



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

Kandidatuppsats

**Betydelsen av Sense of Belonging på arbetsplatsen: hur
Belonging predicerar Organizational Identification,
Self-Efficacy och arbetsprestation**

**The Power of Belonging at Work: Predicting Organizational
Identification, Self-Efficacy and Work Performance**

Malin Karlsson & Lovi Lindgren

Kandidatuppsats HT 23

Handledare: Holly Kvist
Examinator: Magnus Lindén

Abstract

What significance does Sense of Belonging hold in workplaces? Studies on Belonging are extensive and have revealed numerous positive effects. Despite this, there has long been a gap in the research focusing on the impact of Belonging in the workplace. The aim of this study was to investigate Sense of Belonging and its potential influence on Organizational Identification (OID), Self-Efficacy, and work performance in the workplace. A well-functioning psychosocial work environment is crucial for both employees and the organization. The selection of these variables for our study was based on their significant importance for both the well-being and productivity of organizations and their employees. The significance of Sense of Belonging was examined within an organizational context using a cross-sectional design, with an online survey completed by 159 individuals. The results demonstrated positive correlations between Sense of Belonging and OID, Self-Efficacy, and work performance individually. Furthermore, the regression analysis indicated that Sense of Belonging had a significant effect on both OID, Self-Efficacy, and work performance, thus supporting our hypotheses. This research provides insights into the importance of Belonging for individual experiences and performance in the workplace and offers vital information to organizations striving to foster a well-functioning and productive environment at all levels.

Key words: Sense of Belonging, Organizational Identification, Self-Efficacy, Work performance, Psychosocial work environment

Sammanfattning

Vad har Sense of Belonging för betydelse på arbetsplatser? Studier på Belonging är omfattande och har visat sig ha många positiva effekter, trots detta har det länge funnits en lucka inom studier på vad Belonging har för inverkan på just arbetsplatser. Syftet för denna studie var att undersöka Sense of Belonging och dess potentiella påverkan på Organizational Identification (OID), Self-Efficacy och arbetsprestation på arbetsplatsen. Det är viktigt både för den anställde och organisationen att ha en välfungerande psykosocial arbetsmiljö. Att det var just dessa variabler som undersöktes beror på att de har stor betydelse för organisationer och dess anställda avseende såväl välmående som produktivitet. Betydelsen av Sense of Belonging undersöktes i en organisationskontext genom en tvärsnittsdesign med en enkät som besvarades online av 159 personer. Resultaten visade positiva korrelationer mellan Sense of Belonging och OID, Self-Efficacy samt arbetsprestation var för sig. Vidare indikerade regressionsanalysen att Sense of Belonging hade en signifikant effekt på både OID, Self-Efficacy och arbetsprestation vilket stöder hypoteserna. Denna forskning ger insikter om betydelsen av Belonging för individens upplevelse och prestation på arbetsplatsen samt ger viktig information till organisationer som strävar efter att ha en välmående och produktiv organisation på alla nivåer.

Nyckelord: Sense of Belonging, Organizational Identification, Self-Efficacy, Arbetsprestation, Psykosocial arbetsmiljö

Tack

Tack till Holly Kvist som stöttat, varit vårt bollplank och handlett oss under hela processen. Tack till alla deltagare som svarat på vår enkät och möjliggjort genomförandet av denna studie.

Betydelsen av Sense of Belonging på arbetsplatsen: hur Belonging predicerar Organizational Identification, Self-Efficacy och arbetsprestation

Arbetsplatsen är en av de platser vi spenderar som mest tid utanför hemmet och är därför ett viktigt område för forskningen (Waller, 2021). För såväl individen som arbetsgivaren är det viktigt med en välfungerande psykosocial arbetsmiljö. Det finns mycket forskning kring effektivisering av arbetsplatser där fysisk såväl som psykisk arbetsmiljö har stor plats. Vi vill därför undersöka vilken inverkan anställdas upplevelse av arbetsplatsen har på andra arbetsrelaterade aspekter. De fyra variablerna vi kommer att analysera är Sense of Belonging, Organizational Identification, Self-Efficacy och arbetsprestation.

Sense of Belonging är centralt och kommer verka som vår prediktorvariabel då tidigare forskning indikerar att den har påverkan på de övriga tre variablerna, som kommer verka som kriterievariabler (Dávila & García, 2012; Elliott et al., 2023; Sommer & Williams, 2021; Waller, 2022). Dock är mycket av den tidigare forskning inom detta gjord på studenter eller andra sammanhang, och länge har det funnits en lucka när det gäller studier inom en arbetsplatskontext. Där forskare undersökt arbetsplatser och vikten av en välfungerande psykosocial arbetsmiljö har de gjort det med annat fokus, exempelvis med medarbetarskap och ledarskap i fokus (Lampley, 2023). Vår fråga bidrar till forskningsämnet genom att skapa en större förståelse för varför det är så viktigt att bredda kunskapen om psykosocial arbetsmiljö genom att fokusera på arbetsfaktorer som inkludering, känsla av tillhörighet och identifiering med organisationen. Detta är viktigt ur både ett individuellt och organisatoriskt perspektiv då en hög grad av Belonging leder till många positiva effekter för individen inom arbetsliv, privatliv och välmående överlag. Det har påvisats i tidigare studier att när medarbetare känner att de är en del av gruppen kommer de också vara benägna att skapa ett bättre arbetsklimat och starkare relationer mellan medarbetare där man hjälps åt för att nå uppsatta mål. Detta utesluter dock inte självständigt arbete, tvärtom så indikerar tidigare studier att när personer känner tillhörighet med sin arbetsgrupp så upplever de en mindre psykologisk ansträngning även med uppgifter som tas an självständigt (Coissard et al., 2017). Ytterligare effekter av hög upplevd Sense of Belonging är att det gör individen mer motståndskraftig, vilket kan härledas till en minskad risk att drabbas av emotionell utbrändhet (Coissard et al. 2017). Att skapa organisatoriska förutsättningar för att

undvika detta kan därmed bespara individen en hel del psykologiskt lidande samt organisationen de kostnader det medför att personal eventuellt behöver sjukskrivas.

