



Institutionen för psykologi

Personal- och arbetslivsprogrammet

Samverkan mellan insocialiseringstaktiker, self-efficacy och organisatoriskt engagemang

Sam Leissner Vive & Victor Nilsson

Kandidatuppsats i psykologi 2014

Handledare: Tomas Jungert

Examinator: Ingela Steij-Stålbrand

Abstract

This study examines correlations between socialization tactics for onboarding new employees and their experienced self-efficacy and organizational commitment. The study was proposed and inspired by Gareth Jones who studied socialization tactics and developed a survey for the theorized definition of the different tactics, which is used in a modified version. The sample is drawn from separate stores in a market leading retail company with common policies regarding the onboarding process.

The goal of this study is two-fold; one explorative approach, with the purpose to probe potential influence from the geographic location of the workplace and local workplace culture on the experiences of the socialization tactics, self-efficacy and commitment in the case that the samples have similar duties, earlier experiences and onboarding process. The ambition is also to produce results that can be applied in the labor market for further development and enhancement of onboarding processes in order to improve new employees commitment, involvement and efficacy. The analysis support previous research and show strong significant correlations between socialization tactics and organizational commitment. Some partial or ambiguous correlations between self-efficacy and socialization tactics could also be observed. Analysis of variance revealed significant differences between the different stores, which suggests that Jones' survey is incomplete regarding variables that influence the experience of socialization tactics.

Sammanfattning

Denna studie har undersökt eventuella samband mellan insocialiseringstaktiker under introduktionsprocessen för nyanställda och deras upplevda self-efficacy och organisatoriska engagemang. Det är en uppföljning av tidigare forskning gjord av Gareth Jones som använder en modifierad version av den enkät han utvecklade. Urvalet består av enskilda butiker från ett marknadsledande företag inom dagligvaruhandeln från hela landet som har en central styrning av introduktionsprocessen.

Syftet med undersökningen är tudelat, dels finns en explorativ ansats som syftar till att studera om upplevelserna av insocialiseringstaktiken och utfallsmåtten kan påverkas av geografisk plats och lokal kultur om flera grupper som har samma arbetsuppgifter, tidigare erfarenheter och introduktionsprocess. Studiens ambition är att även kunna producera resultat som kan användas för vidare utveckling och anpassning av introduktionsprocesser på arbetsmarknaden för att nyanställda medarbetare ska känna sig så engagerade, involverade och kapabla som möjligt. Resultaten stödjer tidigare forskning som har funnit starka samband mellan insocialiseringstaktik och organisatoriskt engagemang. Samband till self-efficacy kunde också observeras, men utan entydiga resultat. Analyser visade också på skillnader mellan urvalsgrupperna beroende på geografisk plats, vilka antyder att fler faktorer än de som mäts i Jones instrument påverkar sambandet.

Innehållsförteckning

Abstract	2
Inledning	2-3
Introduktion	5-11
Teoretiska definitioner och bakgrund	5 - 8
Relevans	8 - 9
Forskningsfrågor	10
Metod	11-15
Design	11-12
Material	12-14
Deltagare	14-15
Etik	15
Bortfall	15
Resultat	15 - 17
Diskussion	17-20
Fortsatt forskning	20
Slutsats	21
Referenser	22 - 23
Tabeller	24 - 55

Introduktion

Teoretiska definitioner och bakgrund

En vanlig definition av organisatorisk socialisation kommer från Van Maanen och Schein; "The process by which an individual acquires the social knowledge and skills necessary to assume an organizational role." (1977, s. 3). Denna process kan styras till viss del av organisationen vilket Jones skrev om sin studie angående insocialiseringstaktiker på arbetsplatsen och deras effekt på inlärning. Jones menade att beroende på formen av insocialisering har nyanställda lättare att ta till sig en förvaltande roll eller en innovativ roll. Men Jones visar också genom korrelationsanalys av roll-orientering och socialisationstaktiker att typen av roll modereras av individens self-efficacy. Om deltagaren upplevde sig ha en förvaltande roll i en enkät för roll-orientering var korrelationen med de institutionaliserade insocialiseringstaktikerna höga, men var som starkast då self-efficacy samtidigt skattades lågt. Det är en tydlig och konsekvent skillnad i korrelationen över alla socialiseringstaktiker, men den största skillnaden uppmättes inom de sociala aspekterna (1986).

Self-efficacy är tron på den personliga förmågan att klara en uppgift. Bandura gjorde 1977 en studie i grunderna till förväntad self-efficacy och kom fram till att tidigare prestationer, verbal övertalning, psykologiska tillstånd och sekundära (indirekta) erfarenheter ökar self-efficacy. Om den är hög, blir individen benägen att investera mer energi i en uppgift, möta fler motgångar innan hen ger upp samt minskar risken för defensiva beteenden och copingmekanismer. (Bandura, 1977). Detta innebär att self-efficacy både kan påverka och påverkas av den organisatoriska socialisationen, men även andra aspekter berörs och detta beroende på typen av organisatorisk socialisation.

Denna studie kommer att fokusera på organisatorisk socialisation och socialiseringstaktiker utifrån organisationens perspektiv. Enligt Ashforth och Saks (1996) kan även individuella faktorer påverka, i form av en strävan efter osäkerhetsreduktion, vilket beskrivs av *uncertainty reduction theory (URT)*. De beskriver fenomenet som individens strävan efter att göra omgivningen mer förutsägbar och i förlängningen kontrollerbar. Detta sker genom informationssökande främst genom social interaktion.

Då Ashforth och Saks menar att detta är ett av sätten socialiseringstaktiker fungerar och till viss del ingår i testen för insocialisering (1996) och resultaten för informationssökande i meta-studien av Bauer et al. är så svaga (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007) studeras inte faktorer från URT närmare i denna undersökning. Fokus läggs istället på socialiseringstaktiker, och utgår från Jones studie som undersökte olika konstrukt:

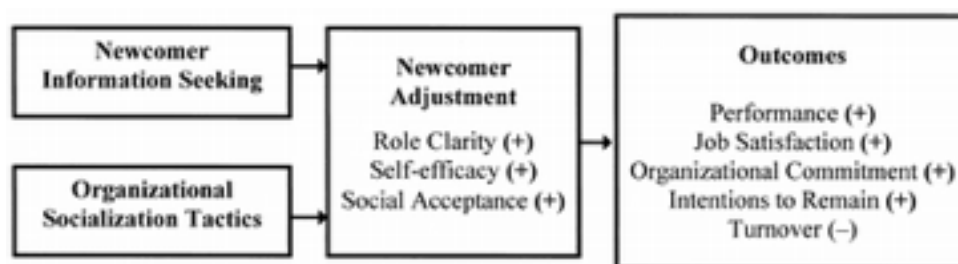
- kollektiv/individuell
- formell/informell
- planerad/slumpmässig
- fixerad/flexibel
- kontinuerlig/disjunktiv
- inkluderande/exkluderande

