



LUNDS
UNIVERSITET

Den nyanställdes upplevelse av introduktion och person- organization fit i relation till arbetstillfredsställelse.

- en undersökning på Regionservice

Sofia Jonasson Krook & Mari Magnusson

Examensuppsats i Personal- och Arbetslivsfrågor. 2015

Handledare: Birgitta Wanek
Examinator: Robert Holmberg

Sammanfattning

Syftet med denna uppsats var att undersöka om det fanns något samband mellan introduktion, person-organization fit (P-O fit) och arbetstillfredsställelse. Om ett samband fanns var också syftet att undersöka vilken av dimensionerna introduktion respektive person-organization fit som bäst förutbestämde arbetstillfredsställelse. För att undersöka hur dimensionerna förhåller sig till varandra gjordes en enkätundersökning av nyanställda på Regionservice, en förvaltning inom Region Skåne. Enkäten bestod av tre självskattningsformulär, ett för respektive dimension. Det totala antalet deltagare uppgick till 47 personer. Resultatet visade ett starkt positivt samband mellan samtliga dimensioner, d.v.s. mellan introduktion och P-O fit, introduktion och arbetstillfredsställelse samt mellan P-O fit och arbetstillfredsställelse. Introduktion och P-O fit förklarar tillsammans 53 % av den totala variansen i arbetstillfredsställelse. Endast P-O fit hade ensamt en signifikant förklaring till variansen i arbetstillfredsställelsen. Slutsatsen av enkätundersökningens resultat var att upplevelsen av introduktionen inte hade en signifikant förklaring av variansen i arbetstillfredsställelse, det hade däremot P-O fit vilket bekräftar tidigare forskning.

Nyckelord: Arbetsplatsintroduktion, person-organization fit, arbetstillfredsställelse, multipel regression, QPSNordic, COPSOQ II.

Abstract

The purpose of this study was to investigate whether there was any correlation between the three variables organizational socialization, person-organization fit and job satisfaction. If a correlation was to be found the aim of the study was to examine which of the independent variables organizational socialization and person-organization fit that is the best predictor to the dependent variable job satisfaction. To find out how the variables were correlated a survey was constructed and handed out to new employees at Regionservice, an administration unit at Region Skåne. The survey consisted of three self-assessment forms, one for each variable. The total number of participants amounted to 47. The result showed a strong positive correlation between all variables, i.e. between organizational socialization and P-O fit, between organizational socialization and job satisfaction and between P-O fit and job satisfaction. Organizational socialization and P-O fit together explained 53 % of the variance in job satisfaction. Only P-O fit had alone a significant prediction of the variance of job satisfaction. The conclusion of the study was that the experience of a persons organizational socialization did not have a significant explanation of the variance in job satisfaction, however P-O fit had a significant result which confirms earlier research.

Keywords: Organizational socialization, person-organization fit, job satisfaction. multipel regression, QPSNordic, COPSOQ II.

Introduktion

Det moderna arbetslivet har inte alltid sett ut som det gör idag. Under de senaste årtiondena har arbetsmarknaden förändrats i rask takt. Dessa förändringar har både varit fruktade och välkomnade för anställda och arbetsgivare. Exempelvis har den tekniska utvecklingen lett till att arbetsprocessen idag är betydligt snabbare och det är möjligt att arbeta från vilken plats som helst (Näswall, Hellgren & Sverke, 2008). Dock har detta konsekvenser i form av ett ökat antal störmoment under arbetsdagen samt att det blir allt svårare att koppla bort arbetet utanför arbetstid. På arbetsmarknaden råder idag stor konkurrens och därför strävar organisationer efter att bli så högproduktiva som möjligt. För att bemöta denna konkurrens kännetecknas dagens arbetsliv av en snabb förändringstakt där den anställde ständigt förväntas vara kontaktbar. Den anställde förväntas även kunna anpassa sig till nya krav i organisationen och i takt med den ökande globaliseringen ställs det även krav på att arbetet ska kunna utföras oavsett geografisk plats. Dessutom har det blivit viktigare att den anställde snabbt blir produktiv i organisationen som ett led i hanteringen av en flexibel och allt mer otrygg arbetsmarknad (Näswall et al., 2008).

Detta flexibla arbetsliv ställer ökade krav på arbetsgivare och anställda vilket innebär en rad konsekvenser i arbetslivet. En av dem är den stigande personalomsättningen till följd av att anställningstiden för den anställde på respektive arbetsplats blir kortare. Orsakerna till att anställda byter arbete är många och i denna uppsats kommer betydelsen av den anställdas upplevelse av introduktionen i början av ett nytt arbete att undersökas. Mot bakgrund av detta kommer uppsatsen att koppla den anställdes upplevelse av introduktion till teorier om person-organization fit och arbetstillfredsställelse. Syftet är att undersöka om det finns ett samband mellan den anställdes upplevelse av introduktion och person-organization fit samt hur de påverkar den anställdes arbetstillfredsställelse. Om det finns ett samband är uppsatsens syfte att se om introduktion och/eller person-organization fit kan förutspå arbetstillfredsställelse.

För att undersöka uppsatsens frågeställningar gjordes en enkätundersökning hos Regionservice, en av Region Skånes förvaltningar, som omsätter nära 4 miljarder kronor per år och har cirka 1600 medarbetare. De anställda på Regionservice har en rad olika arbetsuppgifter och yrkesroller, allt ifrån tvätt- och textiltjänster till administrativa tjänster inom exempelvis lokalvård och HR ("Om Regionservice", 2015). Förutom att besvara frågeställningarna är målet med uppsatsen att förena praktisk och teoretisk kunskap för att skapa en förståelse för ämnet och bistå med kunskap som Regionservice kan ta i beaktning vid förändringar av deras introduktionsprogram.

I följande teoriavsnitt kommer dimensionerna arbetsplatsintroduktion, P-O fit och arbetstillfredsställelse att beskrivas mer ingående. Kortfattat kan arbetsplatsintroduktion i

denna uppsats beskrivas som den anställdes första tid i anställning. Person-organization fit syftar till överensstämmelsen mellan organisationens och den anställdes värderingar. Arbetstillfredsställelse innebär hur tillfredsställd den anställda känner sig med sitt arbete i helhet. Beskrivningen av respektive begrepp inleds med en definition, därefter följer bakgrunden till begreppets uppkomst för att sedan behandla tidigare forskning. Dessutom kommer olika aspekter av hur de tre dimensionerna påverkar arbetslivet att presenteras, vilket belyser kunskapsluckor inom området som är av betydelse för uppsatsens syfte. Dock kommer en mer utvecklad förklaring av det flexibla arbetslivet att ges först. Det är av betydelse att förstå den problematik som finns i det flexibla arbetslivet då den ligger till grund för uppsatsen och skapar mening för de olika dimensionerna.

Det flexibla arbetslivet

Dagens anställda befinner sig på en arbetsmarknad som blir allt mer global. Det innebär att de anställda reser mer än tidigare och byter arbete mer frekvent än någonsin förut. Konkurrensen på marknaden har ökat och organisationer måste skära ner på kostnader och öka flexibiliteten för att kunna möta marknadens förändrade krav (Näswall et al., 2008). Ett sätt att uppnå flexibilitet är att anställa en större andel med visstidsanställning, vilket har lett till att antalet anställda i så kallade flexibla eller tillfälliga anställningar ökat de senaste decennierna (Näswall et al., 2008). Andra konsekvenser av det flexibla arbetslivet är enligt Näswall et al. (2008) att gränserna mellan arbete och fritid blir allt mer otydliga. En anledning till detta är att fler kvinnor idag arbetar vilket gör att flertalet arbetande föräldrar har ökat som i sin tur leder till att en person idag har fler roller att leva upp till än tidigare. Detta skapar en obalans i förhållandet mellan arbete och fritid (Näswall et al., 2008). Som en följd av det flexibla arbetslivet menar Saks och Gruman (2011) att organisatorisk socialisation/introduktion blivit viktigare de senaste åren och därför har effekten av en lyckad introduktionsprocess uppmärksammas av organisationer i större utsträckning. Anledningen till detta är enligt Saks och Gruman (2011) arbetskraftens ökade rörlighet. Det innebär att anställda och organisationer kommer att genomgå fler introduktionsprocesser framöver som en följd av den ökade rörligheten.

Nedan kommer uppsatsens tre dimensioner introduktion, P-O fit och arbetstillfredsställelse att presenteras närmare. Det är även dessa tre dimensioner som ligger till grund för den undersökning som har genomförts.

Arbetsplatsintroduktion

En allmängiltig definition av introduktion har inte kunnat fastställas utifrån existerande teori och därför är det av betydelse att avgränsa begreppet för att förtydliga vad som menas med "introduktion" i denna uppsats. Flera olika begrepp används för att beskriva introduktion, exempelvis organizational socialization (Cooper-Thomas & Anderson, 2006), organizational socialization tactics (Song, Chon, Ding, & Gu, 2015), onboarding (Klein & Polin, 2015) och introduction program (Ards, 2001).

Granberg (2003) definierar introduktion som de åtgärder en organisation vidtar för att underlätta övergången för den nyanställde till nya arbetsuppgifter, arbetskamrater och arbetsmiljö. Cooper-Thomas och Anderson (2006) uttrycker det som att "Organizational socialization reflects a learning process through which a new organizational employee adapts from outsider to integrated and effective insider." (s.492). Sammanfattningsvis, enligt Rubenowitz (2004) kan introduktionen beskrivas som hela den process genom vilken den nya medarbetaren kommer in i en ny arbetssituation.

I denna uppsats syftar "introduktion" till den anställdes första tid i anställning hos en ny arbetsgivare (d.v.s. den anställda behöver inte vara ny på arbetsmarknaden) samt de åtgärder som vidtas av arbetsgivaren för att förbereda den nyanställde för sitt arbete. Dessa åtgärder innefattar såväl den fysiska arbetsmiljön som den sociala.