Anställda som identifierar sig med sin organisation har högre arbetstillfredsställelse, är mer engagerade och är mindre benägna att lämna arbetsplatsen (Lampley, 2023; Riketta, 2005; Schuh et al., 2016). Forskningen är dock fortfarande knapphändig gällande Belonging på arbetsplatsen, den omfattande forskning som finns på Belonging återspeglas inte inom en arbetskontext (Lampley, 2023). Med tanke på hur mycket av vår vakna tid som spenderas på arbetsplatsen finns det goda skäl att underbygga forskningen på området ytterligare. Vår forskningsfråga är således:

“Kan Sense of Belonging predicera Organizational Identification, Self-Efficacy och arbetsprestation på arbetsplatsen?”

Belonging

Ett grundläggande behov hos människan är det så kallade Need of Belonging (på svenska översatt till behov av tillhörighet). Enligt flera forskare kan det ses som en av grundpelarna för att förstå hur människan fungerar då att vara del av ett socialt sammanhang bidrar till människors lycka och välmående och personer som upplever en avsaknad av detta drabbas såväl fysiskt som psykiskt (Baumeister & Leary, 1995; Eisenberger et al., 2003; Waller, 2022). En annan teori som stärker teorin om Belonging som ett primärt behov är Maslows behovstrappa. Enligt modellen kan våra grundläggande behov delas in hierarkiskt i fem nivåer där varje nivå måste vara helt eller delvis uppfylld innan vi kan uppnå nästa. Efter de mest grundläggande behoven, andning, mat och sömn, kommer behov av trygghet, kärlek och gemenskap. I det ingår exempelvis att ha en känsla av sammanhang och sociala relationer både privat och i arbetslivet. Först därefter kan vi uppnå en god självkänsla och ägna oss åt självförverkligande, som är den slutgiltiga nivån (Waller, 2021). Waller (2022) definierar vidare tre grundläggande tillvägagångssätt för att uppnå Sense of Belonging på arbetsplatsen; kvalitativa relationer, meningsfullhet och delade värderingar samt karaktäriseringar med sina kollegor. Sense of Belonging är den upplevda graden av behovet Belonging, och för att hänvisa till detta kommer begreppen Sense of Belonging och Belonging användas synonymt genomgående i uppsatsen.

Avsaknaden av Belonging brukar beskrivas med begreppet Ostracism (på svenska översatt till uteslutning eller exkludering) och innefattar icke-handlingar snarare än handlingar. Det kan förklaras som utfrysning eller uteslutning ur ett socialt samspel gentemot en individ, Det är således inte fråga om mobbing och elaka kommentarer utan snarare att interaktion eller inbjudande till interaktion helt uteblir (Robinson et al., 2013), utebliven känsla av tillhörighet innebär inte per definition ostracism. Studier har bland annat visat att långvarig ostracism leder till högre självskattade stressnivåer såväl som förhöjt blodtryck (Stroud et al., 2000) och vid studerande av kortvarig ostracism har man sett att hjärnan reagerar på samma sätt som vid fysisk smärta (Eisenberger et al., 2003; Williams, 2007). En ytterligare effekt är försämrad arbetsprestation och flera studier har visat att självkänsla är en medierande variabel (Sommer & Williams, 2021). Man har även kunnat se att ostracism gör att människor drabbas av depressioner och alierar sig från andra för att slippa uppleva den smärtan det kan innebära att återigen bli avvisad (Zadro, 2004). Personer som däremot har hög Sense of Belonging besitter bättre verktyg för att klara av att hantera stress. Det är något man har nytta av i livet generellt men framförallt på arbetsplatsen där stressiga situationer kan uppstå och det är viktigt att det finns medarbetare som klarar av att hantera den sortens situationer. Personer med hög Belonging har också mindre risk för att drabbas av depressioner (Wilczyńska et al., 2015).

Mot bakgrund av de ovan beskrivna negativa konsekvenserna framgår det tydligt att Sense of Belonging inte endast är önskvärt, utan fundamentalt för individens funktion och mående i livet. För att närmare beskriva hur avsaknad av Belonging påverkar människor tog Williams (2009) fram den så kallade *Need-threat*-modellen för ostracism. Modellen mäter detta genom fyra olika behov: *belonging*, *self esteem*, *meaningful existence* och *control*. Individer som upplevde högre grad av ostracism hade en lägre känsla av tillhörighet, självkänsla, och kontroll samt en känsla av meningslöshet. Med tanke på de tydliga positiva effekterna av Belonging som presenterats ovan, och givet att arbetsplatsen är den plats utanför hemmet där vi spenderar mest tid, så är det betydelsefullt att undersöka Sense of Belonging på just arbetsplatsen och hur det påverkar faktorer som Organizational Identification, Self-Efficacy och arbetsprestation.