Dessa delas upp i gruppens institutionaliserade taktiker som har fokus på kollektiv, formell, planerad, fixerad, kontinuerlig och inkluderande moment i motsats till individualiserade taktiker som innehåller individuell, informell, slumpmässig, flexibel, disjunktiv och exkluderande. Taktikerna är också strukturerade i de tre områden de berör. Jones utgår från att 1 och 2 behandlar kontexten, 3 och 4 innehållet, samt 5 och 6 som berör de sociala aspekterna i socialiseringstaktiken (Jones, 1986). Även Perrot, Bauer och Roussel har undersökt organisatorisk socialisation och använder samma indelning som Jones. De undersöker de olika områdenas inverkan på lärande i organisationen och kommer fram till att kontext, innehåll och sociala aspekter har varierande influens, men att sociala aspekter är det enskilt viktigaste området. (Perrot, Bauer & Roussel, 2012)

Studien kommer också att behandla organisatoriskt engagemang, och utgå från Meyer och Allens (1991) perspektiv. De definierade tre vitala delar för organisatoriskt engagemang; känslomässiga band, upplevd kostnad att lämna och förpliktelse att stanna. Känslomässiga band innebär känslorna för gruppen, banden till organisationens mål och identifikationen med organisationen. Upplevd kostnad för att lämna organisationen inkluderar både de vinster som erhålles om individen stannar och förmåner som förloras vid lämnandet. Det kan också ses som de band som håller individen kvar, men som inte är känslomässiga.

Skyldighet att stanna beskrivs som den moraliska plikten att stanna i organisationen, även om personliga vinster kan fås om individen lämnar. Meyer och Allen summerar dessa tidigare definierade delarna i kategorierna "affektivt", "fortgående" och "normativt" engagemang. Det affektiva engagemanget innebär att individen vill stanna, det fortgående att de behöver och det normativa att de borde (Meyer & Allen, 1991). Dey et al. ser också flera sidor av begreppet, men lyfter fram det känslomässiga som den viktigaste delen av organisatoriskt engagemang. De har genom meta-studier, samt egna undersökningar kunnat visa ett starkt positivt korrelationellt samband mellan tillfredsställelse och engagemang och ett starkt negativt samband mellan engagemang och personalomsättning, sen ankomst och intentioner att sluta. (Dey, Kumar & Kumar, 2014)

Studien grundar sig på modellen beskriven av Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo och Tucker (2007) som är framtagen av Miller och Jablin (1991). Den menar att insocialiseringstaktiker är en antecedent till anpassning hos nyanställda och resulterar bland annat i ökad self-efficacy, som sedan är en antecedent till förändringar i bland annat organisatoriskt engagemang. De utgår dock i studien från Feldmans definition av nyanställdas anpassning (*newcomer adjustment*), i vilken self-efficacy ingår, men fokuserar på den nyanställdes inläring av sina arbetsuppgifter och byggande av självförtroende i sin roll (Bauer, et al., 2007).



Hämtad från "Newcomer Adjustment During Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes, and Methods", s. 708. (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007).

Lok och Crawford har visat på ett starkt samband mellan organisatoriskt engagemang och kultur. I en undersökning på flera olika sjukhus kunde de ge belägg för att byråkratiskt, innovativt och stödjande kulturer korrelerar med engagemang.

De undersökte både kulturen på sjukhusen generellt, men även de lokala kulturerna på avdelningarna som inte alltid är identisk. De visar också ledarskapets roll genom att mäta hur uppfattad omtanke, struktur och balans från ledningens håll påverkar de anställdas organisatoriska engagemang. De högsta korrelationerna uppmättes för upplevd egen kontroll över arbetsmiljön, uppskattning från ledarskapet, avdelningens lokala innovativa och stödjande kultur samt ledarskapets omtanke. Även demografiska variabler mättes och inga signifikanta samband fanns mellan anställningstid i nuvarande position eller yrket generellt (Lok & Crawford, 1999).

Relevans

Bauer et al. (2007) genomförde en omfattande meta-analys med 70 studier angående insocialiseringstaktikers påverkan på bland annat prestation och organisatoriskt engagemang medierat av rollklarhet, self-efficacy och social acceptans. De hävdar att 25% av den amerikanska arbetskraften befinner sig i en socialiseringsprocess och att genomsnittet är att byta jobb över 10 gånger på 20 år. (2007) I Sverige har den genomsnittliga anställningstiden legat lite över 10 år mellan 1995 och 2005, men är i en nedåtgående trend (Taalbi, 2007). För landets anställda över 60 år är den genomsnittliga anställningstiden 19,5 år. (Ljunggren Lönnberg, 2006) Detta lyfter dock fram en viktig poäng, arbetsmarknaden är mer föränderlig idag och utvecklingen går mot ett mer frekvent byte av jobb vilket också innebär ett ökat behov av insocialisering. Att en institutionaliserad insocialiseringstaktik korrelerar negativt med avsikt att byta jobb har visats i flertalet studier (Bauer, et al., 2007; Saks, Uggerslev & Fassina, 2007; Jones, 1986).

Arbetsmarknaden har också andra problem. Bland tjänstemän är det 8% som lider av sömnbesvär och 7% som lider av oro, depression och ångest, för arbetare är det 5% i båda kategorierna enligt Arbetsmiljöverkets statistik (AV, 2014). Detta är kostsamt för organisationen, samhället och individen, men kan även riskera att leda till allvarigare problem om det inte behandlas. Bandura skriver om resultaten av en hög förväntad self-efficacy: stark känsla av personlig prestation, minskad stress och ökar motståndskraften för depressioner. Om individen däremot har en låg förväntad self-efficacy lägger hen inte ner lika mycket energi på att försöka, ger upp lättare, har svårare att återhämta sin förväntade self-efficacy och lider större risk att drabbas

av stress och depression (Bandura, 1994). Även organisatoriskt engagemang har eftersträvansvärda positiva effekter. Dey et al. nämner, förutom samband mellan engagemang och tillfredsställelse, studier som rapporterar en korrelation mellan engagemang och prestation. De menar att det är den fortgående faktorn som försvagar den allmänna korrelationen, då detta kan innebära att individen är låst och endast stannar för att det inte finns något alternativ, vilket riskerar att leda till minskad prestation (Dey, Kumar & Kumar, 2014).

