



**LUNDS**  
UNIVERSITET

**INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI**

## ***Psykosocial arbetsmiljö***

**- Upplevda skillnader mellan generation X och Y**

**Rickard Svensson**

Kandidatuppsats vt 2011

Handledare: Eva Torkelson

## Sammanfattning

Syftet med studien var att se om det finns någon skillnad i upplevd psykosocial arbetsmiljö utifrån företagets värdegrunder och mellan de demografiska variablerna generation (generation X födda mellan 1961-1981 och generation Y födda 1982-2002), kön samt befattning. En internetenkät skickades ut till 130 anställda vid IKEA. De anställda var slumpmässigt utvalda från olika bolag inom IKEA belägna i Sverige. Svarsfrekvensen blev 59 procent med en jämn fördelning mellan kön och generation. Enkäten bestod av totalt sju skalor kring psykosocial arbetsmiljö; (Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Kristensen, 2001) inflytande på arbetet, kvalitet på ledarskap, socialt stöd, feedback på arbetet, sociala relationer, känsla av gemenskap och arbetstillfredsställelse. Resultatet av studien visade att det fanns en signifikant skillnad mellan generationerna X och Y vad gäller en aspekt av upplevd psykosocial arbetsmiljö. Inga signifikanta generationskillnader fanns vad gäller övriga aspekter av upplevd psykosocial arbetsmiljö. Generation X upplevde ett signifikant större inflytande på arbetet än generation Y. En signifikant skillnad visades också för känsla av gemenskap och variabeln kön där kvinnorna upplevde en större gemenskap än männen. För befattning fanns det två signifikanta skillnader: inflytande på arbetet och kvalitet på ledarskap, där de med chefskap uppvisade ett högre medelvärde.

Nyckelbegrepp: Psykosocial arbetsmiljö, Generation X och Y, Inflytande på arbetet, Kvalitet på ledarskap, socialt stöd, feedback på arbetet, sociala relationer, känsla av gemenskap och arbetstillfredsställelse.

## Abstract

The purpose of the study was to discover a noticeable relationship between the psychosocial working habitat, seen from the employing company's values, between sex and function among two variable demographical generations (generation X born between 1961-1981 and generation Y born between 1982-2002). An Internet based survey was sent out to 130 employees at IKEA. The employees had been chosen at random from different parts of the IKEA concern based in Sweden. A total of 59 percent of the surveys were answered with an even distribution between sex and generation. The survey was collected from The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristen, 2001). The survey is compiled of a total of seven criteria, Influence at work, quality of leadership, social support, feedback at work, social relations, feeling of community and job satisfaction. The result of the study showed that there was a significant disparity between generations X and Y within the aspect of experienced psychosocial working environment. There were no significant generation differences linked to the other aspects of experienced psychosocial working environment. Generation X felt a noteworthy larger influence at work compared to Generation Y. A significant dissimilarity also showed for feeling of community and the variable sex, where the women felt a larger sense of community than men. The variable of function displayed two significant differences: influence at work and quality of leadership, where managers showed a higher mean value.

Key terms: Generation X and Y, Psychosocial working habitat, Influence at work, Quality of leadership, Social support, Feedback at work, Social relations, Sense of community and Job satisfaction.

## Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	1
Abstract.....	2
Tidigare forskning.....	2
Skalor.....	2
Forskningsfråga.....	8
Metod .....	9
Deltagare.....	9
Mätinstrument .....	9
Tillvägagångssätt.....	10
Resultat.....	11
Generation X och Y.....	11
Kön.....	12
Befattning.....	13
Diskussion.....	16
Generation X och Y.....	16
Kön.....	17
Befattning.....	18
Begränsningar .....	19
Förbättringar.....	19
Konklusion.....	19
Vidare forskning.....	20
Referenser .....	21
Bilagor	
Försättsblad.....	24
Enkätformuläret.....	25

## Tidigare forskning

*Psykosocial arbetsmiljö* beskrivs av Hammer, Saksvik, Nytrø, Torvatn och Bayazit (2004) som en växelverkan mellan psykologiska och sociala faktorer i arbetsmiljön. Arbetsmiljö kan förklaras som olika parametrar som påverkar. Arbetsbelastning är den första av underkategorierna inom arbetsmiljö och syftar till de arbetsuppgifter som den anställde har och vilken belastning de medför. Ett resultat av arbetsbelastning är stress. Stress är en mycket viktig parameter och påverkar den psykosociala arbetsmiljön. En ökad arbetsbelastning orsakar stress dock kan andra faktorer på en arbetsplats påverka stressnivån. Det kan bland annat vara om företaget är under omvandling och anställda ska förflyttas eller sägas upp, vilket i sin tur påverkar den psykosociala arbetsmiljön (Hammer et al., 2004). Psykosocial arbetsmiljö påverkas inte bara av det som nämnts ovan utan sociala och ekonomiska faktorer påverkar också. Den sociala faktorn påverkar arbetsmiljön på så sätt att den anställde upplever en trygghet i att ha en välfungerande relation med sina kollegor. Om den sociala tryggheten finns i företaget blir det lättare för den anställde att bemöta svårigheter i sitt arbete. Den ekonomiska faktorn påverkar genom att god ekonomi i form av god lön kan öka känslan av trivsel och att den anställde genom god lön inte behöver reagera negativt vid hög arbetsbelastning. Dock finns det en baksida med detta. En anställd med en otillfredsställande lön kommer inte att känna någon trivsel och kommer heller inte att acceptera en ökad arbetsbelastning. Resultatet blir i stället mycket negativt för arbetsmiljön. (Hammer et al., 2004). Denna studie syftar till att ge en klar förståelse för vad psykosocial arbetsmiljö innebär.

Ett begrepp som påverkar psykosocial arbetsmiljö är klimat. Begreppet klimat myntades år 1917 av Lewin, Lippitt och White (1939). Klimat delas upp i tre olika delar: autokratiskt, demokratiskt och låt gå principen (*laissez faire*). Autokratiskt klimat beskrivs som en högst strukturerad organisation där det inte tas några risker i de lägre divisionerna, det ges inte heller något större ansvar för individen (Lewin et al., 1966). I kontrast till det autokratiska klimatet följer det demokratiska klimatet som karakteriseras av ett större risktagande från organisationen samtidigt som den enskilde individen får ett större egenansvar. Låt gå principen beskrivs som ett klimat som är en aning ostrukturerat i den bemärkelsen att någon direkt struktur inte finns.

Waclawski (1999) var den som först grundade tanken på att särskilja generationerna och belysa dess skillnader. Hofstede (2001) beskriver samhörigheten mellan dem och drar klara paralleller till en familjs uppbyggnad och vad det är som gör

barnen i familjen till det de är. Det finns en anledning till att ett barn blir intresserad av idrott, musik eller mode. Är det så att föräldrarna är intresserade av något så blir generellt barnen det också (Hofstede, 2001). Likaså blir barn påverkade av sin omgivning. Stora världs- eller landshändelser påverkar barn i så stor utsträckning att de blir till en generation. Kopperschmidt (2000) definierar en generation som en grupp individer som fötts inom samma tidsrymd och som upplevt samma händelser.

