



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

DEN IDEELLA VÄGEN TILL DET IDEALA BETEENDET
- Organizational Citizenship Behavior inom ideella organisationer

Jennifer Jönsson

Malin Norell

Kandidatuppsats vt 2013

Handledare: Ilkka Salo

Sammanfattning

Denna studie hade som syfte att undersöka ett antal viktiga faktorer inom ideella organisationer vilka antas vara relaterade till Organizational Citizenship Behavior (OCB) samt i vilken grad dessa faktorer kunde förutsäga OCB. De undersökta variablerna var Välmående, Beslutstilar, Centralisering, Kontroll över arbetet, Autonomi och Engagemang. Ytterligare ett syfte var att undersöka sambandet mellan beslutstilar och OCB. Deltagarna bestod av individer med en beslutsfattande position inom svenska studentkårer. Deltagarna rekryterades via e-post och svarade på ett webbaserat frågeformulär. Resultaten pekade på att engagemang och centralisering var de bästa prediktorerna för OCB. Välmående visade sig inte ha någon större effekt i att predicera OCB. Beslutstilar hade inte heller någon större effekt på OCB. Ett antal alternativa förklaringar till resultaten redovisas.

Nyckelord: Organizational Citizenship Behavior, ideella organisationer, välmående, beslutstilar, centralisering, kontroll över arbetet, autonomi, engagemang

Innehållsförteckning

Inledning	1
Organizational Citizenship Behavior, OCB	2
Upplevd delaktighet i beslut; Centralisering, Autonomi och Kontroll över arbetet	3
Centralisering	3
Autonomi	5
Kontroll över arbetet	5
Engagemang	6
Beslutstilar	7
Välmående	8
Studentkårerna	10
Syfte och frågeställningar	11
Metod	12
Deltagare	12
Procedur	12
Material	13
OCB	13
Ryff's Psychological Well-Being scales (RPWB)	14
General Decision-Making Style (GDMS)	14
Upplevd delaktighet	14
Engagemang	16
Resultat	16
Korrelation mellan skalorna	18
Regressionsanalys	21
Diskussion	23

Prediktion av OCB	23
Välmående.....	23
Engagemang.....	24
Centralisering.....	24
Beslutstilar.....	24
Externa/ Interna faktorer.....	25
OCB och Beslutstilar.....	25
Förslag till vidare forskning.....	25
Begränsningar.....	26
Slutsats.....	27
Referenser.....	28

Inledning

Syftet med denna studie är främst att undersöka några av de faktorer som antas vara relaterade till uppkomsten av specifika organisationsbefrämjande beteenden i ideella organisationer, och om dessa faktorer främst står att finna bland individens egenskaper eller hos organisationen och hur den upplevs av individerna inom den. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) innebär att individen utför mer än vad som förväntas av denne inom sin organisation (Organ, 1988). Det kan handla om olika typer av beteenden som gynnar organisationen där initiativet kommer från organisationsmedlemmen utan förväntningar om belöning för mödan. Individens känslomässiga band till organisationen ger i större utsträckning uppkomst till OCB än vad ett förhållande baserat på ekonomiskt beroende gör (Organ, 1997).

Genom att undersöka hur upplevd delaktighet i beslut på arbetsplatsen, beslutstilar, individers välmående samt engagemang i organisationen påverkar *Organizational Citizenship Behavior* hos individer som är ideellt aktiva i ideella organisationer kan en ökad förståelse för grunden till OCB-relaterat beteende uppnås. Frågeställningen är intressant eftersom OCB kan stärka organisationen, förbättra resultat och ge en konkurrensmässig fördel (Mackenzie, Podsakoff & Fetter, 1991). Forskning på området är viktig för organisationer som vill skapa effektivitet, OCB är den förmånligaste vägen till att nå dit. (Alizadeh, Darvishi, Nazari & Emami, 2012).

Tidigare studier som undersökt OCB har funnit samband till bland annat tillfredsställelse med arbetsplatsen (Organ & Ryan, 1995), ledarens egenskaper (Humphrey, 2012) och upplevd rättvisa på arbetsplatsen (Konovsky & Organ, 1996). Något som ännu inte undersökts är om beslutstilar har något samband med OCB. Beslutstilar innebär att olika individer uppvisar olika beteendemönster när de fattar beslut (Scott & Bruce, 1995) vilka har visat sig vara relaterade till välmående i form av grad av upplevd stress, självtvivel och prestationsbaserad självkänsla (Salo & Allwood, 2011, 2012). Ett samband mellan OCB och beslutstilar är intressant att undersöka eftersom beslutstilar är ett inlärt beteendemönster hos individen (Scott & Bruce, 1995).

Om drivkrafterna till OCB står att finna i individens egenskaper kan detta komma att påverka rekryteringen av individer till en organisation, ifall medlemmar som uppvisar OCB eftertraktas. Kunskap om detta kan även användas av organisationsledare vid arbete med att utveckla organisationens verksamhet. Varje undersökt faktor har därför definierats som antingen intern

eller extern, en intern faktor grundas främst hos individen medan en extern faktor kopplas till organisationens struktur och miljö. Detta diskuteras utförligare i teorin kring respektive begrepp. Nedan kommer vi att presentera teori och empiri kring ovan nämnda begrepp, detta för att ge en grundläggande förståelse och visa på de vanligaste synvinklarna inom området.

Organizational Citizenship Behavior, OCB

Enligt Organ (1988, 1997) är Organizational Citizenship Behavior (OCB) ett beteende som inte kan förväntas av den anställda, det ingår inte i arbetsbeskrivningen och kan därför inte krävas av arbetsgivaren och/eller organisationen. När en anställd utför uppgifter som inte ingår i individens arbetsuppgifter eller på annat vis gynnar organisationen så har Organizational Citizenship Behavior uppvisats. Beteendet är en fråga om personligt val och bristen av det kan inte bestraffas. OCB är insatser som möjligtvis kan komma att belönas i framtiden, men det finns ingen garanti för det (Organ, 1997). OCB innebär att man frivilligt hjälper sina kollegor, utan löftet om en belöning för sin insats (Organ, 1988). Ett beteende som faller under OCB ska generellt sett bidra till organisationens effektivitet. Varje enskilt fall av OCB behöver dock inte gynna organisationen direkt, men ska i längden kunna göra det om det utövas kontinuerligt (Organ 1997).

Positiva gester och bidrag till organisationen betraktas som uttryck för OCB men även viljan att utstå enstaka kostnader, olägenheter och mindre frustration för att kunna nå organisationens mål och strävanden faller in under begreppet (Organ 1990).

Enligt Organs (1988) modell består OCB av fem dimensioner: *Conscientiousness*, *Altruism*, *Civic virtue*, *Sportsmanship* samt *Courtesy*. *Conscientiousness* är att delta mer än det minsta nödvändiga på arbetsplatsen. *Altruism* innebär handlingar som syftar till att assistera specifika individer, som till exempel en medarbetare eller chef. *Civic virtue* är att delta i och bry sig om organisationens verksamhet. *Sportsmanship* är att vara positivt inställd till de mindre bra sidorna hos arbetet/organisationen, samt att tolerera dem utan att klaga. *Courtesy* står för de handlingar som utförs i syfte att förhindra problem för andra individer på arbetsplatsen (Organ, 1988).

Det finns även alternativa teorier kring OCB, till exempel skapar Dyne, Graham och Dienesch (1994) en definition av OCB utifrån politiskt filosofiska perspektiv kring hur ansvarfulla och aktiva medborgare beter sig. Utifrån dessa perspektiv utvecklar Dyne et al. ett medborgarskapsbegrepp gällande organisatorisk miljö. Enligt teorin av Dyne et al. består OCB

av tre kategorier; *Lojalitet*, *Lydnad* och *Delaktighet*. Lojalitet syftar till medlemmens identifiering och lojalitet till organisationen och dess ledare, bidra till dess goda rykte, försvara den mot hot, samt att representera organisationen. Att representera organisationen innebär här att närvara vid icke obligatoriska möten och att dela med sig av information och kunskap till kollegor. Lydnad inom organisationen innebär acceptans av regler och föreskrifter angående ens arbete, att respektera och följa dem. Provt på denna sorts lydnad är punktlighet, att man kommer till sitt arbete i tid och möter satta deadlines. Delaktighet är hur involverade medlemmarna är i organisationen, t.ex. genom att kontinuerligt hålla sig uppdaterad om organisationen och att söka information som rör organisationen (Dyne et al., 1994).