En undersökning med ett socialt utbytes-perspektiv har studerat prestation, engagemang och uppfattat organisatoriskt stöd - vilket omfattar till vilken grad den anställde känner sig uppskattad och att organisationen bryr sig om den anställdes välmående. En stark korrelation på 0,64 uppmättes mellan uppfattat organisatoriskt stöd och affektivt engagemang. Eisenberger, Fasolo och Davis-Lamastro (1990) rapporterar också resultat där sex olika yrken testades för uppfattat organisatoriskt stöd, frånvaro och prestation. Den övergripande korrelationen mellan uppfattat organisatoriskt stöd och frånvarodagar var -0,32 och för antal frånvaroperioder -0,40. En positiv korrelation mellan prestation och uppfattat organisatoriskt stöd rapporteras också på 0,33. Alla resultat var signifikanta för $p < 0,01$ och $N = 237$. Eisenberger förklarar resultaten med social utbytesteorin; om en ansträngning görs förväntas en belöning. Ömsesidigheten blir särskilt tydlig gällande de känslomässiga banden mellan anställd och organisation, men visar sig också gällande prestationer (Eisenberger, Fasolo & Davis-Lamastro, 1990). Relationen mellan organisatoriskt engagemang och upplevt organisatoriskt stöd har studerats vidare av Eisenberger tillsammans med Rhoades som presenterar en meta-studie som ger tydligt stöd för sambandet mellan organisatoriskt stöd och engagemang (Rhoades & Eisenberger, 2002). Engagemang existerar alltså inte i ett vakuum och för att uppnå de önskade effekterna krävs även en ansträngning från organisationens sida.

Slutligen kan nämnas att tjänstesektorn sysselsätter två tredjedelar av arbetskraften och handelssektorn är det största yrkesområdet inom sektorn med över en halv miljon anställda i Sverige (SCB, 2014). Det innebär att forskning som sker på detta område potentiellt är relevant för ett stort antal anställda och ett stort antal organisationer.

Forskningsfrågor

Det finns ingen för författarna känd forskning utförd på skillnader i upplevelser av insocialiseringsprocessen för organisationer som finns på skilda geografiska platser, men som har central styrning av insocialiseringstaktiken. Jones föreslår i sin artikel att fortsatt forskning ska undersöka effekten av olika behandling av liknande kandidater (1986). Innan detta kan prövas krävs dock att liknande grupper inte skiljer sig om de behandlas liknande enligt Jones insocialiseringstaktiker. Målet med studien är att undersöka eventuella skillnader i upplevelser samt deltagarnas self-efficacy och organisatoriska engagemang för att kartlägga skillnader mellan arbetsplatser och samband mellan variablerna. De tongivande och framstående undersökningarna inom insocialisering har inte undersökt anställningstid som en oberoende variabel. Att det undersöks i studien beror även på den bedömda risken att anställningstid kan påverka. Omorganisationer blir allt mer frekventa i samhället och sannolikheten för att utvecklingsarbete rörande introduktionsutbildningen har gjorts under de två åren bedöms som stor. Anställningstid undersöks för att kunna säkerställa att inte skillnader mellan urvalgrupper beror på att respondenterna har genomgått olika introduktionsutbildningar. Detta skulle riskera att leda till att skillnader mellan urvalsgrupperna berodde på tid och inte plats.

- *Hypotes 1* - upplevelsen av insocialiseringstaktiken har ett signifikant samband med organisatoriskt engagemang.
- *Hypotes 2* - upplevelsen av insocialiseringstaktiken har ett signifikant samband med self-efficacy.
- *Hypotes 3* - det är ingen signifikant skillnad i upplevelsen av insocialiseringstaktiken, organisatoriskt engagemang eller self-efficacy mellan urvalsgrupperna.
- *Hypotes 4* - det är ingen signifikant skillnad i upplevelsen av insocialiseringstaktiken, organisatoriskt engagemang eller self-efficacy mellan urvalsgrupperna på grund av anställningstid.

Metod

Design

Studien undersöker ämnen som har bred acceptans och en stor forskningsbas, men i en annorlunda kontext och sammansättning. Detta görs med internetbaserade självskattningsenkäter då studien intresserar sig för kvantifierbara upplevelser av fenomen på spridda geografiska orter. Att använda internetbaserade enkäter kan innebära en lägre svarsfrekvens, att 35-40% av deltagarna svarar är normalt enligt en meta-studie utförd av Cook et al. (2000). De undersökte 56 enkäter som presenterats i 39 olika vetenskapliga artiklar. Det finns dock sätt att öka svarsfrekvensen, Cook, et al. kom genom regressionsanalyser fram till att påminnelser och återkoppling är den viktigaste faktorn, följt av personliga brev, kontakt innan undersökningen skickas ut och relevans. De hittade också en korrelation mellan svarsfrekvens och koppling till kända lärosäten (Cook, Heath & Thompson, 2000). Vi valde därför att ta kontakt med HR-avdelningarna för att beskriva undersökningen och förklara fördelarna med att delta. Sedan fick varje HR-avdelning internt administrera enkäterna och påminna samt uppmuntra medarbetarna att svara. Denna interna påtryckning, påminnelser och förklarandet av relevansen tillsammans med kopplingen till Lunds universitet beräknades innebära en tillräckligt hög svarsfrekvens och då alla inom urvalsramen erbjudits samma möjlighet bedöms designen resulterat i ett representativt urval för butikerna.

Material

Skalorna för insocialiseringstaktiker samt organisatoriskt engagemang undersöks med de Jones (1986) tog fram, dessa har sedan dess använts frekvent med tillförlitliga resultat (Saks, Uggerslev & Fassina, 2007). De kontextuella skalorna för kollektiv/individuell samt formell/informell undersöks dock inte då tidigare forskning antyder en svagare korrelation mellan dessa och övriga mått av intresse (Saks, Uggerslev & Fassina, 2007; Jones, 1986). Skalorna för inkluderande/exkluderande, planerat/slumpmässigt, fixerat/flexibelt och kontinuerligt/särskiljande användes oförändrade och i sin helhet.

