



(TR)(U)(T)

– En studie i arbetstrivsel

Författare: Åsa Karlsson & Catrin Darsbo

Examensarbete i Arbets- och Organisationspsykologi

10 p Uppsats

Institutionen för Individ och Samhälle

December 2003

Innehållsförteckning

<i>Tidigare forskning</i>	4
<i>Beslutsfattande</i>	4
<i>Attityder</i>	5
<i>Motiverad handlingsmodell</i>	7
<i>Teorin om planerat beteende</i>	7
<i>Tidigare studier</i>	9
<i>Problemformulering</i>	10
<i>Syfte och frågeställning</i>	10
Metod.....	11
<i>Undersökningsobjekt</i>	11
<i>Instrument</i>	12
<i>Tillvägagångssätt</i>	13
<i>Databearbetning</i>	14
<i>Begrepps- och metoddiskussion</i>	14
Resultat	14
<i>Trivsel och Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera</i>	16
<i>Trolighet att arbeta kvar om 5 år och Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera</i>	16
<i>Trivsel och Trolighet att arbeta kvar om 5 år</i>	17
Diskussion	18
<i>Antagande 1</i>	18
<i>Antagande 2</i>	19
<i>Antagande 3</i>	19
<i>Vidare forskning</i>	20
Referenser.....	22
Bilaga 1: Enkät	

(TR)(U)(T)

– En studie i arbetstrivsel

Åsa Karlsson & Catrin Darsbo

Sammanfattning. Uppsatsens huvudsyfte var att undersöka om variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) och variabeln *Trivsel* (T) till viss del kan förklara varför en individ uttrycker intentionen att arbeta kvar på samma arbetsplats under en längre period trots att hon till sin omgivning uttalar en känsla av otrivsel. Undersökningen utgick från tre antaganden som avsågs förkastas eller inte förkastas. Antagande 1 och 2 utgick från att (T) och (U) antogs var för sig uppvisa ett negativt samband till variabeln (TR) *Trolighet att arbeta kvar om 5 år*. Antagande 3 utgick från att när variabel (U) lades till variabel (T) så skulle korrelationsökningen vara signifikant. Via enkäter undersöktes de tre variablerna och resultatet visade att korrelationerna gav stöd åt antaganden 1 och 2. Korrelationerna mellan alla variablerna var signifikanta.

Arbete har en central plats i samhällsordningen, av både ekonomiska och humanistiska skäl. För den enskilda människan kan arbete vara betydelsefullt genom att fylla en expressiv funktion, vilket innebär att arbetet har ett mål i sig med ett eget värde. Arbete kan ha följande funktioner: ge struktur åt tiden, skapa kontakt med människor, forma gemensamma mål, ge en känsla av identitet, skapa regelbundenhet i tillvaron samt ge en allmän känsla av tillfredsställelse och välbefinnande (Wolvén, 2000).

Rubelowitz (1994) skriver att individens uttryckta arbetsprestation och arbetstillfredsställelse alltid måste ses som slutprodukten i observationsögonblicket av samspelet mellan personlighetsegenskaper, miljön och medarbetare. Det råder således hela tiden en intim, dynamisk och ömsesidig påverkan mellan dessa faktorer. Individen påverkas av och påverkar oavbrutet miljön och medarbetarna. Det sätt på vilket en individ i ett visst skede av sitt liv fungerar måste med andra ord i hög grad ses mot bakgrunden av den aktuella arbetsituationen och de tidigare livserfarenheterna. Individens funderingar kring sin framtida arbetsituation leder oftast inte till ett spontant agerande utan det uppvisade beteendet är ett resultat av väl övervägda alternativ. Lundh, Montgomery och Waern (1992) understryker detta med att säga att individens beslutsfattande ligger i gränslandet mellan kognitiv psykologi och socialpsykologi. Då människan står inför en beslutssituation värderas, bedöms och integreras information som rör olika valalternativ.

När det gäller den fysiska arbetsmiljön och dess fysiska effekter på människan är kunskapen omfattande och som resultat har olika former av gränsvärden, regleringar och skydd utarbetats. När det gäller den fysiska miljöns påverkan på psykiska funktioner är kunskapen mer begränsad och orsakssammanhangen mer komplexa. Gardell (citerad i Lennéer-Axelsson & Thylefors, 1991) redogör för olika kriterier en arbetsmiljö behöver uppfylla för att det ska skapas arbetsglädje. Dessa kriterier är möjligheter till kontroll och inflytande över sin arbetsplats, möjligheter att uppleva sin arbetsituation som meningsfull och angelägen och till sist möjligheter att ha kontakt och gemenskap med andra människor. Alla arbetsplatser erbjuder inte sunda och

värdiga arbetsvillkor. Att under längre perioder arbeta under bristfälliga förhållanden gör att människan förr eller senare reagerar på dessa. De blir besvikna och svarar med ilska, resignation, motsträvighet, överdrivet hjälpsökande eller andra beteenden som varken är bra för arbetsklimat, individen själv eller effektiviteten (Lennéer-Axelsson & Thylefors, 1991).

Orsaken till ett visst beteende eller en viss attityd kan bero på både individuella, sociala och organisatoriska faktorer (Ahrenfelt, 2001). I den här undersökningen har fokus legat på det individuella planet och det är respondenterna själva som genom introspektion, det vill säga individernas observationer av egna tankar och känslor (Egidius, 2002), har bidragit med dataunderlag. Ambitionen har varit att försöka ringa in faktorer som kan förklara varför en individ arbetar kvar på samma arbetsplats under en längre period trots att hon till sin omgivning uttalar en känsla av otrivsel. Uppsatsen har försökt att belysa faktorer som ingår i Ajzens och Fishbeins (1980) teori: Motiverad handlingsmodell och Ajzens (1991) teori om planerat beteende. Uppsatsen innehåller också aktuell kunskap kopplad till ämnet vilken har benämnts och relaterats till undersökningen. Undersökningen har fokuserat på hur och om den känslomässiga och kognitiva beredskapen påverkar hur individen reagerar intentionsmässigt genom att undersöka tre variabler och deras eventuella samvariation. Variablerna är *Trivsel* (T), *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR) och *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U). Vidare kommer att undersökas, om intentionen (*Trolighet att byta jobb alternativt börja studera*) delvis kan förklaras av attityd (*Trivsel* eller *otrivsel*) och individens upplevda möjlighet (*Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera*) var för sig och tillsammans.

Tidigare forskning

I den här delen kommer aktuell forskning om beslutsfattande och attityder att beskrivas. Vidare presenteras de teorier som utgör grund för undersökningen.

Beslutsfattande

Enligt Lundh et al. (1992) måste en beslutsfattare ofta ta ställning till värdet hos de konsekvenser som med större eller mindre sannolikhet är associerade med olika valalternativ. Denna värdering kan vara subjektiv. En och samma konsekvens kan bedömas olika av olika människor och bedömningen kan också variera utifrån olika situationer. Givetvis gäller att ju mer positiv konsekvensen av ett alternativ värderas, desto mer talar detta för att alternativet skall väljas. På motsatt sätt gäller att ju mer negativ värderingen är, desto mer benägen blir beslutsfattaren att ta avstånd från alternativet.

Beslutsfattande är en process över tid. De bedömningar och den informationsintegrering som krävs för att fatta ett beslut måste ske successivt inom ramen för de begränsningar som gäller för människans kapacitet att bearbeta information. Det kan variera från några sekunder till en hel livstid från det att ett beslutsproblem uppstår tills det att beslutet fattas (Lundh et al., 1992). För att kunna fatta ett beslut räcker det inte med att bedöma de sannolikheter och värden som är förknippade med tänkbara konsekvenser av olika handlingsalternativ. Allt detta måste integreras så att det framgår vilket alternativ som är bäst. Denna integrering kompliceras av två omständigheter. Dels måste beslutsfattaren ofta ta hänsyn till stora mängder information vilket människan har en begränsad förmåga att klara av (Atkinson,

Atkinson, Smith, Bem & Nolen-Hoeksema, 2000). Lundh et al., (1992) menar att det då är viktigt att informationsintegreringen är anpassad till individens kognitiva begränsningar. Dessutom är det viktigt för beslutsfattaren att få fram ett maximalt tydligt underlag för sitt beslut och att informationsintegreringen skapar en tydlig bild av vilket alternativ som är bäst.

