



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Person-organization fit och känsla av sammanhang
- Finns det ett samband?

Anna Höckert & Charles-Oscar Combes

Kandidatuppsats 2012

Handledare: Cecilia Levin

Innehållsförteckning

Abstract

Person-Organization Fit och KASAM - Finns det ett Samband?

Salutogenes.....	5
KASAM och dess Komponenter.....	5
Begriplighet.....	6
Hanterbarhet	6
Meningsfullhet.....	7
KASAM och Välbefinnande.....	8
Person-Organization Fit.....	8
Organisationskultur.....	9
Ålder i Förhållande till KASAM och PO fit.....	10
Kön i Förhållande till KASAM och PO fit.....	11
Anställningstid i Förhållande till KASAM och PO fit.....	11
Syfte & Frågeställningar.....	12
Metod	12
Urval.....	13
Material.....	13
Procedur.....	14
Validitet och Reliabilitet.....	15
Etiskt Övervägande.....	15
Resultat	16
Deskriptiva Data.....	16
Korrelationsanalys.....	18
Regressionsanalys.....	19
Diskussion	19
Begränsningar.....	21
Slutsatser.....	24
Vidare Forskning.....	25
Referenser	26
Bilaga 1.....	30

Abstract

The purpose of this study was to investigate how the congruence between companies' and individuals' values possibly had an impact on employees' sense of coherence and with that on their wellbeing. The operational definition of value-congruence was person-organization fit. This was investigated using a questionnaire based on the company's official values. Sense of coherence, SOC, was measured by means of the standardized questionnaire SOC 13. The study did not show any significant results when it comes to the relationship between person-organization fit and sense of coherence. The study did show, however, that the women taking part of this study on average had higher value-congruence than men. This could depend on several things, such as the fact that the company operates in an industry that has historically been dominated by women. The study also showed that comprehensibility, one of the three components of sense of coherence, was positively correlated to tenure. There could be several explanations to this finding, too, such as the fact that longer tenure often is associated to more responsibility and more complex tasks. However, considering the limitations presented in the discussion of the study, it is highly uncertain whether or not the findings can be generalized.

Keywords: SOC, Person-Organization fit, age, gender, tenure

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka hur kongruens mellan företagets och individens värderingar eventuellt påverkade de anställdas känsla av sammanhang och därmed välbefinnande. Värdekongruens operationaliserades som person-organization fit och undersöktes med hjälp av en enkät baserad på företagets uttalade värderingar. Känsla av sammanhang, KASAM, mättes genom formuläret KASAM 13. Studien visade inget signifikant resultat gällande sambandet mellan person-organization fit och känsla av sammanhang. Studien visade dock att de kvinnor som ingick i denna studie uppvisade högre värdekongruens än män. Detta skulle kunna bero på flera saker, exempelvis att branschen företaget verkar i traditionellt sett är kvinnodominerad. Studien visade även att begriplighet, en av tre delkomponenter av KASAM, korrelerade negativt med anställningstid. Även detta resultat kan ha olika förklaringar, till exempel att en längre anställning många gånger innebär mer ansvar och komplexa arbetsuppgifter. Det är dock ytterst tveksamt om resultatet är generaliserbart då detta måste relateras till de begränsningar som presenteras i studiens diskussionsavsnitt.

Nyckelord: KASAM, person-organization fit, ålder, kön, anställningstid

Tack

Vi vill rikta ett stort tack till företaget studien utfördes på och till dess anställda då deras medverkan gjorde det möjligt för oss att skriva vår C-uppsats och därmed bidra till ökad kunskap om KASAM och person-organization fit. Vi vill även tacka vår handledare Cecilia Levin för hennes hjälp, tålmod och konstant goda humör. Det har varit ett nöje att arbeta med Cecilia! Slutligen vill vi även tacka våra mammor, Monica Jacobsson Höckert och Agneta Combes, för deras hjälp och inspiration i svåra stunder.

Person-Organization Fit och KASAM: Finns det ett Samband?

Västvärldens arbetsmarknad har de senast decennierna förändrats kraftigt. Idag har exempelvis de flesta västlänningar problem med stigande arbetslöshet som de har svårt att få bukt med och så även Sverige. Detta borde således resultera i att människor, i större utsträckning än tidigare, tvingas ta anställning i organisationer som de inte nödvändigtvis identifierar sig med då valmöjligheterna minskat.

Det har tidigare gjorts många studier kring person-organization fit, en modell som beskriver samstämmigheten mellan företag och dess anställda (Chatman, 1989). Denna forskning har främst haft som fokus att studera till vilken grad de anställdas upplevda person-organization fit gör företaget attraktivt för individen (Schneider, Smith & Goldstein, 2000). Man har dock även funnit att denna värdekongruens har ett samband med de anställdas beteende och med deras känslomässiga tillstånd (Chatman, 1991).

Ovanstående empiri väcker frågan om huruvida det kan finnas ett samband mellan person-organization fit och känsla av sammanhang? Kan det faktum att man känner sig pressad eller tvingad att ta anställning i en organisation vars värderingar man inte identifierar sig med, ha en påverkan på ens känsla av sammanhang och därmed på ens välbefinnande?

Sverige har dessutom sedan en tid tillbaka haft väldigt höga sjukskrivningstal. Vad detta beror på har diskuterats ingående och ofta utan att man kommit fram till något tydligt och enhälligt svar (Hogstedt, Bjurvald, Marklund, Palmer & red. Theorell, 2004). En förklaring kan vara att upplevd ohälsa har en koppling till välbefinnande, vilket i psykologisk forskning har kommit att likställas med begreppet känsla av sammanhang (Feldt, Kinnunen, & Mauno, 2000).

Det är ovanligt att två psykologiska konstrukt fungerar helt isolerat i den dynamiska värld vi idag lever i. Man har i tidigare forskning bland annat funnit en positiv korrelation mellan person-organization fit och anställningstid samt att män i snitt har högre person-organization fit än kvinnor (Van Vianen, 2000). När det kommer till känsla av sammanhang och ålder är tidigare forskning mindre samstämmig gällande ett eventuellt samband, vilket är varför även ålder inkluderades i denna studie (Eriksson & Lindström, 2005). Även förhållandet mellan känsla av sammanhang och kön är tvetydigt (Larsson & Kallenberg, 1996). Dessa samband kommer därför även de behandlas i studien. Det bör belysas att detta forskningsområde är relativt outforskat vilket gör att tidigare forskning är begränsad. Därför har denna undersökning mestadels tillämpat angränsande forskning och litteratur som stöd för val av undersökningsområde. Nedan kommer kopplingar göras mellan graden av

värdekongruens och känsla av sammanhang, främst genom att titta på de tre beståndsdelar, begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet, som enligt Antonovsky (2005) ingår i känsla av sammanhang samt på värderingarnas och organisationskulturens beskaffenhet.

Salutogenes

Alla blir någon gång sjuka. Ur ett patologiskt synsätt ställer man sig frågan varför människor egentligen blir sjuka. Aron Antonovsky (2005), professor i medicinsk sociologi, valde istället att på 1970-talet ställa en helt annan fråga – varför förblir människor friska? Denna fråga formulerade han på följande sätt; ”varför hamnar människor vid den positiva polen i dimensionen hälsa-ohälsa, eller vad får dem att röra sig mot denna pol, var de än befinner sig vid ett visst tillfälle?” (s. 16). Antonovsky (2005) började fundera kring detta efter andra världskriget då han arbetade med en grupp israeliska kvinnor som suttit i koncentrationsläger och med hur dessa upplevde klimakteriet. Han fann att dessa kvinnor, som hade upplevt något av det värsta en människa kan vara med om, uppfattade sin egen hälsa som god och klimakteriet som ett mindre problem. Det som fångade Antonovskys uppmärksamhet var det faktum att vissa människor uppenbarligen klarar prövningar och kriser i livet bättre än andra.

Antonovsky (2005) såg inte hälsa som något definitivt utan som en mångdimensionell upplevelse. En individ är aldrig helt frisk eller helt sjuk utan rör sig hela tiden mellan polerna hälsa och ohälsa. Han valde att kalla sitt synsätt salutogenes, vilket härstammar från latinets *salus*, som betyder hälsa, och grekiskans *geneses*, som betyder ursprung – hälsans ursprung (Westlund, 2009). Antonovskys svar på sin egen fråga, varför vissa förblir friska, kom att bli GMR – generella motståndsresurser. Generella motståndsresurser, som hädanefter benämns vid dess förkortning, är faktorer som gör att människor kan hantera olika stressorer och hot som de utsätts för på ett bättre sätt. GMR är antingen biologiska, materiella eller sociala faktorer som exempelvis socialt stöd, religion, bra ekonomi eller intelligens. Det Antonovsky (2005) menade var att dessa GMR hjälper oss att hantera stressorer som vi dagligen utsätts för på ett bättre sätt och vilket slutligen resulterar i en stark känsla av sammanhang – KASAM. Det är graden av KASAM som anger var mellan polerna hälsa och ohälsa en individ befinner sig (Antonovsky, 2005).