Mätverktygen i originalform har visat på god reliabilitet (Jones, 1986), men vissa anpassningar har gjorts så som översättning. Detta gjordes på grund av att risken att urvalet skulle förvirras av engelska psykologiska termer bedömdes större än eventuell diskrepans orsakat av en översättning. I original består enkäten av fem frågor för varje taktik samt tio frågor för self-efficacy och organisatoriskt engagemang vardera. Frågorna översattes från engelska till svenska då bedömningen var att eventuella nyansskillnader beroende på översättningen innebär mindre inverkan på resultatet än tolkningsproblemen av frågorna på originalspråk skulle innebära för deltagarna. Genom en översättning styr vi tolkningen av originalformuleringarna, vilket kan innebära en risk för validiteten men motverkar hotet mot den interna reliabiliteten som uppstår om deltagarna har varierande kunskaper i engelska och psykologi som resulterar i olika tolkningar. Att använda frågorna i originalspråk bedömdes även riskera att leda till ett ökat bortfall på grund av ökad svårighet och tidsåtgång för deltagarna. Frågorna översattes till svenska och varje översättning gjordes flera gånger, varefter översättning tillbaka till engelska gjordes för att identifiera eventuella diskrepanser. Detta upprepades tills inga meningsförändrande skillnader uppkom. Arbetet utfördes av ett team med utbildning inom både psykologi och engelska.

Skalan för organisatoriskt engagemang hämtades från Jones studie (1986), men förkortades för att inte riskera ökat bortfall på grund av omfattande frågebatteri. En analys gjordes av de 10 frågor i originalutförande enligt uppdelningen gjord av Meyer och Allen (1991). Fem frågor valdes ut som var jämnt fördelade mellan fokus på affektivt, fortgående och normativt engagemang och både positivt och negativt ställda frågor användes. Frågorna besvarades på en 7-gradig Likert-skala från "instämmer inte alls" till "instämmer helt". Test av Cronbach's alpha för skalorna som används i studien gav acceptabla värden för alla skalor. Dock exkluderades en fråga från skalan "organisatoriskt engagemang" och två från taktiken som mäter "kontinuerligt/särskiljande" för att uppnå minimum 0,6 Cronbach's alpha (Se Tabell 1).

Tabell 1. Sammanställning av värden för Cronbach's alpha

Taktik	Self-efficacy	Engagemang	Inkluderande	Planerat	Kontinuerligt.	Fixerat
0,81	0,91	0,66	0,70	0,74	0,71	0,65

För mätning av self-efficacy användes en förkortad version av skalan som tagits fram av Schwarzer och Jerusalem (1995). Den nya skalan var redan översatt till ett antal olika språk, däribland svenska, vilket gjorde studiens ingrepp mindre. En förkortning från de ursprungliga 10 frågorna till 5 bedömdes dock nödvändig för att inte riskera för stort bortfall då studien har en bred ansats och ambition att ta många olika mått på urvalet. Samtliga frågor analyserades för att försäkra att den modifierade versionen innehöll alla dimensioner. Skalan omformades från originallets 4-gradiga till en 7-gradig skala för att vara mer differentierad. Instrumentet som utvecklades av Schwarzer och Jerusalem rapporterar en hög reliabilitet för sitt instrument, 0,76-0,90 vid mätning av Cronbachs alpha från 23 länder. Kriterievaliditeten är också hög, (Pearson's $r =$ extra-version 0,49, neuroticism -0,42, handlingsorienterad 0,43, hopp om framgång 0,46 och rädsla för misslyckande -0,45) (1995). Dessa är faktorer som Bandura kopplar till definitionen av self-efficacy och de underbygger på så sätt antagandet att instrumentet mäter vad som avses. En studie som undersökt bland annat Schwarzer och Jerusalems instrument för self-efficacy rapporterar Cronbachs alpha-värden mellan 0,75 och 0,91 (Scherbaum, Cohen-Carach & Kern, 2006). Scherbaum med flera påpekar också att self-efficacy är en relativt stabil egenskap. De menar även att instrumentet är mer precist och tillförlitligt vid låga skattningar av self-efficacy (Scherbaum, Cohen-Carach & Kern, 2006). I denna studie uppmättes Cronbach's alpha till 0,91 för konstruktet self-efficacy.

Insocialiseringstaktiker, introduktionsutbildningar och onboarding har studerats sedan 70-talet med olika inriktningar och mål, vilket har givit en stabil grund för vidare forskning. Då Jones mätinstrument är standard blir studierna jämförbara. Tydliga och samstämmiga resultat för relationen mellan engagemang och taktiker har presenterats. Dock gäller inte detta för self-efficacy då olika skalor har använts, vilket resulterat i tvetydiga resultat rörande sambandet mellan institutionaliserade insocialiseringstaktiker och self-efficacy (Saks, Uggerslev & Fassina, 2007; Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007; Ashforth & Saks, 1996; Jones, 1986)

Deltagare

I studien deltog 4 butiker inom ett marknadsledande företag inom dagligvaruhandeln. Av de 4 butiker som undersöktes valde 31 anställda att svara på enkäten, dock var responsen så låg från en av butikerna att de föll bort och analysen gjordes på svaren från de resterande 3 butikerna. Slutligen blev antalet respondenter i studien (*N*) 27. Urvalet togs med hjälp av bekvämlighetsurval då tidsramarna inte tillät en noggrannare randomisering och urvalsgrupperna som skapades var naturliga grupper baserade på geografisk arbetsort. Varje urvalsgrupp har lokal styrning och personaladministration och inget systematiskt utbyte mellan nyanställda medarbetare från olika butiker förekom, det vill säga ingen risk för kontamination. Enkäterna spreds elektroniskt via personaladministrationen för varje butik för att förhoppningsvis öka svarsfrekvensen ännu något. Samtliga anställda i samtliga anställningsformer som jobbat på butiken i mindre än 2 år erbjöds att svara på enkäten.

Etik

Enkäten var helt frivillig, informerat samtycket erhöles och inga ersättningar utlovades för deltagande. Inga känsliga personuppgifter utlämnades, metoden innebar inget fysiskt ingrepp eller risk för respondenterna.

Bortfall

Totalt genomförde vi undersökningen i 4 olika butiker, 3 av dem ingår i analysen då tillfredsställande underlag för dataanalys saknades för en av butikerna, vilken därför räknas som bortfall. Svarsfrekvensen låg mellan 20% - 36% för tre av butikerna (butik 1 = 20%, butik 2 = 30%, butik 3 = 36%). Trots användningen av HR för att administrera enkäterna ser vi ändå ett relativt stort bortfall i vår studie, om vi antar att den fjärde butikens urvalsram motsvarar de övriga skulle det resultera i en svarfrekvens på 35,2% vilket ger oss ett bortfall på 64,8%. Detta ligger inom det förväntade intervallet enligt Cook, Heath och Thompson (2000). En av respondenterna valde att inte fullfölja enkäten och det var totalt tre frågor som lämnades obesvarade.