Lundh et al., (1992) tar upp en rad olika regler för hur människor integrerar information i en beslutssituation för att på så sätt finna det bästa handlingsalternativet. Reglerna förutsätter att olika valalternativ kan beskrivas i ett antal avseenden (kostnad, ålder, storlek). Dessa avseenden kallas fortsättningsvis attribut. Ett attribut kan svara mot en viss typ av tänkbara konsekvenser av olika valalternativ eller mot sannolikheter för att en viss konsekvens skall inträffa. På varje attribut antas varje alternativ ha en viss grad av attraktivitet, vilken kan mätas på en attraktivitetsskala som är specifik för varje attribut. Ett arbete kan till exempel vara mycket attraktivt när det gäller lönen och på grund av detta få skalvärdet +2 (mycket attraktivt) på attributet lön där skalan är graderad från -2 (mycket oattraktiv) till +2 (mycket attraktiv). Samma arbete kan vara något oattraktivt på attributet arbetskamrater och därför få skalvärdet -1 på detta attribut. De beslutsregler som presenteras nedan ställer olika stora anspråk på hur komplicerad utvärderingen och integreringen av den givna informationen ska vara. För fördjupning, se Lundh et al. (1992).

- Dominansregeln
- Den konjunktiva beslutsregeln
- Den disjunktiva beslutsregeln
- Den lexikografiska regeln
- Additionsregeln

Rubelowitz (1994) menar att vid sidan av arbetet är det speciellt arbetsgruppen och dess struktur och normer som på ett avgörande sätt kan påverka sambandet mellan trivsel och produktivitet. Stor lojalitet inom en arbetsgrupp kan skapa trygghet och tillfredsställa samhörighetsbehoven och av den anledningen vara trivselfrämjande. Detta kan också bidra till att individens beslutsfattande påverkas då attributet trivsel tillskrivs ett så högt värde att det blir överlägset andra alternativ enligt dominansregeln (Lundh et al., 1992).

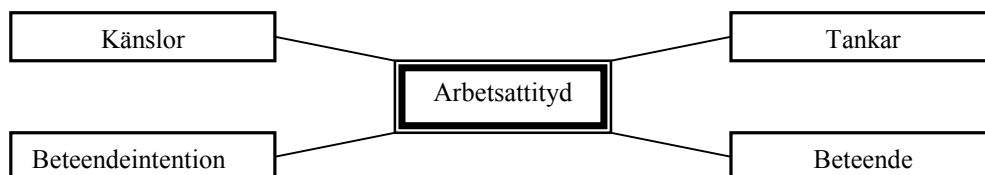
Attityder

Individen utvecklar attityder gentemot personer som är viktiga för dem, som ledare, kolleger, samarbetspartner och kunder, men också gentemot själva arbetet och problemställningar i anslutning till situationer och verksamheter på arbetsplatsen. Attityden till ett arbete förändras sig vanligtvis över tid, även om arbetet är detsamma (Kaufmann & Kaufmann, 1998). Vad är det då som utgör orsaken till att attityder till fenomen, i detta fall arbetet, uppstår? Till att börja med måste begreppet attityder förklaras och på vilket sätt de står i relation till individens beteende. Attityder är något annat än värderingar. Värderingar är abstrakta ideal och hänvisar inte till specifika personer och objekt. Attityder blir emellertid starkt påverkade av mer djupliggande värderingar. Därför kan det sägas att värderingar kan påverka attityder, som i sin tur fastställer individens åsikter. Attityder kan också uppfattas som personliga egenskaper. Personlighetsdrag räknas dock som mer stabila, medan attityder kan ändras snabbare. Det kan ta många år att förändra ett personlighetsdrag, men attityder gentemot personer kan ändras förhållandevis snabbt. Attityder definieras ofta som en disposition

(beredskap) att reagera beteendemässigt, känslomässigt och kognitivt (Kaufmann & Kaufmann, 1998). En attityd, enligt Myers (1999), predicerar beteende framförallt då andra influenser som till exempel grupptryck är minimala. Den sammantagna attityden över flera situationer och tidpunkter tenderar också vara en god mätning på individens troliga beteende i en situation.

Individer agerar ofta efter sina attityder om det finns ett starkt intresse för företeelsen. Attityden tenderar att förutspå ett beteende då individen aktivt tänker på den, som till exempel i nya situationer. Myers (1999) menar att en attityd är en fördelaktig eller icke fördelaktig, utvärderande, reaktion mot något eller någon som kommer från individens egen tro, känslor eller avsedda beteende.

Källorna till våra attityder är många. De allra tidigaste attityderna får individen genom uppföstran i hem och skola. Senare blir de påverkade av jämnåriga, därefter av yrkesgrupper, intressegrupper och media. Människor har troligen bestämda åsikter om vad de känner för arbetet ("jag trivs verkligen bra"), vad de tror ("vi ger våra boende en mycket bra service") och vad de har för avsikt att göra i framtiden ("jag strävar efter att ge ännu bättre service") (Kaufmann & Kaufmann, 1998). De fortsätter sitt resonemang med att det inte är överraskande att människor har bestämda känslor och tankar beträffande sitt arbete, bland annat därför att de flesta tillbringar ungefär en tredjedel av sina liv på arbetet. Arbetsattityder kan enligt Kaufmann och Kaufmann (1998) definieras som relativt konsistenta tanke-, känslor- och beteendemönster i förhållande till olika sidor av arbetet. Samma komponenter som ingår i allmänna attityder ingår också i arbetsattityder (se figur 1). Som en generell regel antas det att människor i högre utsträckning tar till sig information som överensstämmer med deras attityder, drar slutsatser om händelser som överensstämmer med deras attityder och kommer ihåg attitydkonsistent information bättre (Ajzen & Sexton, 1999).



Figur 1. Komponenter i arbetsattityd. (Kaufmann & Kaufmann, 1998)

En generell attityd till arbetet kommer alltså att bestå av en affektiv (känslomässig) komponent, en kognitiv komponent (tankar) och en beteendeintensionskomponent som i detta sammanhang är myntad på det specifika arbete individen har. Den affektiva komponenten innehåller medarbetarnas känslor för arbetet ("tycker om arbetet"), den kognitiva komponenten handlar till exempel om de tankar individen har om arbetets betydelse eller meningsfullhet (arbetet är tråkigt), och beteendeintensionskomponenten uttrycker innehållet i de intentioner individen har ("jag har intentionen att byta arbete") (Kaufmann & Kaufmann, 1998). De tre komponenterna överensstämmer inte alltid med varandra (Festinger, 1957). Festinger ansåg individen vara en harmonisökare som förändrar och antar nya tankar och attityder för att säkra den psykiska konsonansen, balansen. I många fall offras rationaliteten för att uppnå denna balans. Individen önskar

uttrycka attityder som är konsistenta med den sociala identitet som hon försöker att uppnå. Om individen agerar eller tar ett beslut som är inkonsekvent mot hennes attityder, hotar detta den sociala identiteten. När individen fattat ett beslut försäkras hon sig om att det var ett bra beslut genom att öka värdet på det valda alternativet och minska värdet på det avvisade alternativet. Människan söker information som stödjer det tagna beslutet för att försäkra sig om att det var det rätta (ibid.).