De generationer som studien behandlar är framförallt generation X och Y. Generation X är födda mellan 1961-1981 och generation Y är födda mellan 1982-2002 (Jonkman, 2010). För att få en klarare bild av vad en generation står för kommer generationerna från 1925 till 2002 att presenteras.

Den tysta generationen födda mellan årtalen 1925-1944 präglas av de många krig som rasade under dessa år (Jonkman, 2010). Det var inte bara andra världskriget som präglade denna generations uppväxt utan även Wall Street-kraschen som la grunden för en djup ekonomiskdepression (McKay, Champaign Bennett, Hill & Buckler, 2000). Vad som hände med den enskilde individen var att den genom en hård uppväxt med hård disciplin hemma blev den tysta generationen. Den uppväxtmiljö som förelåg präglade en generation som kännetecknas av försiktighet, artighet, plikt och måttlighet.

Under perioden 1945-1960 kom flera babyboomar och barnen födda under denna period präglades av en uppväxtmiljö där deras föräldrar upplevt ett flertal krig och en ekonomiskdepression. Babyboomgenerationen påverkades mycket av Koreakriget, Kalla kriget och Maos utropande av Folkrepubliken Kina. Till skillnad från den tysta generationen var detta en generation som inte var tyst utan kämpade för jämlikhet, frispråkighet och visade engagemang. Den rådande ekonomin var också mycket stark (Jonkman, 2010).

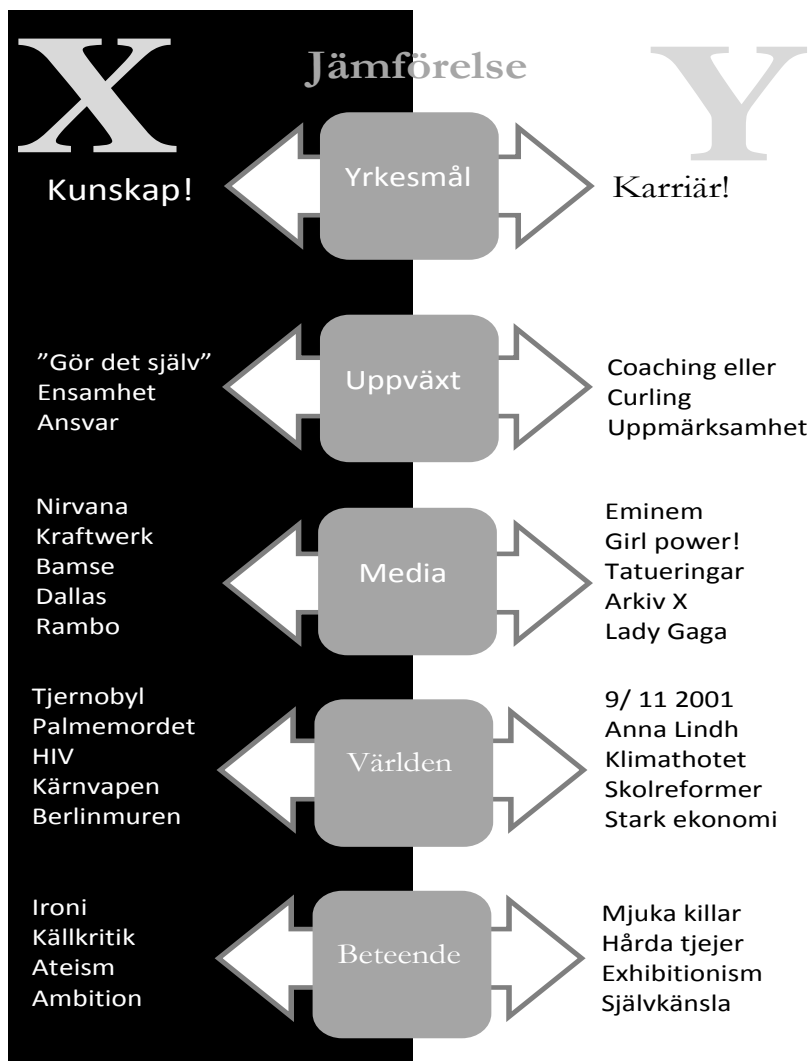
Efter babyboomen kom den generation som vi idag kallar generation X. X generationen är födda mellan 1961-1981 (Jonkman, 2010). Inom denna generation finns det de som idag är eller börjar närma sig 50-årsålder vilket betyder att vissa av dessa personer besitter högre poster inom den offentliga och privata sektorn. Till skillnad från Babyboom generationen så var generation X den första generation barn som kom hem själv på dagarna då båda föräldrarna hade börjat arbeta utanför hemmet menar Jonkman (2010). Generationen präglas av finansiell, familjär och samhällig osäkerhet under uppväxten (Smola & Sutton, 2002). Detta lade grunden för den

individuella människan som ifrågasatte allt och som strävar efter direkt feedback på sin arbetsplats. Att arbeta i team är ett sätt att dämpa den individualism som generation X fått hemifrån (Smola & Sutton, 2002). Kupperschmidt (2000, s 69-70) beskriver generation X på följande vis:

*Generation X employees are multitasking parallel thinkers, able to do several things concurrently. They are risk takers, and they are entrepreneurial. They are resourceful and independent, an independence taken to new heights by technological advancements. They are cynical, savvy consumers.*

Att generation X blev praktiska, problemlösningsinriktade och tekniskt kunniga är ett resultat av den tekniska utvecklingen (Jonkman, 2010). Utvecklingen av datorn som ett verktyg i arbetet tar fart i början på 1980-talet. Detta ställde givetvis större krav på individen att lösa de problem som uppkom. I relation till de tidigare generationerna så var denna generation mer självständiga, ironiska, ambitiösa, ateistiska och tävlingsinriktade (Jonkman, 2010)

Efter generation X kom den generation som kom att präglas av ”malliga” individualister med höga krav, alltså generation Y. Denna generation föddes mellan år 1982-2002. Generation Y växte upp i en hemmiljö som skiljer sig mycket från tidigare. Detta då generation X fick mycket utrymme i hemmet samt att det egna tänkande betonades. Nu var det i stället viktigt att familjen var överrens om alla beslut. Begreppet familjeråd, coaching och curling gjorde entré bland föräldrarna (Jonkman, 2010). Generation Y präglas av en stark vilja, passion, optimism och en stark önskan att få arbeta (Gloeckler & Geoff, 2008). Ryan (2000) beskriver generation Y som den generation som föddes med dygnet runt uppkoppling. Detta är talande för en generation som vuxit upp och anammat en teknik som är avancerad och som finns i alla hem.



Figur 1, Skillnader mellan generation X och generation Y (Jonkman, 2010).

