	.645	.407	.643	.412

P-O fit, arbetstillfredsställelse och kön

För att ytterligare undersöka relationen mellan P-O fit och arbetstillfredsställelse genomfördes en multipel linjär regressionsanalys där kön och ålder inkluderades för att se om de fanns en påverkan. Den multipla regressionsanalysen visade att kön var icke signifikant (p = .435) och kunde därför inte predicerade arbetstillfredsställelse. En ny multipel regressionsanalys genomfördes där kön exkluderades som en prediktor (se tabell 3). Den nya regressionsanalysen visade att ålder och P-O fit förklarar tillräcklig varians i skattad arbetstillfredsställelse (F(2,101) = 17.75. p < .001, R_2 = .26, $R_{2adjusted}$ = .25). Konstanten och de två prediktorer var signifikant (p < .001). Den multipla regressionslinjen där $\hat{y}$ är den predicerade skattade arbetstillfredsställelsen blev:

$$\hat{y} = 3.75 + .013(\textit{ålder}) - .410(\textit{P-O fit}).$$

Tabell 3

Regressions koefficienter och korrelation av P-O fit

	Regression				
	β	*t*	Sig.	Partial Correlations	Semi-Partial Correlation
(Constant)	--	24.01	.001	--	--
P-O fit	-.329	-3.84	.001	-.357	-.329
Ålder	.383	4.48	.001	.497	.383

Predicerade variabel:
Arbetstillfredsställelse

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka om person-organization fit påverkar arbetstillfredsställelse. Vidare var syftet också att undersöka om kön och ålder påverkar person-organization fit och arbetstillfredsställelse. P-O fit avser hur väl en anställd matchar organisationens värderingar, mål eller uppdrag. Vidare undersöktes även eventuella effekter av kön och ålder för att se om det hade någon påverkan på arbetstillfredsställelse och P-O fit. Resultatet visade att det fanns ett negativt samband mellan arbetstillfredsställelse och P-O fit. Det betyder att desto mer en anställd passar i organisationskulturen ju högre upplevd arbetstillfredsställelse. Vidare visade resultatet att män upplever en högre skattad arbetstillfredsställelse än kvinnor och att det inte finns någon signifikant skillnad mellan män och kvinnor i deras P-O fit. De yngre deltagarna påvisade även en lägre skattad arbetstillfredsställelse än de äldre, däremot fanns det ingen signifikant skillnad mellan yngre och äldre i deras upplevda P-O fit. Resultatet påvisade även att prediktorer ålder och P-O fit var signifikanta.

Resultatdiskussion

Studien påbörjades genom att utföra en korrelationsanalys som visade en negativ korrelation mellan indexet arbetstillfredsställelse och P-O fit. Det innebär att desto bättre en individ passar in på organisationskulturen desto högre arbetstillfredsställelse upplever den.
Detta resultat besvarar frågeställning 1 och stämmer överens med tidigare studier (Risman et al., 2016; Farooqui och Negendra, 2014) som visat att en bättre P-O fit hos arbetstagaren ökar upplevd arbetstillfredsställelse. Resultatet visar att deltagarna i studien upplever en kongruens mellan individuella och organisatoriska mål eller värderingar, vilket vidare ökar arbetstillfredsställelsen (Merecz & Andysz, 2014). P-O fit är därför en viktig faktor som influerar den anställda att nå en hög arbetstillfredsställelse, eftersom en anställd vill arbeta på en organisation som är i samma linje som ens egna värderingar. Genom att uppleva hög arbetstillfredsställelse ökar även flexibiliteten vilket vidare bidrar till mer effektivt arbete från arbetstagaren (Farooqui & Negendra, 2014). Slutligen kommer P-O fit tillsammans med arbetstillfredsställelse vara en faktor vid utveckling och bevarande av medarbetarnas åtagande gentemot organisationen (Meyer, Hecht, Gill & Topnonytsky, 2010).