Resultat

Hypotes 1

Ett antal analyser har genomförts för att på bästa sätt svara mot hypoteser och tidigare forskning. För att studera H1 och H2, angående eventuell korrelation mellan “insocialiserings-taktiker” och “organisatoriskt engagemang”, respektive “self-efficacy” genomfördes en bivariat korrelationsanalys. Detta för att kunna jämföra så noggrant som möjligt med tidigare forskning, vilka konsekvent presenterat en korrelationsanalys. Gällande de individuella taktikerna och utfallsmåttet “organisatoriskt engagemang” fanns signifikanta samband mellan “fixerat” ($r(25) = 0,375, p < 0,05$), “planerad” ($r(25) = 0,611, p < 0,01$), “kontinuerligt” ($r(25) = 0,453, p < 0,05$) bland de enskilda taktikerna, både “sociala aspekter” ($r(25) = 0,430, p < 0,05$) och “innehålls-aspekter” ($r(25) = 0,560, p < 0,01$) samt sammanvägningen av insocialiseringstaktik generellt, $r(25) = 0,606, p < 0,01$, (se Tabell 2). Regressionsanalys av det sammanslagna konstruktet för “insocialiseringstaktiker” samt “self-efficacy” som oberoende variabler och “organisatoriskt engagemang” som beroende variabel genererade ett starkt och signifikant samband mellan “insocialiseringstaktiker” och “organisatoriskt engagemang”, $R^2 = 0,372, \beta = 0,586, t(26) = 3,323, p = 0,003$, men ingen relation mellan “organisatoriskt engagemang” och “self-efficacy”. ANOVA för modellen gav $F(2,22) = 6,51, p = 0,006$ (se Tabell 3).

Tabell 2. Korrelationskoefficienter mellan organisatoriskt engagemang och statistiskt signifikanta taktiker samt konstrukt.

	Innehåll	sociala aspekter	Planerad/ slumpässigt	Kontinuerlig/ särskiljande	Fixerat/ flexibelt	Totala taktiker
Engagemang (r)	0,56	0,43	0,61	0,45	0,38	0,60
p	0,003	0,028	0,001	0,020	0,054	0,001
df	25	25	25	25	25	25

Tabell 3. Regressionsanalys med engagemang beroende av taktik och self-efficacy.

	Engagemang			R square	F
	β	t-test	p		
Modell			0,006	0,37	6,51
Self-efficacy	0,071	0,406	0,689		
Taktik total	0,586	3,323	0,003		

Hypotes 2

Vid analys av insocialiseringstaktikernas samband med “self-efficacy” observerades signifikanta resultat för “inkluderande insocialiseringstaktik” i korrelationsanalys med samtliga taktiker som oberoende variabler ($r(25) = 0,397, p < 0,05$) (se Tabell 4). Linjära regressionsanalyser med self-efficacy som beroende variabel producerade inga signifikanta modeller.

Tabell 4. Korrelationsanalys av self-efficacy och inkluderande

		Totalself-efficacy	Totalinkluderande
Self-efficacy	Pearson Correlation	1	,397*
	Sig. (2-tailed)		,040
	N	27	27
Inkluderande	Pearson Correlation	,397*	1
	Sig. (2-tailed)	,040	
	N	27	27

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

Hypotes 3

För att testa H3, angående skillnader i upplevelser av insocialiseringstaktik, self-efficacy och organisatoriskt engagemang mellan urvalsgrupperna som beror på arbetsplats genomfördes variansanalys mellan de tre urvalsgrupperna. Först gjordes Levines test för undersökning av homogeniteten i varians och visade inga konstrukt med signifikanta skillnader i storleken hos variansen. Detta är en förutsättning för ytterligare variansanalyser som förutsätter jämn varians.

ANOVA visade en signifikant skillnad mellan urvalsgrupperna för konstruktet "inkluderande taktiker" ($F(2,24) = 4,271, p = 0,026, \eta^2 = 0,36$). Även Sidaks post-hoc test genomfördes för att studera skillnaderna mellan urvalsgrupperna mer noggrant, det visade att i det fall skillnaden i variansanalysen föll ut som signifikant var det butik 3 som skiljde sig från de övriga och gjorde utfallet signifikant. (Se tabell 5).

Tabell 5. Medelvärden, antal och standardavvikelse för konstrukten uppdelat på butiker

		N	Mean	Std. Deviation
Inkluderande	Butik 1	13	5,05	0,96
	Butik 2	9	4,51	0,98
	Butik 3	5	6,00*	0,55
	Total	27	5,04	1,02
Planerat	Butik 1	13	3,42	1,20
	Butik 2	9	4,33	1,37
	Butik 3	5	4,52	0,59
	Total	27	3,93	1,24
Fixerat	Butik 1	13	3,29	1,00
	Butik 2	9	3,98	1,30
	Butik 3	5	3,06	1,08
	Total	27	3,48	1,14
Kontinuerligt	Butik 1	13	14,23	4,21

	Butik 2	9	16,22	6,00
	Butik 3	4	17,50	3,70
	Total	26	15,42	4,83
Self-efficacy	Butik 1	13	2,71	0,82
	Butik 2	9	2,53	0,84
	Butik 3	5	2,87	0,68
	Total	27	2,68	0,79
Taktik total	Butik 1	13	73,00	13,53
	Butik 2	9	80,33	18,21
	Butik 3	3	85,00	10,15
	Total	25	77,08	15,22
Innehållsaspekt	Butik 1	13	33,54	10,24
	Butik 2	9	41,56	12,84
	Butik 3	4	39,75	4,65
	Total	26	37,27	10,98
Social aspekt	Butik 1	13	39,46	5,44
	Butik 2	9	38,78	8,03
	Butik 3	4	46,50	5,32
	Total	26	40,31	6,75
Engagemang	Butik 1	13	22,77	4,51
	Butik 2	9	25,78	3,80
	Butik 3	5	27,40	3,58
	Total	27	24,63	4,41

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

Hypotes 4

Bivariat korrelationsanalys visade inga signifikanta skillnader mellan ”anställningstid” och någon enskild taktik, aspekt eller konstruktet för samtliga insocialiseringstaktiker. Inte heller för ”self-efficacy” eller ”organisatoriskt engagemang”. Regressionsanalyser med ”anställningstid” som beroende variabel gav samma resultat. I denna studie skiljer sig alltså inte upplevelser av insocialiseringstaktiker, self-efficacy och det organisatoriska engagemanget beroende på hur länge en arbetat för organisationen. Det bör dock understrykas att endast medarbetare som varit anställda i mindre än två år gavs möjlighet att delta.