Rubenowitz (2004) menar att en medarbetares första kontakt med en organisation skapar en grundattityd gentemot organisationen och arbetsmiljön som kommer att påverka denne under en lång tid. Enligt Ards (2001) är den främsta anledningen till att introduktionen är viktig att det skapar lojalitet och identifiering med organisationen. Introduktionen skapar även förväntningar och värderingar hos den nyanställde. När ett introduktionsprogram fungerar leder det till en högre nivå av organisatoriskt åtagande och prestation samt en lägre nivå av att vilja lämna anställningen (Ards, 2001).

I en studie av Song, Chon, Ding, och Gu (2015) undersöktes inverkan av organisationens socialisationstekniker (eng: organizational socialization tactics) på de nyanställdas arbetstillfredsställelse (eng: core self-evaluation) och engagemang. Självpuppskattning innebär den uppskattning som personer gör av sitt egenvärde, kompetens och kapacitet. Resultatet visar att nyanställdas arbetstillfredsställelse och engagemang i arbetet är förutbestämt av organisationens sätt att introducera nya medarbetare. Studien visar också att personens självuppskattning påverkar förhållandet mellan introduktion och arbetstillfredsställelse men inte mellan introduktionen och arbetsengagemang. Resultatet visar även att nyanställda med hög självuppskattning är mycket skickligare, än de med lägre

självuppskattning, på att omvandla de fördelar de får genom introduktionen till arbetstillfredsställelse (Song, et. al., 2015).

Arbetstillfredsställelse

Locke (1976) definierade arbetstillfredsställelse som “a pleasureable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences.” (s. 1300). Utifrån denna definition kan begreppet antas vara globalt och innehålla flera aspekter såsom lön, uppmärksamhet, förmåner, möjlighet till befordran, arbetsförhållanden, kollegor och organisatoriska metoder (Lindström et. al., 1995). Arbetstillfredsställelse uppträder på arbetsplatsen i interaktionen mellan arbete och den anställde. Begreppet används både för att beskriva arbetet i sin helhet och för hur tillfredsställd den anställde är med de människor han eller hon arbetar (Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005).

Arbetstillfredsställelse är enligt Landy och Conte (2010) ett koncept som under tidigt 1930-tal introducerades genom två oberoende forskningsprojekt. Den första studien var den av Hoppock (1935, refererat i Landy & Conte, 2010) som visar att både arbetsrelaterade faktorer och individuella skillnader är av betydelse för arbetstillfredsställelsen. Den andra studien gjordes vid Western Electric Company och har senare kommit att bli känd som Hawthorne-studien (Roethlisberger & Dickson, 1939, refererat i Landy & Conte, 2010). Studiens syfte var att undersöka olika fysiska aspekter av arbete och arbetsmiljö som exempelvis arbetstidens längd, ljussättning och raster. Resultatet av studien visar att de anställdas uppfattningar har större inverkan på produktiviteten än vad de fysiska förutsättningarna hade. Än mer överraskande med resultatet är att de anställdas produktivitet ökade i alla de undersökta fallen till följd av den uppmärksamhet de anställda fick av forskarna. Detta fenomen, när en förändring i beteenden eller attityder orsakas av en förhöjd uppmärksamhet, kom sedan att kallas Hawthorne-effekt och blev ett nytt begrepp inom socialpsykologin. Som en följd av studierna har begreppet arbetstillfredsställelse, enligt Landy och Conte (2010) därefter utvecklats i förhållande till andra teorier som exempelvis motivationsteorier.

En rad generella faktorer har definierats som betydelsefulla för huruvida den anställde upplever tillfredsställelse eller otillfredsställelse i sitt arbete (Locke, 1976). Exempel på faktorer som Locke (1976) beskriver är arbetskrav, personligt intresse, belöningsform, fysiska arbetsförhållanden, måluppfyllelse, självförtroende, medarbetare, chefer, organisation och ledning (Locke, 1976). Ytterligare faktorer kan enligt Landy och Conte (2010) behöva tilläggas för att spegla det moderna arbetslivet på 2000-talet. Faktorer som exempelvis oro över anställningstrygghet eller de svårigheter som kan följa av en multikulturell arbetsplats. Likaså

kan förändringstakten i en organisation vara en faktor som i det moderna arbetslivet leder till tillfredsställelse eller otillfredsställelse (Landy & Conte, 2010).

Följande stycken tydliggör de studier som har visat vilka konsekvenser arbetstillfredsställelsen har inom olika områden i arbetslivet. Arbetstillfredsställelsens betydelse för sjukfrånvaro, personalomsättning och lönsamhet kommer att presenteras. Därefter följer en presentation av person-organization fit.

Arbetstillfredsställelsens betydelse för sjukfrånvaro. En studie av Roelen, Koopmans, Notenbomer och Groothoff (2008) fann att genom bedömning av nivån av arbetstillfredsställelse kan de anställda som löper störst risk att vara sjukfrånvarande identifieras. En senare studie av samma författare (Roelen, Koopmans, Notenbomer & Groothoff, 2011) undersökte varaktigheten i sjukfrånvaron och fann att arbetstillfredsställelse är av betydelse för korttidssjukfrånvaro, snarare än långtidssjukfrånvaro. Både arbetstillfredsställelse och sjukfrånvaro förutbestäms av attityder till arbetet. De med lägre arbetstillfredsställelse löper större risk att vara sjukfrånvarande oftare men även att vara sjukfrånvarande fler dagar än de med högre arbetstillfredsställelse.

Arbetstillfredsställelsens betydelse för personalomsättning. Personalomsättning kan kort beskrivas som förloppet att någon slutar i organisationen och någon annan börjar. Det centrala för organisationen är att kompetens som förloras måste ersättas. Ersättningen tar tid och det dröjer innan verksamheten uppnår samma effektivitet igen. Personalomsättningen innebär kostnader för exempelvis avveckling, personalplanering, rekrytering, anställning, introduktion, inskolning och handledning (Aronsson & Malmquist, 2002). I en studie av Alsaraireh, Griffin, Ziehm och Fitzpatrick (2014) undersöktes arbetstillfredsställelsens betydelse för hur benägna anställda är att lämna sitt arbete. De som undersöktes var sjuksköterskor anställda på psykiatriska avdelningar i Jordaniens nationella mentalvård. Studiens resultat visar att anställda med lägre nivåer av arbetstillfredsställelse är mer benägna att lämna sitt arbete än anställda med höga nivåer av arbetstillfredsställelse (Alsaraireh et. al., 2014).

Arbetstillfredsställelsens betydelse för lönsamhet. Bortsett från studier om sjukfrånvaro som en konsekvens av arbetstillfredsställelse finns det studier om kopplingen mellan arbetstillfredsställelse och lönsamhet. En metaanalys av Harter, Schmidt och Hayes (2002) fann att höga nivåer av arbetstillfredsställelse har ett positivt samband med hög lönsamhet. Utfallet mättes i form av kundnöjdhet, produktivitet, vinst, personalomsättning och olyckor. Resultatet av studien visar att förhållandet mellan de anställdas tillfredsställelse och affärsenheternas lönsamhet är tillräckligt starkt för att kunna generaliseras till andra

organisationer. En slutsats som författarna till studien drar av detta samband är att förändringar i ledarskapet som ökar de anställdas tillfredsställelse också kan öka affärsenhetens utfall, inklusive vinst.

En annan studie av Schneider, Hanges, Smith och Salvaggio (2003) undersökte vilket som kom först; de anställdas attityder till arbetet eller organisationens ekonomiska och marknadsmässiga framgångar? Studien fann att företagets framgång orsakade övergripande arbetstillfredsställelse och forskarna kunde därmed lägga fram en modell för hur arbetstillfredsställelse snarare följer företagets lönsamhet än driver den (Schneider et. al., 2003).

Person-Organization fit

Person-Organization fit (P-O fit) saknar en vedertagen översättning till svenska och därför kommer det engelska begreppet att användas löpande genom uppsatsen. Kristof (1996) definierar begreppet P-O fit som "the compatibility between people and organizations that occurs when (a) at least one entity provides what the other needs, (b) they share similar fundamental characteristics, or (c) both" (s. 4). Definitionen förklarar två typer av relationer som kan inträffa mellan den anställda och organisationen (a) Organisationens eller den anställdes bidrag gör att behov hos den andra parten uppfylls eller (b) delar organisationen och den anställda lika karakteristika. Denna uppsats avgränsas till en av relationerna, relation (b); att den anställda och organisation delar karakteristika som exempelvis värderingar. Denna avgränsning görs då uppsatsens syfte är att undersöka hur den anställda och organisationer gemensamt fungerar och förhåller sig till arbetstillfredsställelse, inte att se vad de får ut av varandra.

P-O fit härstammar från teorier om Person-Environment fit som handlar om hur individens särdrag matchar miljöns karakteristika. Individuella särdrag är exempelvis biologiska eller psykologiska behov, värderingar, mål, förmågor eller personlighet. Miljöns karakteristika utgörs av inre och yttre belöningar, arbetskrav, rollkrav och kulturella värderingar. Person-Environment fit har fyra underkategorier: Person-Job fit, Person-Organization fit, Person-Group fit och Person-Person fit (Kristof-Brown et al., 2005; Perry, Dokko & Golom, 2012).

P-O fit har enligt Landy och Conte (2010) under de senaste årtiondena tagit större plats inom forskning än vad exempelvis teorier om Person-Job fit (P-J fit) har eftersom arbetsuppgifterna inte längre anses vara det mest relevanta för att förutspå arbetstillfredsställelse. Idag anser en del forskare enligt Landy och Conte (2010) att P-O fit är

minst lika viktigt, om inte viktigare, än P-J fit. P-O fit visar i Kristof-Brown, Zimmerman och Johnssons (2005) studie ett starkare samband, än vad P-J fit har, mellan engagemang och intention att lämna organisationen.

P-O fit har även undersökts i förhållande till en teori som Schneider introducerade 1987, attraction - selection - attrition teorin (Schneider, Goldstein & Smith, 1995) vilken syftar till att individer och organisationer ömsesidigt anpassar sig efter varandra. *Attraction* innebär att individens omdöme är avgörande för huruvida organisationer upplevs som attraktiva samt om det råder kongruens mellan organisationens mål och individens personlighet. *Selection* handlar om den rekryteringsprocess i vilken en organisation väljer vem som ska anställas. *Attrition* innebär att individer som inte matchar organisationen kommer att lämna sin anställning (Schneider, Goldstein & Smith, 1995). Denna teori har, enligt Cooper-Thomas, van Vianen och Anderson (2006), ansetts fungera som ett sätt att förklara delar av P-O fit.