Vidare genomfördes en MANOVA för att se eventuella skillnaden mellan hur kvinnor, män, yngre och äldre skattade indexet P-O fit och arbetstillfredsställelse. Resultatet visade att kön var icke signifikant med arbetstillfredsställelse och P-O fit. Den oberoende

variabeln ålder var signifikant med arbetstillfredsställelse däremot inte med P-O fit. Då kön var nära den bestämda signifikansnivån valde vi att undersöka detta vidare med ett oberoende *t*-test. Resultatet visade att män upplever högre skattad arbetstillfredsställelse än kvinnor. Detta resultat besvarade delvis frågeställning 2. Tidigare forskning har påvisat att både kön och ålder är två faktorer som har påvisad effekt på individens arbetstillfredsställelse (Clarke, 1997) samt P-O fit (Bellou, 2010). Vissa studier (t.ex, Singhapakdi et al., 2014) har visat att kvinnor upplever en högre grad av arbetstillfredsställelse än män, trots det ojämlikheter som finns på arbetsmarknaden. Däremot kan den upplevda arbetstillfredsställelsen skiljas internet mellan kvinnor, det kan bero på vilket yrke individen har. Arbetar en kvinna inom ett mansdominerat yrke upplever hon troligtvis lägre arbetstillfredsställelse (Perugini & Vladisavljević, 2019). Resultatet i denna studie om uppskattad arbetstillfredsställelse och kön stämmer därför inte överens med tidigare forskning. Detta då resultatet i denna studie visade att män upplever en högre arbetstillfredsställelse än kvinnor.

Att män upplever högre arbetstillfredsställelse i denna studie kan bero på att de har ett arbete med högre status eller lön. Möjlighet till ledarskap, beslutsfattande och ansvar kan även vara faktorer som kan påverka arbetstillfredsställelsen hos män (Bellou, 2010; Bokemeier & Lacy, 1987). Utöver detta föredrar män ett arbete med nära övervakning, en formell organisation samt säkerhet på arbetsplatsen. Män ser sitt arbete som mer prestigefullt och arbetar ständigt för att öka sin lön. Oavsett vilket arbete han än har kommer arbetstillfredsställelse ändå vara hög, för att situationen alltid kan bli bättre. Män kan vara mer känsliga för att förlora sitt arbete och få finansiella problem vilket kan rubba deras personliga maskulina synsätt (Bokemeier & Lacy, 1987).

Med hjälp av MANOVA kunde eventuella skillnader mellan hur åldersgrupperna yngre och äldre skattar indexet P-O fit och arbetstillfredsställelse påvisas. Resultatet visade att de äldre upplever en högre skattad arbetstillfredsställelse än de yngre. Vidare framgick att det inte fanns någon signifikant skillnad mellan yngre och äldre i deras upplevda P-O fit. Resultatet besvarade delvis frågeställning 2. Tidigare studier av Bellou (2010) samt Saner och Eyüpoğlu (2012) har visat att arbetstillfredsställelsen ökar desto äldre en blir, vilket därmed stämmer överens med resultatet från denna studie. Resultatet kan bero på att äldre arbetstagare fokuserar på kortsiktiga mål för att uppnå positiva känslor och psykiskt välmående eftersom de besitter högre kunskap och erfarenheter i arbetslivet. Yngre arbetstagare fokuserar istället på att långsiktigt utveckla nya färdigheter och erfarenheter. Det kan därmed känna oro för framtiden och deras ekonomiska situation tillskillnad från de äldre som inte tänker lika mycket på framtiden och deras finansiella status. Äldre arbetstagare

värderar möjligheten att visa sin erfarenhet och överföra sin kunskap till de yngre, vilket ökar arbetstillfredssällelse (Kollmann, Stöckmann, Kensbock & Peschl, 2019).