Denna studie kommer att använda sig av Organs (1988) definition av OCB, men andra definitioner är viktiga att lyfta fram för att få en mer nyanserad bild av fenomenet OCB.

Belåtenhet eller tillfredsställelse med sin arbetsplats är relaterat till en högre grad av OCB, sambandet sägs dock vara modest. Upplevd rättvisa på arbetsplatsen, identifiering med arbetsplatsen och stöd från ledare korrelerar också med OCB (Organ & Ryan, 1995).

OCB är alltså ett positivt och gynnsamt beteende som innebär att individen på eget initiativ utför mer än vad som förväntas utifrån arbetsrollen. Ur ett organisatoriskt perspektiv bör det alltså ses som något önskvärt och eftersträvansvärt och genom att få större kunskap om vilka faktorer som kan påverka OCB skulle man på ett lättare sätt kunna uppnå OCB hos organisationsmedlemmar.

Upplevd delaktighet i beslut; Centralisering, Autonomi och Kontroll över arbetet

Centralisering, Autonomi och Kontroll över arbete betraktas i denna studie som externa faktorer som påverkar hur de anställda upplever sin chans till att påverka sin arbetssituation. Detta grundar sig i nedan nämnda teorier om att dessa faktorer är grundade i organisatoriska strukturer och alltså främst påverkas av organisationens utformning.

Centralisering. En faktor inom organisationer som påverkar hur beslut fattas samt individens möjlighet till att påverka beslutsprocessen är graden av centralisering. Strukturen hos organisationen påverkar bland annat informationsflödet mellan medlemmar samt hur de interagerar (Miller, 1987).

En centraliserad beslutsprocess kan definieras på flera sätt. Ett perspektiv som tar hänsyn till organisationshierarki betraktar beslutsprocesser som centraliserade när ett fåtal individer högt upp i organisationen är de enda som fattar beslut. Utifrån samma perspektiv iakttas beslutsprocesser som decentraliserade när medlemmar från flera olika skikt i organisationen involveras i att fatta beslut (Hage & Aiken, 1970).

Centralisering kan innebära fördelar för organisationen. Vid centraliserat beslutsfattande, där en mindre, ledande grupp med mycket makt inom organisationen kan ta till sig information från olika håll inom organisationen, kan snabbare och smidigare beslut fattas jämfört med om beslutsmakten är uppdelad på fler människor. Då beslutsfattarna är få minimeras tiden som annars måste spenderas på att nå konsensus och lösa eventuella konflikter (Miller, 1987). I denna struktur deltar inte de anställda som samlar ihop informationen i beslutsprocessen. En konsekvens av detta kan bli att de anställda tappar motivationen till att söka efter information, eftersom de inte får se resultatet av sina ansträngningar. Om en organisationsmedlem istället tillåts delta i beslutsprocesser ökar dennes engagemang för organisationen och initiativ till att söka efter information som rör beslutet (Aighon & Tirole, 1997).

I en centraliserad organisation kan även beslutsinformation förvrängas på vägen upp i hierarkin. Den grupp som fattar beslut, alltså inte de anställda som samlar ihop information, har begränsad kontakt med sina klienter och baserar därmed inte beslut på direkt information och åsikter från klienten. Uttryckta intressen från klienten riskerar att omformuleras eller helt enkelt tappas på vägen. I decentraliserade organisationer involveras ett större antal anställda på varierande nivåer inom organisationen i beslutsprocesser, de får information från sina klienter och handlar på en gång. Anställda inom organisationer som är decentraliserade förväntas därmed vara mer motiverade till att samla information genom interaktion med klienten eftersom de har beslutsmakt och kan se resultatet av sin insats tydligare än anställda inom mer centraliserade organisationer (Wong, Ormiston & Tetlock, 2011).

Decentralisering av beslutsprocesser har även visats ha positiva samband med organisationens sociala bemötande, just eftersom att organisationens prestationsförmåga gentemot klienten ökar (Wong et al., 2011)

Eftersom en låg grad av centralisering ökar medlemmarnas motivation, beslutsmakt och kontakt till klienter kan det även förväntas öka graden av Organizational Citizenship Behavior. Vi kommer att undersöka hur centralisering inom en organisation är relaterat till OCB.

Autonomi. Autonomi syftar till den grad av frihet en anställd ges till att bestämma hur arbetsuppgifter ska lösas (Shirom, 2006; Näswall, Baraladi, Richter, Hellgren & Sverke, 2006). På en arbetsplats där de anställda har en hög grad av autonomi har de anställda ofta en positiv inställning och attityd till sitt arbete, och sådana organisationer presterar bättre än organisationer där de anställda har en lägre grad av autonomi (Shirom, 2006). En medlem som upplever autonomi på sin arbetsplats har en bättre attityd till sitt arbete och sina uppgifter. Om medlemmen dessutom upplever kontroll över sin arbetssituation ökar välmående och sjukfrånvaron minskar (Bond & Bruce, 2001).

Då autonomi ger organisationsmedlemmen en positiv inställning och attityd till sitt arbete kan autonomi även tänkas ha en effekt på OCB. Det är därmed intressant att studera relationen mellan OCB och Autonomi och om Autonomi kan förutsäga graden av OCB inom en organisation.

Kontroll över arbetet. Kontroll över arbetet syftar till den anställdas känsla av inflytande över sin egen arbetssituation och organisationsprocesser, alltså om individen upplever att det går att påverka händelser som berör arbetet och att denne ges möjlighet att delta i beslutsprocesser (Näswall et al., 2006).

Flertalet studier har funnit att en hög nivå av kontroll över sitt eget arbete sänker graden av stress och ökar graden av välmående hos anställda. Demand-control model (Karasek & Theorell, 1990) menar att kontroll över sitt eget arbete minskar stress eftersom kontrollen gör att man lär sig utveckla effektiva strategier för att handskas med arbetsrelaterade uppgifter och utmaningar. Kontroll utgör alltså en grund till att lära sig handskas med stress på ett effektivt sätt (Karasek & Theorell, 1990).

När organisationsmedlemmar tillåts att delta i beslutsprocesser känner de sig stöttade av sina chefer och positivt inställda till ledningen. De återgäldar detta genom att uppvisa OCB-relaterade beteenden. (VanYperen, Berg & Willering, 1999).

Folger (1977) beskriver begreppet "Voice effect" som att när en individ ges en chans till att uttrycka sin åsikt i en beslutsprocess så upplever individen sedan det tagna beslutet som mer rättvist, även om individen själv inte fattade beslutet. Möjligheten för individen att ge sin syn på beslutet gör att denne upplever sig som en respekterad och värderad medlem inom organisationen (Lind et al., 1990). Enligt Konovsky och Organ (1996) är upplevd rättvisa på arbetsplatsen en motivationsfaktor bakom uppkomsten av OCB (Konovsky & Organ, 1996).

Lind et al. (1990) menar att möjligheten till att delta i beslutsprocessen på arbetsplatsen är ett avgörande inslag i hur rättvis den anställda upplever sin arbetsplats (Lind et al., 1990).

Enligt dessa teorier kan alltså faktorer som är kopplade till organisationens struktur och hur den upplevs av organisationsmedlemmar påverka förekomsten av OCB. Som nämnts tidigare ökar graden av OCB om organisationen karakteriseras av decentralisering och att fler medlemmar ges möjlighet att delta i beslutsprocesser.

Engagemang

Engagemang i organisationen är när de anställda visar stor vilja att bidra fysiskt, kognitivt och emotionellt till sitt arbete. Engagerade anställda tycker om sina arbetsuppgifter och känner sig uppskattade till följd av arbetet de utfört. Engagerade anställda har en passion för sitt arbete och känner sig mer fästa vid organisationen än vad anställda som är mindre engagerade gör (Ariani, 2013).

En del studier pekar på att engagemang i organisationen främst påverkas av organisationens struktur (Harter, Schmidt & Hays, 2002; Konrad, 2006; Saks, 2006) . Rolltydlighet inom organisationen är viktigt för att individen ska förstå vilka förväntningar som finns kopplade till arbetsrollen. Det är även viktigt för att individen ska kunna engagera sig i organisationen samt uppleva organisationsklimatet som positivt (Harter et al., 2002). Transparenta ledare (Konrad 2006) samt en stabil och förutsägbar arbetsmiljö (Saks, 2006) är exempel på faktorer som visat sig vara relaterade till i vilken grad de anställda engagerar sig i organisationen.