KASAM och dess Komponenter

Antonovsky beskriver i sin bok *Hälsans mysterium* (2005) KASAM som en individs simförmåga om livet vore en flod och definierar KASAM som:

En global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomgripande och varaktig men dynamisk tillit till att ens inre och yttre

värld är förutsägbar, och att det finns en hög sannolikhet för att saker och ting kommer att gå så bra som man rimligen kan förvänta sig. (s. 17)

En människa med stark KASAM kan på ett bra och självständigt sätt hantera problematiska situationer i livet samtidigt som en person med svag KASAM ofta känner hopplöshet och apati. Begreppet KASAM bygger på tre delkomponenter – begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Antonovsky, 2005).

Begriplighet. Den första komponenten är begriplighet, vilken är den mest kognitiva av de tre komponenterna. Den avser i vilken utsträckning en individ uppfattar inre och yttre stimuli som sammanhängande, strukturerade och tydliga snarare än som kaotiska, oordnade och oförklarliga (Antonovsky, 2005). Begriplighet innebär inte bara förståelse av sig själv utan även förståelse för ens omgivning (Westlund & Sjöberg, 2008). Enligt Antonovsky (2005) har en person med hög känsla av begriplighet inställningen att det som inträffar i framtiden är förutsägbart och att saker som kommer som överraskningar trots allt går att begripa och hantera. Även inom arbetslivet skulle alltså en sådan individ se arbetsuppgifter som förutsägbara och hanterbara. En individ med låga begriplighetspoäng skulle snarare se dem som oförklarliga och som hinder. Därmed skulle en person med hög begriplighet ha lättare att förstå och anamma ett företags värderingar än en person med låg begriplighet.

Hanterbarhet. Enligt Antonovsky (2005) avser hanterbarhet den grad till vilken en individ upplever sig ha resurser för att möta de krav som ställs på denne, exempelvis på jobbet. En människa med hög känsla av hanterbarhet känner sig sällan som ett offer och tycker inte heller att livet behandlat henne orättvist. Med resurser menade Antonovsky (2005) den utrustning och det material som en individ upplever sig ha för att kunna lösa problem och utmaningar i livet. Enligt Antonovsky (2005) kan dessa resurser även ligga utanför en själv. På jobbet skulle detta kunna vara en företagskultur baserad på gemenskap. Då vet man att om man misslyckas eller något går dåligt så kan man räkna med att andra ställer upp och hjälper en (Antonovsky, 2005) Komponenter hanterbarhet är även kopplad till kontroll. Ju mer kontroll en individ upplever sig ha över att formulera och definiera problem och arbetsuppgifter på sin arbetsplats, desto troligare är det att individen känner att denne har resurser nog att hantera problemen (Antonovsky, 2005). Motsatt har en individ med lite kontroll och inflytande lägre upplevd känsla av hanterbarhet och därmed KASAM. Att inte ha tillräckligt med kontroll över sitt eget arbete i kombination med höga krav resulterar även enligt Karaseks krav-kontroll modell i dålig hälsa och låg tillfredsställelse (Karasek, & Theorell, 1990).

De värderingar som uttalas inom organisationen skulle alltså kunna tänkas påverka

individens KASAM i fråga om hanterbarhet då man ser till kongruens mellan individens och organisationens värderingar. Om exempelvis en kollektivistiskt lagd person arbetar inom en individualistisk organisation kommer hanterbarheten troligtvis påverkas negativt. Detta då företaget genom sina värderingar inte förser individen med de resurser denne värdesätter och anser sig vara i behov av.

Meningsfullhet. Meningsfullhet är den sista och, enligt Antonovsky (2005), viktigaste komponenten i KASAM. Komponenten avser i vilken mån en individ känner att livet har en känslomässig mening. Detta avgör i sin tur i vilken utsträckning problem och krav som individer ställs inför prioriteras och anses värda att investera energi i. Antonovsky (2005) betraktade denna komponent som motivationskomponenten vilket förklarar varför den anses vara den viktigaste. Meningsfullhet gör att människan anser att saker och ting, däribland problem, är värda att investera energi i samt är värda engagemang och hängivelse (Antonovsky, 2005). Motivation ger vidare individen kraft att söka efter de två andra komponenterna, begriplighet och hanterbarhet. Utan en hög meningsfullhet blir begripligheten och hanterbarheten troligen kortvariga och svaga (Antonovsky, 2005).

En person med hög känsla av meningsfullhet anstränger sig för att ta sig igenom utmaningar i förhållande till en person med låg känsla av meningsfullhet som istället väljer att strunta i dem (Antonovsky, 2005). En anställd kan därför tänkas bli påverkad av hur man på företaget prioriterar att motivera sin personal. Ett företag som arbetar med exempelvis empowerment skulle troligen bidra till högre meningsfullhet hos personalen. Vidare är det, för att kunna bidra till hög upplevd meningsfullhet hos personalen på en arbetsplats, viktigt att låta dem ha inflytande över sina egna arbetsuppgifter men även över det som pågår runt omkring dem (Antonovsky, 2005). Att ha inflytande över ens uppgifter får en att vilja investera energi i dem. Antonovsky (2005) menade att den upplevda känslan av meningsfullhet i arbetet beror mycket på huruvida individen har inflytande och medverkar i beslutsfattande. Detta förklaras genom att de anställda då förstår helheten vilket kan göra att de känner sig motiverade och därmed upplever meningsfullhet. Enligt Antonovsky (2005) är bra arbetsförhållanden det som medför glädje och stolthet samt rätten att bestämma över sin egen situation. En individ som arbetar på ett företag där utrymme för att själv kunna påverka inte finns borde därför uppleva lägre meningsfullhet och därmed KASAM.

KASAM och Välbefinnande

Antonovsky (2005) menade att det är "rimligt att förvänta sig positiva, om än inte direkt kausala, korrelationer mellan KASAM och välbefinnande" (s. 237). En av

anledningarna till detta är att flera GMR som gynnar en stark KASAM även är kopplade till välbefinnande (Antonovsky, 2005). Det finns även ett flertal andra studier som tyder på att individer med högt KASAM har bättre hälsa och högre välmående (Kalimo, Pahkin & Mutanen, 2002). En forskningsrapport (Eriksson & Lindström, 2005) vars syfte var att granska och analysera validiteten och reliabiliteten av KASAM menar att flera studier har genomförts på sambandet mellan KASAM och livskvalitet samt välbefinnande. Resultaten har generellt sett visat på ett samband mellan ett starkt KASAM och hög livskvalitet. Vidare korrelerar ångest negativt med KASAM (Eriksson & Lindström, 2005). Eriksson (2007) sammanfattar slutligen en av sina studier med att konstatera att KASAM kan fungera som ett verktyg för att mäta mental hälsa. Detta har bland annat gjorts i en studie av Feldt, Kinnunen och Mauno (2000) som använde KASAM som ett mått på välbefinnande. Följaktligen kan KASAM jämföras med välbefinnande. I *APA Concise Dictionary of Psychology* (2009) definieras välbefinnande som "ett tillstånd av lycka, belåtenhet, låg nivå av oro, god mental och fysisk hälsa samt syn på detta, eller god livskvalitet".

Person-Organization Fit

I *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* definierar Locke (1976) person-organization fit som "... kompatibiliteten mellan människor och organisationer, vilken inträffar när minst en enhet förser den andra enheten med vad denne behöver; enheterna har gemensamma grundläggande egenskaper; eller båda delar" (s.620).

Första delen av definitionen, avseende endast en enhets bidrag till den andra, kallas complementary fit. Den del av definitionen som istället avser gemensamma egenskaper kallas supplementary fit (Karistof, 1996; Muchinsky & Monahan, 1987). Större delen av tidigare forskning på supplementary fit har fokuserat på värdekongruens. Detta då värderingar anses vara en grundläggande egenskap för både personer och organisationer (Cabel & Edwards, 2004; Schneider, Goldstein & Smith, 1995). Chatmans (1989) definition av person-organization fit lyder istället "kongruensen mellan organisationers normer och värderingar och personers värderingar" (s. 339). En metaanalys gällande olika typer av "fit", däribland person-organization fit, fastslog vidare att värdekongruens har kommit att bli en standardoperationalisering av just person-organization fit (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Även i denna studie operationaliserades därför person-organization fit som värdekongruens mellan organisationen och dess medlemmar. Person-organization fit kommer härnäst refereras till som PO fit.