Resultatet kan också förklaras av att individer som tillhör samma åldersgrupp delar samma värderingar och har upplevt liknande händelser i samhället. Att arbetstillfredsställelsen är högre hos de äldre kan baseras på att de i övre medelåldern har ett arbete med högre status, vilket vidare kännetecknas av större ansvar och även en övergripande bild av vad organisationen står för och förväntar sig av sina medlemmar (Bellou, 2010). Slutligen kan resultatet bero på att desto äldre en blir vilket kan ha att göra med att de som tillhör samma åldersgrupp har upplevt liknande händelser som exempelvis digitalisering. Dessa upplevelser gör att de kommunicerar enklare och delar liknande värderingar, vilket kan påverka arbetstillfredsställelse (Bellou, 2010).

Avslutningsvis visade den första multipla regressionsanalysen att kön inte predicerade arbetstillfredsställelse vilket stämmer överens med tidigare forskning (Piosik et al., 2019; Herbohn, 2005). Vidare genomfördes en ny multipel regressionsanalys där kön exkluderades som en prediktor och resultatet visade att ålder och P-O fit signifikant predicerade arbetstillfredsställelse. Detta stämmer överens med tidigare studie som visar att P-O fit är relaterat till positiva faktorer som arbetstillfredsställelse (Risman et al., 2016). Eftersom desto mer arbetstagaren passar in i organisationskulturen desto högre arbetstillfredsställelse upplever den (Farooqui & Negendra, 2014).

Ålder och P-O fits påverkan på arbetstillfredsställelse är 25%, vilket indikerar att det finns andra faktorer som kan ha påverkat studiens resultat. Eftersom det fanns begränsade bakgrundsfrågor kring deltagarnas bakgrund så kan andra faktorer påverka resultatet. Det kan exempelvis bero på att deltagaren arbetar i en mansdominerad bransch, inte har en tillsvidareanställning eller med anledning av deltagarens känslomässiga tillstånd. Sådana faktorer kan ha påverkar resultatet eftersom dessa inte kontrollerades i undersökningen. En annan faktor som kan ha påverkat resultatet är att när deltagarna fick skatta önskad organisationskultur, kan de ha svarat på ett sätt som är ouppnåeligt.

Metoddiskussion

Det totala antalet deltagare i studien uppgick till 106 varav två exkluderades med anledning av att svaren var ofullständiga. Anledningen till att det togs bort var för att de hade markerat samma svar på samtliga frågor och att deras svarstid var väldigt kort, vilket tolkades som att de inte har svarat på enkät ordentligt. Den valda populationen i studien var yrkesverksamma individer som arbetade minst deltid. För att uppfylla bekvämlighetsurvalet samt att enkelt nå

ut till så många respondenter som möjligt delades enkäten på sociala medier. Det höga antalet respondenter kan bero på att enkäten var webbaserad och delades på sociala medier. Vilket gjorde att enkäten var lättillgänglig och enkel att besvara.

Svarsfrekvensen var ojämnt fördelad då det var 62 (59,62%) män och 42 (40,38%) kvinnor som deltog. Den totala medelåldern var 43,81 år för samtliga deltagare och i den yngre gruppen var det 27,72 år och i det äldre var det 55,15 år. Det var endast 17 (16,34%) av deltagarna som befann sig mellan 30–50 år. Detta kan ha påverkat resultatet då de var fler deltagare som var mellan 21–29 och 51–69 år, studien saknade därmed jämnfördelad population. Detta kan bero på att de yngre använder sociala medier i en större utvidgad och att de äldre är mer benägna att hjälpa. Det kan vara så att de mellan 30–50 lever ett mer hektiskt liv och har därmed inte tid att svara på enkäten. Snedfördelningen av kön och ålder kan bero på att enkäten delades på sociala medier, då det är svårt att kontrollera vilka som kommer svara eftersom det är en öppen enkät som vem som helst kan besvara. Vid enkätens början skulle respondenterna besvara vilken bransch de arbetade inom, denna fråga exkluderades dock i analysen då den inte vara relevant för frågeställningarna. Däremot inkluderades heltid och deltid med anledning av de är svårt att bedöma varför en respondent arbetar deltid eftersom det inte fanns fler kontrollfrågor.