Det råder skilda meningar om ifall ett större organisatoriskt engagemang ger upphov till ökad OCB hos anställda (Ariani, 2013; Saradha & Patrick, 2011), vilket gör det intressant för oss att studera om det finns något samband mellan dessa variabler bland individer i ideella organisationer.

Samband har påvisats mellan individens engagemang och i vilken grad individen identifierar sig med organisationen. Ötken och Erben (2010) menar att ju mer en individ identifierar sig med sin organisation och dess värderingar, desto mer samhörighet känner individen till organisationen. Individen upplever då arbetet som meningsfullt och vill engagera sig i högre grad (Ötken & Erben, 2010). Identifiering med organisationen innebär bland annat känslor av tillhörande, lojalitet och solidaritet till organisationen. Identifiering med organisationen kan ses

som en form av social identifikation, där individen identifierar sig med en organisation för att kunna kategorisera sig själv (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994).

Då engagemang främst utgår från individen, men påverkas starkt av externa faktorer, har vi valt att betrakta engagemang som varken en intern eller extern faktor.

Beslutstilar

Individer tar beslut och löser problem på många olika sätt, vilket beror på att de använder sig av olika strategier. När en individ står inför ett problem eller ett beslut används intuition, tankar och känslor (Andersen, 2000). Studier har pekat på att de strategier som används i beslutssituationer är kopplade till personlighetsdrag, medan andra studier menar att valet av strategi inte beror på personlighet (Andersen 2000; Scott & Bruce, 1995).

Scott och Bruce (1995) har utvecklat en teori om hur olika beslutstilar används av individen, och menar att den beslutstil som används är starkt kopplad till inlärd beteenden hos individen. Enligt deras teori finns det fem olika sätt att förhålla sig till ett beslutsproblem; rent intuitivt utan närmare reflektion över problemet, genom att rutinmässigt följa tidigare använda procedurer, genom att använda experters lösningar utan att ifrågasätta, genom att välja spontant, eller genom att använda ett rationellt systematiskt tillvägagångssätt (Grünig & Kühn 2009; Scott & Bruce 1995). Scott och Bruce (1995) kallar dessa förhållningssätt för beslutstilar, vilket är de återkommande mönster som en person uppvisar inför en beslutssituation. Det förhållningssättet en individ har till en beslutssituation är ett inlärt beteendemönster och inte ett personlighetsdrag, enligt Scott och Bruce (1995). Scott och Bruce (1995) utformade General Decision-making Style (GDMS) där de, baserat på tidigare forskning, identifierat fem beslutstilar: *Rationell* stil, *Intuitiv* stil, *Beroende* stil, *Undvikande* stil samt *Spontan* stil. Dessa fem stilar är även mycket lika den indelning Grünig och Kühn (2009) beskriver.

De största skillnaderna mellan beslutstilarna är hur tillgänglig information rörande beslutet behandlas, samt hur många alternativ kring beslutet som bearbetas. Den Rationella beslutstilen innebär ett sökande efter information och ett logiskt övervägande av alternativ; Intuitiv stil innebär ett fokuserande på detaljer i informationsflödet och tendensen till att lita på känslor och föräningar; Beroende stil innebär ett sökande efter råd och stöd från andra innan viktiga beslut fattas; och Undvikande stil karaktäriseras av att man undviker att fatta ett beslut så länge som möjligt samt spontan beslutstil, vilket innebär att personen ofta fattar snabba beslut utan större

eftertanke. Enligt Scott och Bruce (1995) samverkar två av dessa stilar hos individer, en beslutsfattandestil är primär och en är sekundär (Scott & Bruce, 1995).

Grünig och Kühn (2009) menar att även beslutssituationen i sig påverkar vilket förhållningssätt som används, och att de olika beslutsstilarna samspelar när ett beslut ska tas. Även när problemet närmas med ett rationellt förhållningssätt kommer otillräcklig information om till exempel bakgrund eller effekten av de olika möjliga lösningarna att fyllas i med hjälp av intuition och tidigare erfarenheter (Grünig & Kühn, 2009).

Eftersom beslutsstil är kopplat till ett inlärt beteende hos individen betraktas denna faktor som intern. Det är intressant att undersöka koppling mellan beslutsstilar och OCB, eftersom man då utifrån individens beslutsstil skulle kunna förutsäga graden av OCB. Samband mellan OCB och beslutsstilar har inte undersökts tidigare och är därmed av ytterligare intresse. Ett samband mellan OCB och beslutsstilar skulle kunna innebära att individens beslutsstil får konsekvenser för organisationens verksamhet, kunskap om detta torde vara angeläget för organisationer.

Välmående

Välmående beror på en individs utvärdering och uppfattning av kvalitet på sitt liv samt kvalitet på sin psykologiska och sociala funktion. En individs välmående är även beroende på en balans mellan positiv och negativ inverkan eller affekt (Keyes, Hysom & Lupo, 2000). En individ som upplever fler positiva än negativa känslor över en period av tid kan betraktas som välmående. (Bradburn, 1969). Social funktion syftar till hur bra en individ fungerar inom sina roller, som t.ex. chef eller medarbetare. Socialt välmående individer upplever sin miljö som meningsfull och förutsägbar. De betraktar sig själva som del av en grupp och upplever en känsla av trygghet och att ens bidrag till gruppen är betydelsefulla och värdesatta av övriga medlemmar. Psykologisk funktion syftar till hur väl en individ handskas med existentiella problem i livet. En psykologiskt välmående individ tycker i högre grad om sina egna personlighetsdrag, känner en mening med livet, har positiva relationer till andra, upplever att de utvecklas, samt känner att de kan påverka världen runt omkring sig utifrån sina behov (Keyes et al., 2000). En definition av psykologisk funktion har utvecklats av Ryff (1989) och består av dimensionerna *Self-acceptance*, *Positive relations with others*, *Autonomy*, *Environmental mastery*, *Purpose in life* samt *Personal growth* (Ryff, 1989).

Enligt teorin ”Happy productive Worker” (Cropanzano & Wright, 2001), producerar välmående anställda bättre resultat på arbetsplatsen än de som har en lägre grad av välmående. När en individ presterar bättre antas därmed organisationens resultat förbättras. Anställda som har höga krav ställda på sig från organisationen och en låg nivå av stöd och kontroll uppvisar, enligt Taris och Schreurs (2009) en lägre grad av välmående (Taris & Schreurs, 2009), vilket även stämmer överens med Karasek och Theorells (1990) tidigare nämnda studier om att upplevd kontroll över sitt arbete har en positiv inverkan på välmående (Karasek & Theorell, 1990).

Välmående har även funnits korrelera positivt med klienttillfredställelse genom att högre grad av välmående hos de anställda var relaterat till högre grad av klienttillfredställelse (Taris & Schreurs, 2009).

En negativ aspekt av välmående är utbrändhet. Utbrändhet beskrivs som ett tillstånd av extrem utmattning och distansering från arbete och människor. Höga nivåer av utbrändhet är associerad med en låg produktivitetsnivå, frånvaro, missnöjda klienter och en hög personalkostnad. Utbrändhet leder även till lägre arbetstillfredställelse och engagemang till arbete eller organisation. Utbrända individer kan ha en negativ inverkan på sina kollegor, t. ex. genom att skapa konflikter på arbetsplatsen och mellan anställda (Maslach, Schaifeli & Leiter, 2001).

Swart och Rothman (2012) har funnit att positivt välmående individer i högre grad uppvisar OCB (Swart & Rothman, 2012). Positivt välmående hos en organisationsmedlem resulterar även i bättre resultat på arbetsplatsen genom att lycka och välmående påverkar andra dimensioner av en individs liv, som t. ex. prestation på arbetsplatsen. Detta sker i stor utsträckning hos organisationsmedlemmar som arbetar frivilligt (Hecht & Boies, 2009).

Med utgångspunkt i ovanstående studier kan man anta att välmående påverkar OCB hos ideellt aktiva, då ett positivt välmående har funnits ge upphov till OCB inom vinstdrivande organisationer. Organisationsmedlemmar som inte är välmående har funnits visa ett lägre engagemang till sin organisation och har svårigheter till att interagera positivt med kollegor och klienter, även detta skulle kunna peka på att välmående har en effekt på OCB.

Forskning på välmående koncentrerar sig ofta på de negativa aspekterna av välmående, såsom utbrändhet och lägger ett större fokus på psykologisk dysfunktion (Moliner, Martinez- Tur, Ramos, Peiro & Cropanzano, 2008). Därmed är det intressant att studera medlemmar som arbetar

frivilligt i organisationer, då de antas vara mer välmående (Thoitts & Hewitt, 2001). På så vis kan man undersöka om en välmående organisation även visar prov på OCB.