PO fit har genom olika studier visat sig korrelera med flertalet beteenden och känslor (O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991; Boxx, Odom & Dunn, 1991; Posner, 1992). I en

studie av Posner, Kouzes och Schmidt (1985) fann man exempelvis att värdekongruens, och följaktligen även PO fit, korrelerar negativt med arbetsrelaterad ångest. Vidare korrelerar PO fit, enligt en studie av O'Reilly m.fl. (1991), starkt med arbetstillfredsställelse, som visat sig vara en viktig del av välbefinnande (Eggerth, 2008). Detta stöds av en metaanalys utförd av Kristof-Brown m.fl. (2005) som dessutom uppvisade en negativ, om än lite svagare, korrelation mellan PO fit och viljan att säga upp sig. Slutligen fann Merecz och Andysz (2012) att supplementary och complementary fit är viktiga faktorer för välbefinnande.

Organisationskultur

Även om organisationskultur egentligen innehåller flera olika komponenter så anser vissa att värderingar utgör kulturens kärna (Hofstede, 1990; Schein, 1990). Kulturen hör till en gruppets viktigaste fundament. Av denna anledning kan man egentligen bara se tecken av en kultur, men aldrig riktigt kulturen i sig (Schein, 2010). Samtidigt är kultur brett och påverkar allt i en organisations fungerande – dess huvudsakliga uppdrag såväl som interna uppgifter. Vidare innefattar kultur ett skapande av mönster. Människan har ett behov av att skapa ordning och reda samt av att se på världen ur ett logiskt perspektiv, vilket leder denna till att knyta ihop ritualer, värderingar och liknande till en sammanhängande helhet (Schein, 2010). Värderingar kan tyckas vara ett otydligt koncept vilket också kan göra PO fit svårt att förstå. Eftersom värdekongruens i denna studie utgör operationaliseringen av PO fit är det även av intresse att beskriva organisationskultur och dess effekt på medlemmarnas

KASAM.

En definition av organisationskultur, som är mer eller mindre allmänt accepterad bland forskare, är att en kultur är en samling uppfattningar som delas av medlemmar av en social enhet, exempelvis en organisation (Geertz, 1973; Smircich, 1983). Enligt Schein (2010) inbegriper kultur fyra faktorer - strukturell stabilitet, djup, bredd samt skapande av mönster. Med strukturell stabilitet menas här att gruppens eller organisationens identitet fungerar som en stabiliserande faktor. Kulturen är svår att förändra, även vid medlemmars utträde ur organisationen, eftersom stabiliteten förser resterande gruppmedlemmar med meningsfullhet och förutsägbarhet (Schein, 2010). Därmed bör graden av identifikation med organisationskulturen, och därigenom med organisationens värderingar, logiskt sett påverka de anställdas upplevda KASAM. Organisationskulturen reducerar även upplevd osäkerhet genom att den avgör vilka delar av all den information vi möter varje dag som vi sorterar bort (Schein, 2010). Värderingar som tillåter en att förstå vad som bör sorteras bort för att undvika överhettning kan alltså bidra till en individs hanterbarhet och därmed KASAM.

Kulturens tre övriga faktorer, djup, bredd och skapande av mönster, är även de viktiga men inte relevanta i denna diskussion.

Ålder i Förhållande till KASAM och PO fit

En individs KASAM formas under de första åren i livet för att i tidig vuxen ålder bli preliminär (Antonovsky, 1979; Antonovsky, 2005). Vid livets tredje årtionde stabiliseras slutligen KASAM och blir mer eller mindre definitiv (Antonovsky, 2005). Vid denna tidpunkt har individen hunnit skapa sig en bild av världen och hunnit ta några stora steg och beslut i livet såsom yrke, giftermål och livsstil (Feldt, Nieminen & Yliopisto, 2000). Dock menade Antonovsky (2005) att en individs KASAM aldrig förblir helt stabilt utan att alla människors KASAM ständigt rör sig kring ett medelvärde. Denna tillfälliga förflyttning från dess ”vanliga” värde kan exempelvis förklaras av ett avsked, ett dödsfall, ett nyblivet föräldraskap eller en befordran. Rydén och Stenström (2008) menar även att terapi kan stärka och därmed förändra en individs KASAM. När det gäller miljömässiga förändringar i människors liv påverkas yngre individers KASAM lättare än äldres. Detta pekar i sin tur på en viss stabilitet hos de äldre (Feldt, Nieminen & Yliopisto, 2000). För att undersöka stabiliteten i KASAM har forskare studerat individers KASAM vid upprepade tillfällen. En studie av Carmel och Bernstein (1990), genomförd på läkarstudenter, visade till exempel att den genomsnittliga KASAM-nivån minskade allteftersom arbetsbördan ökade de första två åren på läkarprogrammet. Detta resulterade alltså i att man inte kunde påvisa någon stabilitet av KASAM. Dock framgår det inte av studien hurvida det var åldern, den stressfulla tillvaron eller båda två som orsakade förändringen i läkarstudenternas KASAM (Feldt, Nieminen & Yliopisto, 2000). En annan studie som gjorts på en grupp socialarbetare med intervall på 7 till 30 dagar, visade ett högt test-retest värde ($r=0,90$) vilket däremot stärker teorin om ett stabilt KASAM. Antonovsky själv menar dock att stabiliteten främst gäller de individer som i utgångsläget har ett starkt KASAM. Detta då de självmant söker sig till utmaningar i livet vilka stärker deras KASAM. En individ med lågt KASAM kommer istället troligen få ännu lägre KASAM med tiden då dessa personer är mer benägna att hamna i situationer som är försvagande för dem själva (Antonovsky, 2005). En annan nyligen gjord studie visar att KASAM visserligen efter livets tredje årtionde är stabilt, dock inte så stabilt som Antonovsky (2005) ursprungligen påstod. Studien visar att KASAM faktiskt tenderar att öka med åldern (Eriksson & Lindström, 2005). Detta stärks av ytterligare en studie som även den funnit att KASAM har en tendens att öka med åldern (Larsson & Kallenberg, 1996).

Antalet studier med fokus på ålders påverkan på PO fit är få och resultaten är inte tydliga, men Schein (1992) menar att det ofta är de mest inflytelserika personerna i företag som präglar företagets kultur och värderingar och att dessa personer ofta är äldre. Schein menar vidare att risken då blir större för yngre anställda att känna mindre fit om de har annorlunda värderingar.

Kön i Förhållande till KASAM och PO fit

Sambandet mellan kön och KASAM har i tidigare forskning visat skilda resultat. Ett högre medelvärde hos männen har påvisats i ett fåtal studier (Larsson & Kallenberg, 1996; Anson, Paran, Neumann & Chernichovsky, 1993) samtidigt som andra studier inte visat på några skillnader alls mellan könen. Antonovsky (2005) menade att ett samband inte existerade. När det kommer till relationen mellan kön och PO fit pekar tidigare forskning på att kvinnliga chefer i snitt har lägre PO fit än deras manliga motparter (Lovelace & Rosen, 1996). Detta beror bland annat på att kvinnor har andra intressen och en annan uppfattning av vad som är bra balans mellan jobb och privatliv (Schwartz, 1989). En annan anledning är att de i snitt befordras långsammare än män (Morrison & Von Glinow, 1990). Dessa könsbaserade skillnader i PO fit har dock visat sig vara relativt små (Lovelace & Rosen, 1996). För att bringa klarhet i detta inkluderas även kön som en variabel i studien.

Anställningstid i Förhållande till KASAM och PO fit

Det finns både teoretiskt och empiriskt stöd som tyder på att det finns skäl att undersöka anställningstidens påverkan på PO fit och KASAM. PO fit kan spåras tillbaka till Schneiders ASA-modell. Teorin om Attraction, Selection och Attrition används för att beskriva socialiseringsprocesser såsom rekrytering i arbetslivet (Landy & Conte, 2010). Enligt denna teori bedömer en organisation kontinuerligt de nyanställda och vice versa. Om någon av parterna, eller båda två, upptäcker att den nyanställde inte passar in kommer någon av parterna vidta åtgärder som till slut resulterar i att den anställde lämnar organisationen – attrition. Denna teori stödjer därmed påståendet att de individer som har högt PO fit förblir eller stannar kvar längre i organisationen och har därmed längre anställningstid.

Det finns vidare mer specifikt empiriskt stöd som visar på en negativ korrelation mellan just PO fit och anställningstid (Van Vianen, 2000; Cable & Judge, 1996). Man har exempelvis funnit att PO fit korrelerar negativt med personalomsättning för sjuksköterskor samt revisorer (Vandenberghe, 1999; Chatman 1991). Även McCulloch och Turban (2007) fann ett samband mellan PO fit och hur länge anställda förblev inom företaget. Slutligen fann man i en metaanalys av PO fit:s konsekvenser att PO fit korrelerar negativt med viljan att sluta på jobbet. Av denna anledning finns det skäl att undersöka anställningstidens roll i

en studie om sambandet mellan PO fit och KASAM. Det har dock till synes inte gjorts någon tidigare forskning på anställningstidens påverkan på anställdas KASAM.