En empirisk undersökning av Lovelace och Rosen (1996) visade att en svag P-O fit är associerat med stress, arbetstillfredsställelse samt en intention av att lämna sitt arbete. Verquer et al. (2003) visade att attityder och beteenden som framkommit av en stark P-O fit ökar arbetstillfredsställelse och engagemang. I en studie av Hoffman och Woehr (2006) visade resultatet att en stark P-O fit även leder till en minskad personalomsättning.

Tidigare studier om introduktion, person-organization fit och arbetstillfredsställelse

En kunskapslucka i tidigare forskning utgörs av det faktum att det saknas undersökningar vars syfte är att jämföra de tre presenterade dimensionerna i samma studie. Tre studier har dock identifierats som liknande. Den första studien av Cooper-Thomas, Van Vianen och Anderson (2004) som undersökte hur socialisationstekniker ändras över tid för nyanställdas upplevda och faktiska P-O fit. De nyanställdas upplevda och faktiska P-O fit mättes vid anställningens start och igen efter fyra månader. Resultatet visar att socialisationstekniker påverkar upplevd P-O fit, arbetstillfredsställelse samt engagemang i organisationen. Resultatet visar dock inte en faktiskt P-O fit mellan den nyanställda och organisationen. Denna studie går i linje med uppsatsens syfte men fokuserar på skillnaden mellan upplevd och faktisk P-O fit. Uppsatsens syfte är snarare att undersöka individens generella upplevelse av introduktion. P-O fit och arbetstillfredsställelse.

Den andra studien undersökte introduktionen för nyanställda genom tillämpning av mentorsprogram (Egan & Song, 2008). Resultatet visar att nyanställda med ett välutvecklat mentorskap presterar bättre och upplever högre arbetstillfredsställelse, organisatorisk anknytning och P-O fit, än de med mindre välutvecklat mentorskap. Detta resultat tyder även

på att formella mentorsprogram kan ha positiv inverkan på anställdas arbetsrelaterade attityder som i sin tur kan öka lönsamhet. I likhet med denna uppsats berör denna studie de tre dimensionerna introduktion, arbetstillfredsställelse och P-O fit men saknar ett generellt förhållningssätt till introduktion då endast mentorskapets betydelse för introduktionen tas i beaktande.

Den tredje studien av Saks och Gruman (2011) undersökte socialisationstekniker och nyanställdas engagemang i förhållande till P-J fit och P-O fit. Resultatet visar att socialisationstekniker var positivt relaterade till P-J och P-O fit men inte till nyanställdas engagemang. Dock saknas perspektivet av arbetstillfredsställelse i studien. Därför är det rimligt att anta att det inte finns någon publicerad studie som undersöker den generella upplevelsen av introduktionsprocessen i förhållande till P-O fit och arbetstillfredsställelse, och därför är uppsatsen av betydelse.

Syfte

Denna uppsats har sin utgångspunkt i dagens flexibla arbetsliv där anställda byter arbete allt oftare. Därför är det av vikt att arbetsgivaren snabbt kan introducera nyanställda med god arbetstillfredsställelse som resultat. Syftet med uppsatsen är, genom undersökning av de tre dimensionerna, att se om det finns ett samband mellan den anställdes upplevelse av introduktion och person-organization fit samt hur det påverkar de anställdas arbetstillfredsställelse. Finns det ett samband är uppsatsens syfte också att se om introduktion och/eller P-O fit kan förutspå arbetstillfredsställelse. Om resultatet av uppsatsen skapar en djupare förståelse för ämnet kan det förse Regionservice med viktig information som kan användas för att skapa en introduktion som upplevs som positiv för den nyanställde.

Det har inte gått att hitta någon tidigare studie som undersöker hur en persons generella upplevelse av introduktion varierar med teorier om person-organization fit och arbetstillfredsställelse. Detta faktum styrks i metaanalysen av Verquer, Beehr och Wagner (2003) vars resultat visar ett behov av att i framtida forskning undersöka P-O fit i början och slutet av anställningen. I två andra studier, Saks och Gruman (2011) och Klein och Polin (2012), poängteras avsaknaden av det praktiska perspektivet i forskningen. De hävdar att det finns för få artiklar om hur teoretisk kunskap bör användas och kopplas till hur organisationer faktiskt gör idag. Saks och Gruman (2011) förtydligar också betydelsen av ett praktiskt perspektiv i framtida forskning om introduktion av nyanställda. Som tidigare nämnts är målet med denna uppsats att förena teoretisk och praktisk kunskap till nytta för Region Skåne och som kan bidra till att skapa en introduktion som uppfattas som positiv för deras anställda.

Frågeställningar

Som tidigare nämnts är uppsatsens syfte att undersöka om det finns ett samband mellan de tre dimensionerna introduktion, P-O fit och arbetstillfredsställelse. Vidare undersöks om introduktion och P-O fit kan förutsäga arbetstillfredsställelse. Följande frågeställningar kommer därför att undersökas:

Fråga 1: (a) Finns det samband mellan introduktion, P-O fit och arbetstillfredsställelse samt (b) hur ser dessa samband i så fall ut?

Fråga 2: (a) Hur väl förutsäger introduktion och P-O fit (de oberoende variablerna) arbetstillfredsställelse (den beroende variabeln) och (b) hur mycket av variansen i upplevd arbetstillfredsställelse kan förklaras av introduktion och P-O fit? c) Vilken av variablerna förutsäger arbetstillfredsställelse bäst; introduktion eller P-O fit?

Metod

Den metod som tillämpades var en enkätundersökning med självskattningsformulär för de tre undersökningsområdena; (1) upplevelse av introduktion, (2) person-organization fit samt (3) arbetstillfredsställelse. Vid utformning av enkäten användes skalor från sedan tidigare kända, validerade mätinstrument för att mäta person-organization fit och arbetstillfredsställelse. Genom att använda färdigformulerade och beprövade enkätfrågor ökar validiteten för de undersökta dimensionerna. Frågorna om upplevelse av introduktion utformades för att stämma överens med den introduktionsprocess som idag finns på Regionservice. Validiteten för dessa frågor går inte att fullständigt säkerställa. Organisationen ställde inga specifika krav på hur frågorna skulle formuleras. I utformningen av dessa frågor togs hänsyn till aspekter som enligt Granberg (2003) beskrivs som betydelsefulla i en introduktionsprocess, exempelvis sociala processer, information om organisationen och introduktion till arbetsuppgifter (se bilaga 1). Enkäten distribuerades till nyanställda hos Regionservice. Processen att hitta en passande organisation att genomföra undersökningen hos startade i argumentet att det bör vara en stor organisation som anställer tillräckligt många med avseende på krav på urval för enkätundersökningen. Regionservice är en stor arbetsgivare som nyanställer många varje år och hade därför ett bra underlag för urval. Dessutom var Regionservice själva intresserade av att medverka i uppsatsen eftersom de nyligen påbörjat sitt arbete med att utvärdera och revidera introduktionsprocessen. För att se enkäten och dess olika delar samt den information som gavs till deltagarna, se bilaga 1.

För att uppfylla de krav som forskning medför belyses de etiska aspekterna i det sammanhang där de är av relevans för undersökningen. I stycket om procedur finns information om hur deltagarna informerats om etiska aspekter, hur deras anonymitet säkerställts och hur personuppgifter och inkomna svar har hanterats.

Deltagare

För att besvara frågeställningen undersöktes endast arbetstagare som relativt nyligen blivit anställda på Regionservice. Avgränsningen av urvalet fastställdes till de som varit anställda 6-12 månader, men fick under processens gång utökas till 0-15 månader, och var kontaktbara via mail. Bakgrunden till avgränsningen är att inom denna tidsram är introduktionen sannolikt avslutad men finns fortfarande färsk i minnet. Kontakt via mail underlättar distribution och insamling av data eftersom de nyanställda medarbetarna var spridda i ett flertal verksamheter inom organisationen. De som undersöktes var tillsvidareanställda eftersom deras introduktionsprocess kan antas vara mer omfattande än för personer med en tidsbegränsad anställning. För att säkerställa att deltagarna verkligen tillhörde urvalet ställdes tre kontrollfrågor om anställningen i ett bakgrundsformulär (se bilaga 1): 1. Ange inom vilket tidsintervall du blev anställd av Regionservice, 2. Anställningsvillkor: tillsvidareanställd eller tidsbegränsad anställning, 3. Tidigare anställning: har du tidigare varit anställd hos Region Skåne?

Deltagarna var 52 anställda på Regionservice. Enkäter distribuerades totalt till 71 personer vilket motsvarar en svarsfrekvens på 73 %. De tre kontrollfrågorna gav följande utfall: 11 hade varit anställda 0-3 månader (150801-151031), 10 hade varit anställda 4-6 månader (150501-150731), 12 hade varit anställda 7-9 månader (150201-150430), 7 hade varit anställda 10-12 månader (141101-150131), 11 hade varit anställda 13-15 månader (140801-151031) och 1 hade varit anställd 16-19 månader (140501-140731). Ingen hade varit anställd 19 månader eller mer (140431 eller tidigare). Detta intervall gjordes för att få lika stort antal månader (tre) i varje kategori och möjliggöra för ett utökad urval om det under datainsamlingen skulle uppstå att fler deltagare behövdes. Eftersom det vid första utskicket endast inkom 37 svar och minst 45 svar behövdes för att metodvalet skulle vara lämpligt gjordes ett andra urval. I samråd med Regionservice inkluderades även de som blivit anställda för 0-3 månader sedan eftersom introduktionen är tillräckligt kortfattad för att ha hunnit slutföras inom denna tid och den nyanställde bedöms ha hunnit ta ställning till den. Eftersom en stor mängd svar inkom i kategorin 13-15 månader samt att urvalet utökades till kategorin 0-3 månader förlängdes den ursprungliga tidsramen 6-12 månaders anställningstid till 0-15 månader.