### Skalor

*Inflytande på arbetet* syftar till att den anställde skall kunna påverka sitt arbete och i vilken utsträckning företaget har rutiner kring och uppmuntrar detta. Att som anställd få påverka sitt eget arbete är oerhört viktigt då denne känner sig motiverad att prestera (Landy & Conte, 2010). Oade, (2010) visar i sin forskning att inflytande på arbetsplatsen kan delas upp i tre kategorier. Den första kategorin beskriver vikten av att ge nyckelinformation som är avgörande eller gör skillnad i debatten på arbetsplatsen. Den andra kategorin beskriver vikten av att den information som man delger sina kollegor förs vidare i ditt namn. Den sista kategorin beskriver hur dina kollegor eller chefer ska ta med dig i det arbete som din information gav (Oade, 2010). Växelverkan mellan en individ och en annan gör att de anställda genom ett gott arbete får följa med i processen. Anledningen till att anställda inte får inflytande på en arbetsplats beskriver Oade (2010) i två anledningar. Den första anledningen är att den



anställda genom auktoritet på arbetsplatsen tror sig ha ett stort inflytande vilket den inte har. Den andra anledningen är att den anställde tror sig ha makt vilket för denne individen är det samma som inflytande.

*Ledarskaps kvalitet* beskriver hur kvaliteten är på ledarskapet inom den gällande organisationen. En ledare är en person som i en grupp får ansvaret att leda arbetet (Landy & Conte, 2010). Enligt Lakshman (2006) är vikten av ett bra ledarskap viktigt på alla nivåer. Den enskilde tjänstemannen kommer mycket sällan i kontakt med de ledande cheferna. Tjänstemannen har sin kontakt med de närmaste cheferna, dock är det viktigt att de chefer som har det övergripande ansvaret sänder ut positiva, professionella och konkreta signaler till alla tjänstemän (Lakshman, 2006). Vid de tillfällen då den styrande ledningen inte gör detta så genomsyrar den alla chefer och företaget får ett ostrukturerat och oprofessionellt ledarskap som är svårt för tjänstemännen att följa. Chan, Wen, Hsiang och Hung (2008) beskriver kvaliteten på ledarskap som det som genomsyrar hela företaget och kvaliteten på strategin. I studien *A study of the business value of Total Quality Management* beskriver Chan et al., (2008) vikten av ett tydligt ledarskap. För att kunna öka kvaliteten på ledarskapet beskriver Chan et al. vikten av att ha tydliga policydokument, styrdokument samt konkreta mål som går att nå men ger den enskilde tjänstemannen en utmaning.

*Socialt stöd* beskrivs av Land och Conte (2010) som ett uppförande som inkluderar respekt för och support till de anställda som finns i organisationen. Hanson och Stergren (1987) beskriver social support som en funktion där individer integreras med sociala nätverk, samt att de i dessa sociala nätverk reflekterar och förankrar sina tankar och idéer. Social support delas upp i tre faktorer, emotionell, reflekterande och informationell support (Lakey, Orehek, Hain & VanVleet, 2009). Vikten av att få social support på sin arbetsplats beskrivs av Lakey et al., (2009) som en nödvändig förteelse. I deras studie *Personality and Social Psychology Bulletin* görs korrelationer mellan social support och mental hälsa. Resultatet av studien visar att social support kan minska mental ohälsa. Genom att ha en öppen dialog med sina kollegor så kan de på ett tidigt plan förhindra att en kollega mår dåligt. Utöver att ha en dialog är det viktigt att ledningen på företaget ger tjänstemännen en klar bild av vad som förväntas av dem. Om ledningen ständigt skiftar inriktning och kommer med nya arbetsuppgifter finns det en risk för att tjänstemännen får en försämrad mental hälsa på grund av ökad arbetsbelastning och oklara ansvarsfördelningar. Men om det finns en bakomliggande social support mellan tjänstemännen och deras chefer kan

detta förhindras genom att de anställda kan föra upp det till diskussion (Lakey et al., 2009).

*Feedback på arbetet* handlar om att på ett konstruktivt sätt ge kritik till medarbetare. Att en kollega på ett rättvist sätt kan ge kritik och att denne gör detta på ett sådant sätt att det inte uppkommer en konflikt (Land & Conte, 2010). Sparr, Sonnentag och Sabine (2008) beskriver i sin studie feedback som en process där konstruktiv kritik ges från chef till chef, tjänsteman till tjänsteman, chef till tjänsteman och tjänsteman till chef. De framhäver vikten av att ge feedback och menar att anställda känner sig mer tillfredställda med sitt arbete om bra feedback ges. Feedback innehåller olika parametrar, bland annat kvaliteten på den feedback som ges, hur feedbacken framställs, om feedbacken är gynnsam eller ogynnsam samt om feedbacken främjar karriären (Sparr et al., 2008). Vikten av att ge cheferna ett bra verktyg för att kunna ge feedback är något som Sparr, Sonnentag och Sabine (2008) anser vara viktigt. De anger två anledningar till att företag ska utbilda sina chefer i att kunna ge feedback. Den första anledningen är att de med en klar förståelse för vad feedback innebär kan utveckla ett klimat som tillåter feedback samt att de kan främja och förtydliga vikten av att ge feedback till varandra. Den andra anledningen som ges är att cheferna med gedigen inblick i vad feedback är kan vara förebilder för de anställda och på så vis arbeta fram ett arbetsklimat som framhäver och ger god feedback med hög kvalitet.

*Sociala relationer* beskrivs av Nahum-Shani och Bamberger (2010) som en växelverkan mellan de anställda. Det vill säga att kollegor ska ge varandra det stöd som krävs på en arbetsplats. De ska på ett yrkesmässigt sätt ge varandra de verktyg som behövs för att kunna lösa arbetsuppgifterna på ett bra sätt. Shani och Bamberger (2010) beskriver i sin studie sociala relationer som ett ömsesidigt beroende och ett sammankopplande av aktiviteter. Studien beskriver vikten av goda sociala relationer på en arbetsplats och att sociala relationer är nära sammankopplat med social support. Dessa två variabler verkar tillsammans och ger ett bra arbetsklimat som ger de anställda möjlighet att hjälpa och stötta varandra när arbetsbördan blir allt för stor. Medan många studier framhäver vikten av sociala relationer så är det andra som poängterar svårigheten med sociala relationer på en arbetsplats. Fenwick och Tara (2011) beskriver det komplicerade i sociala relationer. De menar att sociala relationer är viktiga men att det inte får vara ett hinder för att kunna kritisera sina medarbetare

och chefer. Blir relationen alltför tät blir det svårt att ge den feedback som behövs.

*Känsla av gemenskap* beskrivs av McMillan och Chavis (1986) som ett grannskap för individer. De gör en liknelse med grannskap inom bostadsområden. Att anställda ska känna ett gemensamt ansvarstagande för sitt arbete eller företag. Företagen har en stor möjlighet att påverka gemenskapen. Detta genom att bygga upp plattformar med syfte att främja de anställda till att komma samman och utbyta erfarenheter samt ge möjlighet för nytänkande (Royal & Rossi, 1998).

*Arbetsstillfredsställelse* beskrivs som en positiv attityd eller emotionellt förfarande gentemot sitt arbete eller arbetserfarenhet (Land & Conte, 2010). Arbetsstillfredsställelse är en av de faktorer som kan påverka om en anställd väljer att stanna på företaget eller inte. Känner den anställde sig tillfredställd med företaget ser den också att det finns chans att få ett bättre jobb inom företaget (Cornelissen, 2008). Genom att sätta upp klara mål för de anställda bidrar det också till att de anställda känner tillfredsställelse. Dock räcker inte detta utan företagen måste också sätta upp sådana mål som varken är för svåra eller för lätta att nå. Genom att ge de anställda rätt svårighetsgrad på arbetsuppgifterna känner de också en stor tillfredsställelse när uppgiften är löst (Cornelissen, 2008).