Syfte & Frågeställningar

Hur de anställda på ett företag mår är inte bara avgörande för deras prestation, utan även för deras närvaro. Sverige har de senaste åren haft stora problem med stigande sjukskrivningstal som det ligger i både statens och företagens intresse att minska. Att ohälsa har en koppling till välbefinnande, som i flertalet studier kommit att likställas med KASAM, är många forskare överens om. Med denna anledning anser vi det vara viktigt att undersöka faktorer som kan påverka KASAM som exempelvis PO fit.

Syftet med denna studie är att undersöka huruvida graden av kongruens mellan företagets värderingar och de anställdas sådana, det vill säga PO fit, påverkar de anställdas KASAM. Studien syftar även till att öka kunskapen om vilken påverkan variablerna kön, ålder och anställningstid har på PO fit och KASAM utifrån frågeställningarna:

1. Finns det ett samband mellan PO fit och KASAM?
2. Påverkas individens KASAM av PO fit?
3. Har ålder, kön eller anställningstid någon effekt på PO fit och/eller KASAM?

Dessa frågeställningar ger i sin tur upphov till två hypoteser. Hypotes 1 är oriktad och i denna antas det att det finns samband mellan PO fit och KASAM. Hypotes 2 är riktad i det att det antas att ju högre PO fit som uppvisas, desto högre KASAM upplever individen.

Metod

Det finns två huvudriktningar då det gäller forskningsmetod – den kvalitativa och den kvantitativa. Dessa metoder används ibland i kombination men skiljs ändå oftast åt (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012; Passer, Smith, Holt, Bremner, Sutherland & Vleik, 2009). Kulturforskare har enats om att denna kombination, även kallad triangulering, är den mest tillförlitliga när det gäller att studera sociala system (Bang, 1999). En kvalitativ forskningsansats förknippas med beskrivning och karaktäriseras därmed av att den har ord som central analysenhet. Kvalitativ forskning används ofta vid småskaliga studier. Dess motsats, kvantitativ ansats, har istället siffror som central analysenhet och förknippas med analys istället för med beskrivning. Ofta används denna typ av ansats vid storskaliga studier. Vidare innebär kvantitativ forskningsansats större krav på neutralitet från forskarens sida (Denscombe, 2000).

I denna studie tillämpades en kvantitativ metod. Triangulering hade som ovan nämnts troligen varit ett bättre alternativ men på grund av tids- och resursbrist valdes i stället en kvantitativ forskningsansats. Vidare finns det stöd för att använda sig av en

kvantitativ ansats vid mätning av sambandet mellan kultur och andra faktorer i en organisation (Bang, 1999). Ett annat skäl till vårt val av ansats var behovet av kvantifierbara data för att kunna göra generaliseringar och besvara våra frågeställningar angående ett eventuellt samband mellan värdekongruens och PO fit (Denscombe, 2000).

Urval

Deltagarna i studien var anställda på ett företag som funnits sedan mitten av 90-talet. Det är ett rikstäckande företag som dessutom är verksamt i flera av Sveriges grannländer. I Sverige finns cirka 400 anställda varav ungefär 130 är stationerade i Skåne. Utåt sett anses företaget ha en väldigt stark organisationskultur. Detta är den information företaget kunde gå med på att publicera i vår studie.

Enkäten nådde alltså 130 personer och det totala antalet respondenter var 48 personer vilket innebär en svarsfrekvens på 37 %. 31 personer (65 %) var kvinnor och 17 personer (35%) var män.

Material

För att få kvantifierbara data om de faktorer som undersöktes sammanställdes en enkät bestående av två delar. Den första delen avsåg mäta värdekongruens, PO fit, mellan organisationen och de anställda. Denna del konstruerades egenhändigt och baserades på företagets egna värderingar och löften. Värderingarna omformulerades till en till tre frågor per ”värdefras”. Vi insåg att vår egenhändigt konstruerade enkät inte kunde mäta sig med standardiserade frågeformulär i fråga om validitet. Det formulär som enligt vår bedömning vore bäst lämpad för studien är Organizational Culture Profile, ett formulär som mäter värdekongruens mellan organisationer och dess medlemmar (O’Reilly, Chatman & Caldwell, 1991). Dock skulle detta formulär ha varit alldeles för tidskrävande för respondenterna och därmed troligen inte resulterat i en tillfredsställande svarsfrekvens. För så hög validitet som möjligt inspirerades vi dock av detta standardiserade frågeformulär. Forskare som har utvecklat liknande frågeformulär har baserat dessa på normer som de anser representera företagskulturen (Bang, 1999). Av denna anledning formulerade även vi frågorna i vår enkät så att de avsåg företagets normer.

Den andra delen av enkäten avsåg KASAM och bestod av 13 frågor (Bilaga 1). Denna enkät, KASAM-13, var fördefinierad och är en kortversion av det ursprungliga formuläret som består av 29 frågor. Den korta versionen valdes för att maximera svarsfrekvensen då människor har en tendens att svara slarvigt eller inte alls på enkäter som är för långa (Denscombe, 2000). Den färdiga enkäten innehöll totalt 23 frågor och tog ungefär 5 minuter att besvara.

Gemensamt för båda delarna av enkäten var att respondenterna fick skatta hur mycket de höll med om varje påstående/fråga. Skattningsskalan varierade mellan delarna i enkäten. Den första delen, som bestod av våra egna frågor, skattades på en åttagradig skala. Denna typ av skala valdes för att respondenterna inte skulle kunna förhålla sig neutralt till påståendena. Med ett jämnt antal svarsalternativ tvingas respondenter nämligen ta en mer extrem ställning då ett mittalternativ inte finns (Cohen, Manion & Morrison, 2003). Vidare rekommenderas skalor med fler än fem svarsalternativ eftersom man vet att det finns en tendens att undvika extremvärden. Detta innebär i sin tur att en femgradig skala de facto bara har tre värden jämfört med en åttagradig som då får sex sådana (Cohen et al., 2003). Den andra och sista delen av enkäten bestod av KASAM-13 och skattades på en sjugradig skala. Personer med ett totalpoäng över 160 på ursprungsversionen, KASAM-29, anses ha en stark KASAM. De med poäng över 140 anses ha en medelstark KASAM och de som har en poäng på under 120 anses ha en svag KASAM (Salutogenes Interactive AB, u.å.). Motsvarande siffror för respondenter på det korta KASAM-formuläret är 72, 63 samt 54 poäng. Detta innebär i sin tur ett medelpoäng på 5.53, 4.84 och 4.15 per fråga beroende på om respondenten har en stark, medelmåttig eller svag KASAM.

Tre demografiska frågor ställdes till deltagarna i enkäten; ålder, kön och anställningstid då dessa demografiska variabler enligt tidigare forskning kan påverka PO fit och KASAM.

Procedur

Då företaget önskade högsta möjliga anonymitet valdes en internetbaserad enkät istället för en i pappersform. Enkäten konstruerades på psychsurveys.org som är ett verktyg för just internetbaserade enkäter. Enkäten skickades sedan till kontaktpersonen på personalavdelningen för att efter dennes godkännande publiceras på företagets intranät. Där fanns det tillgängligt att svara på för företagets 130 medarbetare i Skåne. Med enkäten följde även ett försättsblad där studiens syfte och instruktioner presenterades kort. Försättsbladet innehöll även information om frivillighet, anonymitet samt information om att respondenterna fick avbryta studien när de ville. De anställda uppmanades sedan att delta i enkäten genom att trycka på en länk för att påbörja den. När enkäten slutförts skickades svaren automatiskt till oss.

Validitet och Reliabilitet

Validitet avser den grad till vilken ett test mäter det testet avser mäta (VandenBos, 2006). Detta går att diskutera i vårt fall då enkäten delvis konstruerades av oss själva och

därmed är tidigare oanvänd. Å andra sidan inspirerades vi som ovan nämnts av väl beprövade formulär vilket i vårt fall troligen var den bästa lösningen för en så hög validitet som möjligt. För övrigt verkade det som om vår enkät hade god face validity eftersom respondenterna kunde se att frågorna speglade studiens syfte (Sullivan, 2009). Detta då respondenterna informerades i försättsbladet om att deras identifikation med företagets värderingar samt KASAM skulle mätas. Den del av enkäten vi själva konstruerat ställde sedan frågor som var kopplade till värderingar med undantag av delen som behandlade de demografiska variablerna ålder, kön och anställningstid.

KASAM-formuläret har både hög validitet och reliabilitet samt är krosskulturellt applicerbart (Eriksson & Lindström, 2005). Cronbach's alpha för versionen av KASAM som användes i denna studie ligger mellan .70 och .92. Detta är snarlikt värdena för versionen med 29 frågor som har värden på .70 och .95. Detta tyder på att det faktum att vi valde den korta versionen inte påverkat studiens validitet (Eriksson & Lindström, 2005). Hade vi inte varit så begränsade av tiden så hade vi dock valt att göra en triangulering då detta är den metod med högst validitet för en undersökning liknande vår.