Exkludering. För att säkerställa att de inkomna svaren verkligen kom från det önskade urvalet uteslöts några deltagare utifrån de kontrollfrågor som föregick enkäten (se bilaga 1). Detta resulterade i att totalt fem deltagare uteslöts. Den ena var den deltagaren som varit anställd 16-19 månader. Tre av deltagarna hade varit anställda hos Region Skåne sedan tidigare och haft samma arbetsuppgifter och uteslöts därför. En av deltagarna var inte tillsvidareanställd och uteslöts därför. Samtliga enkäter var korrekt ifyllda och totalt slutade antalet deltagare på 47 personer. Ingen av de besvarade enkäterna hade besvarats med “Jag accepterar inte” och därmed har inga av de exkluderade svarens uteslutits på grund av aktivt uttryck om att inte vilja delta. Den slutgiltiga svarsfrekvensen blev 66% efter att deltagarna som inte tillhörde urvalet exkluderats.

Mätinstrument

Enkäten (se bilaga 1) bestod av fyra avsnitt: (1) bakgrundformulär med kontrollfrågor, (2) frågor om introduktion, (3) frågor om värderingar (P-O fit) och (4) frågor om arbetstillfredsställelse. För att undersöka person-organization fit och arbetstillfredsställelse användes skalor från två olika redan existerande och välbeprövade mätinstrument. Skalan för arbetstillfredsställelse hämtades från COPSOQ II och bestod av fyra frågor om den anställdes tillfredsställelse med arbetet i sin helhet. P-O fit undersöktes med en skala bestående av tre frågor från QPSNordic om den anställdes engagemang i organisationen. Samtliga dimensioner mättes på en skala mellan 1 och 5, där 1 motsvarar ett starkt avståndstagande eller stor otillfredsställelse och 5 motsvarar att deltagaren instämmer helt och hållet eller är mycket tillfredsställd. Således är höga poäng på samtliga dimensioner positivt.

COPSOQ II. Det danska nationella forskningscentret för arbetsmiljö har tagit fram Copenhagen Psychosocial Questionnaire version II (COPSOQ II) som ett tillförlitligt instrument för bedömning av den psykosociala arbetsmiljön. COPSOQ II har översatts till mer än 25 språk och används världen över (Berthelsen, Kristensen & Westerlund, 2014). Ett exempel på internationell användning är ETUCE-studien av lärare från 21 europeiska länder, inklusive Sverige

Arbetstillfredsställelse. Under utvecklingen av COPSOQ har arbetstillfredsställelse inkluderats som en viktig dimension (Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005). Forskargruppen bakom COPSOQ har utvärderat många frågeformulär varav endast QPSNordic var i närheten av att ställa frågor kopplade till arbetstillfredsställelse. Dock fastställdes det att inte heller QPSNordic i tillräcklig utsträckning undersöker just arbetstillfredsställelse och därför fanns behovet att skapa ett nytt mätverktyg för denna

dimension. Enligt forskargruppen bakom COPSOQ uppträder arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen i interaktionen mellan arbete och individ och dimensionen undersöker arbetet i sin helhet med frågeställningar om hur tillfredsställd den anställde är med de människor han eller hon arbetar med. COPSOQ II använder fyra frågor för att mäta denna variabel (se bilaga 1). Ett exempel på fråga är "*Hur tillfredsställd är du med dina framtidsutsikter i jobbet*". Svartalternativen ges på en femgradig skala som sträcker sig från "Mycket tillfredsställd" till "Mycket otillfredsställd". Cronbach's Alpha för skalan arbetstillfredsställelse är 0.74 (Kristensen et. al., 2005).

QPSNordic. General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work är ett allmänt frågeformulär för att mäta psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet som Nordiska Ministerrådet har utgivit. Under valideringsprocessen av QPSNordic gjordes två datainsamlingar i de fyra nordiska länderna. Den första datainsamlingen (n= 1015) användes för att studera faktorstrukturen hos frågeformuläret och för att konstruera skalorna. Den andra datainsamlingen (n= 995) användes för att testa begreppsvaliditeten och den prediktiva validiteten hos skalorna (Dallner et al., 2000).

Person-organization Fit mättes i denna uppsats med tre frågor från formuläret QPSNordic och beskrivs utifrån den anställdes engagemang i organisationen. Teorin om engagemang i organisationen definieras av författarna bakom QPSNordic enligt Mowday, Porter och Steers (1982, refererat i Lindström et. al., 1995) som "the relative strength of an individual's identification with and involvement in an organization" (s. 27). Konceptet innehåller både beteendemässiga och attitydrelaterade komponenter hos organisationens medlemmar i form av önskan att förbli medlem, tro på och acceptans av organisationens värderingar och ett mål och en vilja att anstränga sig för organisationens räkning (Lindström et. al., 1995). P-O fit mäts med tre påståenden i QPSNordic, ett exempel på påstående är "*Mina egna värderingar är mycket lika organisationens*" (se bilaga 1). Svartalternativen ges på en femgradig skala från "Instämmer totalt" till "Tar totalt avstånd ifrån". I enkäten som användes i denna studie nyttjades begreppet värderingar som ett samlingsbegrepp för denna variabel. Cronbach's Alpha för skalan engagemang på arbetsplatsen i QPSNordic är 0.77 (Dallner et al., 2000).

Procedur

Via personliga kontakter upprättades samarbete med Regionservice HR-avdelning som sammanställde en lista över de nyanställda som uppfyllde kraven för studiens urval. Tillsammans med Regionservice gjordes även en sista korrigerig av frågorna om upplevelse

av introduktion för att matcha introduktionsprogrammet på Regionservice. Organisationen gav sitt medgivande att distribuera enkäten och den skickades ut som en webbenkät via länk i mail. Genom att använda mail för distribution kunde deltagarnas anonymitet säkerställas eftersom svaren skickades direkt, utan mellanhänder, till författarna av denna uppsats och inga mailuppgifter gick att spåra till svaren. Vid första tillfället skickades enkäten till 51 anställda men svarsfrekvensen var lägre än väntat och därför var ett andra utskick nödvändigt. Urvalet utökades och enkäten skickades till ytterligare 20 anställda. Deltagarna informerades även om sista svarsdag och hade totalt åtta arbetsdagar på sig att besvara enkäten. Efter halva tiden skickades en påminnelse till samtliga deltagare eftersom det inte var möjligt att urskilja vilka som svarat och inte. I påminnelsen tackades de som redan deltagit och informerades om att bortse från påminnelsen.

På enkätens förstasida informerades deltagarna om studiens syfte och att den utgjorde en del av en kandidatuppsats inom programmet för Personal- och arbetslivsfrågor vid Lunds universitet. Kontaktuppgifter i form av mailadresser lämnades också för att ge deltagarna möjlighet att ställa frågor och meddela sitt intresse att ta del av studiens resultat. Deltagaren fick även information om varför han eller hon blivit utvald till att svara på enkäten utifrån anställningstid på Regionservice (se bilaga 1).

Tillsammans med enkäten informerades deltagarna om etiska aspekter vid forskning; att deltagandet är frivilligt och anonymt samt att individens svar inte kan kopplas till deltagaren personligen. När enkäten konstruerades användes endast kontrollfrågor om personuppgifter som var av direkt relevans för studien. Detta gjordes som ett led i att säkerställa anonymiteten av deltagarna eftersom exempelvis titel och kön kunde vara alltför avslöjande och göra det möjligt att peka ut individuella svar. Av informationen framgick också att arbetsgivaren endast kommer att få tillgång till svaren på gruppnivå eftersom svaren hanteras och analyseras av studenterna bakom uppsatsen. I kontrollfrågorna fanns också en ruta där varje deltagare fick kryssa i att han eller hon accepterade att delta, vilket var en obligatorisk fråga för att fortsätta att besvara enkäten. På så vis säkerställdes att deltagaren gav sitt aktiva medgivande att svaren användes i studien. De som inte accepterade deltagande ombads kryssa i "Jag accepterar inte" och därefter stänga enkäten. Ingen deltagare kryssade i detta alternativ.

För att analysera datan skapades tre index, ett för varje dimension. (1) Introduktion, som bestod av åtta frågor (2) Värderingar, som bestod av tre frågor och (3) Arbetstillfredsställelse, som bestod av fyra frågor (se bilaga 1). Genom att skapa ett medelvärde för varje deltagares poäng på respektive dimension kunde analysen av datan genomföras.

Metodvalet i denna uppsats är gjort utifrån de krav som finns på reliabilitet, i syfte att möjliggöra för andra att upprepa studien. Genom att dels använda redan vedertagna mätinstrument (COPSOQII och QPSNordic) samt presentera enkäten i sin helhet som bilaga ökar det replikerbarheten. Om en upprepad studie finner samma resultat som i denna uppsats indikerar det hög reliabilitet.

Resultat

Avsnittet som följer är indelat i tre delar. Inledningsvis kommer den deskriptiva statistiken att redogöra för medelvärden och standardavvikelser för introduktion, värderingar och arbetstillfredsställelse för att presentera svarsfördelningen i enkäten. Därefter kommer resultatet av sambandsanalysen presenteras, vilken ger svar på den första forskningsfrågan om relationen mellan introduktion, värderingar och arbetstillfredsställelse. Avslutningsvis, i stycket prediktion, besvaras den andra forskningsfrågan som ger svar på hur mycket av arbetstillfredsställelsen som kan förklaras utifrån introduktion och P-O fit. För att förtydliga den begreppsmässiga tillämpningen användes ordet värderingar istället för person-organization fit i enkäten för att undvika förvirring hos deltagarna eftersom det engelska begreppet inte är ett allmänt känt begrepp. Genom att behålla begreppet värderingar i detta resultat blir det även enklare för läsaren och undersökningens deltagare att förstå resultatet i relation till enkäten.

Deskriptiv statistik

I detta avsnitt ges en överblick av den deskriptiva statistiken. Deskriptiv statistik används för att beskriva urvalets karaktäristiska och för att kontrollera dimensionerna. Kontroll av dimensionerna utförs för att undersöka om antagandena bakom fördelningen är korrekta. I tabell 1 redovisas medelvärdet och standardavvikelsen för introduktion, värderingar och arbetstillfredsställelse utifrån enkätens resultat. Tabellen redovisar även de normativa medelvärden och standardavvikelser som rapporterats från tidigare mätningar med QPSNordic respektive COPSOQ II. Eftersom frågorna om introduktion konstruerades för uppsatsen kan dessa värden inte jämföras med några tidigare mätningar. Resultatet baseras på svar från 47 deltagare ($n = 47$).