Organizational Identification

Arbetsplatsinkludering är ett komplext fenomen och i det ryms Organizational Identification (förkortas vanligen som OI eller OID, men i denna uppsats används OID). Med

OID menas huruvida anställda identifierar sig med organisationen, detta innefattar faktorer som kultur, arbetsklimat, mål, värdegrunder med mera. Anställda som identifierar sig med organisationen tenderar att vara mer engagerade, effektiva och lojala gentemot organisationen och gruppen. Teorin grundar sig i Social Identity Theory som fokuserar på sociala processer i de grupper en person tillhör (Tajfel & Turner, 1979), medan OID enbart fokuserar på grupper inom organisationer (Ashforth & Mael, 1989). Forskare menar att OID är en kritisk komponent för anställda såväl som för organisationer, och pekar vidare på att det är starkt kopplat till högre grad av arbetsprestation, medarbetarskap (som att exempelvis hjälpa och samarbeta med kollegor), arbetstillfredsställelse samt att anställda är mindre benägna att lämna arbetsplatsen (Karanika-Murray et al., 2015; Schuh et al., 2016). OID kopplas som nämnt ofta ihop med arbetsprestation, bland annat menar Lampley (2023) att anställda som känner sig inkluderade och som en del av sin arbetsplats har högre arbetsprestation samt stannar längre på sin arbetsplats.

Self-Efficacy

Albert Bandura (1997) introducerade begreppet Self-Efficacy (på svenska översatt till upplevd självförmåga) och beskrev det som en form av motivationsteori. Han beskrev det vidare som individers tilltro till sin egen förmåga och kompetens att klara av svåra uppgifter. Self-Efficacy är inte konstant utan kan variera hos en och samma individ beroende på vilket sammanhang och situation den ställs inför. Bandura menade att tron på den egna förmågan att klara av något ofta överträffar den faktiska förmågan att hantera utmaningen. Detta fungerar åt båda håll, en individ med hög faktisk förmåga att lösa ett problem kan ha svårt att klara av det om den tvivlar mycket på sig själv. På samma sätt kan en person med låg faktisk förmåga klara av att lösa väldigt mycket tack vare att den är resilient och klarar av att använda sina resurser på ett effektivt sätt. Self-Efficacy är en kognitiv process och utvecklas ständigt under hela livet. Detta gör generellt att vuxna har en högre grad av Self-Efficacy än unga människor (Bandura, 1997). Waller (2022) förklarar Self-Efficacy som den kognitiva aspekten av vår självuppfattning.

Collective-Efficacy innebär vidare att gruppmedlemmar tror på gruppens förmågor och kompetenser att klara av svåra uppgifter tillsammans. En högre grad av Collective-Efficacy innebär ofta att gruppmedlemmarna är mer benägna att vilja samarbeta för att klara av gemensamma mål (Bandura, 1997). Collective-Efficacy i en organisatorisk kontext kallas för collective organizational efficacy, men kommer att benämnas som Collective-Efficacy

i denna uppsats. Även Waller (2022) nämner vikten av meningsfulla relationer och samarbete med sina kollegor på arbetsplatsen, och att det kan öka anställdas Sense of Belonging om de känner sig uppskattade, stöttade och tilltrodda.

Arbetsprestation

Arbetsprestation är en av de mest centrala och använda variablerna inom arbetspsykologi och Human Resource Management, och kopplas starkt till organisationers effektivitet och lönsamhet. I denna uppsats kommer vi använda oss av modellen *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* vilket bygger på fenomenet Individual Work Performance (IWP). IWP introducerades av Campbell och definierades till en början som anställdas direkta beteenden och handlingar som är relevanta för organisationens mål (Campbell, 1990, refererad i Koopmans et al., 2013). Sedan dess har det föreslagits att IWP är mer flerdimensionellt än så, och idag menar Koopmans et al., (2013) att fenomenet mäter tre dimensioner;

1. Task performance (på svenska översatt till uppgiftsprestation) innefattar ens centrala och konkreta arbetsuppgifter och inkluderar generellt arbetskvanitet, -kvalitet samt -kunskap. Det kan variera mellan olika jobb eller branscher hur tydliga ens arbetsuppgifter är och gränserna mellan formella och informella uppgifter är ofta suddiga. När man pratar om arbetsprestation är task performance ofta det som åsyftas och det är lättare att mäta än de andra dimensionerna (Koopmans et al., 2014).

2. Contextual performance (på svenska översatt till kontextuell prestation) innefattar beteenden och handlingar som bidrar till arbetskulturen. Detta inkluderar ofta mer mjuka värden som exempelvis kommunikation, medarbetarskap, samarbete, initiativtagande eller att ta sig an en mentorsroll. Generellt kan man beskriva dessa beteenden som främjar den organisatoriska, sociala och psykologiska miljön. Här inkluderas även adaptiv prestation, alltså hur väl man anpassar sig på arbetsplatsen, till exempelvis förändringar, utmaningar eller oförutsedda händelser (Koopmans et al., 2014).

3. Counterproductive work behavior (på svenska översatt till kontraproduktiva arbetsrelaterade beteenden) innefattar de beteenden som kan skada eller missgynna organisationens, sitt eget eller andra anställdas välmående. Beteenden eller handlingar som inkluderas är exempelvis absenteeism samt presenteeism, stöld, missbruk, ohövlighet, utförande

av irrelevanta arbetsuppgifter. Denna dimension är relativt nyligen uppmärksammas och därmed inte inkluderad i äldre forskning (Koopmans, 2014).