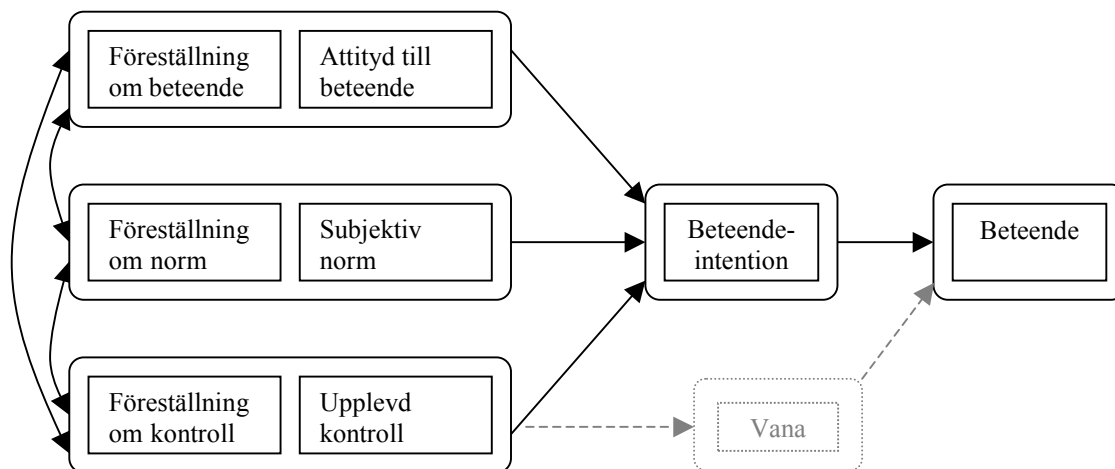
Motiverad handlingsmodell

Att förklara mänskligt beteende i all sin komplexitet är en svår uppgift. Beteendet kan betraktas utifrån många aspekter, allt ifrån en infallsvinkel om psykologiska processer till att inrikta sig på det sociala mellanmänskliga samspelet. Fishbein och Ajzen (1980) har utvecklat en teori som kallas motiverad handlingsmodell (reasoned action model). Den har sin utgångspunkt i komponenten beteendeintentioner. Teorin betonar att attityder är viktiga beståndsdelar i utvecklingen av beteendeintentioner och att individen försöker handla i överensstämmelse med intentionerna. Modellen har ett antagande om att människans tankar och handlingar är rationella i det avseendet att hon försöker motivera sina attityder i efterhand. Fishbein och Ajzen (1980) fann i sina studier att människors intentioner att handla på ett bestämt sätt var den mest direkta orsaken till själva handlingen. Förbindelse-länken mellan attityder och handling anses därför vara intentioner, till exempel hur troligt individen anser det vara att hon arbetar kvar om 5 år.

Teorin om planerat beteende

Ajzen genomförde 1991 en teoretisk utvidgning av modellen genom att tillföra ytterligare en komponent, upplevd handlingskontroll (se figur 2). Det viktigaste antagandet är att individen överväger konsekvenserna av sina handlingar och att hon är mycket medveten om de beslut hon genomför i praktiken. Figuren visar att intentionerna är den huvudsakliga utgångspunkten för ett beteende. Detta innebär att det är beteendeintentionen och *inte* själva attityden som leder till handling. Teorin om planerat beteende (theory of planned behavior) fokuserar på kognitiv självreglering och ser detta som en viktig aspekt i mänskligt beteende (Ajzen, 1991). Kaufmann och Kaufmann (1998) sammanfattar teorin som att sociala normer, attityder och upplevda möjligheter att utföra ett visst beteende förklarar i vilken mån individen har för avsikt att utföra beteendet. Detta gäller i alla fall om handlingen är planerad, om det finns tid till att fundera, reflektera och väga för- och nackdelar mot varandra. Det är dock inte helt säkert att en intention leder till en handling. Intentionen kan hindras av upplevd avsaknad av kontroll.

Ajzen tar i sin genomgång av attitydstudier 2001 upp en ny faktor, vana (streckad linje i figur 2). Vana har visat sig kunna påverka ett beteende oberoende av både attityd och intention. Det verkar vara så att intentionen inte fungerar som prediktor till ett beteende när vana har ett tillräckligt högt mått. Detta innebär att om ett beteende upprepats så många gånger att en vana bildats, så har teorin om planerat beteende låg kraft att predicera ett beteende. Trots detta menar Ajzen att teorin om planerat beteende ofta har en större prediktionskraft än många teorier designade för ett specifikt område. I figur 2 ser vi de tre faktorer som påverkar våra genomtänkta val (intentioner), samt faktorn vana som kan påverka individens beteende direkt. Modellen har också en omvänd prediktionskraft där beteendet kan predicera intention, attityd, subjektiv norm och upplevd kontroll (Ajzen, 1991).



Figur 2. Theory of planned behavior (Ajzen, 1991, 2001). Egen bearbetning.

En *attityd* ses här som en individs specifika värdering av eller inställning till ett fenomen. Faktorn mäter hur individen värderar beteendet, om den anser det vara viktigt och om den tror att det kommer att leda till något önskvärt. Attityden grundar sig bland annat i personens generella föreställningar och anses vara en produkt av två faktorer, nämligen tankar om en speciell handlings konsekvenser och en bedömning av flera beslutsfattande värderingar av konsekvenser. Föreställning om beteende riktar uppmärksamheten mot handlingen.

Den *subjektiva normen* innebär en upplevd normativ påverkan kring det angivna beteendet. Normerna anges i teorin som interna, något som varje individ upplever, såsom ett önskvärt beteende eller ett mått på upplevelsen av hur folk runt omkring den faktiskt agerar. Det vill säga individens allmänna föreställningar om andras förväntningar, hur mycket hon upplever andras åsikter som viktiga och hur mycket hon anpassar sig till vad andra gör. Här introduceras ett socialt element som handlar om vad andra människor kommer att säga, göra eller förvänta sig i sådana situationer.

Den tredje faktorn är *upplevd beteendekontroll*. Ajzen (1991) menar att om människor tror att det är lätt att utföra en handling som överensstämmer med normer och attityder, så kommer de enligt teorin ha en starkare intention att utföra handlingen. Om handlingen däremot upplevs som komplicerad eller om det verkar föreligga en stor mängd hinder, så kommer personen att uppleva avsaknad av kontroll. Upplever individen lite kontroll och intentionen att utföra en handling är stark, så kommer kontrollen med relativt hög sannolikhet att hindra henne från att utföra handlingen. Även denna faktor är intern, det vill säga att den finns inne i varje enskild person. Om individen inte tror att hennes åsikt har någon speciell betydelse, är det mindre sannolikt att hon planerar att genomföra intentionen. Upplevd kontroll kan tolkas som den upplevda möjligheten att byta arbete alternativt börja studera i denna undersökning.

Ajzen (1991) säger vidare att kombinationen av dessa faktorer kommer att bestämma våra intentioner att utföra en bestämd handling, men deras relativa betydelse kommer att variera från situation till situation. De kommer också i hög grad att påverkas av den egna självbilden. Individens tilltro till den egna förmågan har en central roll i teorin.

Den förväntas ge en kognitiv och emotionell grund för attityder, subjektiva normer och upplevd kontroll.

Ajzens teori om planerat beteende (figur 2) har visat sig vara en utgångspunkt i studier där syftet varit att förutsäga och förstå människans beteende i många olika situationer. Eftersom teorin har sin utgångspunkt i individens motiverade och välunderbyggda val så måste det poängteras att också andra faktorer än dessa påverkar människans beteende, och att det är nödvändigt att ställa frågor om hur själva processen sker (Kaufmann & Kaufmann, 1998).

Tidigare studier

Coleman, McGregor, Hemswort, Boyce och Dowling (2003) har i en nyligen utförd studie undersökt relationerna mellan attityd och beteende inom grisindustrin. Tidigare studier hade påvisat att den utbredda förekomsten av inhuman behandling av grisar resulterade i lägre produktion och försämrad kvalitet på det styckade köttet. Detta hade visat sig bero på det sätt på vilken avlivningen av grisarna skedde där användning av elektronisk teknik tillämpades. De anställda mådde helt enkelt dåligt av att behöva behandla grisarna på ett inhumant sätt och det gav i sin tur effekter på produktionen. Coleman et. al. fann att en förenklad modell, vilken baserades på Ajzens teori om planerat beteende, gick att applicera på de anställdas arbetsituation. Modellens föreställning om kontroll och upplevd kontroll eller föreställnings- och subjektiv norm kunde förklara sambandet mellan attityder och beteenden i de anställdas miljö. Undersökningen kunde förutsäga personlighetsfaktorer och resulterade i en signifikant faktor: "tough-mindedness". Resultaten av studien kunde påvisa att en förändring av slakthuspersonalens attityder, till att inte uppfatta behandlingen som inhuman, påverkade deras beteenden som gav bättre arbetsprestationer och därmed högre kvalitet på köttet. Genom att informera personalen om att avlivningen var smärtfri för grisarna och det bästa alternativ som fanns att tillgå så kom en attitydförändring till stånd. Denna ledde vidare till en beteendeförändring.