En pilotstudie utfördes för att kontrollera om frågorna var enkla och tydliga att förstå vilket kan ha påverkat det låga antalet bortfall vid enkätens slut. Med anledning av pilotstudien utfördes inte cronbachs alfa.

Framtida forskning och resultatets praktiska relevans

Studien genererade många respondenter i varierande åldrar, det fanns däremot en avsaknad av respondenter mellan åldrarna 30–50. Vidare hade de varit intressant att få med fler inom det åldersspannet för att undersöka deras P-O fit i samband med arbetstillfredsställelse. Genom att studera arbetstillfredsställelse och P-O fit tillsammans med ålder kan organisationer finna sätt att skapa arbetsmiljöer som tillgodoser de specifika behoven hos de anställda i alla åldersgrupper. Därför är de viktigt att undersöka vad exakt tillfredsställelser de yngre och de äldre anställda.

I studien undersöktes inte bakgrundsfaktorn bransch, då den inte vara relevant för de aktuella frågeställningarna. Vid framtida forskning skulle detta kunna vara en faktor som undersöks vidare för att se om de finns en variation i P-O fit samt arbetstillfredsställelse mellan olika yrkesgrupper. Genom att undersöka de olika yrkesgrupperna kan eventuella skillnad i P-O fit och arbetstillfredsställelse identifieras. Då finns möjlighet att arbeta med

riskgrupperna för att kunna förbättra deras P-O fit vilket kommer påverka arbetstillfredsställelsen positivt.

Tidigare studier har visat att P-O fit påverkar arbetstillfredsställelse positivt (Risman et al., 2016; Farooqui & Negendra, 2014; Sartika, 2019; Merecz & Andysz, 2014) vilket innebär att det möjligtvis inte behövs undersökas vidare. Däremot fanns de skillnader i tidigare studier hur kön skattar arbetstillfredsställelse. Piosik et al. (2019) och Herbohn (2005) menar att de inte finns någon signifikant skillnad mellan kön och arbetstillfredsställelse. Däremot har andra studier visat att kvinnor upplever en högre arbetstillfredsställelse än män (Singhpakdi et al., 2014; Bellou, 2010). Denna studie påvisade ett annat resultat då männen upplevde en högre arbetstillfredsställelse än kvinnor. Därmed skulle det vara intressant att undersöka detta vidare då de finns meningsskiljaktigheter.

Syftet med studien var att undersöka om person-organization fit påverkar arbetstillfredsställelse. Vidare var syftet också att undersöka om kön och ålder påverkar person-organization fit och arbetstillfredsställelse. De anställda är organisationen viktigaste tillgång (Shukat et al., 2012) och därför är de betydelsefullt att de känner en tillfredsställelse på arbetsplatsen. Organisationen bör därför arbeta med att höja arbetstillfredsställelse för det kommer påverka motivationen och arbetsprestationen (Sangmook, 2005; Şen et al., 2017; Shaukat et al., 2012). Genom att ha en god P-O fit bland arbetstagarna kommer arbetstillfredsställelsen öka (Risman et al., 2016; Farooqui & Negendra, 2014; Sartika, 2019; Merecz & Andysz, 2014). Denna studie stödjer delvis tidigare forskning genom att bekräfta att P-O fit och arbetstillfredsställelse korrelerar positivt. Denna studie har även bidragit till att framtida rekryteringar ska ta P-O fit i hänsyn när de rekryterar nyanställda. Om individen upplever högre P-O fit kommer de prestera bättre och öka lönsamheten (Shaukat et al., 2012) samtidigt som risken till individen lämnar företaget minskar.