Hypoteser

Sense of Belonging har visats vara ett fundamentalt behov hos individer, som även styr oss i våra beteenden. Forskning indikerar att brist på Belonging kan påverka individer på flera negativa sätt, såsom minskat välbefinnande, bristande självkänsla och reducerade sociala behov. Eftersom arbetsplatsen utgör den miljö där vi tillbringar mest tid utanför hemmet, är det av väsentlig betydelse att förstå hur Sense of Belonging kan påverka individer på arbetsplatsen (Waller, 2022). Som nämnt har tidigare forskning inom ämnet fokuserat mycket på vad som händer om människor upplever ostracism och exkludering vilket har väckt vårt intresse att undersöka frågan ur ett annat perspektiv, nämligen hur personer påverkas av att vara inkluderade och känna social tillhörighet på sina arbetsplatser. För att göra detta undersöks hur Sense of Belonging kan predicera andra arbetsrelaterade faktorer.

Tidigare forskning som gjorts på Sense of Belonging har bland annat undersökt studenters känsla av tillhörighet i på institutionen eller i klassen i förhållande till deras prestation och motivation i studierna (Dávila & García, 2012). Teorierna om Need of Belonging och OID härstammar från Social Identity Theory och vissa menar att Belonging kan ses som en dimension av OID i en organisationskontext (Dávila & García, 2012; Karanika-Murray et al., 2015; Piccoli et al., 2017). Som nämnt är forskningen bristfällig när det gäller Belonging inom organisationer och eftersom OID per definition avser organisationer är det samma problem där. Däremot kan Belonging ses som en viktig faktor för just OID och därmed blir det intressant att undersöka kopplingen mellan variablerna. Därför är vår första hypotes:

H1: Högre Sense of Belonging predicerar en högre grad av Organizational Identification på arbetsplatsen.

Bandura (1997) tar upp vikten av sammanhang och samarbete för organisatoriska grupper (Collective-Efficacy), och menar att gruppen måste kunna lita på varandra, både i förmågor, prestation och roller, för att kunna uppnå effektivitet. När en grupp arbetar tillsammans mot gemensamma mål och resultat kommer gruppens resiliens och efficacy öka (Bandura, 1997). Genom att skapa en miljö där anställda känner sig inkluderade och har en stark Sense of

Belonging kan organisationer ömsesidigt öka förtroendet och därigenom förbättra Self-Efficacy hos sina medarbetare. En stark Sense of Belonging kan skapa en trygg och stödjande atmosfär som främjar individens förmåga att hantera och lösa uppgifter effektivt, medan forskning pekar på att en utebliven känsla av Belonging kan försvaga ens Self-Efficacy (Waller, 2022). Därför är vår andra hypotes:

H2: Högre Sense of Belonging predicerar högre Self-Efficacy på arbetsplatsen.

Forskning pekar på att sociala relationer och Belonging är vitalt för att anställdas arbetsengagemang, vilket ryms inom contextual performance, men även för anställdas Self-Efficacy (Elliott et al., 2023). Man har även sett att som ett steg i att bli inkluderad i sociala aspekter är medarbetare angelägna att ta sig an uppgifter och vara delaktiga i gruppens samarbete (Waller, 2022). På samma sätt tenderar medarbetare som upplever att de inte känner tillhörighet att dra sig undan, känna minskad motivation och engagemang (Waller, 2022). Med detta som utgångspunkt kan man anta att det bör gynna organisationer att skapa förutsättningar för att dess medarbetare ska känna en hög grad av Belonging. Därför är vår tredje och sista hypotes

H3: Högre Sense of Belonging predicerar högre arbetsprestation på arbetsplatsen.

Metod

Design och deltagare

Designen för denna studie var en tvärsnittsdesign med kvantitativ forskningsmetod, i form av en enkätstudie med bekvämlighetsurval (Bryman, 2021). Målet var att undersöka om det finns korrelation mellan vår prediktorvariabel (Sense of Belonging) och våra kriterievariabler (OID, Self-Efficacy och arbetsprestation) samt eventuellt dra slutsatser om prediktion.

Vid genomförandet av denna studie rekryterades respondenter via LinkedIn, sociala medier samt författarnas sociala nätverk. Vi har inte möjlighet att avgöra hur många individer som nåddes av enkäten och därmed fick möjlighet att delta i studien. Av de 211 respondenter som svarade på enkäten var det 159 svar som var brukbara enligt urvalskriterierna. Ett av våra urvalskriterier var att minst 70% av enkätens items behövde vara besvarade samt

frågor från alla block. I enkäten ställdes ett antal inledande frågor om grundförutsättningar för att få delta i studien. Vid tiden för studien behövde deltagarna vara mellan 18 och 69 år och ha en anställning på minst 75%. Detta för att kunna anta att anställningen och arbetsplatsen i fråga är deltagarnas huvudsakliga sysselsättning och därmed även platsen där de får en stor del av sitt sociala behov uppfyllt. Av samma skäl ställdes frågor om i vilken utsträckning arbetet skedde på distans eller på plats samt hur många anställda som fanns på arbetsplatsen.

Material

Need Threat

För att mäta Sense of Belonging användes en anpassad skala av *Need-Threat*-modellen, en självskattningsskala för att mäta ostracism (Williams, 2009). Ostracism mäts i skalan genom fyra element: *belonging*, *self esteem*, *meaningful existence*, *control* och *mood*. I enlighet med tidigare studier som mäter Belonging (Knapton et al., 2022) så skalades enkätens items ned från 30 till 24, där delen som mäter mood togs bort. Modellens Cronbachs alpha var gott, med ett värde på $\alpha=.66$ (Knapton et al., 2022). Exempel på items från enkäten är “I have felt disconnected” och “I have felt useful”.