Teorin om planerat beteende användes också i en enkät av Ajzen och Driver (1992) där syftet var att kunna förutse collegestudenters avsikt med sin fritid och beteendet under densamma. Enkäten mätte engagemang, sinnesstämning, attityder, föreställning om kontroll och upplevd kontroll, subjektiva normer och intentionen angående fem fritidsaktiviteter. Dessa handlade om att vara på stranden, springa eller jogga, bergsklättring, segling och cykling. Analysen påvisade att studenternas attityd till fritidsaktiviteterna innehöll emotionella och instrumentella komponenter och att studenternas sinnesstämning korrelerade med den emotionella. Ajzen och Driver kom fram till att teorin visade sig vara förhållandevis bra på att kunna predicera studenternas beteende under deras fritid.

En studie av LaPiere (citerad i Atkinson et al., 2000), visade att människans attityder inte alltid är konsistenta med deras beteende. LaPiere lät två kinesiska vänner följa med på bilsemester i USA. Eftersom fördomarna mot asiater var starka i USA vid den tidpunkten (1930-talet) förväntade han sig ogästvänlighet på hotell och restauranger. Endast en av de 251 restaurangerna och hotellen som de besökte avvisade dem. När LaPiere efteråt sände frågeformulär till de besökta företagen och tillfrågade dem om deras attityder till kineser var svaren annorlunda. 90 % av respondenterna påstod att de inte accepterade kineser överhuvudtaget. LaPiere menade härmed att individers attityder inte alltid påverkar deras beteende. Inom vetenskapen på 1930-talet rådde det skilda meningar om styrkan på

sambandet mellan attityd och beteende. Olika studier visade skilda resultat. Denna diskussion pågick till dess att forskarna insåg att de ställt sig fel fråga. Istället för att fråga sig *om* attityder styr beteendet, skulle de ha frågat sig *när* attityder styr beteendet (Atkinson et al., 2000).

Problemformulering

Ahrenfelt (2001) menar att mänskligt agerande utgår ifrån den personligt upplevda verkligheten. Tolkningen eller informationsbehandlingen styrs av två dynamiska fält, det kognitiva och det emotiva fältet. Tanke och känsla är inte separerade inom oss. Tillsammans skapar de ett tankemönster i vilket det bildas en beslutsgrund som vi agerar på. Processen kan vara medveten, förmedveten eller omedveten. Ahrenfelt skriver att individen på ett medvetet plan kan anse sig vara rationell, medan det i själva verket är hennes omedvetna som styr, med dess högst personliga rationalitet.

Undersökningen fokuserar på hur och om den känslomässiga och kognitiva beredskapen kan påverka hur individen resonerar intentionsmässigt. Detta för att söka förklaringsgrund till varför individen arbetar kvar på en arbetsplats trots att hon till sin omgivning uttalar en känsla av otrivsel.

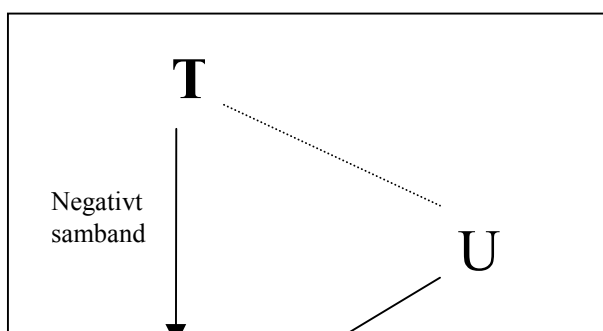
Syfte och frågeställning

Uppsatsens huvudsyfte är att undersöka om variablerna *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) och *Trivsel* (T) till viss del kan förklara varför en individ uttrycker intentionen att arbeta kvar på samma arbetsplats under en längre period trots att hon till sin omgivning uttalar en känsla av otrivsel?

Antagande 1: Det finns ett negativt samband mellan variabeln *Trivsel* (T), som mäter attityd, och variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR), som mäter intention (se figur 3). Det vill säga att om en individ anger lågt värde för *Trivsel* (T), som enligt skalans utformning betyder att hon inte trivs, så anger hon högt värde för *Trolighet* (TR), som enligt skalans utformning betyder att hon inte har intentionen att arbeta kvar om 5 år.

Antagande 2: Det finns ett negativt samband mellan variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) och variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR), som mäter individens intention (se figur 3). Det vill säga att anger individen lågt värde för *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR), som enligt skalan betyder att hon arbetar kvar om 5 år, så anger hon högt värde för *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U), som enligt skalan betyder att hon skattar kostnaden för jobbyte som stor.

Antagande 3: Variabeln *Trivsel* (T), som mäter attityd, kan förklara en del av variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR). Genom att lägga till variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) kan de två variablerna tillsammans förklara en signifikant större del av den förväntade samvariationen i variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR) än variabeln *Trivsel* (T) klarar ensam (se figur 3).



Figur 3. Förväntat samband mellan de tre variablerna.

Metod

Uppsatsens epistemologiska perspektiv utgick från ett positivistisk synsätt, där verkligheten är mer eller mindre objektiv, med dess syn på allmängiltighet, opartiskhet och saklighet. Ansatsen hade som generell ingrediens att utsagor om verkligheten skulle kunna testas (Backman, 1998). Enligt Svartdal (2001) utgick undersökningen också från en hypotetiskt deduktiv ansats då ett empiriskt fenomen identifierats och utifrån detta fenomen formulerades antaganden som via kvantitativa data och teoranknytning avsågs förkastas eller inte förkastas. Undersökningen inleddes med en kvalitativ analys av den kunskap som redan fanns om ämnet och kvalitativa begrepp och antaganden för den specifika studien utarbetades (Kvale, 1997). Vidare användes kvalitativa och kvantitativa metoder vid analys av data. Kvalitativa då resultatanalys presenterades i den löpande texten och kvantitativa då resultat beräknades och senare presenterades i form av tabeller, figurer och i siffror (Denscombe, 2000). Uppsatsen byggde på en lineär disposition och följde således den logiska uppläggnings introduktion, frågeställning, metod, resultat och diskussion (Backman, 1998).

Undersökningsobjekt

Undersökningsobjekt i den här studien var två enheter inom äldreomsorgen som kom att ingå genom klusterurval och tillfällighetsurval (Denscombe, 2000). Enhetsledarna för respektive enhet kontaktades i september-03 via telefon och tillfrågades om de var intresserade av att medverka i undersökningen. De ställde sig båda positiva till att delta och överenskommelse om vidare kontakt när enkäter färdigställts gjordes. Enheterna var geografiskt placerade i västra Sverige och hade tillsammans cirka 150 anställda. Arbetsuppgifterna för enheterna var ekvivalenta och de bestod av att tillgodose de boendes behov. Dessa behov var individuella och varierade utifrån hur mycket vård de boende behövde. En del av de boende var sängliggande dygnet runt och krävde mycket vård och omsorg. Andra behövde stöd med att få sin vardag att fungera genom att ha tillgång till färdiglagad mat eller att någon såg till att mediciner togs vid rätt tidpunkt. De äldre bodde i egna lägenheter eller rum med tillhörande badrum, kök eller kokvrå.

Ambitionen med undersökningen var att alla anställda skulle fylla i enkäten. Enligt Denscombe (2000) bör inte urvalet innehålla färre än 30 personer eller fall för att det

ska vara möjligt att använda statistiska analyser från undersökningen. Personalgruppen bestod av sjuksköterskor, vårdbiträden och utbildade vårdbiträden men då personalens utbildning inte var relevant för undersökningen kommer detta inte att tas upp vidare. Enheterna var äldreboenden och bedrev alltså sin verksamhet dygnet runt. Detta innebar att de anställda hade varierande arbetstider. De anställda som arbetade natt gjorde alltid detta, övriga tider på dygnet rullade personalen. Enheterna tillämpade individuell schemaläggning där personalen i samråd med varandra själva planerade sina arbetstider och vilka dagar eller nätter de skulle arbeta. Deltagarna fyllde i enkäterna vid en så kallad arbetsplatsträff och detta bidrog till att en del av den personal som egentligen var ledig ändå närvarade.