*Värdegrunderna*, som är hämtade från IKEA. Tidigare forskning har visat att det är av stor vikt att alla inom organisationen jobbar mot samma mål. Detta för att det ger ett lättare och mer trivsamt arbetsklimat (Edvardsson & Enquist, 2002). Edvardsson och Enquist (2002) gjorde en studie vars syfte var att undersöka sagan om IKEA. De kom fram till att IKEA gav sina anställda utrymme att misslyckas så länge de lärde sig av sina misstag. Chefskapet byggde enligt studien på att cheferna framförallt ska hittas inom den egna organisationen. Ledarskapet var även uppbyggt på att skapa mening för de anställda. Edvardsson och Enquist (2002) beskriver ”The IKEA Way” vilket syftar till att ge en total förståelse för vad IKEA är och vad deras värdegrund innebär. Genom att använda sig av en slogan som the IKEA Way ger det de anställda en gemensam grund att stå för.

Tidigare forskning som undersökt generationernas inställningar i förhållande till värdegrunder och psykosocial arbetsmiljö. Smola och Sutton (2002) har kommit fram till att generation X i större utsträckning söker högre befattningar än babyboom generationen. Likaså fann de att generation X upplever en större tillfredsställelse av att

arbeta mer vilket fick dem att känna sig som ”bättre människor” (Smola & Sutton, 2002). Smola och Sutton (2002) undersökte också hur viktigt en persons arbete var i förhållande till andra ting under en människas liv. Det visade sig att babyboom generationen i högre utsträckning ansåg att arbetet var en av de största delarna av en människas liv. Generation X å andra sidan ansåg inte att arbetet var av lika stor betydelse. Betydelsen av ett arbete var också högre när frågan om en anställd kunde tänka sig att sluta arbeta om de fick en större summa pengar. Medan babyboom generationen valde att fortsätta arbeta så valde generation X att sluta på arbetet (Smola & Sutton, 2002). Slutsatserna som presenteras av Smola och Sutton (2002) studie var att tiden påverkar människan likaså påverkar det rådande samhällsklimatet. De menar också att företagsledare måste vara i framkant vad gäller dessa frågor och vara välinformerade när samhällsklimatet skiftar så att de på ett korrekt sätt kan möta sina anställda. Det fanns en tydlig skillnad mellan babyboom generationen och generation X i förhållande till hur de ställer sig till den rådande psykosociala arbetsmiljön (Smola & Sutton, 2002)

Syftet med studien var att se om det finns någon skillnad i upplevd psykosocial arbetsmiljö utifrån företagets värdegrunder och mellan de demografiska variablerna generation (generation X födda mellan 1961-1981 och generation Y födda 1982-2002), kön samt befattning

*Forskningsfråga:* Finns det skillnader mellan generation X (födda 1961-1981) och generation Y (födda 1982-2002) mellan kön och befattning vad gäller upplevd psykosocial arbetsmiljö utifrån en organisations värdegrunder?

## Metod

### *Deltagare*

Datan samlades in via en internetbaserad enkät som skickades ut till tjänstemän som arbetar med utveckling, produktion och försäljning på IKEA i Sverige. Deltagarna tillhörde generation X (födda 1961-1981) och generation Y (1982-2002). Urvalsgruppen bestod av 65 män och 65 kvinnor. Antal personer som besvarade enkäten var 77 personer vilket ger en svarsfrekvens på 59 procent. Av de svarande var 39 personer från generation Y och 38 personer från generation X. Av de svarande var 38 män och 39 kvinnor. Respondenten skulle fylla i sin position i företaget och

fördelningen blev 16 chefer och 61 personer med befattning som inte inkluderade ett chefskap. Generation X hade en medelålder på 43 år (SD = 7,8) medan medelåldern för generation Y var 25 år (SD = 4,0).

### *Mätinstrument*

Datan samlades in via en internetenkät för att mäta psykosocial arbetsmiljö utifrån IKEA:s värdegrunder. Samtliga skalor är framtagna av Psychosocial department, national institut of occupational health, Copenhagen, Danmark och förkortas COPSOQ. Anledningen till valet av COPSOQ är dess starka validitet (Kristensen, 2001). Skalorna som valdes var inflytande på arbetet, kvalitet på ledarskap, socialt stöd, feedback på arbetet, sociala relationer, känsla av gemenskap och arbetstillfredsställelse. Utöver skalorna skulle även deltagarna ange ålder, kön samt befattning på företaget.

*Inflytande på arbetet* innefattar tio stycken frågor där man på olika sätt frågar respondenten hur dennes arbetsförhållanden ser ut. Exempel på fråga var om *andra människor fattar beslut rörande Ditt arbete?* Svartalternativen sträckte sig från *alltid* (=5) till *aldrig/nästan aldrig* (=1). Skalans alfavärde för den aktuella studien uppgick till .74.

*Kvalitet på ledarskap* innefattar åtta stycken frågor som undersöker i vilken utsträckning respondenterna exempelvis anser sig få stöd och uppskattning från sin närmaste ledning (Kristensen, 2001). Exempel på fråga var om *ledningen prioriterar vidareutbildning och personlig utveckling högt*. Svartalternativen sträckte sig från *alltid i mycket stor utsträckning* (=5) till *I mycket liten utsträckning* (=1). Skalans alfavärde för den aktuella studien uppgick till .90.

*Social support* innefattar fyra frågor. Skalan undersöker huruvida den anställde får det sociala stöd som efterfrågas på arbetsplatsen. Exempel på fråga var *hur ofta är dina arbetskamrater villiga att lyssna till Dina problem kring arbetet?* Svartalternativen sträckte sig från *alltid* (=5) till *aldrig/nästan aldrig* (=1). Skalans alfavärde för den aktuella studien uppgick till .78.

*Feedback på arbetet* handlar om den konstruktiva relationen som respondenten har med sina chefer samt medarbetare. Exempel på fråga var *kan du på ett lätt sätt få feedback på ditt arbetsförfarande*. Skalan innefattar två stycken frågor.

Svarsalternativen sträckte sig från *alltid* (=5) till *aldrig/nästan aldrig* (=1). Skalans alfavärde för den aktuella studien uppgick till .52.

*Sociala relationer* syfte är att undersöka arbetsrelationen mellan medarbetare och chefer. Exempel på fråga var *om respondenten arbetar isolerat från sina medarbetare*. Skalan innefattas av två frågor. Svarsalternativen sträckte sig från *alltid* (=5) till *aldrig/nästan aldrig* (=1). Skalans alfavärde för den aktuella studien uppgick till .58.

*Känsla av gemenskap* innefattar tre stycken frågor. Skalan undersöker huruvida respondenten trivs med sina arbetskamrater, samt om respondenten känner en delaktighet i sitt arbetslag. Exempel på fråga var: *Känner dig delaktig i gemenskapen på Din arbetsplats?* Svarsalternativen sträckte sig från *alltid* (=5) till *aldrig/nästan aldrig* (=1). Skalans alfavärde för den aktuella studien uppgick till .70.