Reliabilitet avser ett mätinstruments förmåga att ge samma resultat vid upprepade mätningar (VandenBos, 2006). Detta är något som för oss är svårt att uttala oss om när det gäller den egenkonstruerade delen av enkäten. För enkäter med färre än tio frågor är det dock troligt att man får låga Cronbach värden (Pallant, 2005). Eftersom den egenhändigt konstruerade delen av enkäten bestod av enbart sju frågor var det därför bättre att ta reda på den genomsnittliga inter-item korrelationen. Enkäten baserades på företagets fyra värdefraser. I enkäten mätte två frågor den första värdefrasen, två frågor den andra värdefrasen, en fråga den tredje och två frågor den fjärde. Inter-item korrelationen för de frågor som mätte den första, andra och fjärde värdefrasen var .675, .414 samt .638. Samtliga värden var signifikanta på .01-nivån. Den genomsnittliga inter-item korrelationen för enkäten, beräknad på de värdefraser som hade mer än en fråga, var .575. Denna korrelation är enligt Pallant (2005) stark vilket innebär en god intern konsistens för den del av enkäten som mätte PO fit. Reliabiliteten för KASAM-delen är som ovan nämnts hög.

Etiskt Övervägande

Inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning finns det 4 etiska huvudkrav varav samtliga togs i beaktning i studien genom att ett informationsbrev nådde medarbetarna i form av ett försättsblad. De etiska kraven är: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2012). I brevet fanns även information om kontaktuppgifter till författarna. Bortsett från den grundläggande

anonymiteten som gäller i forskning fanns från företagets sida ytterligare önskemål gällande anonymiteten. Företaget önskade total anonymitet vilket innebar fullständig avkodning i rapporten. Branschen företaget verkar i skulle på uppmaning av företaget inte heller nämnas i rapporten. Slutligen ville företaget även att enkäten skulle utelämnas ur rapporten vid publicering. Företagets önskemål respekterades. Vidare har insamlade data endast varit tillgängliga för författarna som dessutom har hanterat dem med största möjliga försiktighet.

Resultat

Utgångspunkten i studien var ett antagande att det är viktigt för individens KASAM att personliga värderingar stämmer överens med värderingarna på arbetsplatsen, så kallat PO fit. Syftet med studien var att undersöka hur individens upplevda identifikation med företagets värderingar påverkar dennes känsla av upplevt sammanhang genom att försöka besvara frågeställningarna: Finns det ett samband mellan PO fit och KASAM?, påverkas individens KASAM av graden av PO fit? samt har ålder, kön eller anställningstid någon inverkan på PO fit och/eller KASAM? utifrån hypoteserna 1) att det finns ett samband mellan PO fit och KASAM och 2) att ju högre PO fit som uppvisas, desto högre KASAM upplever individen.

Deskriptiva Data

I studien deltog 31 kvinnor och 17 män (64.6 respektive 35.4 procent). 26-35 år var den största åldersgruppen bland respondenterna och utgjorde 41.7 procent av de medverkande. Därefter kom åldersgruppen 36-45 år med en procentsats på 29.2. Lägst antal deltagare kom från åldersgrupperna 46-55, 56-65 samt 16-25. Dessa grupper utgjorde 12.5, 8.3 samt 8.3 procent vardera av det totala antalet respondenter. De flesta på företaget (52.1 procent) hade varit anställda i mindre än 4 år. 22 procent hade varit anställda i 5-9 år och 12.5 procent i 10-14 år. Resterande hade varit anställda 15 år eller mer (12.6 procent).

Outliers behandlades i enlighet med Tabachnik & Fidell (2007) som näst högsta/lägsta värden. Båda huvudvariablerna var i och med detta acceptabelt normalfördelade (se Bild 1 och Bild 2).

Tabell 1

Beskrivande statistik

Variabler	M	SD	Min	Max
PO fit	7.20	0.53	5.92	8.00
KASAM	4.94	0.68	3.32	6.15
Begriplighet	4.60	0.60	3.40	5.80
Hanterbarhet	5.25	0.86	3.75	6.75
Meningsfullhet	5.18	0.90	3.25	6.75

Kommentar. M = Medelvärde, SD = Standardavvikelse

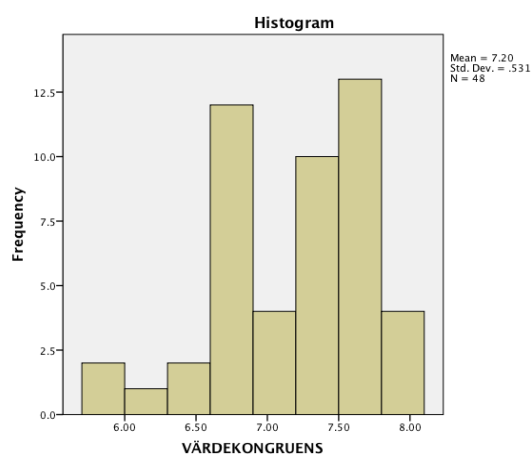


Bild 1. Histogram över respondenternas upplevda PO fit

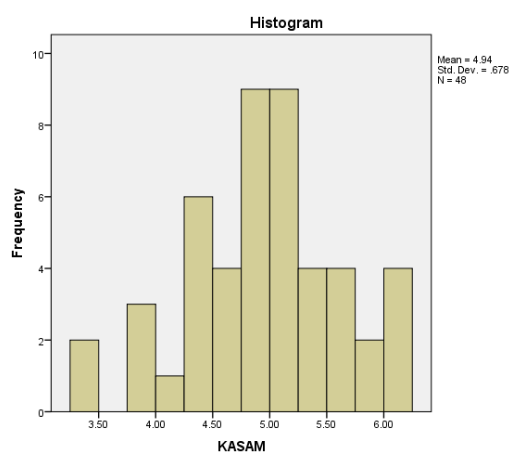


Bild 2. Histogram över respondenternas upplevda KASAM

Korrelationsanalys

För att besvara frågeställning 1 och undersöka Hypotes 1 genomfördes en korrelationsanalys (se Tabell 2). Inga associationer mellan PO fit och KASAM, eller de i KASAM ingående variablerna, uppnådde signifikans. PO fit och kön uppvisade däremot en signifikant korrelation ($r = .52$, $p < .0005$) i det att kvinnor rapporterade högre överensstämmelse mellan de egna och företagets värderingar. Den i KASAM ingående variabeln begriplighet uppvisade en negativ korrelation med anställningstid ($r = -.295^*$, $p < .042$) i det att kortare anställningstid var associerad med större begriplighet i tillvaron.

Tabell 2

Korrelationsmatris för samtliga variabler

		Kön	Ålder	AT	PO fit	KASAM	M	B	H
Kön	PC	1	.084	.105	.499**	.018	.214	-.211	.037
	Sig		.571	.478	.000	.904	.145	.149	.803
Ålder	PC		1	.531**	.071	.070	.208	-.020	-.023
	Sig			.000	.631	.636	.157	.890	.877
AT	PC			1	-.152	-.147	-.070	-.295*	-.022
	Sig				.301	.319	.635	.042	.880
PO fit	PC				1	.079	-.002	.173	.114
	Sig					.596	.989	.241	.440
KASAM	PC					1	.771**	.685**	.881**
	Sig						.000	.000	.000
M	PC						1	.253	.541**
	Sig							.082	.000
B	PC							1	.540**
	Sig								.000
H	PC								1
	Sig								

* Korrelationen är signifikant vid $p < .05$

Kommentar. AT = Anställningstid, M = Meningsfullhet, B = Begriplighet, H = Hanterbarhet, PC = Pearson Correlation, Sig = Signifikans

Hypotes 1 förkastades då det inte förelåg något samband mellan huvudvariablerna PO fit och KASAM. Det är således inte fruktbart att gå vidare med att undersöka hypotes två, det vill säga att ju högre värdekongruens som uppvisas, desto högre KASAM upplever individen.

Dock beslöts det att vidare undersöka den signifikanta, negativa korrelationen mellan den i KASAM ingående komponenten begriplighet och anställningstid samt associationen mellan kön och PO fit med regressionsanalys, då dessa anknyter till frågeställning tre; Har ålder, kön eller anställningstid någon inverkan på PO fit och/eller KASAM?

Regressionsanalys

En multipel regression genomfördes där begriplighet undersöktes som beroende variabel utifrån de demografiska variablerna anställningstid, ålder och kön. Modellen som helhet uppvisade inte signifikans och förklarade endast tio procent av variansen i variabeln begriplighet hos försökspersonerna (adjusted $R^2 = .10$, $f(3,47) = 2.68$, $p < .06$).

Prediktorvariabeln anställningstid bidrog dock med ett unikt förklaringsvärde i fråga om begriplighet ($\beta = -.39$, $p < .02$) där kortare anställningstid visade sig öka begriplighet.