Instrument

En enkät av kvantitativ (Troost, 2001) karaktär formulerades för att undersöka de anställdas syn på sin arbetssituation inom enheterna gällande variablerna *Trivsel* (T), *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR) och *Upplevd möjlighet för byte av jobb alternativt studier* (U). Undersökningen eftersträvade standardiserade data från identiska frågor utan krav på personlig interaktion (Denscombe, 2000). Detta för att kunna genomföra statistisk beräkning och därmed förkasta eller inte förkasta undersökningens antaganden. Operationella definitioner av begreppen *Trivsel*, *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* och *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* gav begreppen entydiga innebörder som gällde för den här undersökningen. Begreppen fick sin mening i kraft av den mätprocedur som användes för att mäta fenomenet (Svartdal, 2001), det vill säga att de operationella definitionerna utgjordes av de frågor som fanns i enkätformuläret (se bilaga 1). Enkäten inleddes med en kort presentation av undersökarna. Vidare beskrevs undersökningens generella syfte, som var att utgöra underlag för ett uppsatsarbete, samt att redovisning av resultat skulle ske på ett sådant sätt att det inte skulle gå att urskilja vem som svarat vad. Enkäten bestod av åtta stycken påståenden och fyra frågor som skulle skattas på en skala med fem olika värden. I skalan som mätte påståenden motsvarade värde 1 ”stämmer inte alls” och värde 5 motsvarade ”stämmer helt”. I de fyra frågorna som skulle mäta variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR) motsvarade värde 1 ”inte alls troligt” och värde fem motsvarade ”mycket troligt”.

Påståenden som mätte variabeln *Trivsel* (T).

- Jag upplever det oftast positivt att gå till jobbet.
- Jag tycker det är roligt att vara på jobbet.
- Jag ser fram emot att gå till jobbet.
- Jag trivs med mitt arbete.

Högt värde angav att individen trivdes bra och lågt värde att individen inte trivdes bra.

Frågor och påståenden som mätte variabeln *Trolighet* (TR).

- Hur troligt är det att Du studerar om 5 år?
- Jag arbetar på en annan arbetsplats om 5 år?
- Jag arbetar kvar på samma arbetsplats om 5 år?
- Hur troligt är det att Du arbetar på någon annan arbetsplats om 5 år?

Högt värde för tre av frågorna angav att individen inte hade intentionen att arbeta kvar om 5 år och lågt värde att hon hade intentionen att arbeta kvar. För en fråga angav högt

värde att individen hade intentionen att arbeta kvar om 5 år och lågt värde att hon inte hade intentionen att arbeta kvar.

Påståenden som mätte variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U).

- Det skulle innebära en ekonomisk uppoffring för mig att studera.
- Det skulle innebära en social uppoffring för mig att börja studera, till exempel förlust av arbetskamrater.
- Det skulle innebära en social uppoffring för mig att byta arbete, till exempel förlust av arbetskamrater.
- Det skulle innebära en ekonomisk uppoffring för mig att byta arbete.

Högt värde angav att individen skattade kostnaden för att byta arbete alternativt börja studera som stor och lågt värde angav att hon skattade den som liten.

Ordningföljden för påståenden och frågor ordnades av undersökarna så att de som var likartade inte skulle följa på varandra (se bilaga 1). De olika variabelerna namngavs inte i enkäten, detta för att undvika att påverka respondenternas svar (Trost, 2001). Efter de tolv påståendena och frågorna fanns det under rubriken *Ordet är fritt*, utrymme för respondenterna att göra tillägg som kunde vara bra att ha när tolkning och analys av det insamlade materialet skulle göras (Trost, 2001). Enkäten avslutades med att fråga om respondenternas kön, födelseår och anställningstid på nuvarande arbetsplats. En del människor tycker inte om att tala om eller ens tänka på hur gamla de är och detta löstes genom att istället använda formuleringen födelseår (ibid.).

Tillvägagångssätt

Efter konstruerandet av enkäten togs ny kontakt med enheterna och tid för ifyllande gjordes upp. Arbetsledarna valde båda att bereda tid för enkäterna på så kallade arbetsplatsträffar. Dessa ägde rum ute på respektive enhet och respondenterna fyllde därmed i enkäterna i sin ordinarie arbetsmiljö vilket bidrog till att de kände sig trygga (Johansson-Lindfors, 1993). På enhet X ägde arbetsplatsträffarna rum den 6, 7, 14, 15, 21 och 22 oktober, 2003. På enhet Y ägde de rum den 2 och den 10 oktober 2003. Undersökarna delade upp enheterna mellan sig och ansvarade för att enkäterna fylldes i på respektive enhet. Undersökarna närvarade på arbetsplatsträffarna när enkäterna fylldes i för att i så hög grad som möjligt kunna säkerställa att respondenterna fyllde i dem enskilt och att de fick samma och korrekt information om hur och varför de ombads göra det. Denna information hade undersökarna gemensamt diskuterat och kommit överens om i förväg. På enhet Y lades enkäterna ut på ett stort ovall konferensbord med framsidan neråtvänd, innan deltagarna kom in i rummet, för att de inte skulle kunna diskutera eller reflektera över frågorna i förväg. Deltagarna kom in och satte sig runt bordet och informationen och instruktionerna (Denscombe, 2000) som därefter gavs var vad undersökaren hette, studier och vilken högskola som representerades. Vidare omtalades att det ingick i kursen att skriva en uppsats och att det generella syftet med enkäterna var att utgöra underlag för det arbetet. Undersökaren avslutade med att påtala vikten av att enkäterna skulle fyllas i enskilt och att tystnad skulle råda tills alla respondenter var klara. Ifyllandet av enkäterna tog ungefär tio minuter och arbetsledaren, som inte fyllde i enkäten, var närvarande. Vid ett av tillfällena började några respondenter att samspråka innan alla var klara, vid de övriga tillfällena respekterades instruktionerna. När enkäterna var ifyllda samlades de ihop av

undersökaren och placerades i en mapp med täckt fram- och baksida. Detta för att inga resultat skulle gå att läsa för obehöriga och för att upprätthålla respondenternas integritet (Patel & Davidsson, 1994). På enhet X delades enkäterna ut när alla deltagare satt sig och fått den inledande informationen. Arbetsledaren fyllde här i en enkät. I övrigt skedde förfarandet på samma sätt som på enhet Y.

Databearbetning

De kvantitativa data som erhöles från enkätformulären bearbetades i statistikprogrammet SPSS 11,5 for Windows. Signifikansnivån (α) (Salkind, 2000) bestämdes till 5 %, vilket gav alfavärde: $\alpha = 0.05$. De tre variablernas reliabilitet kontrollerades med Cronbachs Alpha-test (Svartdal, 2001). Då data samlats in på intervall/kvotskalennivå var kraven för att utföra korrelationsanalyser uppfyllda och Pearsons produktmomentkorrelation som ger en exakt och kortfattad beskrivning av styrkan och riktningen, positiv eller negativ, på en relation mellan två variabler kunde beräknas (ibid.).

Begrepps- och metoddiskussion

Ajzen (1991) använder sig av begreppet avsikt när han diskuterar i vilken utsträckning en individ har intentionen att handla. I den här undersökningen användes begreppet trolighet för att mäta individens intention. Detta för att vi ansåg det som mer relevant och i viss mån lättare att förstå. Begreppet avsikt uttrycker något individen vill och har planer för att göra. Begreppet trolighet kan eventuellt tolkas som att det uttrycker en större proportion av genomförandegrad. Vi menar att begreppen kanske inte helt uttrycker samma sak men överlappar varandra i så hög grad att det är möjligt att använda sig av begreppet trolighet för att approximativt mäta vad Ajzen (1991) benämner intention.

En undersökningssituation kan påverka deltagarnas svar då de är medvetna om att de deltar i en undersökning. Det kan också finnas faktorer i undersökningssituationen som kan påverka hur deltagarna responderar. Till exempel kan sättet på vilket undersökningsledaren framställer uppgiften ha en inverkan på de svar som respondenterna avger i enkäten. Det syftar till att individen (respondenten) förändrar sig och lockar fram ett annat beteende hos sig, så kallad demand characteristic (Svartdal, 2001). Denna påverkan antas här vara minimal då vi delgett respondenterna likvärdig information.