Välmående betraktas i denna studie som en intern faktor, detta är på grund av studiens sätt att mäta välmående. Studien mäter inte dimensioner som enbart är kopplade till välmående på arbetsplatsen, utan ett generellt välmående som även inkluderar privatlivet.

Studentkårerna

Fokus för studien ligger på Sveriges studentkårer. Medlemskap i en studentkår har tidigare varit obligatoriskt för studenter, men sen 1 juli 2010 är det frivilligt att vara medlem.

Organisationsstrukturen hos studentkårer och dess uppgifter varierar något mellan kårerna. Generellt sett arbetar kårer med studiebevakning, studiesociala aktiviteter och med att skaffa kontakter till näringslivet (Studentkåren DISK 2). Studentkårer finns till för sina medlemmar, alltså studenter (Studentkåren DISK 1). Kårerna inriktar sig till studenter inom ett ämne, t ex DISK, studentkåren för data och systemvetenskap, eller inom en fakultet t ex teknologkåren. Kårarbete utförs av en styrelse som oftast består av studenter som verkar inom ämnet. Poster inom styrelsen består av ordförande, vice ordförande, sekreterare och ledamöter. Kårer består dessutom ofta av flera sektioner, t.ex. en näringslivssektion. Det är inte ovanligt att sektionsansvariga deltar på styrelsemöten (Studentkåren DISK 2). Vissa kårer har även fullmäktige, vilket är kårens högst beslutsfattande organ och har bl.a. som uppgift att tillsätta samtliga förtroendeposter (Samhällsvetarkåren).

Individer som arbetar inom kårer gör det oftast ideellt (Studentkåren DISK 1). Det frivilliga deltagandet från medlemmar i kårer kan förstås som en social medverkan som främjar en känsla av samfund och medborgarskap. Arbetet som bedrivs gynnar inte bara dem själva utan även ett större sammanhang eller samfund som de tillhör (Snyder & Omoto, 2008). Samfundet är i detta fall studenter inom ett visst ämne, till exempelvis den samhällsvetenskapliga världen. Att frivilliga engagerar sig i en organisation indikerar att de upplever att deras insats är givande och att de känner sig tillfredställda över sitt arbete (ibid). Frivilligt arbete har visat sig ge de som utför det lycka och välmående (Thoitts & Hewitt, 2001).

Medlemmar inom ideella organisationer, till skillnad från andra organisationer, antas skilja sig genom att uppvisa en högre nivå av välmående och engagemang. De är dessutom inte ekonomiskt beroende av sin organisation men har förmodligen känslomässiga band till den.

Organisationsmedlemmar inom studentkårer är därmed intressanta att studera eftersom de utifrån sitt frivilliga deltagande, engagemang och känslomässiga band kan antas visa prov på OCB. Det finns väldigt lite forskning om OCB i ideella organisationer. De studier som har gjorts har undersökt kopplingen mellan OCB och internal marketing; vilket innebär att träna och motivera personalen till att ge bra service till kunder (Chu, Chen, Chang, Huang, 2011). Easterley och Miesing (2008) omformulerar begreppet OCB till Community Citizenship Behavior, beteendet bidrar till organisationens effektivitet och kan liksom OCB inte krävas av organisationen. Studien undersöker hur Community Citizenship Behavior påverkar beslutsprocesser och organisationens resultat (Easterley & Miesing, 2008). Vår frågeställning om relationen mellan Välmående, Beslutstilar, Centralisering, Autonomi, Kontroll över arbetet, Engagemang och OCB i ideella organisationer har inte forskats på i någon vidare utsträckning.

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka faktorer som antas vara relaterade till OCB, och i vilken grad dessa faktorer kan predicera OCB. Vi avser dessutom att undersöka ideellt aktiva, eftersom denna grupp inte har direkta ekonomiska kopplingar till sin organisation och därför drivs av andra motiv vilket antas öka graden av OCB (Organ, 1997).

Tidigare studier har visat att det finns ett samband mellan välmående och OCB (Swart & Rothman, 2012) mellan centralisering och motivation till sitt arbete (Aighon & Tirole, 1997) samt mellan autonomi och inställning och attityd till organisationen (Shirom, 2006). Dessutom har samband påvisats mellan kontroll över arbete och OCB-relaterade beteenden (VanYperen et al., 1999), samt att engagemang till sin organisation ökar organisationsmedlemmens passion och samhörighet till organisationen (Ariani 2013). Med utgångspunkt i ovanstående empiri formulerar vi följande tre frågeställningar:

- (1) I vilken utsträckning går det att predicera OCB utifrån Välmående, Beslutstilar, Engagemang, Centralisering, Autonomi och Kontroll över arbetet?
- (2) Finns det någon skillnad mellan externa och interna faktorerers prediktionseffekter på OCB?
- (3) Finns det något samband mellan beslutstilar och OCB?

Till frågeställning (1) utformar vi följande hypotes:

Individer som rapporterar högt på faktorerna Välmående och Engagemang kommer i högre grad att rapportera högt på OCB jämfört med individer som rapporterar låga värden för Välmående respektive Engagemang.

Faktorerna Beslutstilar, Autonomi och Kontroll över arbetet antar vi kommer att vara relaterade till OCB på ett liknande sätt. Detta är enbart antaganden då vi inte har tillräckligt med empiri för att utforma hypoteser kring dessa variabler.

Frågeställning (2) och (3) är av explorativ natur och har därför inga riktade hypoteser.

Metod

Deltagare

Undersökningsdeltagarna bestod av 77 personer som under vårterminen 2013 arbetade på olika studentkårer i Sverige och hade en beslutsfattande position (47 kvinnor, 29 män, 1 ej angiven). De svarande befann sig inom åldersspannet 20-35 år ($M= 24,5$ år, $SD= 2,46$). Deltagarnas uppgift var att besvara en webbenkät bestående av ett antal skalor relaterade till undersökningens frågeställningar. Deltagandet var frivilligt och de fick när som helst avbryta sitt deltagande.

Procedur

En inbjudan till deltagande i studien skickades ut till 269 personer i beslutsfattande positioner inom 28 svenska studentkårer. Av dessa svarade 77 personer vilket gav en svarsfrekvens på 28,6 % . Kontaktuppgifter till deltagarna hittades via kårernas respektive webbsidor. Samtliga tillfrågade satt på beslutsfattande roller inom sin studentkår, antingen i organisationens styrelse eller som ordförande för ett utskott, och tillfrågades individuellt via e-post.

Tillsammans med en inbjudan till studien bifogades ett följebrev till deltagaren samt en länk till webbenkäten. Följebrevet beskrev studiens syfte, hur deltagandet skulle gå till samt undersökningens sekretess. Frivillighet till att delta i studien betonades och även chansen att kunna avbryta när som helst under enkätens gång, samtidigt som det förklarades att varje persons

deltagande var viktigt för studiens tillförlitlighet. Anonymitet garanterades och deltagarna instruerades om att enkäten skulle ta 15 minuter att besvara.

Alla deltagare fick totalt 8 arbetsdagar på sig att fylla i enkäten. Efter 4 dagar skickades en första påminnelse ut och efter ytterligare 2 dagar skickades en andra påminnelse.

När enkäten stängts genererade enkätssystemet en Excelfil som därefter exporterades till SPSS 20 där de statistiska beräkningarna genomfördes. De frågor från formuläret som ställts som negationer inverterades. Därefter genomfördes deskriptiva analyser på materialet och samtliga delskalor samt korrelationsberäkningar för att undersöka om något samband fanns mellan de olika skalorna. Därefter gjordes en hierarkisk regressionsanalys, för att undersöka hur OCB kunde prediceras utifrån de övriga skalorna.

Material

En enkät bestående av sju separata skalor användes för att undersöka deltagarnas Välmående, Beslutsstilar, Upplevd delaktighet i beslut, OCB samt Engagemang på arbetsplatsen.