*Arbetsstillfredsställelse* innefattar sex stycken frågor. Skalan undersöker hur tillfredställd respondenten är på sin arbetsplats i allmänhet. *Hur tillfredsställd är du med det sätt på vilket din avdelning bedrivs?* Svarsalternativen sträckte sig från *I mycket stor utsträckning* (=5) till *I mycket liten utsträckning* (=1). Skalans alfavärde för den aktuella studien uppgick till .0,78.

### *Tillvägagångssätt*

En nätenkät (googledocs.com) skickades ut via e-post. Respondenternas e-postadresser tillhandgavs av HR manager för IKEA:s Service och Staff funktioner globalt. Ett försättsblad skickades ut via e-post med en länk till enkätundersökningen. I försättsbladet presenterades studien i korthet samt en presentation av mig och handledaren på IKEA. Detta för att ge mer tyngd åt undersökningen då det fanns en fara för att respondenterna inte skulle besvara enkäten annars. Anonymitet garanterades. Enkäten var tillgänglig i fjorton dagar varav tio var arbetsdagar.

Den insamlade datan kontrollerades för outliers och internetbortfall. Stor spridning visades i skalan arbetstillfredsställelse. Dock var värdena inte så extrema att de togs bort från analysen. De var inte heller felaktiga utan berodde på respondenters tillfredsställelse eller otillfredsställelse.

## Resultat

Studiens forskningsfråga var *finns det skillnader mellan generation X (födda 1961-1981) och generation Y (födda 1982-2002) mellan kön och befattningar vad gäller upplevd psykosocial arbetsmiljö utifrån en organisations värdegrunder?* För att kunna besvara forskningsfrågan genomfördes en envägs variansanalys för varje demografisk variabel mot kriterievariabeln. Den första demografiska variabeln som undersöktes var generationer.

F- ratio för generationers upplevda skillnader på psykosocial arbetsmiljö			
Skala	X (n=39)	Y (n=38)	F
Inflytande på arbetet			
M	35.80	32.77	
SD	4.26	4.70	8.77*
Kvalitet på ledarskap			
M	27.33	27.26	
SD	5.79	5.64	0.00
Socialt stöd			
M	15.56	16.65	
SD	2.78	2.39	0.39
Feedback på arbetet			
M	5.64	5.52	
SD	1.49	1.75	0.09
Sociala relationer			
M	7.28	7.78	
SD	1.5	1.75	1.85
Känsla av gemenskap			
M	12.76	12.71	
SD	1.67	1.67	0.02
Arbetsstillfredsställelse.			
M	29.05	29.15	
SD	2.30	2.50	0.03

Notering \* $p < .005$ .

Tabell 1

Analysen visade en signifikant skillnad mellan generation X och generation Y i upplevt **inflytande på arbetet** ( $F_{1,75} = 8,77$ ,  $p = < 0.05$ ). Den signifikanta skillnaden mellan generation X och generation Y visar att generation X ( $M=35,80$ ) upplever ett större inflytande än generation Y ( $M=32,77$ ).

Envägs variansanalys genomfördes och prövningen fann ingen signifikant skillnad mellan **kvalitet på ledarskap** och generation X och generation Y ( $F_{1,75} = 0,00$ ,  $p = < 0.05$ ). Ingen signifikans visades mellan **socialt stöd** och generationerna X och Y ( $F_{1,75} = 0,399$ ,  $p = < 0.05$ ). Generation X och Y visade ingen signifikant

skillnad på **feedback på arbetet** ( $F_{1,75} = 0,09, p = < 0.05$ ). **Sociala relationer** och generationer X och Y gav inte en signifikant skillnad ( $F_{1,75} = 1,85, p = < 0.05$ ). **Känsla av gemenskap** och generationer X och Y uppvisade inte en signifikant skillnad ( $F_{1,75} = 0,02, p = < 0.05$ ). Den sista variabeln som analyserades var **arbetstillfredsställelse**. Analysen visade ingen signifikant skillnad i förhållande till generationer X och Y ( $F_{1,75} = 0,03, p = < 0.05$ ).

F - ratio för kön och upplevda skillnader på psykosocial arbetsmiljö			
Skala	Man (n=38)	Kvinna (n=39)	F
Inflytande på arbetet			
M	35.17	33.37	
SD	4.56	4.76	2.54
Kvalitet på ledarskap			
M	26.15	28.41	
SD	5.64	5.57	3.10
Socialt stöd			
M	15.68	16.51	
SD	2.67	2.58	1.91
Feedback på arbetet			
M	5.50	5.66	
SD	1.73	1.51	0.20
Sociala relationer			
M	7.71	7.35	
SD	1.57	1.70	0.88
Känsla av gemenskap			
M	12.26	13.20	
SD	1.91	1.23	6.61*
Arbetstillfredsställelse.			
M	28.68	29.51	
SD	1.49	2.99	2.33

Notering \* $p < .005$ .

Tabell 2

Den andra variabeln som undersöktes var kön. En envägs variansanalys genomfördes och visade ett signifikant resultat för kriterievariabeln **känsla av gemenskap** ( $F_{1,75} = 6,61, p = < 0.05$ ). Den signifikanta skillnaden visar att kvinnor ( $M=13,20$ ) känner en större känsla av gemenskap än vad män gör ( $M=12,26$ ).

Resultatet av analysen visade enbart en signifikant skillnad mellan män och kvinnor vad gäller upplevd psykosocial arbetsmiljö. Resterande variablerna uppvisade ingen signifikant skillnad gällande **inflytande på arbetet, kvalitet på ledarskap, socialt stöd, feedback på arbetet, sociala relationer, arbetstillfredsställelse**.



F - ratio för befattning och upplevda skillnader på psykosocial arbetsmiljö			
Skala	Chef (n=16)	Icke chef (n=61)	F
Inflytande på arbetet			
M	36.56	33.72	
SD	3.40	4.85	4.83*
Kvalitet på ledarskap			
M	30.06	26.57	
SD	4.61	5.74	5.02*
Socialt stöd			
M	15.93	16.14	
SD	3.12	2.52	0.07
Feedback på arbetet			
M	6.18	5.42	
SD	1.27	1.66	2.87
Sociala relationer			
M	7.93	7.42	
SD	1.38	1.69	1.23
Känsla av gemenskap			
M	13.00	12.67	
SD	1.63	1.68	0.48
Arbetsstillfredsställelse.			
M	29.68	28.95	
SD	2.44	2.38	1.19

Notering \* $p < .005$ .

Tabell 3

Den sista demografiska variabeln som undersöktes var befattning. En envägs variansanalys genomfördes och visade ett signifikant resultat för inflytande på arbetet och kvalitet på ledarskap. **Inflytande på arbetet** gav en signifikant skillnad ( $F_{1,75} = 4,83, p = < 0.05$ ). Detta visar att chefer känner ett större inflytande ( $M = 36,56$ ) än icke chefer ( $M = 33,72$ ). **Kvalitet på ledarskap** gav en signifikant skillnad ( $F_{1,75} = 5,02, p = < 0.05$ ). Skillnaden visade att chefernas medelvärde var  $M = 30,06$  och icke chefer  $M = 26,57$ .