Resultat

Olika omständigheter som sjukskrivningar och nattarbete, bidrog till att inte alla medarbetare hade möjlighet att fylla i enkäterna. Utifrån de insamlade enkäterna kunde observeras att underlaget till undersökningen utgjordes av 99 respondenter ($n=99$) av de totalt 150 anställda på de båda enheterna. Det motsvarar 66,7 % av enheternas totala personalgrupp. Det externa bortfallet (Patel & Davidsson, 1994) konstaterades alltså vara 33,3 %. Åldersmässigt varierade de anställda mellan 18 och 63 år. Det interna bortfallet (ibid.) utgjordes av tretton personer som inte angav ålder, två som inte angav anställningstid och en som inte angav kön. Resultatet visade att respondenterna bestod av

sju män, nittioen kvinnor och en individ som inte angett kön. Männen genomsnittsalder var 24,0 år och kvinnornas 41,4 år. Den genomsnittliga anställningstiden för män var 6,0 år och 6,5 år för kvinnorna. Under rubriken *Ordet är fritt* fick respondenterna möjlighet att göra personliga tillägg. Detta utnyttjades av elva personer. Här följer några citat:

”Jag har lång erfarenhet av människor. I denna arbetsgrupp är det bra samhörighet. Det vill säga mycket gott kamratskap”.

”Jag är mycket nöjd med mitt arbete” .

”Studera vidare vore roligt o mycket troligt om jag vore yngre. Med studera menar jag högskola till högre yrke, inte enstaka ämnen” .

”Man vet inte om 5-10 år vad man vill eller vill göra” .

”Har en utmärkt arbetsplats, här är högt i taket och alla har samma värde. Våra chefer gör ett utmärkt arbete, även sjuksköterskorna är lyhörda för oss på golvet” .

”För mycket sparbeting, annars vore det bättre” .

Respektive variabels reliabilitet analyserades med Cronbachs Alpha- test (Svartdal, 2001). Det konstaterades att alphavärdet för variabeln *Trivsel* (T) visade 0,93. Värdet för variabeln *Trolighet* (TR) visade 0,84 och variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) visade 0,66. Detta konstaterades vara acceptabelt med avseende på gällande tumregler inom psykologi (Clark-Carter, 1997). Dessa tumregler säger att alphavärdet bör ligga mellan 0,70-0,90 för att instrumentet ska kunna påstå att det mäter det som det avser att mäta och 0,66 bedömdes vara så pass nära 0,70 att det kunde accepteras. För att kunna bearbeta data från frågor som mätte variabeln *Trolighet* (TR) vändes skalan för en fråga så att lågt värde även för denna, vilket de tre övriga gjorde i sin ursprungliga form, betecknade att individen hade intentionen att arbeta kvar om fem år. Detta åtgärdades genom att använda dataprogrammet SPSS.

För att påvisa eventuella samband och samvariationer mellan variablerna *Trivsel* (T), *Trolighet* (TR) och *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) lades samtliga frågor och påståenden, (fyra för varje variabel) som skulle mäta respektive variabel, samman och därefter beräknades medelvärden för varje variabel.

Genom att betrakta medelvärdena för respektive variabel framkom att variabeln *Trolighet* (TR) erhölet ett medelvärde på 2,68 och variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) erhölet 3,08. Variabeln *Trivsel* (T) erhölet medelvärdet 4,25. Skalan var utformad så att 3 kan betraktas som ett gränsvärde mitt emellan trivs inte alls och trivs mycket bra. Antalet individer som angivit värde 3 och över var 68 vilket ger att antalet som angivit 2 eller lägre var 31. Alltså kan det konstateras att medarbetarna trivs bra på de undersökta enheterna i den meningen att de generellt sett angett värde 3 eller över.

Vidare beräknades Pearsons produktmomentkorrelation vilket resulterade i tre korrelationskoefficienter (r) som angav hur starkt ett samband var och vilken riktning det hade (Svartdal, 2001). Genom att kvadrera korrelationskoefficienten för var och en av variablerna erhölet determinationskoefficienter (r²) som angav hur stor del av variationen i en variabel som kunde förklara eller som var gemensam för variationen i

en annan variabel (ibid.). Genom att utföra en multipel korrelationsanalys (R^2) gavs information om hur mycket variationen i variablerna *Trivsel* (T) och *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) tillsammans kunde förklara variationen i variabeln *Trolighet* (TR). För att erhålla resultatet som en procentsats multiplicerades determinationskoefficienterna (R^2) och (r^2) med 100. Resultatet redovisas i tabell 1.

Tabell 1. Korrelationskoefficienter (r) och determinationskoefficienter (r^2) för de tre variablerna.

	1	2	3
1. (T) <i>Trivsel</i>			
2. (TR) <i>Trolighet</i>	-0,43*		
	(18,5 %)		
3. (U) <i>Upplevd möjlighet att byta arbete alt. börja studera</i>	0,29*	-0,24*	
	(8,4 %)	(5,8 %)	

*Signifikans på 5 % nivå

Trivsel och Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera

Analys av dessa beräkningar visade att korrelationskoefficienten (r) mellan variabel *Trivsel* (T) och variabel *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) blev 0,29 och var enligt Cohen (1988) att betrakta som medium. Han använder sig av en skala där korrelationskoefficienter omkring 0,10 anses som små, kring 0,30 anses vara medium och de korrelationskoefficienter som ligger runt 0,50 anses vara stora. Genom att multiplicera determinationskoefficienten (r^2) med 100 erhöles ett procentvärde, som angav att variationen i variabeln *Trivsel* (T) kunde förklara 8,4 % av variationen i variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U). Utifrån undersökningens frågeställning kan här observeras att *Trivsel* (T) kan förklara en del av individens beteendintention.

Trolighet att arbeta kvar om 5 år och Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera

Korrelationskoefficienten (r) mellan variablerna *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR) och *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) visade sig vara -0,24, negativ och enligt Cohen (1988) styrkemässigt att betrakta som nära medium. Detta innebar att angavs högt värde för *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR), som angav att individen hade för avsikt att arbeta någon annanstans om 5 år, så angavs ett lågt värde för *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) som angav att kostnaden skattades som liten. Genom att multiplicera determinationskoefficienten (r^2) med 100 erhöles en procentsats som angav att variationen i variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR) kunde förklara 5,8 % av variationen i variabeln *Upplevd möj-*

lighet att byta arbete alternativt börja studera (U). Respondenter som angav att de skattade den upplevda möjligheten för jobbyte alternativt studier som stor, vilket samtidigt anger att möjlighetskontrollen upplevdes som liten, förväntades i större utsträckning ange låga värden för beteendeintentionen. Utifrån frågeställningen kan observeras att *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) kan förklara en del av individens beteendeintention.

Trivsel och Trolighet att arbeta kvar om 5 år

Korrelationskoefficienten (r) mellan variablerna *Trivsel* (T) och *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR) blev $-0,43$, negativ och enligt Cohen (1988) stark. I detta fall innebär negativ korrelation att högt värde på variabeln *Trivsel* (T) gav lågt värde på variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR), som med skalans utformning angav att individen hade för avsikt att arbeta någon annanstans om 5 år. Determinationskoefficienten (r^2) multiplicerad med 100 angav att variationen i variabeln *Trivsel* (T) kunde förklara 18,5 % av variationen i variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR). Av resultatet framgår att variabeln *Trivsel* (T) kan förklara en större del av variationen i variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR) än variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) kan.

Genom att utföra en multipel regressionsanalys beräknades determinationskoefficienten (R^2) med *Trolighet* (TR) som beroendevariabel och *Trivsel* (T) och *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) som prediktorer. Eftersom R^2 ger ett utslag i överkant bör adjusted R^2 användas då det vid en generalisering ger en bättre gissning (Andersson, Jorner & Ågren, 1994). *Trivsel* (T) kunde här förklara 17,9 % av variationen i *Trolighet* (TR). När variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) lades till visade adjusted R^2 en förklaringsgrad på 18,4 %, alltså en ökning på 0,5 %. Korrelation var enligt Cohen (1988) att betraktas som mitt emellan liten och medium. Resultatet överensstämde inte med antagande 3 som utgick från att ökningen i korrelationen skulle ha varit signifikant. Resultatet visar att variablerna *Trivsel* (T) och *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) kan förklara en del av individens beteendeintention vilket undersökningens frågeställning utgick från.

Korrelationskoefficienterna (r) mellan de tre variablerna var dock signifikanta. Kravet för signifikans är uppfyllt om $p < \alpha$ och i den här undersökningen var $\alpha = 5\%$ vilket ger att $\alpha = 0,05$. Resultaten av beräkningarna för Pearsons produktmomentkorrelation visade att p-värdet för variablerna *Trivsel* (T) och *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR) var mindre än 0,01 och för variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) mindre än 0,05.