Inledningsvis i enkäten inkluderades även frågor om bakgrundsvariabler så som ålder, kön samt tid inom organisationen. Enkäten var internetbaserad och skapades på www.psychsurveys.org. Varje skala hade en egen sida och presenterades tillsammans med en rubrik och instruktion. För att kunna ta sig vidare mellan de olika skalorna i enkäten var man tvungen att besvara samtliga frågor. Nedan följer en beskrivning av de olika skalorna:

OCB. OCB mättes med en skala bestående av fem påståenden som utvecklats av Koys (2001), skalan har tidigare även använts av Eisele och D'Amato (2011). Denna skala översattes av författarna till svenska och översattes därefter tillbaka av en person med engelska som modersmål. Resultatet uppvisade en mycket bra överensstämmelse med den ursprungliga texten.

Skalan grundar sig på Organs (1988) teorier om fem dimensioner av OCB och varje påstående baserar sig på en av dessa dimensioner: "De anställda arbetar för att överträffa klientens förväntningar." (Conscientiousness), "Jag kan räkna med mina medarbetare när jag behöver hjälp" (Altruism), "Hela teamet känner sig ansvarig för vår framgång" (Civic virtue), "De människor jag arbetar med har en entusiastisk attityd till utmaningar i sitt arbete" (Sportsmanship), och "Människorna här behandlar varandra med respekt" (Courtesy).

Svar angavs på en 5-gradig responsskala (1=Falskt, 5= Sant). Ett högt totalvärde indikerar en hög grad av OCB.

Chronbach's alfa uppmättes i denna studie till .84.

Ryff's Psychological Well-Being scales (RPWB). Välmående mättes med en skala, RPWB (Ryff's Psychological Well-Being scales), bestående av 18 påståenden som utvecklats av Carol D. Ryff (1989). I studien användes en översättning av Lindfors (2002).

RPWB mäter psykiskt välbefinnande genom frågor som handlar om hur deltagaren upplever sig själv och sitt liv. Skalan grundar sig på Ryff's teori om sex dimensioner av välmående med tre påståenden baserat på varje dimension: "Jag brukar vanligen känna att jag har kontroll över min livssituation." (Environmental Mastery); "När jag ser tillbaka på mitt liv är jag nöjd med det sätt på vilket saker och ting har ordnat sig." (Self- Acceptance); "För mig har det varit svårt och påfrestande att upprätthålla nära relationer." (Positive Relations with Others); "Jag tar en dag i taget och tänker inte särskilt mycket på framtiden." (Purpose in Life); "Jag tycker att det är viktigt att få nya erfarenheter som utmanar min syn på mig själv och på världen omkring mig." (Personal Growth); "Jag har en tendens att låta mig påverkas av personer med bestämda åsikter." (Autonomy).

Svar angavs på en 6-gradig responskala (1="stämmer inte alls , 6= Stämmer precis). En hög totalpoäng indikerar en hög nivå av skattat psykologiskt välbefinnande.

Chronbach's alfa uppmättes i denna studie till .74.

General Decision-Making Style (GDMS). Beslutsstilar mättes med en skala, GDMS (General Decision-making Style), bestående av 25 påståenden som utvecklats av Scott & Bruce (1995). I studien användes en svensk översättning som gjorts genom back-translation av Thunholm (2004), som tidigare har använts av bl. a. Salo & Allwood (2011, 2012).

Skalan mäter fem olika beslutsstilar: Rationell, Intuitiv, Beroende, Undvikande samt Spontan. Exempel på påståenden från de olika beslutsstilarna är: "Jag fattar beslut på ett logiskt och systematiskt sätt" (Rationell); "När jag fattar beslut förlitar jag mig på mina instinkter" (Intuitiv); "Jag tar råd av andra människor när jag fattar viktiga beslut" (Beroende); "Jag skjuter upp beslutsfattandet när så är möjligt" (Undvikande) och "Jag fattar ofta impulsiva beslut" (Spontan). Svar angavs på en 5-gradig responskala (1= stämmer inte alls, 5= stämmer precis).

Chronbach's alfa uppmättes i denna studie till .63 för Rationell, .66 för Intuitiv, .80 för Beroende, .91 för Undvikande och .81 för Spontan.

Upplevd delaktighet. Tre aspekter av upplevd delaktighet i beslutsprocesser på arbetsplatsen mättes med 3 separata skalor: (1.) Kontroll över arbetet, (2.) Autonomi samt (3.)

Centralisering. Skalorna har tidigare använts tillsammans i en studie av Näswall, Hellgren & Sverke (2008).

1. Kontroll över arbetet mättes med en skala bestående av tre påståenden som utvecklats av Ashford, Lee & Bobko (1989) som tidigare använts av bl. a. Näswall et. al. (2008). I denna studie användes en svensk översättning som gjorts av Näswall et. al. (2008). Denna skala användes för att mäta deltagarens upplevelse av eget inflytande i organisatoriska processer och sin egen arbetssituation. Exempel på påstående är "Jag har tillräcklig kontroll inom organisationen för att kunna påverka händelser som kan beröra mitt arbete". Svar angavs på en 5-gradig responsskala (1=stämmer inte alls, 5= stämmer helt) och ett högt totalvärde på denna skala indikerar en stark känsla av kontroll över arbetet.

Chronbach's alfa uppmättes i denna studie till .66.

2. Autonomi mättes med en skala bestående av fyra påståenden som bearbetats av Sverke & Sjöberg (1994), baserad på Hackman & Oldham (1975) och Walsh, Taber & Beehr (1980). Denna skala mäter autonomi och påverkan över hur arbetet ska utföras. Exempel på påstående är " Jag kan själv bestämma hur jag skall lägga upp mitt arbete". Svar angavs på en 5-gradig responsskala (1= stämmer inte alls, 5= stämmer helt"). Ett högt totalvärde på denna skala representerar en större känsla av autonomi.

Chronbach's alfa uppmättes i denna studie till .77.

3. Centralisering mättes med en skala bestående av tre påståenden utvecklats av Mellor, Mathieu & Swim (1994). I denna studie användes en svensk översättning gjord av Näswall et. al. (2008). Denna skala mäter i vilken utsträckning organisationsmedlemmar tillåts och/eller uppmuntras till att delta i beslutsfattandeprocesser i organisationen. Exempel på påstående är "Personalen uppmuntras att vara delaktiga när viktiga beslut ska fattas inom avdelningen". Svar angavs på en 5-gradig responsskala (1= stämmer inte alls, 5= stämmer helt). Ett högt totalvärde tyder på en centraliserad organisation där endast ett fåtal personer deltar i beslutsprocesser.

Chronbach's alfa uppmättes i denna studie till .64.

Engagemang. Engagemang i organisationen mättes med en skala bestående av tre påståenden från QPSNordic frågeformulär (Dallner et. al., 2000). Frågeformuläret används för att mäta anställdas upplevelse av psykologiska, sociala och organisationella arbetsförhållanden. Exempel på påstående är "För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på". Svar angavs på en 5-gradig responsskala (1= "tar helt avstånd", 5= "instämmer helt").

Chronbach's alfa uppmättes i denna studie till .73.

Resultat

Först presenteras resultaten från skalorna på OCB, RPWB, GDMS, Upplevd delaktighet och Engagemang, därefter rapporteras korrelationerna mellan ovannämnda skalor samt med demografiska variablerna, kön, ålder och tid inom kåren. Avslutningsvis presenteras en hierarkisk regressionsanalys på relationen mellan OCB och Välmående, Beslutstilar, Upplevd delaktighet och Engagemang. När en deltagare inte har svarat på alla frågor inom en skala har individens data inte inkluderats i resultatet för den skalan. Detta förklarar varför *n*-talet varierar något mellan resultaten.

Medelvärden och standardavvikelser för OCB, RPWB, GDMS, Upplevd delaktighet och Engagemang presenteras i Tabell 1 nedan. Om medelvärdena på respektive skala avvek signifikant från skalans mittpunkt, användes detta som kriterium för att resultaten kunde tolkas som höga (resp. låga).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) uppvisade ett medelvärde på 4,22 ($SD=0,79$, $n=77$), vilket innebär att gruppen hade en signifikant hög nivå av OCB ($t(76)=13,05$, $p<.001$). Ryff's Psychological Well-Being (RPWB) hade ett medelvärde på 4,68 ($SD=0,48$, $n=77$), gruppen hade därmed en hög grad av välmående ($t(76)=21,67$, $p<.001$).

För skalorna inom Upplevd delaktighet kan följande värden rapporteras, Kontroll över arbetet hade ett medelvärde på 4,04 ($SD=0,61$, $n=77$), $t(76)=15$, $p<.001$. Autonomi, $M=4,32$ ($SD=0,64$, $n=76$) och $t(75)=17,83$, $p<.001$. Centralisering $M=1,8$ ($SD=0,74$, $n=77$) och $t(76)=-14,47$, $p<.001$. Utifrån dessa resultat ser man att gruppen upplevde en signifikant hög nivå av kontroll och autonomi över sitt arbete och upplevde organisationen som högt decentraliserad.