Four Item Social Identification measure

I studien användes *Four Item Measure of Social Identification*, *FISI*, för att mäta OID. Det är en självskattningsskala som tagits fram inom forskning om Social Identity Theory (Postmes et al. u.å.). Grunden till skalan är framtagen av Doosje et al. (1995) och undersöker olika aspekter av social identitet i förhållande till ingruppen med hjälp av fyra items. FISI har en god reliabilitet med ett alpha-värde på $\alpha=.77$ (Postmes et al., u.å.). Exempel på items från enkäten är “I have felt proud to be a member of my workplace” och “It has been important for me to be a member of my workplace”.

General Self-Efficacy scale

The General Self-Efficacy Scale (GSE) är en etablerad självskattningsskala för att mäta Self-Efficacy och har använts återkommande i forskning från att den introducerades 1995 till idag. Enkäten består av 10 items och är framtagen för att mäta hur väl en individ klarar av att

ta sig an utmaningar samt anpassa och komma vidare efter påfrestande livssituationer. I data från 23 nationer har testet ett Cronbachs alpha-värde på mellan $\alpha=.76$ och $\alpha=.90$. Skalan finns tillgänglig på 33 språk (Schwarzer & Jerusalem, 1995), i denna studie användes dock engelska då enkäten som helhet var på engelska. Exempel på items från enkäten är ”I have always managed to solve difficult problems if I tried hard enough” och “Thanks to my resourcefulness, I have known how to handle unforeseen situations”

The Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)

The Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) är en självskattningsskala bestående av 18 items som ämnar att mäta de tre dimensionerna av arbetsprestation; task performance, contextual performance och counterproductive work behavior (Koopmans et al., 2013). I en studie av Ramos-Villagrasa et al. (2019) där man undersökte reliabilitet i olika prestationsskalor (Organizational Citizenship Behavior Scale, Workplace Deviation Scale, Big Five personality traits samt IWPQ) kunde forskarna fastställa att IWPQ har en adekvat reliabilitet och en god validitet. Alpha-värdena är $\alpha=.83$ för task performance, $\alpha=.87$ för contextual performance, och $\alpha=.77$ för counterproductive work behavior dimensions och måttet på validitet baseras på innehållsvaliditet samt konvergent- kontra diskriminant validitet. Exempel på items från enkäten är “I managed to plan my work so that I finished on time” och “I was able to carry out my work efficiently”.

Procedur

Enkäten utformades på engelska vilket gav möjligheter att få svar från en större population. Flera av de modeller som användes för att utforma enkäten har engelska som originalspråk vilket minskar risken för syftningsfel vid översättning. Programmet Qualtrics användes för att utforma enkäten som publicerades den 10e november och stängdes den 27e november 2023. Den delades på författarnas sociala medier, främst Facebook och LinkedIn.

Enkäten bestod av fem block där det första innehöll bakgrundsinformation för att kartlägga respondenterna och data som arbetsomfattning, ålder, företagets storlek med mera inhämtades. De följande fyra blocken var baserade på de ovan nämnda modellerna; Need-Threat, FISL, IWPQ och GSE. Frågorna var framtagna för att kartlägga deltagarnas Sense of Belonging, OID, Self-Efficacy samt arbetsprestation. För att kunna jämföra modellerna i analysen och

därmed kunna dra slutsatser kring resultaten anpassades mätinstrumenten enligt en Likert-skala så att skalpunkterna var likvärdiga, det vill säga 1-6 (Bryman, 2021; Lundh & Nilsson, 2018). Frågorna anpassades för att fungera i en arbetsplatskontext och respondenterna ombads att svara enligt deras upplevelser under de tre senaste månaderna. Detta gjordes för att särskilja tillfälliga tillstånd från genomgående drag (Lundh & Nilsson, 2018) (se appendix).

Inledningsvis informerades deltagarna om att enkäten ämnade att undersöka psykosocial arbetsmiljö samt den anställdes upplevelse av arbetsplatsen. För att undvika svarsbias gavs begränsad information om studiens syfte och inga av hypoteserna avslöjades för studiens deltagare. I den första delen om demografisk bakgrundsinformation ställdes sex frågor för att få en bättre uppfattning om deltagarna och exkludera de som inte uppfyllde på förhand bestämda kriterier för deltagande. Efterföljande fyra block innehöll matriser med totalt 56 items som mätte variablerna för studien och till sist en informationsruta där deltagarna tackades för sin medverkan i studien. Här användes Qualtrics randomiseringsverktyg för att randomisera ordningen på de fyra blocken samt randomisera ordningen för items inne i varje block. Detta gjordes för att minska kontexteffekter, alltså att ordningen på items påverkar resultatet (Persson, 2016) (se appendix).

Etik

Respondenterna fick inledande information om att medverkan i enkäten var frivillig och anonym samt gick att avbryta när som helst. Enkätprogrammet såg till att inga data såsom IP-adresser eller liknande som kan knytas till den svarande, sparades. Respondenterna informerades även om att deras svar skulle hanteras enligt juridiskt och etisk korrekta ramverk samt tillhandahölls kontaktuppgifter till författarna Malin Karlsson och Lovi Lindgren vid eventuella frågor eller funderingar. Även information om uppsatsens huvudsakliga syfte och att enkäten var ett underlag för kandidatuppsats vid Lunds Universitet tillhandahölls.