Kriterievariabelerna **socialt stöd**, **feedback på arbetet**, **sociala relationer**, **känsla av gemenskap** och **arbetsstillfredsställelse** gav inte en signifikant skillnad i förhållande till den demografiska variabeln befattning.

## Diskussion

Syftet med studien var att se om det finns någon skillnad i upplevd psykosocial arbetsmiljö utifrån företagets värdegrunder och mellan de demografiska variablerna generation (generation X födda mellan 1961-1981 och generation Y födda 1982-2002), kön samt befattning. För att kunna undersöka detta valdes följande forskningsfråga:

Finns det skillnader mellan generation X (födda 1961-1981) och generation Y (födda 1982-2002) mellan kön och befattningar vad gäller upplevd psykosocial arbetsmiljö utifrån en organisations värdegrunder?

För att kunna undersöka detta valdes sju stycken skalor ut från COPSOQ (Kristensen, 2001). De sju skalorna var **inflytande på arbetet, kvalitet på ledarskap, socialt stöd, feedback på arbetet, sociala relationer, känsla av gemenskap och arbetstillfredsställelse**. Varje skala bestod av ett antal frågor. En internetenkät skickades ut till 130 anställda vid IKEA. Svarsfrekvensen blev 59 procent med en jämn fördelning av generation X och Y samt man och kvinna. Den tredje prediktorvariabeln befattning gav inte en jämn fördelning av det totala antalet respondenter. Detta har en logisk förklaring då det helt enkelt inte finns lika många chefer som tjänstemän på företaget.

### *Generation*

En envägs variansanalys genomförde. Den första analysen gjordes på generation X och Y och uppvisade ingen signifikant skillnad i inställning i förhållande till skalorna kvalitet på ledarskap, socialt stöd, feedback på arbetet, sociala relationer, känsla av gemenskap och arbetstillfredsställelse. En signifikant skillnad kunde dock ses mellan generation X och Y i förhållande till inflytande på arbetsplatsen vilket jag kommenterar längre ner. Anledningen till att det inte förekom någon signifikant skillnad vad gäller de andra skalorna kan bero på att IKEA arbetat mycket med inställningen till värdegrunderna och prioriterar detta mycket högt ([www.ikea.com/ms/sv\\_SE/the\\_ikea\\_story/working\\_at\\_ikea/what\\_we\\_offer.html](http://www.ikea.com/ms/sv_SE/the_ikea_story/working_at_ikea/what_we_offer.html)).

Tidigare forskning pekar på att det finns en skillnad i till exempel arbetstillfredsställelse. Generation Y tenderar att i större utsträckning byta arbete i jämförelse med generation X där en anställd kände trygghet och stolthet i att arbeta på

samma företag under hela sin yrkesmässiga karriär (Smola & Sutton, 2002). Det som gör att generation Y byter arbete är att den anställde inte känner sig tillfredställd och att det alltid finns ett bättre arbete någon annanstans. Detta tillsammans med att många arbetsuppgifter idag inte kräver samma fysiska närvaro gör att den anställde inte känner samma gemenskap och stolthet över att företräda ett specifikt företag. Resultatet av denna studie visar att det inte förekommer någon signifikant skillnad på sex av de sju undersökta skalorna. Då IKEA arbetar mycket aktivt med inställning till värdegrunder kan detta resultat vara intressant då företaget strävar efter att det inte ska finnas någon skillnad i inställning mot värdegrunderna. Genom att varje år följa upp och presentera en rapport som visar hur de anställdas situation utvecklas kan man också förbättra de anställdas arbetssituation ([http://www.ikea.com/ms/sv\\_SE/about\\_ikea/pdf/Welcome\\_inside\\_2010\\_final.pdf](http://www.ikea.com/ms/sv_SE/about_ikea/pdf/Welcome_inside_2010_final.pdf)). Dock förekom det en signifikant skillnad mellan generation X och generation Y i skalan inflytande på arbetsplatsen där generation X skattade högre än generation Y. Det kan finnas en rad olika förklaring till denna skillnad. Den första kan vara att generation X är äldre och antagligen varit anställda under en längre tid, vilket kan göra att dessa individer har en högre position och befattning där de har ett större inflytande. En annan förklaring till denna skillnad kan vara att generation Y inte anser sig ha det inflytande som de önskar. Det behöver alltså inte vara på grund av deras ålder eller befattning utan den förväntan som kan finnas inför arbetet.

### *Kön*

Den andra analysen gjordes på prediktorvariabeln kön. Det fanns en signifikant skillnad för **känsla av gemenskap**. Skillnaden som visades var att kvinnor i större utsträckning upplevde en högre känsla av gemenskap än vad männen gjorde. Tidigare forskning visar att kvinnor känner en större upplevelse av gemenskap när arbetsgrupperna är jämnt fördelat mellan könen (Lewis & Orfor, 2005). Studien kan inte med säkerhet slå fast att arbetsgrupperna var jämnt fördelade utan drar slutsatsen utifrån den insamlade datan där grupperna män och kvinnor var jämnt fördelade. Kriterievariabeln **arbetstillfredsställelse** visade ingen signifikant skillnad. Det visades dock tendenser på att båda grupperna upplever en god arbetstillfredsställelse. Vad är det som gör att kvinnor och män inte upplever någon skillnad gällande till exempel **sociala relationer**? En av anledningarna till den uteblivna skillnaden mellan män och

kvinnor kan bero att IKEA arbetar efter en trygg och social arbetsmiljö ([www.ikea.com/ms/sv\\_SE/the\\_ikea\\_story/working\\_at\\_ikea/what\\_we\\_offer.html](http://www.ikea.com/ms/sv_SE/the_ikea_story/working_at_ikea/what_we_offer.html)). Genom att arbeta aktivt med arbetsmiljön skapas en miljö som gör det möjligt för den anställde att våga göra fel vilket stärker den anställde i fortsatta försök. Precis som variabeln generationer så var det alltså enbart en kriterievariabel som uppvisade en signifikant skillnad, dock inte samma, vilket betyder att de resterande sex kriterievariablerna inte uppvisade någon signifikant skillnad.

### *Befattning*

Den sista prediktorvariabeln som analyserades var befattning. Fördelningen mellan chef och icke chef var mycket ojämn. Då enkäterna skickades ut till chefer som själva hade en överordnad kunde studien fortfarande använda den insamlade datan. Det visade sig efter analysen att det fanns två signifikanta skillnader. Den första var **inflytande på arbetet**, att en chef upplever sig ha inflytande på arbetet är allmänt vedertaget då detta ligger inom en chefs ansvarsområde. Genom att ha ett hierarkiskt ledarskap gör IKEA det möjligt för alla chefer att komma med input. Då IKEA vill rekrytera nya chefer inom företaget möjliggör de för anställda som gör ett gott arbete och kommer med idéer att stiga i hierarkin. Den andra kriterievariabeln som uppvisade en signifikant skillnad var **kvalitet på ledarskapet**. Det kan tyckas att den signifikanta skillnaden som uppvisades gällande kvalitet på ledarskap är svårtolkad, vilket studien tagit hänsyn till genom att inte ge den så mycket utrymme. Det som ska nämnas är att chefer i regel går utbildningar vilket kan ha resulterat i att de har kommit långt i denna fråga. Detta kan påvisa att kvaliteten på ledarskapet är gott, då det inte fanns en signifikant skillnad gällande socialt stöd på arbetet, feedback på arbetet, sociala relationer, känsla av gemenskap och arbetstillfredsställelse kan det betyda att alla respondenter upplever detta eller tvärtom.