Engagemang hade ett medelvärde på 4,26 ($SD=0,73$, $n=77$) och $t(76)=15,19$, $p<.001$, gruppen var följaktligen högt engagerad i sin organisation.

Avslutningsvis kunde följande värden rapporteras för beslutsstilarna på skalan General Decision Making Styles (GDMS); Rationell, $M= 3,78$ ($SD=0,53$, $n=76$), Intuitiv, $M=3,40$ ($SD=0,53$, $n=77$), Beroende, $M= 3,72$ ($SD=0,76$, $n=77$), Undvikande, $M= 2,33$ ($SD=0,90$, $n=77$), Spontan, $M= 2,68$ ($SD=0,71$ $n=76$)(Se Tabell 1). Inget av dessa medelvärden skiljde sig från skalornas mittpunkt.

Tabell 1. Medelvärden och standardavvikelser för skalorna OCB, RPWB, GDMS, Upplevd delaktighet och Engagemang

Skala	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>
OCB	4,22	0,79	77
RPWB	4,68	0,47	77
GDMS			
<i>Rationell</i>	3,78	0,53	76
<i>Intuitiv</i>	3,40	0,53	77
<i>Beroende</i>	3,72	0,76	77
<i>Undvikande</i>	2,33	0,90	77
<i>Spontan</i>	2,68	0,71	76
Upplevd Delaktighet			
<i>Kontroll över arbetet</i>	4,04	0,61	77
<i>Autonomi</i>	4,32	0,64	76
<i>Centralisering</i>	1,8	0,74	77
Engagemang	4,26	0,73	77

Korrelation mellan skalorna

Tabell 2 visar korrelationerna mellan OCB, RPWB, GDMS, Upplevd delaktighet och Engagemang. RPWB korrelerade signifikant positivt med Engagemang och skalorna Kontroll över arbetet, och Autonomi, som ligger inom området Upplevd delaktighet. Välmående påverkas av hur mycket kontroll och autonomi individen har över sitt arbete och hur engagerad individen är i sin organisation. RPWB korrelerade även signifikant positivt med beslutstilen Rationell och signifikant negativt med beslutstilarna, Beroende, Undvikande, Spontan, dessa skalor ingår i GDMS. Välmående påverkas alltså även av vilken typ av beslutstil individen tenderar att använda. OCB och skalan Centralisering som tillhör området Upplevd delaktighet korrelerar

signifikant negativt, vilket innebär att tendensen att uppvisa OCB samvarierar med hur centraliserad individen upplever sin organisation. OCB korrelerar även signifikant positivt med Engagemang, deltagarens OCB beteende samvarierar med hur engagerad individen är i sin organisation. Avslutningsvis korrelerar OCB och beslutsstilen Spontan (GDMS skalan) signifikant negativt, att fatta spontana beslut samvarierar negativt med OCB.

Tabell 2. Korrelationskoefficienter (Pearson's) mellan Ålder, Kön, Tid i Kår, Välmående, GDMS, skalorna inom Upplevd delaktighet och OCB.

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Ålder	-												
2. Kön	,109	-											
3. Tid i kår	,334**	,119	-										
4. Välmående	-,139	-,103	-,094	-									
5. Kontroll	-,026	,151	-,045	,263*	-								
6. Autonomi	,055	,019	-,096	,280*	,528**	-							
7. Centralisering	-,033	,069	,049	-,109	-,093	-,080	-						
8. Rationell	-,138	,037	-,141	,267*	,167	,096	-,035	-					
9. Intuitiv	,120	-,234*	-,059	-,213	-,046	-,048	,197	-,109	-				
10. Beroende	-,259*	-,027	-,337**	-,292**	-,087	-,179	,007	-,014	-,190	-			
11. Undvikande	-,098	-,127	-,160	-,392**	-,158	-,166	-,017	-,326**	,021	,568**	-		
12. Spontan	,105	,122	,235*	-,294**	,028	-,094	,195	-,391**	,485**	-,248*	,035	-	
13. OCB	,018	-,107	-,078	,182	,147	,189	-,482**	,125	-,102	-,029	-,012	-,251*	-
14. Engagemang	,026	-,221	,045	,331**	,140	,119	,034	,224	,048	-,135	-,178	-,143	,362**
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.

Note: **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1= Kvinna, 2= Man, Tid i kår angivet i antal månader.

Regressionsanalys

En hierarkisk regressionsanalys i fem steg genomfördes, Kön, Ålder, Tid i kår, Välmående, GDMS och Upplevd delaktighet användes för att predicera OCB. I första steget fördes Engagemang in och i steg två inkluderades skalorna inom Upplevd delaktighet. Anledningen till denna uppbyggnad var att Engagemang förväntades ge störst prediktionseffekt och skalorna inom Upplevd delaktighet näst störst effekt, dessa slutsatser drogs utifrån korrelationen mellan variablerna som illustreras i Tabell 2. I steg tre fördes GDMS in. I steg fyra lades även Välmående till och slutligen i steg fem fördes Ålder, Kön och Tid i kår in. Dessa lades in sist eftersom de antogs pga. sin låga korrelation med OCB ha en låg prediktionseffekt (se Tabell 2).

Resultaten från regressionsanalysen visade att endast steg 1 (Engagemang) och steg 2 signifikant predicerade OCB (signifikant ΔR^2). Av de tre variablerna i steg 2 bidrog i princip endast Centralisering till förklaringskraften och var sammantaget den starkaste prediktorn i modellen (Tabell 3). Steg 3 (Beslutstilar), steg 4 (Välmående) och steg 5 (Ålder, Kön, Tid i kår) hade ingen nämnvärd prediktionskraft på OCB (se Tabell 3).

Tabell 3. Summering av den hierarkiska regressionsanalysen som förutsäger OCB utifrån RPWB, GDMS, Upplevd delaktighet och Engagemang

	B	SE	Beta	R ²	Adjusted R ²	ΔR ²
Steg 1				.101	.088	.101**
Engagemang	,357	,128	,318			
Steg 2				.411	.375	.310**
Engagemang	,349	,107	,311			
Kontroll	,057	,147	,042			
Autonomi	,125	,138	,097			
Centralisering	-,590	,104	-,538			
Steg 3				.424	.338	.013
Engagemang	,337	,114	,301			
Kontroll	,075	,155	,056			
Autonomi	,118	,147	,092			
Centralisering	-,569	,111	-,519			
Rationell	,036	,175	,024			
Intuitiv	,017	,175	,011			
Beroende	-,001	,138	-,001			
Undvikande	,040	,118	,045			
Spontan	-,116	,146	-,104			
Steg 4				.424	.328	.001
Engagemang	,345	,119	,308			
Kontroll	,081	,158	,060			
Autonomi	,124	,150	,097			
Centralisering	-,570	,112	-,519			
Rationell	,036	,176	,023			
Intuitiv	,011	,178	,008			
Beroende	-,010	,143	-,010			
Undvikande	,037	,120	,042			
Spontan	-,125	,151	-,113			
Välmående	-,055	,208	-,033			
Steg 5				.425	.293	.000
Engagemang	,347	,129	,309			
Kontroll	,079	,164	,059			
Autonomi	,123	,155	,096			
Centralisering	-,571	,116	-,520			
Rationell	,037	,184	,024			
Intuitiv	,017	,203	,011			
Beroende	-,005	,158	-,005			
Undvikande	,040	,125	,045			
Spontan	-,127	,161	-,114			

Välmående	-,045	,224	-,027
Ålder	,005	,037	,016
Kön	,021	,196	,013
Tid i kår	-	,006	-,001

Note. **. Correlation is significant at the 0.01 level.

Diskussion

Studiens syfte var att undersöka OCB utifrån faktorerna Välmående, Beslutsstilar, Centralisering, Engagemang, Kontroll över arbete och Autonomi. Studien undersökte även ifall det fanns några signifikanta samband mellan Beslutsstilar och OCB.

Studiens deltagare skattade sig högt i fråga om OCB, Välmående, Engagemang, Kontroll och Autonomi. Detta innebär att de är en grupp med högt välmående som är engagerade i sin organisation och upplever att de har stor kontroll och självständighet över sina arbetsuppgifter samt skattar sig till att uppvisa OCB-relaterade beteenden i hög grad. Kårerna kan utifrån dessa resultat antas vara exempel på organisationer som är välmående i hög grad.