Frågorna var självskattning gällande välmående och psykisk hälsa men då frågorna var så pass generiska i sin karaktär kan inte någon enskild individ identifieras eller svaren knytas till en specifik person. Metoden innebar ingen risk för psykisk eller fysisk skada. En etikdeklaration upprättades för att säkerställa att vi höll oss till rådande principer om etik inom forskningen.

Statistiska analyser

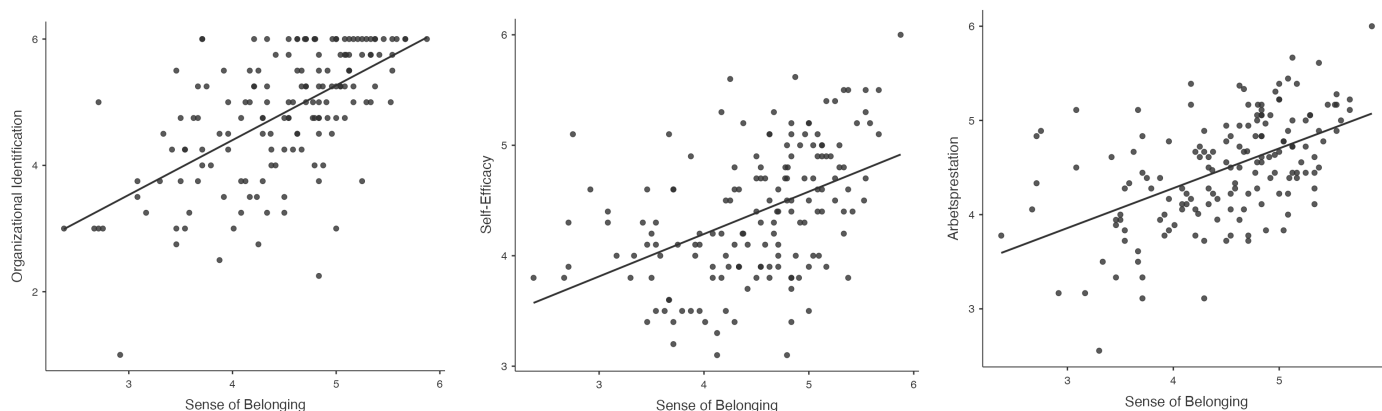
För att sammanställa och analysera datan användes programmet Jamovi (version 2.3.28). Den initiala svarsfrekvensen uppnådde 211 svar, och sållades slutligen ner till 159 svar. Svar som inte uppfyllde våra urvalskriterier sorterades bort, inklusive respondenter som genomfört mindre än 70% av enkätens items eller där svar från ett helt block uteblivit. Det fanns inga indikationer på att bortfallet skilde sig från vårt slutgiltiga urval i demografiska egenskaper, exempelvis ålder och kön.

För att kunna sammanställa och analysera resultaten skapades ett medelvärde för items tillhörande alla respektive block. Eftersom vissa items var negativt formulerade behövde dessa inverteras för att sedan kunna utläsa medelvärdet. Detta gjordes på Need Threat-blocket (item 1-3, 9, 11-13, 16-19 & 23-24) samt IWPQ-blocket (item 2.1-2.5). När detta hade gjorts kunde sedan variablerna mätas mot varandra (Lundh & Nilsson, 2018).

Resultat

Cronbachs alpha togs fram för varje metod utifrån datainsamlingen. Alla modeller visade på en god reliabilitet med värden från .78 till .92 (Need threat $\alpha=.92$, FISI $\alpha=.88$, IWPQ: task performance $\alpha=.78$, contextual performance $\alpha=.84$ counterproductive work behavior $\alpha=.80$, GSE $\alpha=.85$).

Figur 1.1, 1.2 och 1.3. Scatterplots för Belonging mot Organizational Identification respektive Self-Efficacy respektive arbetsprestation.



Scatterplots (se Figur 1.1, 1.2, 1.3) och en korrelationsmatris gjordes för att mäta korrelation mellan variablerna. Sense of Belonging mättes mot Organizational Identification ($r=.607$, $\rho=.597$), Self-Efficacy ($r=.454$, $\rho=.487$) och arbetsprestation ($r=.521$, $\rho=.523$). Resultaten visade att det fanns en positiv korrelation mellan Sense of Belonging och de tre kriterievariablerna. Korrelationen för OID och arbetsprestation är stark medan korrelationen för Self-Efficacy är medelstark (ett r -värde på 0.3-0.5 betraktas som medelstark och >0.5 betraktas som stark) (Lundh & Nilsson, 2018). Datan för Sense of Belonging, Self-Efficacy och arbetsprestation var normalfördelad men för OID fanns en negativ skevhet, med andra ord många höga svar. Därmed utfördes korrelationer för både parametriska och icke-parametriska data, Pearson (r) och Spearmans korrelation (ρ). P-värdet var $<.001$ för samtliga korrelationer vid både Pearson och Spearman, vilket innebär att resultatet är korrelationerna är statistiskt signifikanta.

Tabell 1.1, 1.2 och 1.3. Linjär regression för Belonging mot Organizational Identification respektive Self-Efficacy respektive arbetsprestation.