Diskussion

Våra resultat tyder på att det går att dra tydliga paralleller till tidigare forskning och delvis korroborera tidigare hypoteser som presenterade positiva korrelationer mellan variablerna (Saks, Uggerslev & Fassina, 2007; Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007; Jones, 1986). Ett av dessa tydliga samband vi har hittat är de höga korrelationerna med ”organisatoriskt engagemang” för konstrukten ”kontinuerligt/särskiljande”. Korrelationerna är positiva, vilket innebär att högt engagemang korrelerar med det institutionaliserade spektrat av insocialiseringstaktikerna. Detta stämmer väl överens med tidigare forskning som förklarar att en institutionaliserad insocialiseringstaktik har en mängd positiva utfall på t.ex. rolltydlighet och minskad stress. Detta sker dock på bekostnad av möjlighet till innovation och flexibilitet i den nya rollen enligt Perrot et al. (2012). Det indikerar att i de butiker vi har undersökt skapar konformitet snarare än innovation ett högre mått av organisatoriskt engagemang hos den nyanställda. Slutsatsen vi kan dra av vårt fynd är att i denna kontext (bransch, nivå av komplexitet i arbetsuppgifter) så skapar en tydlig och strukturerad insocialiseringsprocess högre organisatoriskt engagemang än en mer individanpassad insocialiseringsprocess vilket också bekräftas av Saks et al. (2007) och Jones (1986). Detta är något som kan kopplas till ”uncertainty reduction theory”. Som tidigare nämnt går URT ut på individens strävan mot att göra omgivningen mer förutsägbar. URT skulle

alltså kunna bidra med en förklaring till varför just institutionaliserade insocialiseringstaktiker föredras, vilket nämns i artiklar från Perrot et al. (2012), Bauer et al. (2007) och Jones (1986).

De korrelationer vi har funnit gällande institutionaliserade insocialiseringstaktiker är högre än de korrelationer som fanns i de vetenskapliga artiklar vi har valt att undersöka. Detta kan vara en effekt av vilken kontext undersökningen görs i (bransch, krav på utbildning för arbetspositionen och vilken typ av företag som undersöks). Det borde vara rimligt att yngre, nyanställda som precis eller nyligen gett sig ut på arbetsmarknaden uppskattar mer struktur i insocialiseringsprocessen än mer erfarna kandidater. Detta eftersom föregående erfarenheter kan fungera som ett stöd när en nyanställd sätts i en insocialiseringsprocess för ett nytt företag och detta påstående får stöd av Beyer och Hanna (2002). På grund av det begränsade urvalet är den statistiska kraften också betydligt lägre än tidigare undersökningar vilket skulle kunna minska studiens möjlighet att identifiera signifikanta samband och skillnader.

Dock innebär inte svarsfrekvensen ett problem om de svarande är representativa för populationen. Att få en snedfördelning i urvalet på grund av metod är allvarligt och innebär ofta att inte ens en svarsfrekvens på över 60% kan rädda undersökningen. Cook et al. redogör för den misslyckade opinionsundersökningen per telefon som gjordes 1936 av "Literary Digest", en miljon hem ringdes upp och man predicerade ändå fel vinnare i presidentvalet (Cook, Heath & Thompson, 2000). Det är alltså representativitet, och inte urvalsstorlek, som är eftertraktat. Men då svarsfrekvensen i många psykologiska studier kan vara kopplad till variabler som mäts riskerar representativiteten att lida av låg svarsfrekvens.

Angående bortfallet i vår studie som ändå kan anses vara relativt högt (64,8%) så måste vikten av detta bortfall diskuteras. Det höga bortfallet i sig utgör inget hot mot representativitet utan det som borde diskuteras är om det höga bortfallet har signifikant påverkat fynden vi gjort. En frestande slutsats att dra är att bortfallet inte spelar någon roll eftersom våra resultat har speglat de resultat som vi hade förväntat oss finna efter att ha läst litteraturen på området, med vissa reservationer. En av dessa reservationer är att de korrelationer vi fann mellan "insocialiserings-taktiker" och "self-efficacy" samt "organisatoriskt engagemang" visade samma resultat som litteraturen men inte i samma magnitud. Om detta beror på bortfallet eller de kontexter som studierna har gjorts i är värt att söka svar på i framtida forskning.

Vad som stödjer antagandet om representativitet i studien är konsekvensen i de strukturella samband som identifierats mellan medelvärden och samband över olika urvalsgrupper och konstrukt.

För att även täcka in universitetets tredje uppgift om samverkan med samhället har studien även en applicerad aspekt genom att butiker som valde att delta får en skriven rapport och genomgång av resultaten för att ge underlag för utveckling av introduktionsprocessen. Den undersökande grundforskningsaspekten innebär mätningar av korrelation mellan variablerna.

Mätinstrumentet för self-efficacy som har använts i denna studie och för de undersökningar som granskats är inte gemensam, vilket har gett motsägelsefulla resultat. Jones presenterar i huvudsak negativa korrelationer mellan self-efficacy och institutionaliserade insocialiserings-taktiker (1986), medan Bauer et al. redovisar positiva korrelationer i sin meta-studie (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007). I studien har endast konstruktet "inkluderande/exkluderande" gett en signifikant korrelation med self-efficacy, $r(25) = 0,435, p < 0,05$. Konstruktet definieras som "Hur väl organisationen accepterar den nyanställdes identitet och personliga egenskaper utan att försöka förneka och skala bort dessa" (Saks, Uggerslev & Fassina, 2007, 416). Slutsatsen som går att dra av detta fynd är att de teman som visar högst samband med self-efficacy är befintlig personals bemötande och stöd av den nyanställda.

Self-efficacy är inget som är specifikt för arbetssituationen och något som enligt Bandura beror på prestationer, erfarenheter av personliga vinster, övertalningsförmåga och emotionell uppmunnethet. Att öka den egna efficacyn är en individuell kognitiv process som bland annat sker genom att utarbeta copingstrategier (Bandura, 1977). Att ha upplevt stöd från medarbetare och tydlighet och trygghet från organisationen är faktorer som kan öka self-efficacy, men är långt ifrån de enda variablerna vilket också stöds av den låga förklaringskraften i studiens regressionsanalyser med "self-efficacy".