Till följd av att en multipel regressionsanalys utfördes fanns det förutsättningar för att beräkna en regressionsekvation. En regressionsekvation gör det möjligt att predicera en individs värde för variabeln *Trolighet* (TR) genom att använda de skattade koefficienterna för variablerna *Trivsel* (T) och *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) (Andersson et al., 1994).

$$(TR) = 5,51 - (0,58 \times (T)) - (0,15 \times (U))$$

Då variabeln *Trivsel* (T) ökas med 1, minskar *Trolighet* (TR) i genomsnitt med 0,58. Om *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) ökas med 1, minskar *Trolighet* (TR) i genomsnitt med 0,15. Här ges ett exempel när en individ har angett värde 3 för variabeln *Trivsel* (T) och *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U):

$$3,32 = 5,51 - (0,58 \times 3) - (0,15 \times 3)$$

Värdet på variabeln *Trolighet* (TR) prediceras för denna enskilda individ resultera i ett värde av 3,32, och har i den här undersökningen en förklaringsgrad på 18,4 % (R^2). Variablerna *Trivsel* (T) och *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) har ett förklaringsbidrag, dock ej stort. Återstående 81,6 % får tillskrivas andra påverkande faktorer samt slumpen.

Diskussion

Studier av individen och hennes arbetsmiljö ingår i en omfattande vetenskap. Den här undersökningen har belyst en liten del av detta enorma område. Undersökningen fokuserar på hur individen utifrån attityd och upplevd möjlighetskontroll resonerar intentionsmässigt. Eftersom urvalet är randomiserat kan det med stor sannolikhet sägas spegla den bakomliggande populationen (Körner & Wahlgren, 1996), vilken utgörs av medarbetarna på de två enheterna och kan generaliseras till desamma.

Sammanfattningsvis kan konstateras att respondenterna på de två enheterna trivs bra på sina arbetsplatser i den meningen att de generellt sett angett värde 3 eller över på en skala från 1-5. Orsaker till den förhållandevis goda trivseln framkommer inte i den här undersökningen men skulle kunna vara ett ämne för framtida forskning.

Könsfördelningen i undersökningen var ojämn och kvinnor utgjorde en majoritet. Detta har inte haft någon betydelse eftersom syftet var att undersöka om *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) och *Trivsel* (T) till viss del kan förklara varför en individ uttrycker intentionen att arbeta kvar på samma arbetsplats under en längre period trots att hon till sin omgivning uttalar en känsla av otrivsel. Uppsatsen utgick från tre antaganden och det kan konstateras att undersökningen funnit belägg för antagande 1 och 2. Korrelationerna mellan variablerna *Trivsel* (T), *Trolighet* (TR) och *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) var att betrakta som medium i två fall och stark i ett enligt Cohen (1988), och visar på tendenser i den riktning som antagandena baserades på.

För de respondenter som tidigare reflekterat över sin arbetssituation kan svaren enligt Ajzen (1991) anses vara värderade och bedömda på förhand. För de respondenter som inte reflekterat tidigare blev svaren mer spontana och detta kan vara ytterligare en möjlig orsak till den svaga korrelationen. Den förhållandevis korta tid som användes vid ifyllandet av enkäterna kan inte anses ha varit tillräcklig för att reflektion och bedömning av de olika valalternativen ska kunna ses som genomtänkta. Detta styrks av Ajzen och Driver (1992) som menar att det finns en möjlighet att predicera när sinnesstämning korrelerar med den emotionella komponenten.

Antagande 1

Antagande 1 har fått stöd genom att resultatet uppvisade ett negativt samband mellan variablerna *Trivsel* (T), som mäter attityd, och variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR), som mäter intention. Variabeln *Trivsel* (T) kan förklara 18 % av variationen i variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR). Att variabeln *Trivsel* (T) kunde förklara en större del av variationen i variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR) än variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) är förenligt med Festingers (1957) resonemang. Han menade att individen önskar uttrycka attityder som är konsistenta med den sociala identitet som hon försöker att uppnå. Om individen agerar eller tar ett beslut som är inkonsekvent mot hennes attityder, hotar detta den sociala identiteten. När individen fattat ett beslut försäkras hon sig om att det var ett bra beslut genom att öka värdet på det valda alternativet och minska värdet på det avvisade alternativet. Människan söker information som stödjer det tagna beslutet för att försäkra sig om att det var det rätta.

Vi fann resultatet, att korrelationen inte var större, en aning förvånande. Antagandet baserades på en föreställning om att den skulle vara starkare och därmed kunna förklara en större del av variationen, att låg trivsel i större utsträckning skulle rendera värden som angav att respondenterna inte hade intentionen att arbeta kvar om 5 år. Ett skäl till att så relativt lite i beteendeintentionen förklarades kan ha varit att faktorn subjektiv norm inte ingick i modellen.

Antagande 2

Antagande 2 fick stöd då ett negativt samband mellan variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U), som mäter individens upplevelse av möjlighet, och variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR), som mäter individens intention, observerades. Undersökningens resultat visade att variabeln *Trolighet* (TR), endast kunde förklara 5,8 % av den *Upplevda möjlighet alternativt kostnad för jobbyte alternativt studier* (U). Alltså förklaras 94 % av andra faktorer och slumpen. Enligt Lundh et al., (1992) kan individens beslutsfattande påverkas då attributet trivsel tillskrivs ett så högt värde att det blir överlägset andra alternativ enligt dominansregeln.

Respondenter som angav att de skattade den upplevda möjligheten för jobbyte alternativt studier som stor, vilket samtidigt anger att möjlighetskontrollen upplevdes som liten, förväntades i större utsträckning ange låga värden för beteendeintentionen. Enligt Ajzen (2001) kan individens intention hindras av hennes upplevda avsaknad av kontroll vilket kan vara en förklaring till det uppvisade resultatet i antagande 2.

Begreppet vana, som är svårt att skilja från självrapportering av beteende, kan vara en förklaringsfaktor till det observerade resultatet. Respondenter som upplever sig ha små möjligheter att förändra sin situation på grund av att kostnaden skulle vara för stor kommer kanske aldrig så långt att de börjar reflektera över vilka möjligheter de faktiskt har. Detta kan vara en av orsakerna till att korrelationen mellan variablerna *Trolighet* (TR) och *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) blev så svag.

Antagande 3

Resultatet gav inte stöd åt antagande tre. När variabeln *Upplevd möjlighet att byta arbete alternativt börja studera* (U) lades till variabeln *Trivsel* (T) ökade förklaringsgraden från 17,9 % till 18,4 %. Denna ökning är liten men signalerar ändå att de två variablerna tillsammans kan förklara mer av variabeln *Trolighet att arbeta kvar*

om 5 år (TR) än *Trivsel* (T) kan förklara ensam. Enligt Andersson, Jorner och Ågren (1994) ökar oftast determinationskoefficienten (R^2) när en ny förklarande variabel läggs till i anpassningen. Ökningen visade sig inte vara signifikant vilket antagande 3 utgick från.

Utifrån resultatet kan slutsatsen dras att 71,6 % av variationen i variabeln *Trolighet att arbeta kvar om 5 år* (TR) förklaras av andra faktorer samt slumpen. Vidare forskning skulle kunna vara att lägga till ytterligare förklarande faktorer som ökar förklaringsgraden av varför individer som uttalar en känsla av otrivsel ändå anger intentionen att arbeta kvar om 5 år.

Då undersökningsobjekten utgjordes av två olika enheter med varsin enhetschef kan det förhålla sig så som Kurt Lewins studier av ledarstilar visar, att cheferna påverkar både den enskilda människan och gruppens kollektiva normsystem (Svedberg, 2003). Ledaren ger via sina attityder omgivningen signaler om vilka normer som råder på arbetsplatsen och drar på så vis upp ramarna för medarbetarna att verka inom. Är ledaren av den åsikten att medarbetare som vill vidareutbilda sig eller byta arbete inte gagnar gruppens bästa och därför behandlas nedsättande kan detta prägla hela arbetsplatsen. Det kan också bidra till att människor inte agerar utifrån egna personliga önskemål utan formar sig efter gruppens kollektiva önskemål.