Tabell 1. *Medelvärde och standardavvikelse för introduktion, värderingar och arbetstillfredsställelse utifrån studiens resultat samt de normativa värden som presenterats vid tidigare mätningar med QPSNordic och COPSOQ II.*

Variabel/Mätskala	Studiens resultat		QPSNordic		COPSOQ II	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Introduktion	3,6	0,8	-	-	-	-
Värderingar (P-O fit)	3,8	0,8	3,3	0,9	-	-
Arbetstillfredsställelse	(3,8)69,9 ^a	(0,9)21,5 ^a	-	-	68,2	16,7

Not: ^a Enligt Berthelsen et. al. (2014) beräknas medelvärden för skalor enligt COPSOQ II på en skala från 1 till 100 poäng. Därför beräknades studiens resultat om för att kunna jämföras med de medelvärden COPSOQ II rapporterat enligt följande: 5 = 100, 4 = 75, 3 = 50, 2 = 25 och 1 = 0. Poängen motsvara följande svarsalternativ: 100 = Mycket tillfredsställd, 75 = Tillfredsställd, 50 = Varken eller, 25 = Otillfredsställd och 0 = Mycket otillfredsställd.

För att undersöka den interna reliabiliteten, d.v.s. i vilken utsträckning det råder samstämmighet mellan frågorna i respektive mätskala, användes Cronbach's Alpha. För introduktionsdimensionen var Cronbach's Alpha 0.93, för värderingsdimensionen (P-O fit) 0.79 och för arbetstillfredsställelsedimensionen 0.83. Eftersom att värdena är över .7 anses de uppfylla intern reliabilitet men värden över .8 är att föredraga enligt Pallant (2013).

Sambandsanalys

Detta stycke kommer att besvara den första frågeställningen genom att redovisa vilka samband som identifierades mellan introduktion, P-O fit och arbetstillfredsställelse. Innan dataanalysen genomfördes kontrollerades datan för att utesluta att några felaktigheter förekom. Därför gjordes inledande analyser som säkerställde att normalfördelning, linjäritet och homogenitet förekom, vilket betydde att dataanalysen kunde genomföras som planerat.

Fråga 1: (a) Finns det samband mellan introduktion, P-O fit och arbetstillfredsställelse samt (b) hur ser dessa samband ut i så fall ut?

För att hitta svar på frågan undersöktes relationen mellan introduktion, värderingar och arbetstillfredsställelse med Pearson produkt-moment korrelation koefficient för att ta reda på om det fanns några samband och hur starka de i sådant fall var. Sambandsanalysen fann tre starka, positiva samband där $n = 47$, $p < .001$ (2-tailed) gäller för samtliga:

1. introduktion och värderingar, $r = 0.61$.
2. introduktion och arbetstillfredsställelse, $r = 0.54$.

3. värderingar och arbetstillfredsställelse, $r = .73$.

Samtliga samband var positiva vilket betyder att stigande värden i den ena variabeln motsvarar stigande värden i den andra variabeln. Det betyder att om deltagaren upplever god överensstämmelse med organisationens värderingar upplever de också en hög nivå av upplevd arbetstillfredsställelse. Detta indikerar bara att det finns ett samband, inte vilken riktning sambandet har. Enligt Pallant (2013) kan r -värden variera mellan -1 och 1 och desto närmre -1 eller 1, desto mer perfekt är korrelationen. Värden nära eller likamed 0 indikerar ingen korrelation. Enligt Cohen (1988, refererat i Pallant, 2013) är r -värden mindre än -.5 eller större än .5 att betrakta som stark korrelation vilket indikerar att de tre sambandsanalyserna ovan visar starka korrelationer.

Prediktion

I detta stycke kommer den andra frågeställningen att besvaras.

Fråga 2: (a) Hur väl förutsäger introduktion och P-O fit (de oberoende variablerna) arbetstillfredsställelse (den beroende variabeln) och (b) hur mycket av variansen i upplevd arbetstillfredsställelse kan förklaras av introduktion och P-O fit? (c) Vilken av dimensionerna förutsäger arbetstillfredsställelse bäst; introduktion eller P-O fit?

För att undersöka frågeställningen gjordes en standard multipel regressionsanalys. Denna metod hanterar de två oberoende variablerna i ekvationen samtidigt men även var och en av de oberoende variablerna för sig i förhållande till den beroende. Innan regressionsanalysen påbörjades gjordes kontroll för multikollinearitet. Om multikollinearitet förekommer är det en felkälla som innebär att de oberoende variablerna, d.v.s introduktion och värderingar, samvarierar och därmed inte kan förklara den beroende variabeln var för sig. Genom analys av multikollineariteten visade Tolerance ett värde över .01 (.625) och VIF lägre än 10 (1.601) och därmed var det möjligt att anta att multikollinearitet inte förekommer. Utifrån kontroll av ett punktdiagram (scatterplot) syntes fördelningen vara rektangulärt formad med majoriteten av poängen koncentrerade i centrum. Inget värde befann sig utanför 3.3 till -3.3 och indikerar således att det inte fanns några extremvärden (outliers).

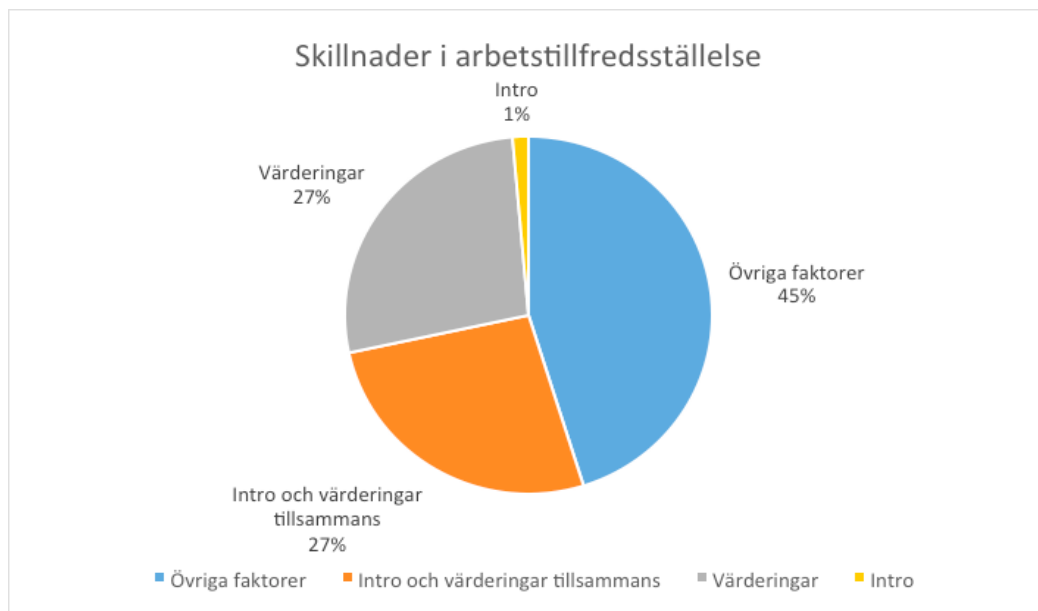
Resultatet av standard multipel regressionsanalysen visade att den totala variansen i arbetstillfredsställelse kan förklaras med ett värde av R squared = .548. Det betyder att 55 % av arbetstillfredsställelse kan förklaras med värderingar och introduktion tillsammans, vilket besvarar fråga 2(a) och 2(b). R squared kan variera mellan 0 och 1 med innebörden att 0 visar inget samband och 1 visar ett fullständigt samband. Eftersom urvalet i denna studie är relativt

litet rapporteras även adjusted R squared på 53 % vilket ger ett mer verklighetstroget värde eftersom mindre urval tenderar att visa för höga R squared-värden.

För att besvara fråga 2(c) jämfördes inverkan av introduktion och värderingar på arbetstillfredsställelse. Värderingar hade störst värde ($\eta^2 = 0.642$) och därmed den starkaste unika inverkan för att förklara arbetstillfredsställelse, när variansen för introduktion (beta = 0.146) kontrollerades för. Vid kontroll av signifikans för de båda dimensionerna gav värderingar $p < .05$ och är därmed signifikant. Signifikansen för introduktion gav $p > .05$ och bidrog därför inte ensamt till förklaring av variansen i arbetstillfredsställelse. Av R squared förklarades 27 % av värderingar och 1 % av introduktion. Resterande del av R squared förklaras av överlappning mellan introduktion och värderingar (Pallant, 2013).

Sammanfattningsvis innebär detta att 55 % av skillnader i arbetstillfredsställelse kan förklaras av introduktion och värderingar tillsammans, resterande skillnader beror på andra faktorer. Av de 55 % som är möjliga att förklara kan värderingar unikt förklara 27 % och introduktion 1 %, se figur 1.

Figur 1. *Beskrivning av hur mycket av skillnaderna i arbetstillfredsställelse i procent som förklaras av introduktion och värderingar tillsammans, respektive introduktion och värderingar för sig. Figuren visar även i procent hur mycket av variansen i arbetstillfredsställelse som förklaras av andra faktorer.*



Diskussion

Detta avsnitt inleds med att den deskriptiva statistiken kommenteras och därefter kommer uppsatsens syfte och frågeställningar att kopplas till studiens resultat. Vidare kommer resultatet att förenas med tidigare forskning och teorier. Mot den bakgrunden diskuteras styrkor och begränsningar med studien och förslag på framtida forskning kommer att presenteras. Avslutningsvis summeras och kommenteras studiens slutsatser.

Deskriptiv statistik

Resultatet visade att dimensionerna värderingar och arbetstillfredsställelse i enkätundersökningen hade högre medelvärden än vad de mätningar som ligger till grund för QPSNordic och COPSOQ II hade. De anställda på Regionservice hade 3,8 i medelvärde på värdering medan QPSNordic hade 3,3. För arbetstillfredsställelse var medelvärdet på Regionservice 69,9 och enligt COPSOQ 68,2. Genom att göra denna jämförelse kunde slutsatsen dras att deltagarna i studien generellt var mer tillfredsställda gällande värderingar/P-O fit och arbetstillfredsställelse än de deltagare som QPSNordic och COPSOQ undersökt.