En andra multipel regression där PO fit undersöktes utifrån de demografiska variablerna anställningstid, ålder och kön genomfördes. Modellen som helhet uppvisade signifikans och förklarade 29 procent av variansen i variabeln PO fit hos försökspersonerna (adjusted $R^2 = .29$, $f(3,47) = 7.33$, $p < .001$). Prediktorvariabeln kön bidrog här med ett unikt förklaringsvärde, 53 procent, i fråga om PO fit i det att kvinnor i denna studie uppvisade högre sådan än män ($\beta = .52$, $p < .0005$).

Diskussion

Syftet i studien var att undersöka huruvida det finns ett samband mellan värdekongruens och KASAM. Studien visade inte på något signifikant resultat av det slaget och därmed förkastades hypotes 1. Att PO fit inte påverkar KASAM följer av det faktum att det inte fanns något samband mellan de båda konstrukterna och därför förkastas även hypotes 2. Detta innebär dock inte per automatik att den empiri som tidigare nämnts ej stämmer. Det kan snarare vara så att det sambandet mellan PO fit och KASAM som tidigare studier inom området tydde på inte manifesterades i denna studie som ett resultat av studiens begränsningar.

Resultaten skulle dock kunna indikera att KASAM är stabilt. Som tidigare nämnts är detta något som forskare inte kunnat enas om (Feldt, Nieminen & Yliopisto, 2000; Eriksson, 2007). Ett stabilt KASAM skulle därmed inte kunna påverkas av värdekongruensen mellan

anställd och företag. Resultatet innebär även att KASAM inte påverkar PO fit på något sätt. Detta trots de korrelationer som tidigare diskuterats som tyder på ett oriktat samband mellan PO fit och KASAM genom exempelvis arbetstillfredsställelse och välbefinnande. Detta beror troligen på att de faktorer som gör att PO fit och arbetstillfredsställelse korrelerar inte är desamma som de som gör att arbetstillfredsställelse och välbefinnande korrelerar och så vidare. Samma sak gäller de kopplingar som gjorts ovan angående PO fit och dess koppling till meningsfullhet genom organisationskulturens stabilitet. Det skulle med andra ord kunna vara så att studiens resultat visar på den faktiska verkligheten.

Ingen inverkan av ålder påvisades på vare sig KASAM eller värdekongruens. De påverkanssamband som upptäcktes i studien var de mellan KASAM-komponenten Begriplighet och anställningstid samt mellan värdekongruens och kön. Anställningstid förklarar 39 procent av variansen i Begriplighet i det att kortare anställningstid visade på högre Begriplighet i tillvaron. Detta är ett tämligen oväntat resultat och såvitt vi vet har det inte bedrivits någon tidigare forskning inom detta område. Eftersom anställningstid i tidigare forskning visat sig korrelera positivt med PO fit förväntades denna variabel påverka PO fit och inte KASAM. Detta negativa påverkanssamband skulle rimligen kunna förklaras av att anställda som arbetat på företaget under en längre tid med tiden insett komplexiteten i sitt arbete. Individer med kortare anställning å andra sidan kan tänka sig ha en mindre komplex syn på arbetet och därmed vara mer entusiastiska i sitt arbete. De kan även tänkas ifrågasätta sin situation och sitt arbete mindre än de som varit anställda under en längre tid. Om detta är fallet är det av stor vikt för företag att aktivt förhindra denna minskning av begriplighet som upplevs av de som varit anställda på företaget under en längre tid.

Det är även möjligt att minskningen i begriplighet är kopplad till ett otydligt ledarskap. Ett tydligt ledarskap skulle förmodligen kunna bidra till att minskningen av begripligheten stannar av. Ledaren kan genom att vara tydlig förmedla vad det är som gäller och hur saker och ting inom företaget hänger ihop. Otydlighet kan vara en av de mest bidragande orsakerna till en minskning i begriplighet hos de individer som varit anställda under en längre tid. En liknelse skulle kunna vara en nyutbildad person som vid avslutade studier känner sig väldigt säker inför framtida jobb då denne kan de senaste teorierna och metoderna inom yrket. När personen sedan blir anställd och märker hur annorlunda verkligheten är ifrån mycket av det man lärt sig i skolorna är det troligt att denne drabbas av en minskning i begriplighet. En annan möjlig anledning till minskningen i begriplighet är att längre anställningstid ofta är kopplat till en ökning i ansvar hos de anställda. Det är rimligt att föreställa sig att de som arbetat på företaget under en längre tid har befordrats och

därmed fått fler och mer omfattande arbetsuppgifter. Detta skulle kunna vara något som gör att de anställda uppfattar sin tillvaro som mer kaotisk och oordnad.

Eftersom KASAM avser välbefinnande i både arbets- och privatlivet är det även tänkbart att människors livssituationer blir mer komplexa ju längre tiden går och att livspusslet blir allt större och svårare att lägga. Denna ökade komplexitet i privatlivet är dock inte ensam signifikant eftersom detta i studien hade gett utslag i form av en korrelation mellan ålder och KASAM. Det är dock troligt att ett mer komplext privatliv *tillsammans* med ett mer komplext arbetsliv skapar en negativ korrelation mellan anställningstid och KASAM-variabeln Begriplighet.

Det andra sambandet som upptäcktes var att kön påverkade PO fit och förklarar hela 52 procent av variansen i värdekongruensen. Detta resultat strider mot de tidigare forskningsresultat som presenterats ovan. Enligt dessa upplever kvinnor lägre PO fit än män vilket bland annat förklaras av att kvinnor befordras långsammare. Våra resultat kan tolkas i ljuset av ovan nämnd empiri på detta område. Exempelvis skulle det kunna vara så att kvinnor på det undersökta företaget befordras i samma takt eller snabbare än män istället för tvärtom. Vidare kan de kvinnliga anställdas uppfattningar, bättre än de manliga anställdas sådana, om vad som är en bra balans mellan arbetet och privatlivet överensstämma med de uppfattningar som råder inom företaget. Detta skulle i sin tur kunna förklaras av att ledningen präglas av kvinnor och därmed kvinnliga värderingar. Detta resonemang stämmer överens med det som tidigare nämnts angående medlemmar i ledningen som källa till företagets värderingar. Information om företagets beskaffenhet när det kommer till könsfrågan fanns dock inte tillgänglig utan ovanstående är enbart olika möjliga förklaringar som strikt baserats på tidigare forsknings resultat.

Att branschen företaget verkar i historiskt sett är kvinnodominerad skulle kunna vara en annan möjlig orsak till studiens resultat. Detta skulle kunna påverka de värderingar som företaget har och hur dessa tolkas bland de anställda.

Begränsningar

Den huvudsakliga begränsningen i studien var den låga svarsfrekvensen. Enligt en formel som återfinns i Pallant (2005) borde denna studie, för att uppnå generaliserbarhet, ha haft mer än 82 respondenter ($N > 50 + 8m$, där m är antalet oberoende variabler). Detta strävades hela tiden efter och om rätt incitament fått användas är det möjligt att studien fått denna svarsfrekvens (Cohen et al., 2003). Till exempel var det tänkt att biobiljetter skulle lottas ut bland de medverkande. Detta såg dock kontaktpersonen på företaget som ett hot mot de deltagandes anonymitet. Istället motiverades de anställda att delta i studien genom

att de informerades om att de på så sätt skulle kunna bidra till att förbättra välbefinnandet på deras arbetsplats.

En annan trolig anledning till det höga externa bortfallet är den korta tidsperiod de anställda hade på sig att fylla i enkäten. Detta externa bortfall utgjordes av de 82 personer som av en eller annan anledning inte svarat på enkäten. Detta är en stor nackdel men svårigheten med att få tag på företag till studien gjorde att de anställda inte kunde få mer tid på sig för att fylla i enkäten. Länken till enkäten låg uppe på intranätet i en vecka. För att försöka maximera antalet respondenter uppdaterades inlägget på intranätet där de anställda ombads att delta (Cohen et al., 2003). Detta gjordes två gånger, dock utan resultat.

Något annat som kan ha haft än större påverkan på den låga svarsfrekvensen är frågornas personliga natur. Detta styrks av det faktum att 67 personer öppnade enkäten men endast 48 slutförde den, vilket innebär ett internt bortfall på 19 personer. Dessutom slutade många fylla i enkäten när de kom till frågorna gällande KASAM som för övrigt var den mest personliga delen av enkäten. Detta interna bortfall kan ha påverkats av att länken till enkäten publicerades på företagets intranät vilket kan ha bidragit till att de anställda uppfattade enkäten som något företaget hade tillgång till. På samma sätt kan detta ha bidragit till det externa bortfallet. Detta trots att vi påpekat att de som svarade skulle vara helt anonyma.

Vidare kan utformningen av enkäten ha bidragit till vissa personers ovilja att fullfölja eller att över huvudtaget fylla i enkäten. I den egenhändigt konstruerade delen av enkäten användes ojämna antal värden på skattningsskalan. Detta då respondenterna på så sätt verkligen skulle behöva ta ställning när de svarade på frågorna (Cohen et al., 2003). Problemet blir då att vissa kan tycka att det inte finns något svarsalternativ som passar in på dem. I syfte att åtgärda detta användes en tämligen lång skala med åtta olika värden, men risken att i alla fall en mindre del av det interna bortfallet beror på detta kvarstår dock.