Referenser

Alniaçik, E., Ü Alniaçik., Erat, S., & Akçin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions? *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 99,* 274-281. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.10.495

Anderson, C., Spataro, S. E., & Flynn, F. J. (2008). Personality and organizational culture as determinants of influence. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 702–710. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.702

Bellou, V. (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International, 15*(1), 4-19. doi: 10.1108/13620431011020862

Blanchard, C., Baker, A., Perreault, D., Mask, L., & Tremblay, M. (2019). The importance of keeping employees satisfied: Three prevailing factors for health organization leaders. *Journal of Health Organization and Management 34*(1), 23-39. doi: 10.1108/JHOM-04-2019-0084

Bokemeier, J.L., & Lacy, W.B. (1987). Job Values, Rewards, and work conditions as factors in job satisfaction among Men and Woman. *The Sociological Quarterly 28*(2), 189-204. https://www.jstor.org/stable/4121430

Bretz Jr, R-D., & Judge, T-A. (1992). The Relationship between Person-Organization Fit and career success. *CAHRS Working Paper, 92*(11). https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1294&context=cahrswp

Clarke, A.E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations, 2*(34), 189-217. doi: 10.1111/j.1467-8543.1996.tb00648.x

Farooqui, S., & Nagendra, A. (2014). The impact of Person Organization Fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance, 11,* 122-129. doi: 10.1016/S2212-5671(14)00182-8

Fisher, E.M., & Wilmoth M.C. (2018). Do I take the job?: Assessing fit with the organization. *Journal of Professional Nursing, 34*(2), 82-86. doi: 10.1016/j.profnurs.2017.08.003

Herbohn, K. (2005). Dimensions in public accounting practice. *Accounting Research Journal 18*(2), 63-82. doi: 10-1108/10309610580000676

Kaufmann,G., & Kaufmann, A. (2010). *Psykologi i organisation och ledning.* Lund: Studentlitteratur AB

Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J.M., & Peschl, A. (2019). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management 59*(1), 101–115. doi:10.1002/hrm.21981

Meng, J., & Berger, B.K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance of PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review, 45*(1), 64-75. doi: 10.1016/j.pubrev.2018.11.002

Merecz, D., & Andysz, A. (2014). Person-organization fit and organizational identification as predictors of positive and negative work-home interactions. *International journal of occupational medicine and environmental health 27*(1), 16-27. doi: 10.2478/s13382-014-0221-8

Meyer, J.P., Hecht, T.D., Gill, H., & Toplonytsky, L. (2010). Person-organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 458-473. doi: 10.1016/j.jvb.2010.01.001

Perugini, P., & Vladisavljević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics, 60,* 129-147. doi: 10.1016/j.labeco.2019.06.006

Piosik, A., Stojek-Flus, M., Sulik-Górecka, A., & Szewieczek, A. (2019). Gender and Age as determinants of job satisfaction in the Accounting profession: Evidence from Poland. *Sustainability 11*(11), 3090. doi: 10.3390/su11113090

Resick, C. J., Baltes, B. B., & Shantz, C. W. (2007). Person-organization fit and work-related attitudes and decisions: Examining interactive effects with job fit and conscientiousness. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1446–1455. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1446

Risman, K.L., Erickson, R.J., & Diefendorff, J.M. (2016). The impact of Person-Organization fit on nurse job satisfaction and patient care quality. *Applied Nursing Research, 31,* 121-125. doi: 10.1016/j.apnr.2016.01.007

Saner, T., & Eyüpoğlu, Ş-Z. (2012). The age and job satisfaction relationship in higher education. *Procedia - social and behavioral sciences, 55*, 1020-1026. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.593

Sangmook, K. (2005). Gender Differences in the Job Satisfaction of Public Employees: A Study of Seoul Metropolitan Government, Korea. *Sex Roles, 52*(9-10), 667-681. doi: 10.1007/s11199-005-3734-6

Sartika, D. (2019). Attracting and Retaining the young Workforce in Indonesia: Does Person-organization (P-O) fit matter?. *Faculty of Economics and Business, 23*(2), 203-213. doi: 10.7454/hubs.asia.1121119

Schein, E.H. (2004). Organizational culture and leadership. Josse-Bass: San Francisco.