Det kan finnas flera anledningar till att svarsfördelningen såg ut som den gjorde. Förutom att de flesta anställda helt enkelt är väldigt nöjda kan det också vara så att de som är väldigt nöjda med sin introduktion är mer angelägna om att berätta detta i den här typen av studie. En annan förklaring skulle kunna vara att de som är missnöjda med sin introduktion inte vågar berätta detta med rädsla för att informationen ska komma arbetsgivaren tillhanda. Denna aspekt kan aldrig uteslutas helt men deltagarna i denna studie visade inga tecken på sådan oro.

Frågeställningarna

Studiens första frågeställning, d.v.s. (1a) finns det samband mellan introduktion, P-O fit och arbetstillfredsställelse? och (1b) hur ser detta samband i så fall ut? Resultatet av undersökningen visade att det fanns starka positiva samband mellan samtliga dimensioner. Dessa samband visar att höga nivåer av introduktion korrelerar med höga nivåer av arbetstillfredsställelse. Likaså påvisades att höga nivåer av P-O fit korrelerar med höga nivåer av arbetstillfredsställelse. När dessa samband konstaterats undersöktes de andra frågeställningarna, d.v.s (2a) Hur väl förutsäger introduktion och P-O fit (de oberoende variablerna) arbetstillfredsställelse (den beroende variabeln)? (2b) Hur mycket av variansen i upplevd arbetstillfredsställelse kan förklaras av introduktion och P-O fit? (2c) Vilken av dimensionerna förutsäger arbetstillfredsställelse bäst; introduktion eller P-O fit? Resultatet visar att en stor del av variansen i arbetstillfredsställelsen, 55 %, förklaras med hjälp av båda oberoende variablerna. P-O fit har högst värde och därmed starkast inverkan vilket besvarade frågeställning 2c. Dock kunde inte ett signifikant resultat för introduktionens inverkan på arbetstillfredsställelsen rapporteras vilket tyder på att introduktionen, i den här undersökningen, inte ensamt kan förutspå arbetstillfredsställelse.

Resultatet från sambandsanalysen i denna uppsats visade positiva korrelationer mellan dimensionerna vilket stämmer överens med delar av den tidigare forskning som har framförts i denna uppsats. En empirisk undersökning av Verquer et al. (2003) visar att en stark P-O fit ökar arbetstillfredsställelse och engagemang. Då enkätundersökningens resultat är i överensstämmelse med det resultatet Verquer et al. (2003) presenterade finns det belägg för att fortsätta att undersöka ämnet och därmed skapa sig en bredare förståelse. Sambandet mellan värderingar och arbetstillfredsställelse var det som bäst förklarade skillnader i arbetstillfredsställelse i denna uppsats och därför är det av betydelse att koppla resultatet till tidigare forskning som har presenterats i denna uppsats. Detta kommer göras som ett steg i att motivera för arbetsgivare varför det är av betydelse att förankra organisationens värderingar (P-O fit) hos individen för att få god arbetstillfredsställelse som resultat.

Som tidigare nämnts menar Ardts (2001) att introduktion skapar lojalitet och identifiering med organisationen. Introduktionen skapar även förväntningar och värderingar hos den anställde. Eftersom enkätundersökningen fann att P-O fit leder till arbetstillfredsställelse skulle introduktionen kunna vara ett verktyg för att förmedla organisationens värderingar. Om introduktionen lyckas implementera organisationens värderingar så att det sker en matchning med den anställdes värderingar kommer P-O fit

eventuellt att uppstå som i sin tur leder till arbetstillfredsställelse. P-O fit borde därför vara en del i introduktionsprogrammet. Som Ardts (2001) beskriver det är effekterna av ett väl fungerande introduktionsprogram det som leder till en högre nivå av organisatoriskt åtagande och prestation hos de anställda.

Den starka prediktionen av P-O fit på arbetstillfredsställelse som hittades i denna uppsats kan även kopplas till Schneiders teori attraction – selection – attrition. Det faktum att P-O fit förutspår arbetstillfredsställelse kan användas som argument för att motivera samtliga steg i denna teori. I ”attraction”-stadiet blir P-O fit viktigt att ta hänsyn till i “Employer Branding” syfte. Om företaget marknadsför sig gentemot arbetssökande på ett sätt som speglar organisationens värderingar kommer också individer som sannolikt delar dessa värderingar att söka sig till företaget. Därefter är det viktigt i ”selection”-stadiet att rekryteraren stämmer av den jobbsökandes värderingar så att de matchar organisationens. I ”Attrition”-stadiet påpekar Schneiders teori att om individen inte matchar organisationen kommer han eller hon att lämna sin anställning. Genom att företaget marknadsför sig till rätt medarbetare och att rekryteraren stämmer av personens värderingar i rekryteringsprocessen ökar chanserna för att de anställda ska stanna. Det finns dock en sak till att göra, att implementera och tydliggöra organisationens värderingar i början av anställningen t.ex. under introduktionen. På grund av detta anser författarna till denna uppsats att introduktionen fortfarande borde ses som ett bra verktyg för att uppnå arbetstillfredsställelse, även om denna uppsats inte direkt kunde visa att introduktionen på Region Skåne förutsäger arbetstillfredsställelse.

Arbetstillfredsställelsens betydelse i arbetslivet har i denna uppsats beskrivits utifrån tre perspektiv: sjukfrånvaro, personalomsättning och lönsamhet. I följande stycke kommer de utvalda studier som gjorts inom dessa områden att kopplas till denna studies resultat. Till att börja med visar studien av Roelen et. al. (2008) att det utifrån bedömning av de anställdas nivå av arbetstillfredsställelse är möjligt att identifiera vilka som löper störst risk att vara sjukfrånvarande. Det är därför av betydelse att företaget tidigt i anställningen undersöker arbetstillfredsställelse för att kunna fånga upp anställda som eventuellt riskerar att vara sjukfrånvarande. De anställdas benägenhet att lämna sitt arbete undersöktes i en studie av Alsaraireh et. al. (2014) och fann ett negativt samband mellan arbetstillfredsställelse och benägenhet att lämna sitt arbete. Det betyder att risken för ökad personalomsättning är större bland anställda med låg arbetstillfredsställelse. Studien av Harter et. al. (2002) visar att de anställdas arbetstillfredsställelse har ett samband med affärsenheters lönsamhet vilket betyder att verksamheter med god arbetstillfredsställelse bland de anställda har bättre lönsamhet. Vid tolkning av resultatet i denna uppsats bör det även tas i beaktande att lönsamhet kan föregå

arbetstillfredsställelse. Schneider et. al. (2003) fann att arbetstillfredsställelse inte nödvändigtvis behöver leda till ökad lönsamhet utan att lönsamheten i sig kan föregå arbetstillfredsställelse. Kanske är det så att andra faktorer har ett större inflytande över individens upplevda arbetstillfredsställelse än introduktionen i denna uppsats.

Förhoppningen var att undersöka om introduktion och P-O fit kunde förutsäga arbetstillfredsställelse. Tyvärr blir det svårt att utifrån detta resultat motivera betydelsen av en effektiv och positivt upplevd introduktion till arbetsgivarna, vilket inte överensstämmer med tidigare forskning. Exempelvis visade studien av Song et al. (2015) ett samband mellan introduktion och arbetstillfredsställelse. Studien visar att nyanställdas arbetstillfredsställelse och engagemang i arbetet är förutbestämt av organisationens sätt att introducera nya medarbetare. Detta är ett argument för att introduktionen kan förutspå arbetstillfredsställelse och därför borde man fortsätta att undersöka relationen mellan introduktion och arbetstillfredsställelse.

Uppsatsens unika bidrag, att undersöka den generella upplevelsen av introduktionen för att förutsäga arbetstillfredsställelse, gav inga signifikanta resultat. Trots detta resultat kvarstår det faktum att en följd av det flexibla arbetslivet enligt Saks och Gruman (2011) är att organisatorisk socialisation/introduktion har blivit viktigare de senaste åren på grund av arbetskraftens ökade rörlighet. De menar därför att både anställda och organisationer kommer att behöva vara beredda på att genomgå flera introduktionsprocesser framöver. Därför har effekten av en lyckad introduktionsprocess uppmärksammats i större utsträckning och kommer säkert att fortsätta göra det.

Som tidigare nämnts saknas liknande studier om introduktion, som en oberoende variabel för arbetstillfredsställelse, att jämföra resultatet med. Anledningen till att introduktion inte kan förutsäga arbetstillfredsställelse trots den starka korrelationen mellan dimensionerna beror förmodligen på att antalet deltagare var för lågt samt att svaren från deltagarna inte var spridda över de fem skalstegen i någon större utsträckning. Merparten var nöjda med sin introduktion och svarade därför "Tillfredsställd" eller "Mycket tillfredsställd" på samtliga frågor. Detta trots att urvalet egentligen var tillräckligt enligt Stevens (1996) refererad i Pallant (2013) som menar att det krävs 15 deltagare per variabel när en multipel regression utförs.

Styrkor

Studien visade starka signifikanta samband mellan samtliga dimensioner samt en stark prediktion mellan P-O fit och arbetstillfredsställelse. Studien visade även en stark prediktion

av P-O fit och introduktion gemensamt på arbetstillfredsställelsen, vilket är en styrka trots att resultatet inte kunde påvisa en prediktion av endast introduktion på arbetstillfredsställelse.

En annan styrka med studien var den höga interna reliabiliteten (0.93) för introduktionsvariabeln. Enligt Pallant (2013) är värden över 0.7 höga. Eftersom introduktionsfrågorna inte hämtats från ett standardiserat formulär, utan istället tagits fram specifikt för studien, kan det höga värdet 0.93 anses vara en styrka med frågorna. Längre fram kommer begränsningarna med egenformulerade enkätfrågor att diskuteras.