Model Fit Measures			Model Fit Measures			Model Fit Measures		
Model	R	R ²	Model	R	R ²	Model	R	R ²
1	0.597	0.356	1	0.454	0.206	1	0.521	0.272

Model Coefficients - Organizational Identification					Model Coefficients - Self-Efficacy					Model Coefficients - Arbetsprestation				
Predictor	Estimate	SE	t	p	Predictor	Estimate	SE	t	p	Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	-91.9	18.67	-4.92	<.001	Intercept	2.661	0.2735	9.73	<.001	Intercept	2.590	0.2509	10.32	<.001
Sense of Belonging	38.3	4.11	9.32	<.001	Sense of Belonging	0.384	0.0602	6.38	<.001	Sense of Belonging	0.423	0.0552	7.66	<.001

En regressionsanalys utfördes mellan Sense of Belonging och OID, Sense of Belonging och Self-Efficacy samt Sense of Belonging och arbetsprestation, där Sense of Belonging var vår prediktorvariabel (se Tabell 1.1, 1.2, 1.3). För kriterievariablerna Self-Efficacy och arbetsprestation undersöktes och uppfylldes antagandena för linjär regression och båda dessa regressionerna uppnådde statistisk signifikans.

Eftersom datan var negativt snedfördelad på OID och därmed inte mötte kraven för en regression för parametrisk data kunde vi inte dra några slutsatser av en sådan (Navarro & Foxcroft, 2022). I stället behövde värdena transformeras och rankas, därefter gjordes en regressionsanalys på de nya transformerade värdena. P-värdet var $<.001$ och vilket påvisar att Sense of Belonging har en statistiskt signifikant effekt på OID. För varje nivå som Sense of Belonging ökade så ökade även OID enligt de transformerade värdena med 38.3. Resultaten

stämmer alltså överens med den förväntade utkomsten och H1 "*Högre Sense of Belonging predicerar en högre grad av Organizational Identification på arbetsplatsen*" bekräftas.

Eftersom p-värdet var $<.001$ även för de övriga två linjära regressionerna kan H2 "*Högre Sense of Belonging predicerar högre Self-Efficacy på arbetsplatsen*" och H3 "*Högre Sense of Belonging predicerar högre arbetsprestation på arbetsplatsen*" bekräftas och det fastställs därmed att Belonging har en statistisk signifikant effekt på samtliga av de tre kriterievariablerna. Estimatet, eller regressionskoefficienten, visar att för varje nivå som Belonging ökar, ökar Self-Efficacy med 0.384, och arbetsprestationen med 0.423. R^2 -värdena för regressionsmodellerna visar på graden av varians i modellen som kan förklaras av vår prediktorvariabel, där ett är högsta möjliga värde.

Diskussion

Studien ämnar att undersöka relationen mellan Sense of Belonging och de tre kriterievariablerna Organizational Identification, Self-Efficacy och arbetsprestation i en arbetsplatskontext. Det huvudsakliga syftet, vilket återspeglas i frågeställningen och hypoteserna, är att se om Sense of Belonging kan predicera graden av de övriga variablerna. Resultaten visar att det finns en positiv korrelation mellan Sense of Belonging och OID, Sense of Belonging och Self-Efficacy samt Sense of Belonging och arbetsprestation. Våra resultat indikerar även att Sense of Belonging kan predicera samtliga av våra tre kriterievariabler var för sig. Däremot kan vi se att determinationskoefficienterna (R^2) för regressionsmodellerna var relativt låga, mellan 20.6-35.6%, vilket indikerar att det kan finnas andra faktorer som förklarar variansen.

H1: Högre Sense of Belonging predicerar en högre grad av Organizational Identification på arbetsplatsen.

Sense of Belonging och OID är närbesläktade begrepp då de båda härstammar från Social Identity Theory. Resultaten av vår studie visar att personer som skattar högt på upplevd Sense of Belonging också skattar högt på upplevd OID, vilket även styrks av tidigare forskning som indikerar att en högre upplevd Sense of Belonging kan öka nivåer av identifiering i olika kontexter (Knapton, 2022). Likväl kan Sense of Belonging predicera OID då det ökar i takt med att Sense of Belonging ökar. Som nämnt är OID starkt kopplat till hög arbetstillfredsställelse och prestation samt minskad benägenhet att lämna arbetsplatsen. Därmed

utgör det en viktig faktor för organisationer som strävar efter en välfungerande struktur med anställda som trivs och vill utvecklas inom organisationen. Anställda besitter kompetens och kunskap om organisationen och när de lämnar ökar organisationens kostnader och likaså minskar lönsamheten i och med de kostnader som rekrytering och onboarding medför, samt kunskapen som försvinner med den som lämnar (Lewis-Wilson, 2019). En hög personalomsättning kan vara negativt för organisationen som helhet och är sammankopplat till dess produktivitet och lönsamhet (Vnouckova, 2016).

Resultaten som återfunnits i tidigare forskning såväl som våra resultat från studien kan bekräfta H1, och antagandet att Sense of Belonging kan predicera graden av OID kan därmed bekräftas. Givet de positiva effekter som medföljer av att anställda identifierar sig med organisationen och att Sense of Belonging har visat sig predicera OID har det ett högt värde för organisationer att skapa förutsättningar för att de anställda ska känna hög Belonging på sin arbetsplats.

H2: Högre Sense of Belonging predicerar högre Self-Efficacy på arbetsplatsen.