Şen, C., Mert, I.S., & Aydin, O. (2017). The effects of positive psychological capital on employee's job satisfaction, organizational commitment, and ability coping with stress. *Journal of academic research in economics, 9*(2), 164- 184. http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=706f61b7-031e-4f47-a13b-683fe9ef8b50%40pdc-v-sessmgr05

Shaukat, Z. M., Senin, A. A., & Ahmed, I. (2012). An exchange perspective of job satisfaction: A study of banking sector of Pakistan. *Business Management Dynamics, 1*(12), 59-65. http://www.bmdynamics.com/issue_pdf/bmd110220-%2059-65.pdf

Sighapakdi, A., Sirgy J.M., Lee, D-J., Senasu, K., & Nisius A.M. (2014). Gender disparity in job satisfaction of Western versus Asian managers. *Journal of Business Research, 67*(6), 1257-1266. doi: 10.1016/j.jbusres.2013.04.004

Singh, K. (2002). Relationship with organization Culture. *Indian Journal of Industrial Relations 37*(3), 386-403. www.jstor.org/stable/27767797

Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organizational Development Journal 25*(7), 592-599 doi: 10.1108/01437730410561477

Treviño, L.J., Egri, C.P., Ralston, D.A., Naoumova, I., Yongjuan, L., Darder, F.L., Carranza, M., & Furrer, O. (2020). A Cross-Cultural examination of Person-Organization Fit: Is P-O Fit congruent with or contingent on societal values?. *Management International Review, 60*, 287-314. doi: 10.1007/s11575-020-00411-0

Tsai, S.B. (2018) Using the DEMATEL model to explore the job satisfaction of research and development professionals in China's photovoltaic cell industry. *Renewable and Sustainable Energy Reviews, 81*(1), 62-68. doi: 10.1016/j.rser.2017.07.014

Tsai, Y. (2011) Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction. *BMC Health Services Research, 11*(1), 98. doi: 10.1186/1472-6963-11-98

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.* https://www.gu.se/digitalAssets/1268/1268494_forskningsetiska_principer_2002.pdf

Wang, L. K., Johnson, A., Nguyen, H., Goodwin, E. R., & Groth, M. (2019) The changing value of skill utilisation: Interactions with job demands on job satisfaction and absenteeism. *Applied Psychology, 69*(1), 29. doi: 10.1111/apps.12200

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, 22,* 120. http://vpr.psych.umn.edu/instruments/msq-minnesota-satisfaction-questionnair

Bilaga 1

Hej!
Vi är två studenter vid namn Dennis Vall och Sonja-Blanca Biedrzycki som studerar det sista året på Personal- och arbetslivsprogrammet vid Högskolan i Gävle. Som ett avslutande moment skriver vi vårt examensarbete om hur Arbetstillfredsställelse påverkas av organisationskulturen.

Enkäten är uppbyggt i tre avsnitt. Det första behandlar din allmänna syn om arbetstillfredsställelse på din arbetsplats. Den andra och tredje sektionen behandlar hur organisationen arbetar samt din syn på detta.

Enkäten är riktad på verksamma arbetstagare och svaren kommer att användas i en kvantitativ analys där resultatet ska ge oss en syn på hur organisationskulturen påverkar arbetstillfredsställelsen.

Enkäten består av 50 frågor och tar mellan 5–10 minuter att besvara. Du svarar på frågorna genom att välja det alternativ som stämmer bäst in på din uppfattning. Medverkan i undersökningen är frivillig och uppgifterna kommer att behandlas konfidentiellt och du kan avbryta din medverkan när som helst.

Resultaten kommer sedan att redovisas på gruppnivå vilket innebär att det inte kommer att gå att urskilja enskilda deltagares svar.

För att vi ska ha möjlighet att sammanställa svaren, skulle vi vara tacksamma om du hade möjlighet att besvara denna enkät innan den 20 april 2020.

Tack på förhand för din medverkan!

Dennis Vall & Sonja-Blanca Biedrzycki.
Vid frågor eller synpunkter, är ni välkomna att kontakta oss på
xxxxx@live.se eller xxxxx@hotmail.com.