Ytterligare en styrka i den genomförda studien var att två av tre dimensioner undersöktes med mätskalor från validerade instrument, QPSNordic användes för att mäta P-O fit och COPSOQ för arbetstillfredsställelse. Eftersom både QPSNordic och COPSOQ är formulär som går att använda på olika typer av arbetsplatser är det möjligt välja ut de frågor som specifikt passar för undersökningen. Fördelen är att det går att jämföra studiens medelvärden och standardavvikelser med de som presenterats av QPSNordic och COPSOQ.

Ett avgörande faktum för genomförandet av denna uppsats var att en snabb och smidig kontakt kunde upprättas med en tillräckligt stor organisation som på ett tillmötesgående sätt kunde förse studien med deltagare. Att få möjlighet att göra studien hos Regionservice på Region Skåne var väldigt gynnsamt eftersom det gav god tillgång till ett stort urval. Att Regionservice dessutom befann sig i en utredande process för att utveckla sin introduktion bidrog till att uppsatsens syfte upplevdes extra meningsfullt.

Begränsningar

I detta avsnitt kommer flera möjliga förklaringar till studiens resultat att kommenteras. Det gick inte att påvisa att introduktion kan förutsäga arbetstillfredsställelse och därför kommer begränsningarna i huvudsak att utreda vad som hade kunnat göras annorlunda.

Deltagarnas svar i enkäten var mestadels positiva och den största andelen deltagare hamnade i samma svarskategori. En anledning till detta skulle kunna vara det faktum att samtliga frågor besvarades samtidigt vilket medför en risk att positiva svar i en av kategorierna påverkar deltagaren att svara positivt i följande kategorier. Likaså kan negativa svar påverka efterföljande kategorier. För att undkomma detta skulle de olika delarna av enkäten besvaras vid olika tillfällen. Dock bör man i så fall överväga de etiska aspekterna eftersom de skulle medföra att man behöver koda enkäterna för att kunna koppla ihop enskilda personers svar och säkerställa att data samlas in från samma individer. Dessutom bör man vara medveten om att olika dagsform även skulle kunna påverka svaren och att skillnader i så fall inte enbart beror på individens upplevelse av enkäten.

Dessutom kan det faktum att enkätdelen om introduktion utformats egenhändigt ifrågasättas eftersom inget standardiserat och validerat formulär fanns att tillgå (som exempelvis QPSNordic eller COPSOQII). Trots ett högt Cronbach's Alpha-värde (0.93) finns ingen garant för att de frågor som ställdes om introduktionsvariabeln verkligen mäter det som är avsett att mätas. Det finns inte heller en garant att frågorna inte mäter samma sak eller att de faktiskt tar upp samtliga aspekter som är intressanta att mäta för att fånga upplevelsen av introduktion. Resultatet bör därför tolkas med viss försiktighet. Om ett vedertaget, standardiserat mätverktyg för att undersöka introduktion funnits hade resultatet kanske sett annorlunda ut. Dessutom skulle det vara möjligt att jämföra medelvärden för att få en indikation på hur nöjda de anställda på Regionservice var med sin introduktion i förhållande till deltagare från andra organisationer.

Utifrån studiens resultat skulle det i efterhand ha varit klokt att inkludera fler än två oberoende variabler i studien för att förklara större delar av arbetstillfredsställelsen. Genom att utöka antalet variabler hade analys av datan med en standard multipel regression kunnat bli mer uttömmande. Exempel på andra psykologiska faktorer är personlighet, motivation och ledarskap. Även individbundna faktorer som exempelvis anställningstid i organisationen, tidigare anställningar och totalt antal år i anställning skulle kunna vara av intresse.

Framtida forskning

I framtida forskning anser författarna till denna uppsats att det finns ett värde i att fortsätta undersökningen av introduktionens betydelse för arbetstillfredsställelse. Utifrån tidigare forskning som presenterats, som ligger till grund för denna studie, finns det belägg för att tro att introduktionen är av betydelse för arbetstillfredsställelsen, även om denna studie inte lyckades påvisa en prediktion.

Avgörande för framtida forskning är att skapa ett validerat och standardiserat mätverktyg för att undersöka den anställdes upplevelse av introduktion. Utan ett sådant verktyg är det svårt att kartlägga likheter och skillnader för att göra jämförelser mellan olika organisationer. Om ett sådant verktyg funnits skulle arbetsgivare och organisationer kunna utvärdera sina nyanställdas upplevelse av introduktionen.

Som tidigare nämnts bör arbetstillfredsställelse undersökas med fler faktorer som kan kopplas till introduktion, men även till P-O fit. Om fler faktorer används skulle större delar av arbetstillfredsställelse kunna förklaras och andra mönster kartläggas. Exempelvis skulle introduktionens betydelse för arbetstillfredsställelsen kunna undersökas utifrån ålder, hur länge medarbetaren varit aktiv i arbetslivet och organisationens storlek. Om studier kunnat påvisa i

vilka situationer olika typer av introduktion är betydelsefullt för de anställdas arbetstillfredsställelse skulle introduktionen kunna anpassas för den anställda utifrån hans eller hennes bakgrund. Genom att ge medarbetaren det han eller hon behöver hade introduktionen kunnat ge maximal individuell utdelning.

Tillsammans med forskning om introduktion bör även framtida forskning innehålla undersökningar om hur arbetsgivaren kan skapa överensstämmelse mellan anställdas och organisationens värderingar i syfte att uppnå P-O fit. Genom att kartlägga var i anställningsprocessen P-O fit uppstår skulle arbetsgivaren kunna optimera nyanställdas introduktion. Med utgångspunkt i teorin om attraction - selection - attrition (Schneider, Goldstein & Smith, 1995) skulle forskning exempelvis kunna göras för att hitta praktiska redskap i syfte att uppnå P-O fit på ett optimalt sätt.

Vidare skulle en longitudinell studie, med upprepade mätningar på samma individer, visa när i introduktionsprocessen P-O fit och arbetstillfredsställelse inträffar. Ett intressant perspektiv hade varit att undersöka P-O fit både innan och efter introduktionsprocessen för att se om det förändras över tid. Likaså hade det varit av intresse att mäta hur arbetstillfredsställd den anställda känner sig precis i början av anställningen, för att därefter mäta det igen ett halvår senare. En longitudinell studie hade kunnat ge en mer övergripande bild av resultatet av en introduktion vilket är av intresse för organisationer som vill ändra sina introduktionsprogram. Utifrån en longitudinell studie hade mer kunnat sägas om både introduktionens långsiktiga och kortsiktiga effekter, vilka är viktiga för organisationer att förhålla sig till.

En begränsning med uppsatsen var att det inte finns ett vedertaget begrepp som belyser vidden av introduktionen, vilket utgör en god möjlighet till utveckling av ämnet. Det finns många begrepp för olika delar av introduktionen och oftast väljer forskare att fokusera på en specifik del och förhåller sig därför inte till begreppet på ett övergripande sätt, vilket försvårade processen att skapa en överblick av ämnet. På sätt och vis utgjorde detta en av de kunskapsluckor där uppsatsen skulle fylla sitt syfte trots svårigheten att hitta den information som eftersöktes i forskningsmaterialet. Framtida forskning kommer att kunna kartlägga mer av begreppet vilket i sin tur underlättar sammanställning och undersökning av ämnet i sig. Därtill kvarstår behovet av att förena praktisk och teoretisk kunskap i området för att ytterligare fördjupa och tydliggöra introduktionsprocessen, i likhet med Klein och Polins (2012) resonemang.

Konklusion och slutsatser

Uppsatsens syfte var att undersöka om det fanns ett samband mellan de tre dimensionerna introduktion, P-O fit och arbetstillfredsställelse. Om ett sådant samband fanns var syftet att undersöka om introduktion och P-O fit kunde förutsäga arbetstillfredsställelse. Utifrån resultatet av enkätundersökningen på 47 anställda av Regionservice är det möjligt att dra slutsatsen det finns ett starkt positivt samband mellan samtliga variabler och att P-O fit är av betydelse för nyanställdas arbetstillfredsställelse. Studien visade att 27 % av skillnader i arbetstillfredsställelse kan förklaras av P-O fit. Alltså är det av betydelse att arbetsgivaren försöker skapa överensstämmelse mellan den anställdes och organisationens värderingar som ett steg i att uppnå arbetstillfredsställelse. Resultatet visar också att P-O fit och introduktion tillsammans totalt förklarar cirka 55 % av skillnaderna i arbetstillfredsställelse.

Avslutningsvis är önskan med uppsatsen att den i sin helhet kan ge ett bidrag till kunskapsutvecklingen genom att väcka intresse för betydelsen av introduktion, även om denna studie inte kunde påvisa en signifikant prediktion. I dagens flexibla arbetsliv där arbetskraften är i ständig rörelse är det viktigare än någonsin förut att den anställda snabbt blir produktiv i organisationen. Förhoppningsvis kan framtida forskning påvisa betydelsen av en effektiv och lyckad introduktion i dagens flexibla arbetsliv och således skapa goda förutsättningar för arbetsgivare att introducera sina nyanställda på ett framgångsrikt sätt.

Referenser

- Ardts, J. (2001). The breaking in of new employees: effectiveness of socialisation tactics and personnel instruments. *Journal of Management Development*, 20 (2), 159-167.
- Alsaraireh, F., Griffin, M. Q., Ziehm, S. R., & Fitzpatrick, J. J. (2014). Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 23(5), 460-467. doi:10.1111/inm.12070
- Aronsson, T., & Malmquist, C. (2002). *Rehabiliteringens ekonomi*. Stockholm: Bilda Förlag.
- Berthelsen, H., Kristensen, T. S., & Westerlund, H. (2014). *COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser*. (Stressforskningsrapport nr 326). Stressforskningsinstitutet, Stockholms Universitet.