Det ska nämnas att vissa respondenter inte skattade alla frågor lika högt. Dock skattade majoriteten av respondenterna högt på samtliga frågor. Att det inte finns en skillnad mellan tjänsteman och chefer gällande till exempel feedback på arbetet kan ses som mycket positivt. Båda grupperna fick höga medelvärden vilket kan betyda att de är nöjda med den upplevda feedbacken som ges. Likaså sociala relationer där det inte fanns någon skillnad. Förståelsen för tjänstemännen finns genom att cheferna ofta

kommer från den egna organisationen och då vet att de sociala relationerna är viktiga för företaget och dess gemenskap.

Utifrån forskningsfrågan finns det en signifikant skillnad mellan generation X och Y, kön och befattning. Dessa skillnader är tydliga men inte så stora att det påverkar de anställdas totala upplevda psykosociala arbetsmiljö.

*Begränsningar* i denna studie är dess inriktning på ett företag vilket gör att det finns svårigheter i att generalisera till andra företag. Detta på grund av det berörda företagets specifika organisation. Andra faktorer som kan ha påverkat studien är enkätundersökningens begränsning. Om fler enkätformulär hade använts hade fler aspekter av psykosocial arbetsmiljö kunnat framkomma. Antalet deltagare i studien kan också ha begränsat resultatet. Vid granskning av outliers visade det sig att det fanns några extremvärden. Dock påverkade dessa inte resultatet och studien valde att inte exkludera dem från analysen då på de inte påverkade de signifikanta skillnader som visades. Det var snarare så att extremvärdena bidrog till att studien fick nya perspektiv. De perspektiv studien syftar på är att extremvärdena kom från några specifika individer, vilket pekar på att några få inte upplever samma förtroende inför värdegrunderna.

*Förbättringar* som kan göras för denna studie är att öka antalet skalor och då framförallt från andra enkätformulär. Detta hade bidragit till en större variation i frågorna vilket hade kunnat öka den totala validiteten för studien. Då denna studie fokuserade på ett specifikt företag så blir det svårt att generalisera. Om studien hade valt en rad olika företag hade resultatet blivit mer generaliserbart samt att det hade gett utrymme för tolkning om specifika företags värdegrunder är korrekta eller inte.

*Konklusion* av studien visade att det fanns en signifikant skillnad mellan generationerna X och Y vad gäller en aspekt av upplevd psykosocial arbetsmiljö. Generation X upplevde ett signifikant större inflytande på arbetet än generation Y. En signifikant skillnad visades också för känsla av gemenskap och variabeln kön där kvinnorna upplevde en större gemenskap än männen. För befattning fanns det två signifikanta skillnader: inflytande på arbetet och kvalitet på ledarskap, där de med chefskap uppvisade ett högre medelvärde. Inga signifikanta generationsskillnader, kön eller befattning fanns vad gäller övriga aspekter av upplevd psykosocial arbetsmiljö.

*Vidare forskning* inom detta område är viktigt. Framförallt då generationernas skillnader inte kommer att upphöra. Det är av stor betydelse att förstå en ny generation och dess särdrag för en maximal utveckling och då inte enbart för företag utan även samhället i stort. Att fortsätta att studera könens upplevda inställning till psykosocial arbetsmiljö är också viktigt. Det är också av stor vikt att vidare forskning ser på chefers upplevda inställning till psykosocial arbetsmiljö och om den ändras om en tjänsteman stiger i befattningen. Vidare forskning bör fokusera på generationers specifika egenskaper och hur dessa skiljer sig från varandra. Den kommande generationen Z kommer ha sina egna krav och tankar vad gäller psykosocial arbetsmiljö.

## Referenser

- Chan, U., Wen, S., Hsiang, C. & Hung, C. (2008). A study of the business value of Total Quality Management, *Total Quality Management & Business Excellence*, 19(4) 367-379.
- Cornelissen, T. (2008). The Interaction of Job Satisfaction, Job Search and Job Changes. *An Empirical Investigation with German Panel Data*. Ó Springer Science Business Media B.V.
- Edvardsson, B. & Enquist, B. (2002). The IKEA Saga': How Service Culture Drives Service Strategy, *The Service Industries Journal*, (22), 153-186.
- Fenwick, T. (2011). Learning 'social responsibility in the workplace: conjuring, unsettling, and folding boundaries. *Pedagogy, Culture and Society*, 19(1), 41-60.
- Jonkman, L. (2010). Generationer från Pearl Harbor till Pearl Jam, *Jaget och ordet*, TUK Förlag AB.
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2010) *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology*, Malden, MA : Wiley-Blackwell
- Hammer, T. H. Saksvik, P.Ø. Nytrø , K. Torvatn, T. & Bayazit, M. (2004). Workplace Norms and Work–Family Conflict as Correlates of Stress and Health. *Psychosocial Work Environment, Journal of Occupational Health Psychology*. 1 (9), 83–97. Cornell University
- Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations, (2).
- Lakshman, C. (2006). A Theory of Leadership for Quality: Lessons from TQM for Leadership Theory Total Quality Management. *Department of Management & Marketing*, 17 (1), 41–60. Virginia State University, Petersburg, USA
- Lakey, B. Orehek, E. Hain, K. L. & VanVleet, M. (2009). Enacted Support's Links to Negative Affect and Perceived Support Are More Consistent With Theory When Social Influences Are Isolated From Trait Influences. *Personality and Social Psychology Bulletin*. Pers Soc Psychol Bull.
- Lewin, K. Lippitt, R. & White, R. K. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created " social climates "*. Journal of psychology.
- McKay, J. P. Hill, U. C. B. D & Buckler J. (2000). *A History of World Societies* ,(5).
- McMillan, D. W. & Chavis, D. M. (1986). Sense of Community: A Definition and Theory, *Journal of Community Psychology* (14). George Peabody College of Vanderbilt University