En individ som inte trivs på sitt arbete men skattar kostnaden för byte av arbete som för stor kan uppleva stress. Detta på grund av att hennes möjligheter är begränsade. I sådana fall kan copingstrategier vara ett tillvägagångssätt för att hantera stressen. Olika personer har dock olika copingstrategier. Begreppet coping används för att referera till de åtgärder en individ vidtar för att få kontroll över situationer och därmed minska skadlig belastning från omgivningen (Eriksson, 1991). I arbetslivet finns det i huvudsak tre olika former av copingstrategier. En av dem utgörs av *kognitiva strategier*, vilket innebär att individen söker ny information eller utvecklar nya alternativ för att kunna ändra konkreta förhållanden i omgivningen. (ibid.). I den här undersökningen kan exempel på kognitiva strategier vara när en individ genom attitydförändring utvecklar intentionen att söka nya alternativ som kan bidra till att en ogynnsam arbetssituation förändras. Som tidigare nämnts antas en generell regel vara att människor i högre utsträckning tar till sig information som överensstämmer med deras attityder, drar slutsatser om händelser som överensstämmer med deras attityder och kommer ihåg attitydkonsistent information bättre (Ajzen & Sexton, 1999). Alltså resulterar den kognitiva strategin i att individen upplever en information som positiv, just för att hon vid det tillfället är mottaglig för den och att den är konsistent med hennes attityder (vill uppnå en förändring). Detta kunde också observeras i den tidigare nämnda studien av Coleman et al., (2003). Studien visade att personalens attityder gentemot behandlingen av grisar förändrades eftersom de var mottagliga för den information som gavs.

Ytterligare något att beakta är inverkan av den stigande utbildningsnivån och synen på arbete och fritid. Arbetet blir ett medel, en möjlighet att tillfredsställa väsentliga behov utanför arbetsplatsen. En utvecklingstrend bland yngre anställda är en förändring av attityder till arbetet och livssituation i jämförelse med de attityder som är dominerande bland medelålders och äldre. Den arbetsvetenskapliga forskningen visar entydigt att människan har en naturlig strävan efter att inrikta sig mot realistiska ambitionsnivåer som leder till ett liv av kontinuerligt ökande krav (Rubenowitz, 1994).

Vidare forskning

Framtida forskning skulle i det här fallet kunna vara att om 5 år jämföra och undersöka hur många av de respondenter, vilka angett att de inte har intentionen att arbeta kvar om 5 år, som har lämnat arbetsplatsen på grund av annat arbete eller studier. Den aktuella studien skulle också kunna kompletteras med djupintervjuer, där individens inre reflektioner och slutgiltiga beteende kan belysas. Dessutom skulle en enkätstudie innehållande alla Ajzens tre variabler vara intressant att utföra för att undersöka om korrelationerna skulle bli starkare. Slutligen skulle undersökningen kunna replikeras på en annan population än inom äldreomsorgen för att se om resultaten skilde sig åt.

Referenser

- Ahrenfelt, B. (2001). *Förändring som tillstånd: att leda förändrings- och utvecklingsarbete i företag och organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior [elektronisk version]. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. & Driver, B. L. (1992). Application of The Theory of Planned Behavior to Leisure Choice [elektronisk version]. *Journal of Leisure Research*, 24, 3, 207-224.
- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes [elektronisk version]. *Annual Review of Psychology*, 52, 27-58.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ, USA: Prentice-Hall.
- Ajzen, I. & Sexton, J. (1999). Depth of processing, belief congruence, and attitude-behavior correspondence [elektronisk version]. S. Chaiken & Y. Trope (red:er.), *Dual process theories in social psychology*, 117-138.
- Andersson, G., Jorner, U. & Ågren, A. (1994). *Regressions- och tidsserieanalys*. Lund: Studentlitteratur.
- Atkinson, R. L., Atkinson, R. C., Smith, E. E., Bem, D. J. & Nolen-Hoeksema, S. (2000). *Hilgard's Introduction to Psychology* (13:e upplagan). Harcourt Brace, USA: Fort Worth.
- Backman, J. (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Clark-Carter, D. (1997). *Doing Quantitative Psychological Research: From Design to Report*. Hove: Psychological Press.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2:a upplagan). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Coleman, G. J., McGregor, M., Hemsworth, P. H., Boyce, J. & Dowling, S. (2003). The relationship between beliefs, attitudes and observed behaviours of abattoir personnel in the pig industry [elektronisk version]. *Applied Animal Behaviour Science*, 82, 189-200.
- Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Egidius, H. (2002). *Termlexikon i psykologi, pedagogik och psykoterapi*. Lund: Studentlitteratur.

- Eriksson, N. (1991). Arbetskrav, egenkontroll och socialt stöd (kapitel 7). I Furåker, B., (red.). *Arbetets villkor*. Lund: Studentlitteratur.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. New York, USA: Row, Peterson and Company.
- Johansson-Lindfors, M-B. (1993). *Att utveckla kunskap. Om metodologiska och andra vägval vid samhällsvetenskaplig kunskapsbildning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (1998). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Körner, S. & Wahlgren, L. (1996). *Praktisk statistik*. Lund: Studentlitteratur.
- Lennér-Axelsson, B. & Thylefors, I. (1991). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Bonniers fotosätter.
- Lundh, L-G., Montgomery, H. & Waern, Y. (1992). *Kognitiv psykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Myers, D. G. (1999). *Social psychology* (6:e upplagan). Boston, USA: McGraw Hill.
- Patel, R., & Davidsson, B. (1994). *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur.
- Rubenowitz, S. (1994). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Göteborg: Novum Grafiska AB.
- Salkind, N. J. (2000). *Statistics for people who (think they) hate statistics*. Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications Inc.
- Svardal, F. (2001). *Psykologins forskningsmetoder: En introduktion*. Stockholm: Liber AB.
- Svedberg, L. (2003). *Gruppsykologi: Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Trost, J. (2001). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.
- Wolvén, L-E. (2000). *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1

Hej, vi heter Åsa Karlsson och Catrin Darsbo och läser Arbets- och Organisationspsykologi på högskolan i Vänersborg. Under höstterminen ska vi skriva ett examensarbete. För att kunna göra detta vore vi tacksamma om Du vill besvara denna enkät.

Svaren i enkäten kommer att vara helt anonyma och redovisas på ett sådant sätt att det inte går att urskilja vem som svarat vad.

Tack på förhand!
Åsa o Catrin

Ringa in det alternativ som Du tycker passar bäst in på varje påstående.

Skala 1-5, där

1= stämmer inte alls *eller* inte alls troligt

5= stämmer helt *eller* mycket troligt

	Inte alls troligt			Mycket troligt	
Hur troligt är det att Du studerar om 5 år?	1	2	3	4	5

	Stämmer inte alls			Stämmer helt	
Jag arbetar på en annan arbetsplats om 5 år.	1	2	3	4	5

	Stämmer inte alls			Stämmer helt	
Jag upplever det oftast positivt att gå till jobbet.	1	2	3	4	5

	Stämmer inte alls			Stämmer helt	
Jag arbetar kvar på samma arbetsplats om 5 år.	1	2	3	4	5

	Stämmer inte alls			Stämmer helt	
Jag tycker att det är roligt att vara på jobbet.	1	2	3	4	5

	Stämmer inte alls			Stämmer helt	
Det skulle innebära en ekonomisk uppoffring för mig att studera.	1	2	3	4	5
Social	1	2	3	4	5
Karriärrelaterad	1	2	3	4	5

	Stämmer inte alls			Stämmer helt	
Jag trivs med mitt arbete.	1	2	3	4	5

	Inte alls troligt			Mycket troligt	
Hur troligt är det: att Du arbetar på någon annan arbetsplats om 5 år.	1	2	3	4	5

	Stämmer inte alls			Stämmer helt	
Det skulle medföra en ekonomisk uppoffring för mig att byta arbete.	1	2	3	4	5
Social	1	2	3	4	5
Karriärrelaterad	1	2	3	4	5

Har Du något att tillägga, ordet är fritt.

Kön Kvinna Man

Födelseår -----

Anställningstid på din
nuvarande arbetsplats (år) -----

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

Högskolan i Trollhättan / Uddevalla
Institutionen för Individ och Samhälle
Box 1236
462 28 Vänersborg
Tfn 0521 - 26 40 00 Fax 0521 – 26 40 99
www.htu.se