- Cooper-Thomas, H. D., van Vianen, A., & Anderson, N. (2004). Changes in person-organization fit: The impact of socialization tactics on perceived and actual P-O fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*(1), 52-78. doi:10.1080/13594320344000246
- Cooper-Thomas, H.D. & Anderson, N. (2006). Organizational socialization. A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations. *Journal of Managerial Psychology, 21* (5), 492-516.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A-L., Skogstrand, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S. & Örhede, E. (2000). *Användarmanual för QPSNordic: Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. (Arbetslivrapport, 2000:19). Arbetslivsinstitutet, Nordiska Ministerrådet.
- Egan, T. M., & Song, Z. (2008). Are facilitated mentoring programs beneficial? A randomized experimental field study. *Journal of Vocational Behavior, 72*(3), 351-362. doi:10.1016/j.jvb.2007.10.009
- Granberg, O. (2003). *Personaladministration och organisationsutveckling* (7:e upplagan). Stockholm: Natur och Kultur.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87* (2), 268-279. doi:10.1037/0021-9010.87.2.268
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 389-399. doi:10.1016/j.jvb.2005.08.003
- Klein, H., & Polin, B. (2012). Are organizations on board with best practices onboarding? I C. Wanberg (red.). *The Oxford Handbook of Organizational Socialization* (s. 267- 287). Oxford University Press.
- Klein, H. J., Polin, B., & Sutton, K. L. (2015). Specific onboarding practices for the socialization of new employees. *International Journal of Selection and Assessment, 23*(3), 263-283. doi:10.1111/ijsa.12113
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 31*(6), 438-449. doi:10.5271/sjweh.948
- Kristof, A.L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology, 1*–49.

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Lindström, K., Borg, W., Dallner, M., Elo, A-L., Gamberale, F., Knardahl, S., Ørhede, E. & Raivola, P. *Measurement of psychological and social factors at work. Description of selected questionnaire methods employed in four Nordic countries.* Nordic Council of Ministers, Copenhagen. Nord 1995:39.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. I M. D. Dunnette (red.), *Handbook of industrial and organizational psychology.* (s.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Lovelace, K., & Rosen, B. (1996). Differences in achieving person-organization fit among diverse groups of managers. *Journal of Management*, 22(5), 703-722. doi:10.1177/014920639602200502
- Nübling M, Vomstein M, Haug A, Nübling T, Adiwidjaja A. (2011). European-Wide Survey on Teachers Work Related Stress - Assessment, Comparison and Evaluation of the Impact of Psychosocial Hazards on Teachers at their Workplace. Brussels: European Trade Union Committee for Education.
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2008). *The individual in the changing worklife.* Cambridge: Cambridge University Press.
- Om Regionservice.* (2015). Hämtad 23 november, 2015, från <http://www.skane.se/organisation-politik/Organisation/regionservice/>
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (5. uppl.). Maidenhead: McGraw-Hill.
- Perry, E. L., Dokko, G., & Golom, F. D. (2012). The aging worker and person-environment fit. I J. W. Hedge, W. C. Borman, J. W. Hedge, W. C. Borman (red.). *The Oxford handbook of work and aging* (s. 187-212). New York, NY, US: Oxford University Press. doi:10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0084
- Roelen, C. M., Koopmans, P. C., Notenbomer, A., & Groothoff, J. W. (2008). Job satisfaction and sickness absence: A questionnaire survey. *Occupational Medicine*, 58(8), 567-571. doi:10.1093/occmed/kqn113
- Roelen, C. M., Koopmans, P. C., Notenbomer, A., & Groothoff, J. W. (2011). Job satisfaction and short sickness absence due to the common cold. *Work, Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 39(3), 305-313.

- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap* (3:e upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Getting newcomers engaged: The role of socialization tactics. *Journal of Managerial Psychology*, 26(5), 383-402. doi:10.1108/02683941111139001
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747-773. doi:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01780.x
- Schneider, B., Hanges, P. J., Smith, D. B., & Salvaggio, A. N. (2003). Which comes first: Employee attitudes or organizational financial and market performance? *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 836-851. doi:10.1037/0021-9010.88.5.836
- Song, Z., Chon, K., Ding, G., & Gu, C. (2015). Impact of organizational socialization tactics on newcomer job satisfaction and engagement: Core self-evaluations as moderators. *International Journal of Hospitality Management*, 46 180-189. doi:10.1016/j.ijhm.2015.02.006
- Verquer, M., Beehr, T., & Wagner, S. (2003). A meta-analysis of relations between Person-Organization fit and work attitudes, *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489. doi:10.1016/S0001-8791(02)00036-2

Bilaga 1. Enkätformulär

Undersökning av introduktion, värderingar och arbetstillfredsställelse på Regionservice

Detta enkätformulär är en del av en kandidatuppsats vid programmet för Personal- och Arbetslivsfrågor vid Lunds Universitet. Syftet med studien är att undersöka om det finns något samband mellan hur man har upplevt sin introduktion och hur väl ens värderingar stämmer överens med organisationens i koppling till arbetstillfredsställelse.

Du har blivit utvald att delta i undersökningen eftersom du har varit anställd en viss tid hos arbetsgivaren. Deltagandet är frivilligt och anonymt. Dina svar kommer inte komma din arbetsgivare tillhanda så att de kan kopplas till dig personligen. Svaren kommer att hanteras och analyseras av Mari och Sofia, två studenter vid Lunds Universitet, och inte av din arbetsgivare. Resultatet av studien kommer att presenteras på gruppnivå vilket betyder att dina svar inte kommer att kunna hänföras till dig personligen.

Har du några frågor så kontakta Mari (gbr10mma@student.lu.se) eller Sofia (psy12skr@student.lu.se).

Även om deltagandet är frivilligt så vill vi uppmuntra till att delta då det endast tar ca. 5 minuter för dig att besvara frågorna. Enkäten består av 3 olika delar och vi vill observera er på att svarsalternativen skiljer sig åt per varje del. Ditt deltagande kommer att vara till nytta för kommande nyanställningar.

Tack för din medverkan!
/Mari & Sofia

*Obligatorisk

Jag har förstått ovanstående information och väljer att delta. Jag ger mitt medgivande att mina svar används i studien. *

Om du fyller i "Jag accepterar inte" så vänligen stäng formuläret och svara inte på frågorna

- Jag accepterar
- Jag accepterar inte

Frågor om din anställning

Anställningstid *

Ange inom vilket tidsintervall du blev anställd av Region Service

- 0-3 månader sedan (150801-151031)
- 4-6 månader sedan (150501-150731)
- 7-9 månader sedan (150201-150430)
- 10-12 månader sedan (141101-150131)
- 13-15 månader sedan (140801-151031)
- 16-19 månader sedan (140501-140731)
- 19 månader sedan eller mer (140431 eller tidigare)

Anställningsvillkor *

- Tillsvidare (fast anställning)
- Tidsbegränsad anställning (ex: vikariat, timanställd)

Tidigare anställning hos Region Skåne *

Har du tidigare varit anställd hos arbetsgivaren?

- Ja, i min tidigare anställning hade jag ungefär samma arbetsuppgifter som jag har i min nuvarande anställning
- Ja, men jag har inte samma arbetsuppgifter
- Nej, jag har inte arbetat för Region Skåne tidigare

Introduktion

Introduktionen är den process som du går igenom din första tid i arbetet. Nedan kommer ett antal frågor om introduktionsprocessen, vilka du besvarar genom att ange det svarsalternativ som du upplever stämmer bäst.

1. Upplever du att du har blivit väl introducerad till arbetet? *

- Stämmer helt och hållet
- Stämmer bra
- Varken eller
- Stämmer dåligt
- Stämmer inte alls

2. Upplever du att du kände dig välkomnad på ett bra sätt? *

- Stämmer helt och hållet
- Stämmer bra
- Varken eller
- Stämmer dåligt
- Stämmer inte alls

3. Upplever du att introduktionen hade ett tydligt mål? *

- Stämmer helt och hållet
- Stämmer bra
- Varken eller
- Stämmer dåligt
- Stämmer inte alls

4. Upplever du att introduktionen var välstrukturerad? *

- Stämmer helt och hållet
- Stämmer bra
- Varken eller
- Stämmer dåligt
- Stämmer inte alls

5. Upplever du att introduktionen underlättade för dig att bli en del av det sociala sammanhanget på arbetsplatsen? *

- Stämmer helt och hållet

- Stämmer bra
- Varken eller
- Stämmer dåligt
- Stämmer inte alls

6. Upplever du att du, under din introduktion, fått förståelse för organisationens kultur och värderingar? *

- Stämmer helt och hållet
- Stämmer bra
- Varken eller
- Stämmer dåligt
- Stämmer inte alls

7. Upplever du att introduktionen var förenlig med dina arbetsuppgifter? *

- Stämmer helt och hållet
- Stämmer bra
- Varken eller
- Stämmer dåligt
- Stämmer inte alls

8. I det stora hela, hur nöjd är du med din introduktion? *

OBS! Andra svarsalternativ på denna fråga

- Mycket nöjd
- Nöjd
- Varken eller
- Missnöjd
- Väldigt missnöjd

Värderingar

I detta avsnitt kommer vi att ge dig några olika påståenden om engagemang i organisationen eller på arbetsplatsen. Svara med det svarsalternativ som du tycker stämmer bäst.

9. För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på *

- Instämmer totalt
- Instämmer i viss mån
- Neutral
- Tar i viss mån avstånd
- Tar totalt avstånd ifrån

10. Mina egna värderingar är mycket lika organisationens *

- Instämmer totalt
- Instämmer i viss mån
- Neutral
- Tar i viss mån avstånd
- Tar totalt avstånd ifrån

11. Organisationen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa *

- Instämmer totalt
- Instämmer i viss mån
- Neutral
- Tar i viss mån avstånd
- Tar totalt avstånd ifrån

Arbetsstillfredsställelse

I detta avsnitt kommer vi att ställa några olika frågor angående ditt arbete i allmänhet. Svara med det svarsalternativ du tycker stämmer bäst.

12. Hur tillfredsställd är du med dina framtidsutsikter i jobbet? *

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Varken eller
- Otillfredsställd
- Mycket otillfredsställd

13. Hur tillfredsställd är du med fysiska arbetsförhållanden? *

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Varken eller
- Otillfredsställd
- Mycket otillfredsställd

14. Hur tillfredsställd är du med det sätt dina kunskaper används på? *

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Varken eller
- Otillfredsställd
- Mycket otillfredsställd

15. Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, allt inräknat? *

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Varken eller
- Otillfredsställd
- Mycket otillfredsställd