Deltagarna upplevde sina respektive kårer som högt decentraliserade (dvs. skattade lågt på centraliseringsskalan) och i fråga om beslutstilar skattade deltagarna sig främst vara Rationella och Beroende. Signifikanta korrelationer hittades mellan RPWB och Kontroll över arbetet samt mellan RPWB och Autonomi, vilket pekar på att ju mer individen har att säga till om inom organisationen och om sina egna arbetsuppgifter desto större välmående hos individen.

Prediktion av OCB

Den första frågeställningen behandlade huruvida det gick att predicera OCB utifrån de undersökta variablerna. Till denna frågeställning fanns även en hypotes om att individer som rapporterar högt på faktorerna Välmående och Engagemang i högre grad kommer att rapportera högre på OCB än individer som rapporterar låga värden för Välmående respektive Engagemang. Denna hypotes bekräftades för OCB och Engagemang, men den stämde inte för OCB och Välmående. Studien fann inga samband mellan Välmående och OCB.

Välmående. Vår korrelationsanalys visade att det inte fanns något signifikant samband mellan OCB och RPWB, och följaktligen visade regressionsanalysen att RPWB inte hade någon

stor effekt på OCB. Detta resultat strider mot tidigare studier som påvisat att det finns samband mellan OCB och Välmående (Swart & Rothman, 2012) och var heller inte i enlighet med våra förväntningar. Vår hypotes bekräftades alltså inte i fråga om att Välmående och OCB hade något samband.

Detta resultat skulle möjligen kunna förklaras med att de kåraktivitas välmående inte är starkt bundet till deras arbete inom kåren, eftersom kårarbetet inte upptar lika stor del av individens vardag som till exempel en fast heltidsanställning. I en grupp där individens välmående är starkt knutet till arbetet inom sin organisation skulle möjligtvis Välmående och OCB kunna ha ett starkare samband.

Gruppen var homogen i avseendet att båda variablerna var högt skattade och med liten standardavvikelse. Detta bidrar till begränsad spridning och begränsar korrelationen mellan variablerna.

Engagemang. Statistiskt signifikanta positiva samband hittades mellan Engagemang och OCB, och regressionsanalysen visade att engagemang hade en signifikant effekt vid prediktion av OCB. Detta resultat går i linje med våra förväntningar och bekräftar således den formulerade hypotesen. Resultatet ligger även i linje med tidigare forskning (Ariani, 2013). Detta kan bero på att ett större engagemang innebär att organisationen har ett stort värde för individerna och att de därför i större utsträckning är beredda att göra mer för organisationen än vad som krävs i deras arbetsuppgifter.

Centralisering. Deltagarna skattade till stor del sina organisationer att vara decentraliserade. Centralisering visade sig korrelera signifikant negativt med OCB, och predicerade OCB i hög grad. Detta betyder att deltagarna i vår undersökningsgrupp som upplevde sin kår som decentraliserad även uppvisade en hög grad av OCB. Detta kan förklaras med att personer som upplever att många i organisationen, oavsett position, får vara med och ta viktiga beslut också har en större benägenhet att göra extra mycket för organisationen.

Centralisering är en organisationsfaktor och fyndet pekar därför på att organisationens uppbyggnad, i fråga om vem som tar beslut, har en stor inverkan på om OCB kommer att uppvisas hos de arbetande eller inte.

Beslutstilar. Ett signifikant negativt samband hittades mellan Spontan beslutsstil och OCB, vilket tyder på att personer med spontan beslutsstil uppvisar en mindre grad av OCB. Inga av de

andra beslutsstilarna visade några signifikanta samband med OCB, och regressionsanalysen visade att beslutsstilar inte hade någon stor effekt på variansen av OCB utifrån dessa resultat.

Externa/ Interna faktorer

Den andra frågeställningen i studien ville undersöka om prediktion av OCB främst kunde göras utifrån externa eller interna faktorer. Upplevd delaktighet på arbetsplatsen som mättes genom graden av Centralisering, Autonomi och Kontroll över arbete visade sig ha den största prediktionseffekten på OCB, Centralisering stod för den största effekten. De faktorer vi bedömde vara interna, Välmående och Beslutsstilar, visade inga signifikanta samband med OCB och hade således ingen större prediktionseffekt på OCB. Detta innebär att strukturen hos en organisation, t.ex. var beslutsmakten ligger och om den är centrerad eller inte påverkar medlemmarnas initiativ till att uppvisa OCB. Varje organisation har på så vis potential till att ha OCB orienterade medlemmar. Resultaten från studien indikerar att OCB är mer avhängt på hur organisationen arbetar än egenskaper hos individen, som till exempelvis välmående. Detta innebär möjligtvis att en organisation som saknar och eftertraktar OCB bör ändra sin organisationsstruktur i motsats till sin rekryteringsprocess.

OCB och Beslutsstilar

Den tredje frågeställningen hade som syfte att undersöka sambandet mellan OCB och beslutsstilar. Det förelåg inget större samband mellan OCB och Beslutsstilar. Detta innebär att en individs beslutstil inte är relevant för uppkomsten av OCB. Spontan beslutstil utgjorde dock ett undantag, spontana beslut fanns korrelera negativt med OCB, vilket innebär att om en individ är benägen till att fatta spontana beslut kommer denne troligen inte att uppvisa OCB.

Förslag till vidare forskning

Som tidigare nämnts fann vi inga signifikanta samband mellan Välmående och OCB, vilket strider mot tidigare fynd (Swart & Rothman, 2012). Däremot fann vi ett signifikant samband mellan RPWB och Engagemang, som i sin tur hade ett signifikant samband med OCB, vilket skulle kunna peka på att OCB och Välmående ändå kan ha någon relation till varandra, även inom ideella organisationer. En förklaring till varför vi inte fann samband mellan OCB och

Välmående i denna studie kan vara att RPWB mäter ett allmänt välmående hos individen som inte är särskilt starkt kopplat till den aktuella organisationen. Fortsatt forskning på OCB och Välmående inom ideella organisationer skulle därför vara intressant, med en skala som mäter Välmående starkare bundet till individens arbete.

Vår studie behandlade ett antal faktorer och dessa visade sig kunna svara för 42,5% av variationen hos OCB. Vårt förslag vid vidare forskning på OCB hos ideella organisationer är därför att undersöka andra faktorer, för att kunna få en större förklarad variation, som t.ex. transformativt ledarskap eller identifiering med organisationen.

Begränsningar

Deltagarna rekryterades främst genom att de via e-post fick en inbjudan med information om studien samt länk till den webbaserade enkäten. Deltagarna valde därefter själva om de ville delta i studien eller inte. Det frivilliga deltagandet i enkäten kan vara ett uttryck för att personen i hög grad är engagerad i sin studentkår och därmed är beredd att uppvisa ett OCB-relaterat beteende, vilket innebär att en selektionsbias kan ha skett; en majoritet av deltagarna har ett samband till variabeln vi mäter, OCB. Det är därför möjligt att detta påverkade våra resultat i avseende på hur högt personerna skattade till exempel OCB och Engagemang, något vi av vår studie inte kan veta. Det frivilliga deltagandet kan även påverka urvalet och därför ge icke representativa resultat. Svarefrekvensen i undersökningen kan betraktas som låg (ca 29 %) och detta bör beaktas i slutsatser som dras från resultatet.

De skalor som användes i studien var skalor som tidigare använts i olika stor utsträckning, som visat sig ha en hög validitet och reliabilitet. Även den aktuella studiens beräkningar på inre konstistens visade sig vara höga. Vi kan utifrån vår studie inte dra några kausala samband, då vi enbart gjort en korrelationsstudie samt en regressionsanalys.

Det kan diskuteras om en bättre skala för Välmående kunde ha valts, då RPWB i efterhand kan ses rapportera en alltför bred och generell mätning av deltagarnas välmående. RPWB ställde frågor om deltagarnas generella personliga välmående i livet, vilket visade sig inte ha ett samband till OCB. Möjligtvis skulle andra resultat hittats om en skala använts som mätte ett välmående starkare kopplat till individens arbetsmiljö.

Regressionsanalysen som genomfördes för att predicera OCB förklarade 42,5 % av variationen hos OCB, vilket innebär att 57,5 % är oförklarad variation. En viss del av den

oförklarade variationen kan förmodligen förklaras med hjälp av faktorer som ej har behandlats och mätts i studien, vilket innebär att om andra faktorer hade valts för att förutsäga OCB kunde förklaringskraften möjligtvis vara större.