Bilaga 2

Bakgrund

1. Vilket är ditt kön?
   Kvinna
   Man
   Annat

2. Vilket år föddes du?
   ----

3. Hur mycket arbetar du?
   Heltid
   Deltid

Arbetstillfredsställelse

Här ska du besvara utifrån din allmänna syn om arbetstillfredsställelse på din arbetsplats.

	Mycket Missnöjd	Missnöjd	Varken eller	Tillfredsställd	Mycket tillfredsställd
1. Att vara sysselsatt hela tiden					
2. Möjligheten att få arbeta ensam					
3, Att få arbeta med olika uppgifter från tid till annan					
4. Den sociala positionen i samhället som följer med mitt jobb					
5. Sätter som min chef behandlar underställda på					
6. Min närmsta chefs kompetens i att fatta beslut					

7. Att få arbeta med uppgifter som inte strider mot min övertygelse

8. Anställningstryggheten

9. Möjligheten att få göra ett jobb som andra har nytta/glädje av

10. Möjligheten att få tala om för andra vad de ska göra

11. Att få arbeta med uppgifter där min förmåga och kompetens kommer till uttryck

12. Ledningens policy och behandling av sina anställda

13. Lönen

14. Möjligheten att kunna avancera i yrket

15. Friheten att själv få ta ansvar och fatta beslut

16. Möjligheten att få prova egna idéer om hur arbetet ska utföras

17. Mina arbetsvillkor

18. Samarbetet mellan mina kollegor

19. Den uppmärksamheten och ”belöning” jag får för att göra ett bra jobb

20. Känslan av att mitt arbete ger resultat/har bestående värde

Nuvarande organisatoriska egenskaper	Stämmer absolut inte	Stämmer inte	Vet ej	Stämmer	Stämmer absolut
21. Denna organisation betalar utifrån individuella prestationer					
22. Denna organisation har en vinst- eller vinstutdelning					
23. Denna organisation ger befordran baserat främst på individuella prestationer					
24. Denna organisation uppmuntrar till konkurrens mellan anställda					
25. Denna organisation uppmuntrar och belönar lojalitet					
26. Lagarbete och samarbete värderas och belönas här					
27. När organisationen har ett bra år betalar de ut en bonus till de anställda					
28. Personer måste i allmänhet arbeta i grupp för att få sitt arbete gjort					
29. Denna organisation erbjuder tillsvidareanställning					
30. Denna organisation erbjuder snabba utvecklingsmöjligheter					
31. Denna organisation har/följer ett internrekryteringsprogram					
32. Den typiska medarbetaren arbetar hårt för att uppfylla arbetsgivarens förväntningar					
33. Det är viktigt att hjälpa					
34. Rättvisa är ett viktigt övervägande i organisatoriska aktiviteter					
35. När misstag är gjorda är de bäst att vara ärlig och ta konsekvenserna					

Önskvärd organisationskultur	Stämmer absolut inte	Stämmer inte	Vet ej	Stämmer	Stämmer absolut
36. Jag anser att människor bör få betalt för individuella prestationer					
37. När organisationen gör vinst, anser jag att de ska dela med sig av detta till medarbetarna					
38. Jag anser att befordringar bör göras på grund av individuella prestationer					
39. Jag anser att konkurrens mellan anställda skapar en sund arbetsmiljö					
40. Jag anser att organisatorisk lojalitet bör uppmuntras och belönas					
41. Jag anser att teamarbete och samarbete är värdefullt och bör belönas					
42. När organisationen har ett bra år anser jag att de bör betala ut en bonus till de anställda					
43. Jag anser att de är bättre att arbeta i grupp än ensam					
44. Jag anser att organisationer bör erbjuda tillsvidareanställning till de anställda					
45. Jag anser att organisationer bör erbjuda snabba utvecklingsmöjligheter till de anställda som presterar bäst					
46. Jag anser att organisationer bör anställda internt när de är möjligt					
47. Jag försöker mitt bästa att uppfylla arbetsförväntningarna					
48. Jag lägger stor vikt vid att hjälpa andra					
49. Rättvisa är en viktig faktor för mig					
50. När jag begår misstag, är jag ärlig och tar konsekvenserna					