- Nahum-Shani, I. & Bamberger, P.A. (2010). Explaining the variable effects of social support on work-based stressor-strain relations. *The role of perceived pattern of support exchange*. Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, MI, USA Faculty of Management, Tel Aviv University, Ramat Aviv, Israel
- Lewis, S.E. & Orfor, J. (2005). Women's Experiences of Workplace Bullying: Changes in Social Relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. J. Community Appl. Soc. Psychol
- Oade, A (2010). Building influence in the workplace: *how to gain and retain influence at work*. Basingstoke : Palgrave Macmillan.
- Kristensen, T. S. (2001). A new tool for assessing psychosocial work environment factors: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire. In M. Hagberg, B. Knave, L. Lillienberg, & H. Westberg (Eds.), X2001 Exposure Assessment in Epidemiology and Practice. *Arbete och Hälsa*, 10, 210-213.
- Kupperschmidt, B.R. (2000). Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65. Lippincott Williams & Wilkins, Inc.
- Hanson, B. S & Stergren, P. O (1987). Efferent social network and social support characteristics, Nervous problems and insomnia: The oretical and methodological aspects on some results from the population study 'men born in 1914' Malmö Sweden. *Department of Community Health Sciences*, 25, 849-859
- Royal, M. A & Rossi, R. J (1998). *Individual-Level Correlates of Sense of Community: Findings from Workplace and School*. American Institutes for Research
- Smola, K. W och Sutton, C. D (2002). Generational Differences, Revisiting Organizational Behavior. *John Wiley & Sons Stable*, 23(4), 363-382.
- Source, D. J. B, (1984). Being in the Right Place: A Structural Analysis of Individual Influence in an Organization Author. *Administrative Science Quarterly*, 29(4). Johnson Graduate School of Management, Cornell University.
- Sparr, J. L & Sabine, S (2008). 'Feedback environment and well-being at work: The mediating role of personal control and feelings of helplessness', *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Waclawski, J. (1999). "The Real World: Generation X or Generation Gap?" *The Industrial-Organizational Psychologist* (TIP).
- Hämtat 5 maj 2011. [www.ikea.com/ms/sv\\_SE/the\\_ikea\\_story/working\\_at\\_ikea/what\\_we\\_offer.html](http://www.ikea.com/ms/sv_SE/the_ikea_story/working_at_ikea/what_we_offer.html)
- Hämtat 28 april 2011. [www.ikea.com/ms/sv\\_SE/about\\_ikea/pdf/Welcome\\_inside\\_2010\\_final.pdf](http://www.ikea.com/ms/sv_SE/about_ikea/pdf/Welcome_inside_2010_final.pdf)



Hej !

För dig som inte känner mig så heter jag Roland Idemyr och är HR manager för IKEA's Service och Staff funktioner globalt. Jag är placerad på Sockerbruket i Helsingborg.

IKEA har bett en student vid Lunds Universitet ,som ska göra sin kandidatuppsats, att studera om det finns några skillnader mellan generationerna X och Y ( x= född mellan 1962-1981, y= född mellan 1982-2002 ) hur man **upplever** IKEA's kultur, värderingar och ledarskap.

Jag har slumpmässigt plockat ut just Dig för att du tillhör antingen x eller y generationen. Jag ber dig vänligast att svara på dessa 36 frågor, det tar max 5 minuter, och skicka svaret enligt instruktionen. Ditt svar kommer att hanteras helt anonymt, utan namn och jag har kontrollerat med IKEA IT säkerhetsavdelning att allt är ok.

Mitt namn är Rickard Svensson och det är jag som i samarbete med IKEA ska undersöka om det finns någon skillnad mellan generation X och Y. Jag skriver min kandidatuppsats på institutionen för psykologi med inriktning på organisationspsykologi.

Tack för din hjälp!

Roland Idemyr och Rickard Svensson

**Kön**Man Kvinna **Ålder** \_\_\_\_\_**Befattning**Chef Icke Chef 

1. Fattar andra människor beslut rörande Ditt arbete?

 Alltid Ofta Ibland Sällan Aldrig/nästan aldrig

2. Har Du stort inflytande över beslut som berör Ditt arbete?

 Alltid Ofta Ibland Sällan Aldrig/nästan aldrig

3. Kan Du själv påverka Din arbetstakt?

 Alltid Ofta Ibland Sällan Aldrig/nästan aldrig

4. Kan Du själv välja vem Du ska arbeta med?

 Alltid Ofta Ibland Sällan Aldrig/nästan aldrig

5. Kan Du påverka hur mycket arbete Du blir tilldelad?

 Alltid Ofta Ibland Sällan Aldrig/nästan aldrig

6. Kan Du på något vis påverka när Du ska arbeta?

 Alltid Ofta Ibland Sällan Aldrig/nästan aldrig

7. Kan Du på något vis påverka HUR Du ska utföra Ditt arbete?

 Alltid Ofta Ibland Sällan Aldrig/nästan aldrig

## Psykosocial arbetsmiljö

8. Kan Du på något vis påverka VAD Du gör på arbetet?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

9. Kan Du på något vis påverka Din arbetsmiljö?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

10. Kan Du påverka kvalitén på Ditt arbete?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

I vilken utsträckning (grad) anser Du att den närmaste ledningen på Din arbetsplats-

11. - uppskattar personalen och visar omtanke för individen?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I lite utsträckning
- I mycket liten utsträckning

12. - ser till att de enskilda medarbetarna har bra utvecklingsmöjligheter?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I lite utsträckning
- I mycket liten utsträckning

13. - prioriterar vidareutbildning och personlig utveckling högt?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I lite utsträckning
- I mycket liten utsträckning

14. - prioriterar trivseln på arbetsplatsen högt?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I lite utsträckning
- I mycket liten utsträckning

15. - är bra på att planera arbetet?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I lite utsträckning
- I mycket liten utsträckning

## Psykosocial arbetsmiljö

16. - är bra på att fördela arbetet?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I lite utsträckning
- I mycket liten utsträckning

17. - är bra på att lösa konflikter?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I lite utsträckning
- I mycket liten utsträckning

18. - är bra på att kommunicera med personalen?

- I mycket stor utsträckning
- I stor utsträckning
- I någon utsträckning
- I lite utsträckning
- I mycket liten utsträckning

19. Hur ofta får Du hjälp och stöd från Dina arbetskamrater?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

20. Hur ofta är Dina arbetskamrater villiga att lyssna till Dina problem kring arbetet?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

21. Hur ofta får Du hjälp och stöd från Din närmaste chef?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

22. Hur ofta är Din närmaste chef villig att lyssna till Dina problem kring arbetet?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

23. Hur ofta talar Du med Din chef om hur bra Du utför ditt arbete?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

24. Hur ofta talar Du med Dina arbetskamrater om hur bra Du utför ditt arbete?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

25. Arbetar Du isolerad från Dina arbetskamrater?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

26. Har Du möjlighet att tala med Dina arbetskamrater under tiden Du arbetar?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

27. Är stämningen bra mellan Dig och Dina arbetskamrater?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

28. Fungerar samarbetet bra mellan arbetskamraterna på Din arbetsplats?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

29. Känner Du Dig delaktig i gemenskapen på Din arbetsplats?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/nästan aldrig

Angående Ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är Du med -

30. - Dina framtidsutsikter i arbetet?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Otillfredsställd
- Mycket otillfredsställd
- Orelevant

31. - Dina arbetskamrater?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Otillfredsställd
- Mycket otillfredsställd
- Orelevant

32. - den fysiska arbetsmiljön?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Otillfredsställd
- Mycket otillfredsställd
- Orelevant

36. - Ditt arbete som helhet, allt inräknat?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Otillfredsställd
- Mycket otillfredsställd
- Orelevant

33. - det sätt på vilket Din avdelning bedrivs?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Otillfredsställd
- Mycket otillfredsställd
- Orelevant

34. - det sätt Dina kunskaper används på?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Otillfredsställd
- Mycket otillfredsställd
- Orelevant

35. - ditt intresse för arbetet och de kompetenskrav som ingår?

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Otillfredsställd
- Mycket otillfredsställd
- Orelevant

---

i