Med tanke på att studien har många oberoende variabler så kan R Square överskatta den förklarade variansen något. För att gardera mot denna potentiella felkälla har även Adjusted R Square angivits. Adjusted R Square tar hänsyn till antalet oberoende variabler och justerar ner måttet efter antalet, och är på vis möjligtvis en mer korrekt uppgift.

De studerade organisationerna, studentkårer, har utmärkande drag, såsom att de arbetar ideellt och har en hög nivå av välmående och engagemang. Dessa inslag är förmodligen inte lika lättfunna hos vinstdrivande organisationer. De specifika dragen hos kårerna gör att insamlade resultat och slutsatser om denna population blir svåra att generalisera till andra grupper och arbetsmiljöer, resultaten kan sägas ha låg extern validitet.

Slutsats

Den genomförda studien visade att samband fanns mellan OCB och en decentraliserad organisation. Det fanns även samband mellan OCB och Engagemang,. Graden av decentralisering och graden av Engagemang gav även signifikanta effekter vid en regressionsanalys. Studien fann inga samband mellan OCB och beslutstilar eller OCB och Välmående.

Referenser

- Aghion, P., & Tirole, J. (1997). Formal and real authority in organizations. *Journal of Political Economy*, 105, 1-29.
- Alizadeh, Z., Darvishi, S., Nazari, K. & Emami, M. (2012). Antecedents and Consequences of Organisational Citizenship Behaviour (OCB). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9), 494-505.
- Andersen, J. A. (2000). Intuition in managers: are intuitive managers more effective? *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 46–67.
- Ariani, W. D. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behaviour, and Counterproductive Work Behaviour. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46 -56.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Bond, F., & Brunce D. (2001). Job Control mediates change in a work reorganization intervention for stress reduction, *Journal of occupational health psychology*, 6, 290-302.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.
- Chu, Y., Chen, C., Chang, K., Huang, Y. (2011). A study of relationship among internal marketing, organizational identification and Organizational Citizenship Behavior in non-profit organizations-the staffs of Tainan blood center. *The International Journal of Transfusion Medicine*, 39, 1.
- Cropanzano, R., Wright, T. (2001). When a happy worker is “really” a productive worker, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182-199.
- Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A., & Ørhede, E. (2000). Användarmanual för QPSNordic. Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige. Arbetslivsinstitutet 2000:19.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239–263.
- Dyne, L., Graham, J., & Dienesch, R. (1994). Organizational citizenship behavior: construct redefinition, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-802.
- Easterley, L., Miesing, P. (2008). NGOs, Social Venturing, and Community Citizenship Behavior. *Business and Society*, 48, 538-564.

- Eisele, P., & D'Amato, A. (2011). Psychological climate and its relation to work performance and well-being: The mediating role of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Baltic Journal of Psychology*, 12 (1), 4-21.
- Folger, R. (1977). Distributive and procedural justice; Combined impact of 'voice' and improvement on experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(2), 108-119
- Grünig, R & Kühn, R. (2009). *Successful Decision-making: A systematic Approach to Complex Problems*. Berlin Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. Available from, <http://link.springer.com.ludwig.lub.lu.se/book/10.1007/978-3-642-00854-2/page/1>
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hage, J., & Aiken, M. (1970). *Social change in complex organizations*. New York: Random House.
- Harter, J.L, Schmidt, F.L., & Hayes, XL. (2002). Business unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Hecht, T., & Boies, K. (2009). Structure and correlates from non-work to work: an examination of non-work activities, well-being and work outcomes, *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (4), 414-426.
- Humphrey, A. (2012). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviours: The Role of Organizational Identification. *The Psychologist-Manager Journal*, 15, 247- 268.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of working life*. USA: Basic Books.
- Keyes, C., Hysom, L., & Lupo, K. (2000). The positive organization: Leadership legitimacy, employee well-being and the bottom line. *The Psychologist Manager Journal*, 4(2), 143-153.
- Konovsky, M. A., & Organ, D.W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 253-266.
- Konrad, A.M. (2006). Engaging employees through high-involvement work practices. *Ivey Business Journal*, 70(4) 1-6.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior and

- turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54, 101- 114.
- Lind, E. A., Kanfer, R., & Earley, P. C. (1990). Voice, control, and procedural justice: Instrumental and noninstrumental concerns in fairness judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5), 952-959.
- Lindfors, P. (2002). *Psychophysiological aspects of stress, health and well-being in teleworking women and men*. Akademisk avhandling, Stockholms Universitet, Psykologiska institutionen.
- MacKenzie, S., Podsakoff, P., & Fetter, R. (1991) .Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 123-150.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mellor, S., Mathieu, J.E., & Swim, J.K. (1994). Cross-level analysis of the influence of local union structure on women's and men's union commitment. *Journal of Applied Psychology*, 79, 203-210.
- Miller, D. (1987). Strategy making and structure: Analysis and performance implications for Performance. *Academy of Management Journal*, 30 (1), 7-32.
- Moliner, C., Martinez-Tur, V., Ramos, J., Peiro, J., & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 327-348.
- Näswall, K., Baraldi, S., Richter, A., Hellgren, J., & Sverke, M. (2006). *The Salaried Employee in the Modern Working Life: Threats and Challenges*. Arbete och Hälsa, 2006:3. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (Eds.) (2008). *The individual in the changing working life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Organ, D. W. (1988). *Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D.W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. *Research in organizational behavior*, 12, 43-72.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human performance*, 10(2), 85-97.
- Organ, D.W., Ryan, K. (1995). Meta analytic review of attitudinal and dispositional predictors

- of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.
- Ryff, C.D., (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(1989), 1069-1081.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Salo, I. & Allwood, C.M. (2011). Decision-making styles, stress and gender among investigators. *Policing*, 34(1), 97-119.
- Salo, I. & Allwood, C.M. (2012). Decision- making styles and stress. *International Journal of Stress Management*, 19(1),34- 47.
- Samhällsvetarkåren, *Fullmäktige*. Hämtat 17 maj 2012 från Samhällsvetarkåren:
<http://samvetet.org/om-karen/fullmaktige/>
- Saradha, H. & Patrick, H. A. (2011). Employee Engagement in relation to Organizational Citizenship Behaviour in Information Technology Organizations. *Journal of Marketing & Management*, 2(2), 74-90.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1995). Decision-Making Style: The Development and Assessment of a New Measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 818-831.
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A.D. (2006). Overload, autonomy, and burnout as predictors of physicians' quality of care. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 328-342.
- Snyder, M., & Omoto, A. (2008). Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications. *Social Issues and Policy Review*, 2 (1), 1-36.
- Studentkåren DISK 1, *Om DISK*. Hämtat 17 maj 2013 från Studentkåren DISK:
<http://www.disk.su.se/?q=node/1>
- Studentkåren DISK 2, *Vad är kåren?*. Hämtat 17 maj 2013 från Studentkåren DISK:
<http://www.disk.su.se/?q=node/29>
- Sverke, M., & Sjöberg, A. (1994). Dual commitment to company and union in Sweden: An examination of predictors and taxonomic split methods. *Economic and Industrial Democracy*, 15, 531-564.
- Swart, J., & Rothmann, S.(2012). Authentic happiness of managers, and individual and organisational outcomes. *South African Journal of Psychology*, 42(4), 492-508.

- Taris, T., & Schreurs P. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis, *Work & Stress*, 23(2), 120-136.
- Thoits, P., & Hewitt, L. (2001). Volunteer Work and Well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42, 115–131.
- Thunholm, P. (2004). Decision-making style: habit, style or both?. *Personality and Individual Differences*, 36, 931- 94.
- van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283–301.
- VanYperen, N., van den Berg, A., & Willering, M., (1999). Towards a better understanding of the link between participation in decision-making and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 72, 377-392.
- Walsh, J.T., Taber, T.D., & Beehr, T.A. (1980). An integrated model of perceived job characteristics. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 252-267.
- Wong, E., Ormiston, M. , Tetlock, P. (2011). The effects of top management team integrative complexity and decentralized decision making on corporate social performance. *Academy of Management Journal*, 54 (6), 1207-1226.
- Ötken, A.B & Erben, G. S. (2010). Investigating the relationship between organizational identification and work engagement and the role of supervisor support. *Gazi University Journal of Economics & Administrative Sciences*. 12(2), 93-118.