Skillnaderna i medelvärde mellan butikerna var signifikanta i ett fall. Gällande "inkluderande" svarade respondenterna från butik 3 signifikant högre än de från butik 2. Konstruktet "inkluderande" fokuserar på hur den nyanställda upplevde stämningen och välkommandet från övriga anställda. Vi tror att den upplevelsen kan färgas av den lokala kulturen som finns på arbetsplatsen utan att det nödvändigtvis är en effekt av den centrala insocialiseringstaktiken. Samtliga butiker i undersökningen valdes ut på grund av att de hade liknande förutsättningar.

De är lika till storlek, uppbyggnad och förutsättningar. De enda skillnaden ska vara geografiskt läge och individerna som utgör arbetsstyrkan. Tidigare forskning har visat på ett samband mellan kultur och engagemang, även att lokala faktorer har större betydelse än de centrala (Lok & Crawford, 1999). På grund av sambandet mellan insocialiseringstaktiker och engagemang i denna studie tror vi att lokal kultur också har en påverkan på hur introduktionsprocessen genomförs och uppfattas av individen. Även organisatoriskt stöd har visats ha ett samband med engagemang (Rhoades & Eisenberger, 2002), vilket pekar mot att ett kontinuerligt stöd från organisationen är viktigt för att skapa och underhålla den anställdes känslomässiga band och lojalitet. En satsning på insocialisering tror vi alltså följas upp med ett fortgående intresse och belöning för att ge beständiga resultat.

Fortsatt forskning

Då studien omfattade ett begränsat urval och har en utforskande ansats bör resultaten ses som vägledande för fortsatt forskning. Trots detta kan vissa intressanta slutsatser dras. Insocialiseringstaktiker visade sig som förväntat spela en viktig roll för medarbetarnas lojalitet och vilja att arbeta kvar och även till viss del för att underbygga deras tro på sin egen förmåga. Men det är inte bara taktikerna som spelar in, del av de goda effekterna från socialt stöd och lojalitet kan bero på andra faktorer än insocialiseringsprocessen. Bauer et al. använder sig av Miller och Jablins "informationssökande"-variabel, denna definieras som tredelad och ska kunna förklara social acceptans, self-efficacy och rollklarhet (Bauer, Bodner, Erdogan, Truxillo & Tucker, 2007). Vår tolkning är dock att dessa teman redan behandlas inom "insocialiseringstaktiker" och "self-efficacy" och därför inte skulle innebära en ökad förklaringskraft. Istället föreslår vi att ytterligare kulturella och klimatrelaterade faktorer undersöks. Eisenberger et al. har visat på vikten av att känna sig uppskattad av organisationen (1990), men socialpsykologiska faktorer som berör arbetsgruppen snarare än individens relation till organisationen förtjänar större fokus. Detta är även vad som framgår i forskningsrapporten från Lok och Crawford, de visar på mycket starka samband mellan engagemang och den egna kontrollen över arbetsmiljön, en stödjande lokal kultur med omtänksamt och uppmuntrande ledarskap (1999).

Även om det finns ett centralt direktiv för hur en introduktion ska skötas har det här indikerats på att andra faktorer kan påverka, då främst de som rör hur öppet och välkomnande arbetsplatsklimatet är samt transparensen i processen och arbetssätten. Vi föreslår ytterligare studier på området som inkluderar variabler för insocialiseringstaktiker såväl som kulturella aspekter och utfallsmått.

Slutsats

Vi vill avsluta arbetet med att återvända till våra forskningshypoteser och diskutera dessa med bakgrund mot den data som studien har samlat in.

Hypotes 1 - "Upplevelsen av insocialiseringstaktiken har ett signifikant samband med organisatoriskt engagemang". Vi anser att denna hypotes har blivit bekräftad i och med de signifikanta korrelationerna mellan institutionaliserade insocialiseringstaktiker och respondenternas skattning av det egna organisatoriska engagemanget.

Hypotes 2 - "Upplevelsen av insocialiseringstaktiken har ett signifikant samband med self-efficacy". Vi har inte funnit tillräckligt starka resultat för förkasta nollhypotesen, dock finns indikationer på en korrelation mellan institutionaliserade insocialiseringstaktiker och self-efficacy vilket borde undersökas vidare.

Hypotes 3 - "Det är ingen signifikant skillnad i upplevelsen av insocialiseringstaktiken, organisatoriskt engagemang eller self-efficacy mellan urvalsgrupperna". Hypotesen falsifierades för variabeln "inkluderande", men styrktes för övriga variabler. Resultatet antyder att forskningen kan behöva ta hänsyn till fler faktorer än insocialiseringstaktiker i studier rörande self-efficacy och organisatoriskt engagemang.

Hypotes 4 - "Det är ingen signifikant skillnad i upplevelsen av insocialiseringstaktiken, organisatoriskt engagemang eller self-efficacy mellan urvalsgrupperna på grund av anställningstid". Ingen av de analyser vi har använt visar på någon signifikant skillnad på dessa variabler beroende av anställningstid.

Referenser

- Arbetsmiljöverket. (2014). *Arbetsorsakade besvär 2014*. Arbetsmiljöstatistik rapport 2014:4. ISSN 1652-1110. Hämtad från: <http://goo.gl/ZsWzaH>
- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization Tactics: Longitudinal Effects on Newcomer Adjustment. *The Academy of Management Journal*, 39(1). 149-178. Hämtad från: <http://goo.gl/CaMW4N>
- Bandura, A. (1977). Self Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2). 191-215. Hämtad från: <http://goo.gl/oeKA6v>
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. I Ramachaudran, V. S., (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*. Vol. 4. 71-81. New York: Academic Press. Hämtad från: <http://goo.gl/hMy7da>
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007) Newcomer Adjustment Under Organizational Socialization: A Meta-Analytic Review of Antecedents, Outcomes and Methods. *Journal of Applied Psychology* 92(3), 707–721. Hämtad från: <http://goo.gl/L4ZDiI>
- Beyer, J.M., Hannah, D.R. (2002) Building on the past: enacting established personal identities in a new work setting. *Organizational Science*, 1, 636-652.
- Cook, C., Heath, F., & Thompson, R. L. 2000. A Meta-Analysis of Response Rates in Web- or Internet-based Surveys. *Educational and Psychological Measurement*, 60(6). 821-836. Hämtad från: <http://goo.gl/7op1yL>
- Dey, T., Kumar, A., & Kumar, Y.L.N. (2014) A New Look at the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment: A Conceptual Study. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(1). 281-287. Hämtad från: <http://goo.gl/WRB57n>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1). 51-59. Hämtad från: <http://goo.gl/Q1JMFL>
- Jones, G. R. (1986) Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. *The Academy of Management Journal*, 29(2). 262-279. Hämtad från: <http://goo.gl/VWzQ2X>
- Ljunggren Lönnberg, L. (2006) *Hur påverkar demografin arbetsmarknaden för unga?*. SOU 2006:102. Hämtat från: <http://goo.gl/RSgHSe>
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organizational Development Journal*. 365-373. Hämtad från: <http://goo.gl/J11VxX>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1(1). 61-89. Hämtad från: <http://goo.gl/NMVvjV>