I stort sett all psykologisk forskning ställs inför problemet med social önskvärdhet (Passer, Smith, Holt, Bremner, Sutherland, & Vleik, 2009). Även denna studie kan ha drabbats av detta, synnerligen då de anställda på grund av publiceringen på intranätet befaras ha trott att enkäten kom från företaget. Ett tecken på denna sociala önskvärdhet är att de anställda uppvisade en tydlig tendens att ange höga värden på delen som avsåg värdekongruensen. Enligt detta resonemang skulle respondenternas egentliga värdekongruens alltså kunna vara lägre än den de angav. Lägre värden på delen om värdekongruens hade i sin tur troligen resulterat i en starkare korrelation med KASAM. Detta då respondenternas värden på KASAM-skalan var nära genomsnittet, nämligen 0.1

poäng över den gräns som används för att definiera ett medelstarkt KASAM. Det bör dock nämnas att snarlika genomsnittliga värden inte nödvändigtvis innebär en korrelation, men att det ändå finns en möjlighet till detta. Detta är dock bara en begrundan och det är därmed inte alls säkert att det föreligger så.

Medvetenheten fanns om att problemet med social önskvärdhet kunde uppstå vilket också bidrog till en ökad tydlighet angående de anställdas anonymitet i försättsbladet. Dock kan man aldrig räkna med att alla läser igenom denna information så ingående som önskas. Dessutom finns risken att de som faktiskt läser informationsbrevet ändå väljer att svara på ett socialt önskvärt sätt för att vara på den säkra sidan. En annan möjlig anledning till att många angett högsta möjliga värde på frågorna gällande PO fit kan vara att de önskade besvara enkäten snabbt. Det kan givetvis även vara så att kongruensen mellan företagets värderingar och de anställdas sådana faktiskt är väldigt hög.

Det finns fler möjliga förklaringar till studiens resultat. Som tidigare nämnts ses värdekongruens som en standardoperationalisering av PO fit. Det är dock möjligt att de värderingar företaget utgav sig för att ha inte är de faktiskt rådande värderingarna i företaget. Det är i sin tur möjligt att respondenterna visst identifierade sig med de värderingar som faktiskt råder i företaget, även om denna studie och dess instrument inte lyckades fånga upp detta.

Något som gör denna studies validitet värd att ifrågasätta är det faktum att det inte hittades någon koppling mellan PO fit och anställningstid. Sambandet mellan dessa konstrukt är något som tidigare forskning upprepade gånger kunnat påvisa. Precis som nämnts tidigare är det exempelvis möjligt att de anställdas socialt önskvärda svar på den del av enkäten som behandlade PO fit kan ha ”dolt” ett egentligt samband mellan PO fit och anställningstid. Det kan dock även finnas andra anledningar till studiens resultat. En möjlig förklaring är att företaget som undersökts är undantaget som bekräftar regeln beträffande anställningstidens påverkan på PO fit. Detta skulle i sin tur kunna bero på att företaget som studien genomförts på har värderingar som är väldigt allmänna och breda vilket gör att anställda snabbt kan förstå och identifiera sig med dem. Med andra ord kanske socialiseringsprocessen går så snabbt så att det är lika låg risk att man slutar sitt arbete efter sex månaders anställning som efter exempelvis 6 års anställning.

Utöver ovan nämnda begränsningar finns det alltid svagheter med användandet av frågeformulär. Ett problem när man använder just skattningsskalor, som vi gjorde, är att en respondents ”väldigt lite” skulle kunna vara samma sak som en annan respondents ”ganska lite” (Cohen et al., 2003). Detta blir ett problem för studiens validitet eftersom människors

referensramar gör att de tolkar svarsalternativen olika. Man kan då tycka att det bästa är att använda en Likert-skala helt utan ord i någon av ändarna, men problemet kan då istället bli att det uppstår en otydlighet kring vad skalorna faktiskt innebär. Detta skulle i sin tur kunna leda till ett än högre bortfall, både internt och externt. Det finns alltså en medvetenhet kring denna problematik även om det inte finns något enkelt lösning på den.

En annan begränsning med enkäten är att där inte fanns utrymme för respondenterna att lämna kommentarer. De kan ha svarat på en fråga på ett visst sätt men menat något annat, alternativt inte förstått frågan helt och därmed svarat ”fel”. Cohen m.fl. (2003) menar att ett sätt att undgå detta på är att ha med en kategori som heter övriga kommentarer. Kvantifierbara data behövdes dock och därför fanns inte detta som alternativ. Ett annat sätt att gardera sig för missuppfattningar och därmed eventuellt internt bortfall är att göra en pilotstudie. Detta fanns det dock inte tid för men är ändå värt att nämna.

Vidare forskning

I denna studie fann man inget samband mellan PO fit och KASAM, men med tanke på det stora bortfall och de övriga begränsningar som studien varit utsatt för skulle det vara helt nödvändigt att göra en eller flera replikationer innan man drar en mer definitiv slutsats. Detta gäller för samtliga variabler samt även för att se huruvida de eventuella felkällor som spekulerats kring faktiskt påverkat studiens utfall.

Under studiens gång uppstod även en del nya frågetecken. Exempelvis var det inte fullt tydligt hur det kom sig att vissa respondenter angav så pass höga svar på PO fit. Detta skulle man kunna undersöka genom att istället göra en kvalitativ studie. Det hade troligen bidragit till en djupare förståelse och till tydligare resultat för hur PO fit eventuellt påverkar KASAM.

Andra aspekter som kan vara värda att undersöka i framtida forskning är de kopplingar mellan PO fit och KASAM genom exempelvis arbetstillfredsställelse och välbefinnande som gjordes i studiens inledande fas. Det är som ovan nämnt möjligt att det inte är samma faktorer som gör att PO fit och arbetstillfredsställelse korrelerar som de som gör att arbetstillfredsställelse och välbefinnande korrelerar. Regressionsstudier med dessa begrepp skulle kunna resultera i mer kunskap inom detta område.

En felkälla i studien kan ha varit att enkäten inte mätte den egentliga värdekongruensen. Därför kan det vara av intresse att i en partiell replikation använda sig av mätinstrument som tillåter deltagarna att mer fritt beskriva de värderingar som råder i företaget och då även hur mycket man identifierar sig med dessa. Ett bra verktyg för att göra detta är Organizational Culture Profile. Enkäten som användes i studien hade inspirerats av

detta standardformulär. Formuläret var dock för tids- och resurskrävande för att kunna användas i just denna studie.

Det skulle även vara av intresse att undersöka studiens resultat vidare. Att kvinnliga respondenter uppvisade bättre värdekongruens än män strider som ovan nämnts mot andra studiers resultat. Man skulle därför kunna undersöka om det är något specifikt hos företaget i fråga som orsakade dessa resultat genom att exempelvis titta på huruvida företag i kvinnodominerade branscher uppvisar samma tendens. Detta skulle dels bekräfta, alternativt bestrida, tidigare forskningsresultat samtidigt som det skulle förklara den här studiens forskningsresultat.

Slutligen skulle det vara väldigt intressant om man kunde bringa klarhet i hur det kommer sig att begriplighet påverkas negativt av anställningstid. Även här skulle man kunna tillämpa regressionsanalys och då exempelvis kunna undersöka huruvida hierarkisk position inom ett företag avgör en anställds nivå av begriplighet.

Slutsats

Denna studie är huvudsakligen en språngbräda för framtida forskning avseende KASAM och dess påverkansfaktorer. I studien noterades samband mellan värdekongruens och kön samt mellan anställningstid och KASAM:s delkomponent Begriplighet. Mellan PO fit och KASAM påträffades dock inget samband. Studiens resultat går av flera anledningar inte att generalisera. Det eventuella samband mellan PO fit och KASAM och därmed välbefinnande som diskuterats utigenom denna rapport går därför inte i denna studie att bringa klarhet i, men utgör ett område som är väl värt ytterligare forskningsansatser.

Referenser

- Anson, O., Paran, E., Neumann, L., & Chernichovsky, D. (1993). Psychological state and health experiences: gender and social class. *International Journal of Health Sciences*, 4(2), 143–149.
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress and coping: New perspectives on mental and physical well-being*. San Francisco, Kalifornien: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium* (Översättning: M. Elfstadius). Stockholm: Natur och kultur. (Originalarbete publicerat 1987).
- Bang, H. (1999). *Organisationskultur* (Översättning: G. Johansson). Lund: Studentlitteratur. (Originalarbete publicerat 1998).
- Bergendorff, S., & Larheden, H. (2003). Att förhindra och förkorta sjukfrånvaro – erfarenheter från fyra länder. I S. Marklund, M. Bjurvald, C. Hogstedt, E. Palmer & T. Theorell (Red.), *Den höga sjukfrånvaron – problem och lösningar* (ss. 17-38) Stockholm: Riksförsäkringsverket.
- Boxx, W. R., Odom, R. Y., & Dunn, M. G. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: An empirical examination within the public sector. *Public Personnel Management*, 20, 195–205.
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: a theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822–834.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311.
- Carmel, S., & Bernstein, J. (1990). Trait anxiety, sense of coherence and medical school stressors: Observations at three stages. *Anxiety, Stress & Coping*, 3(1), 51-60.
doi:10.1080/08917779008248741
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 14(3), 333-349.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3), 459–484.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2003). *Research methods in education*. New York, New York: Routledge Falmer.

- Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (Översättning: P. Larsson). Lund: Studentlitteratur. (Originalarbete publicerat 1998).
- Eggerth, D. E. (2008). Job Satisfaction and General Well-Being. I F. T. L. Leong *et al.* (Red.), *Encyclopedia of Counseling*. Hämtad 120504 från <http://www.sagererreference.com/view/counseling/n542.xml#entrycitation>
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2005). Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59(6), 460-466. doi:10.1136/jech.2003.018085
- Eriksson, M. (2007). Unravelling the mystery of salutogenesis: The evidence base of the salutogenetic research as measured by Antonovsky's sense of coherence scale. Diss. Åbo: Åbo Akademi.
- Feldt, T., Kinnunen, U. and Mauno, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in the work context: a one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 461–476. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<461::AID-JOB11>3.0.CO;2-T
- Feldt, T., Nieminen, K., Yliopisto, J. *Sense of coherence: structure, stability and health promoting role in working life*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Geertz, C. (1973). *The interpretation of cultures: selected essays*. New York, New York: Basic Books.
- Hofstede, G. (1990). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGrawHill.
- Hogstedt, C., Bjurvald, M., Marklund, S., Palmer, S., & red. Theorell, T. (2004). Den höga sjukfrånvaron – sanning och konsekvens (R 2004:15). Stockholm: Statens folkhälsoinstitut Distributionstjänst. Hämtad från Statens folkhälsoinstituts hemsida: <http://www.fhi.se/PageFiles/3235/R200415denhogasjukfranvaron.pdf>
- Kalimo, R., Pahkin, K., & Mutanen, P. (2002). Work and personal resources as long-term predictors of well-being. *Stress and Health*, 18(5), 227–234. doi:10.1002/smi.94
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work*. New York: BasicBooks.
- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). "Consequences

- of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit." *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Landy, F.J. & Conte J.M. (2010). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology* (Tredje upplagan). New York: McGraw-Hill.
- Larsson, G. & Kallenberg, K. O. (1996). Sense of coherence, socioeconomic conditions and health. Interrelationships in a nation-wide Swedish sample. *European Journal of Public Health*. 6(3), 175-180. doi:10.1093/eurpub/6.3.175
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. I M. D. Dunnette (Red.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, Illinois: Rand McNally.
- Lovelace, K., & Rosen, B. (1996). Differences in achieving person-organization fit among diverse groups of managers. *Journal of MANAGEMENT*, 22(5), 703-722. doi:10.1177/014920639602200502
- McCulloch, M. C., & Turban, D. B. (2007). Using person-organization fit to select employees for high-turnover jobs. *International Journal of Selection & Assessment*, 15(1), 63-71. doi:10.1111/j.1468-2389.2007.00368.x
- Merecz, D., & Andysz, A. (2012). Relationship between person-organization fit and objective and subjective health status (Person-Organization fit and health). *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 25(2), 166-177. doi:10.2478/S13382-012 0020-z
- Morrison, A. M., & Von Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45(2), 200-208. doi:10.1037/0003-066X.45.2.200
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C.J. (1987). What is person-environment congruence: supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277. doi: 10.1016/0001-8791(87)90043-1
- O'Reilly, C. A. III, Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual* (Andra upplagan). New York: Open University Press
- Passer, M. W., Smith, R., Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., & Vleik M. (2009). *Psychology: the science of mind and behavior*. London: McGraw-Hill; New York: McGraw-Hill Higher Education.

- Posner, B. Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45(4), 351-362.
- Posner, B. Z., Kouzes, J. M., & Schmidt, W. H. (1985). Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture. *Human Resource Management*, 24(3): 293–309. doi:10.1002/hrm.3930240305
- Rydén, O., & Stenström, U. (2008). *Hälsopsykologi – psykologiska aspekter på hälsa och sjukdom* (Tredje upplagan). Bonnier utbildning: Stockholm.
- Salutogenes Interactive AB. (u. å.). Om kasam – kodning/tolkning av testet. Hämtad 18 maj 2012 från Salutogenes Interactive: <http://salutogenes.nu/OMkasam.shtml>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Fransisco, Kalifornien: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychology Association*, 45(2), 109-119. doi:10.1037/0003-066X.45.2.109
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: an update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747–773. doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x
- Schneider, B., Smith, B. D., & Goldstein, W. H. (2000). Attraction-Selection-Attrition: Toward a person-environment psychology of organizations. I W. B. Walsh, K. H.
- Schwartz, F. (1989). Management women and the new facts of life. *Harvard Business Review*, 67(1), 65-76.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2012). *Research methods in psychology* (Nionde upplagan). New York, New York: McGraw-Hill.
- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Organizational Culture*, 28(3), 339-358.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (Femte upplagan). Boston, Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Sullivan, L. E. (Red). (2009). *The SAGA glossary of the social and behavioral sciences*. Thousand Oaks, Kalifornien: SAGE Publications. Hämtad från <http://sage-reference.com.ludwig.lub.lu.se/view/behavioralsciences/n983.xml?rskey=UJ33eG&result=2&q=face%20validity>
- Vandenberghe, C. (1999). Organizational culture, person–culture fit and turnover: a replication in the healthcare industry. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 175–184.
- VandenBos, G. R. (Red). (2006). *APA Dictionary of Psychology*. Washington, DC:

American Psychological Association.

Van Vianen, A. E. M. (2000). Person–organization fit: the match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, 53(1), 113–149. doi: 10.1111/j.1744-6570.2000.tb00196.x

Psychology, 53(1), 113–149. doi: 10.1111/j.1744-6570.2000.tb00196.x

Vetenskapsrådet. (u.å.). *Forskningsetiska principer*. Hämtad den 16 maj 2012 från

Vetenskapsrådet: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Westlund, P. (2009). *Salutogen GPS : För ett gott bemötande*. Stockholm: Fortbildning AB.

Westlund, P. & Sjöberg, A. (2008). *Planera för mirakel: arbeta salutogent, stärk Kasam*. Stockholm: Fortbildning i Stockholm AB.

Bilaga 1**KASAM-13**

Ringa in den siffra mellan 1 och 7 som stämmer bäst in på vad du tycker. Ringa t.ex. in siffran 1 på första frågan om du mycket sällan har en känsla av det slaget.

1. Har du en känsla av att du inte riktigt bryr dig om vad som händer runt omkring dig?

Mycket sällan 1 2 3 4 5 6 7 Mycket ofta

2. Har det hänt att du har blivit överraskad av beteendet hos personer, som du trodde du kände väl?

Har aldrig hänt 1 2 3 4 5 6 7 Händer ofta

3. Har det hänt att personer du litat på gjort dig besviken?

Har aldrig hänt 1 2 3 4 5 6 7 Händer ofta

4. Hittills har ditt liv...

Helt saknat mål och mening 1 2 3 4 5 6 7 Genomgående haft mål och mening

5. Känner du dig ofta orättvist behandlad?

Mycket ofta 1 2 3 4 5 6 7 Mycket sällan/aldrig

6. Har du en känsla av att du befinner dig i en obekant situation, och inte vet vad du ska göra?

Mycket ofta 1 2 3 4 5 6 7 Mycket sällan/aldrig

7. Är dina dagliga sysslor en källa till...

Nöje och djup tillfredställelse 1 2 3 4 5 6 7 Smärta och leda

8. Har du mycket motstridiga känslor och tankar?

Mycket ofta 1 2 3 4 5 6 7 Mycket sällan/aldrig

9. Händer det att du har känslor inom dig som du helst inte vill känna?

Mycket ofta 1 2 3 4 5 6 7 Mycket sällan/aldrig

10. Många människor känner sig ibland som en "olycksfågel". Hur ofta har du känt det så?

Aldrig 1 2 3 4 5 6 7 Mycket ofta

11. När något har hänt, har du vanligen funnit att du...

Över-/undervärderat dess betydelse 1 2 3 4 5 6 7 Sett realistiskt på saken

12. Hur ofta känner du att det inte är någon mening med de saker du gör i ditt dagliga liv?

Mycket ofta 1 2 3 4 5 6 7 Mycket sällan/aldrig

13. Hur ofta har du känslor som du inte är säker på att du kan kontrollera?

Mycket ofta 1 2 3 4 5 6 7 Mycket sällan/aldrig