- Perrot, S., Bauer, T. N., & Roussel, P. (2012). Organizational socialization tactics: Determining the relative impact of context, content, and social tactics. *Revue de Gestion des Ressources Humaines, Eska*, 23-37. Hämtad från: <http://goo.gl/cZcRtx>
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4). 698-714. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Saks, A. M., Uggerslev, K. M., & Fassina, N. E. (2007) Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior* 70. 413–446. DOI:10.1016/j.jvb.2006.12.004. Hämtad från: <http://goo.gl/BSerdH>
- Scherbaum, C. A., Cohen-Carach, Y., & Kern, M. J. (2006). Measuring General Self-Efficacy - A Comparison of Three Measures Using Item Response Theory. *Educational and Psychological Measurements*, 6(66). 1047-1063. Hämtad från: <http://goo.gl/DSaVLc>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In Weinman, J., Wright, S., & Johnston, M. *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*, 1. 35-37. Windsor, UK: NFER-NELSON. Hämtad från: <http://goo.gl/IYwqzW>
- Statistiska centralbyrån. (2014) *Medelantal sysselsatta (ENS2010), personer i 1000-tal efter näringsgren SNI 2007 och kvartal*. Nationalräkenskaper. Hämtad från: <http://goo.gl/qdB54m>
- Taalbi, J. (2007). Arbetslöshet, arbetsmarknadsinstitutioner och investeringsmönster. *Lund Papers in Economic History*, 107. Lund, Sverige. Hämtat från: <http://goo.gl/Ef7pZc>
- Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1977). *Toward a Theory of Organizational Socialization*. M.I.T. Alfred P. Sloan School of Management. Hämtad från: <http://goo.gl/sAatC1>

Tabeller

Tabell 1. Sammanställning av värden för Cronbach's alpha

Taktik	Self-efficacy	Engagemang	Inkluderande	Planerat	Kontinuerligt	Fixerat
0,81	0,91	0,66	0,70	0,74	0,71	0,65

Tabell 2. Korrelationskoefficienter mellan organisatoriskt engagemang och statistiskt signifikanta taktiker samt konstrukt.

	Innehåll	sociala aspekter	Planerad/ slumpässigt	Kontinuerlig/ särskiljande	Fixerat/ flexibelt	Totala taktiker
Engagemang (r)	0,56	0,43	0,61	0,45	0,38	0,60
p	0,003	0,028	0,001	0,020	0,054	0,001
df	25	25	25	25	25	25

Tabell 3. Regressionsanalys med engagemang beroende av taktik och self-efficacy.

	Engagemang				
	B	t-test	p	R square	F
Modell			0,006	0,37	6,51
Self-efficacy	0,071	0,406	0,689		
Taktik total	0,586	3,323	0,003		

Tabell 4. Korrelationsanalys av self-efficacy och inkluderande

		Totalself-efficacy	Totalinkluderande
Self-efficacy	Pearson Correlation	1	,397*
	Sig. (2-tailed)		,040
	N	27	27
Inkluderande	Pearson Correlation	,397*	1
	Sig. (2-tailed)	,040	
	N	27	27

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

Tabell 5. Medelvärden, antal och standardavvikelse för konstrukten uppdelat på butiker

		N	Mean	Std. Deviation
Inkluderande	Butik 1	13	5,05	0,96
	Butik 2	9	4,51	0,98
	Butik 3	5	6,00*	0,55
	Total	27	5,04	1,02
Planerat	Butik 1	13	3,42	1,20
	Butik 2	9	4,33	1,37
	Butik 3	5	4,52	0,59
	Total	27	3,93	1,24
Fixerat	Butik 1	13	3,29	1,00
	Butik 2	9	3,98	1,30
	Butik 3	5	3,06	1,08
	Total	27	3,48	1,14
Kontinuerligt	Butik 1	13	14,23	4,21
	Butik 2	9	16,22	6,00
	Butik 3	4	17,50	3,70

	Total	26	15,42	4,83
Self-efficacy	Butik 1	13	2,71	0,82
	Butik 2	9	2,53	0,84
	Butik 3	5	2,87	0,68
	Total	27	2,68	0,79
Taktik total	Butik 1	13	73,00	13,53
	Butik 2	9	80,33	18,21
	Butik 3	3	85,00	10,15
	Total	25	77,08	15,22
Innehållsaspekt	Butik 1	13	33,54	10,24
	Butik 2	9	41,56	12,84
	Butik 3	4	39,75	4,65
	Total	26	37,27	10,98
Social aspekt	Butik 1	13	39,46	5,44
	Butik 2	9	38,78	8,03
	Butik 3	4	46,50	5,32
	Total	26	40,31	6,75
Engagemang	Butik 1	13	22,77	4,51
	Butik 2	9	25,78	3,80
	Butik 3	5	27,40	3,58
	Total	27	24,63	4,41

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

Tabell 6. Cronbach's alpha och korrelationer för konstrukten för insocialiseringstaktiker, organisatoriskt engagemang och self-efficacy

	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Inkluderande	0,70	-								
2 Planerat	0,74	0,30	-							
3 Fixerat	0,65	0,09	0,66**	-						
4 Kontinuerligt	0,71	-0,04	0,26	0,29	-					
5 Self-efficacy	0,91	0,40*	0,33	0,22	-0,27	-				
6 Taktik total	0,81	0,48*	0,81**	0,86**	0,53**	0,28	-			
7 Innehåll	0,82	0,25	0,92**	0,90**	0,33	0,29	0,93**	-		
8 Sociala aspekter	0,56	0,70**	0,36	0,33	0,69**	0,07	0,75**	0,45*	-	
9 Engagemang	0,66	0,22	0,61**	0,37*	0,45*	0,25	0,60**	0,56**	0,43*	-

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 N varierar mellan 26-27