Tidigare forskning indikerar att Sense of Belonging på arbetsplatsen kan öka individers känsla av meningsfullhet samt tilltro till sin egen förmåga att klara av sitt arbete (Waller, 2021). Waller (2022) menar dessutom att individer som inte tror på sin egen förmåga eller sitt eget värde kan uppleva minskad Sense of Belonging. Resultaten från studien stödjer att det finns en positiv korrelation mellan Sense of Belonging och Self-Efficacy, och vidare att Sense of Belonging har en statistisk signifikant positiv effekt på Self-Efficacy. Det innebär att individer som upplever en stark känsla av tillhörighet på arbetsplatsen tenderar att ha högre Self-Efficacy när det gäller att möta och övervinna arbetsrelaterade utmaningar.

Resultaten av vår studie indikerar att arbetsgivare och organisationer bör fokusera och lägga resurser på att stärka och bevara anställdas Self-Efficacy. Self-Efficacy kan ses som den individuella kontexten i Sense of Belonging då individers tilltro till sin egen förmåga och kompetens att klara av utmanande uppgifter påverkas av deras upplevelse av att höra till och vara inkluderade. Denna koppling förstärks av forskning som visar att en positiv arbetsmiljö där anställda känner sig inkluderade och har en stark Sense of Belonging, främjar individens förmåga att hantera och lösa uppgifter effektivt (Waller, 2022). Ur en organisatorisk kontext blir den kollektiva aspekten, Collective-Efficacy, också viktig. En hög grad av Collective-Efficacy

främjar samarbete och gemensamt arbete mot uppsatta mål, vilket i sin tur kan öka gruppens gemensamma Sense of Belonging.

Därmed stödjer resultaten såväl som tidigare forskning H2 och antagandet att individer med högre Sense of Belonging tenderar att ha högre Self-Efficacy i sin förmåga att klara av uppgifter och utmaningar en ställs inför.

H3: Högre Sense of Belonging predicerar högre arbetsprestation på arbetsplatsen.

Resultaten av vår studie visar att det finns en stark positiv korrelation mellan Sense of Belonging och arbetsprestation. Studien bekräftar även H3, att Sense of Belonging predicerar arbetsprestation. En av dimensionerna som mättes genom IWPQ är contextual performance som innefattar en rad prosociala beteenden, däribland kommunikation och samarbete, beteenden som främjar den organisatoriska, sociala och psykologiska miljön. Att dessa prosociala beteenden är sammankopplat med Sense of Belonging är därmed inte förvånande. En person som skattar högt på dessa prosociala beteenden kommer också rimligtvis att skatta högt på Sense of Belonging som bygger på sociala beteenden i grupp. Utifrån Maslows behovstrappa vet vi också att grundläggande behov som att ha ett socialt sammanhang behöver vara uppfyllda för att de mer avancerade behoven som självkänsla och självförverkligande, i det här fallet arbetsprestation, ska kunna uppfyllas.

Det finns delade meningar kring vad ostracism kan ge för konsekvenser. Man har sett att personer som är nya på en arbetsplats och vill bli socialt accepterade på en kommer sträva efter att vara hjälpsamma, pålitliga och effektiva i arbetet (Waller, 2022). Personer som inte lyckas med att komma in i gruppen riskerar att dra sig undan och eventuellt lämna arbetsplatsen. I vissa fall har man däremot kunnat se att ostracism tvärtom leder till prosociala beteenden (Waller, 2021) men om dessa beteenden inte riktas till en grupp inom organisationen riskerar den ostraciserade individen att alienera sig än mer och söka Belonging på annat håll (Knapton, 2022).

Resultaten av vår studie visar att det finns en positiv korrelation mellan Sense of Belonging och arbetsprestation samt att Sense of Belonging kan predicera arbetsprestation, därmed kan H3 bekräftas. Utifrån detta kan man dra slutsatsen att en arbetsplats som vill ha medarbetare som är välmående och presterar utifrån bästa förmåga har nytta av att främja Sense of Belonging hos de anställda då motsatsen kan leda till negativa konsekvenser för individen och i förlängningen även organisationen.

Begränsningar

Studien hade 211 respondenter varav 52 svar som inte var brukbara, av dessa var det 41 respondenter som inte hade svarat på 70% av alla items. De resterande 11 svar som exkluderades var på grund av att de inte uppfyllde studiens urvalskriterier. En stor andel av bortfallet berodde därmed på att respondenterna inte svarat på alla items. Anledningen till detta kan ha två förklaringar varav en är enkätens omfattning. Däremot kunde vi fastställa att medianen för tidsåtgången att slutföra enkäten var åtta minuter för respondenterna. Med detta som bakgrund är det sannolikt att orsaken är en psykologisk faktor; att enkäten *ser* omfattande ut, snarare än att den faktiskt *är* det. Den andra möjliga förklaringen till att många av svaren var ofullständiga är att frågorna var icke-obligatoriska. Obligatoriska frågor kunde ha genererat fler brukbara svar, men eftersom detta kan ses som etiskt tveksamt valde vi avstå från detta.

Ytterligare begränsning är att urvalet skedde som ett bekvämlighetsurval, till stor del från våra egna sociala nätverk. Detta ökar risken för att respondenterna kan ha försökt svara på ett sätt de trodde var fördelaktigt för oss, om än omedvetet. Valet av urval möjliggjorde dock att vi fick in många svar på kort tid utan att lägga ner omfattande resurser. Framtida forskning bör överväga alternativa strategier för att fånga in och skapa ett mer representativt urval.

Våra kriterier för urval är ålder (18-69) och arbetsomfattning (>75%) vilket genererar en stor population. Detta innebär inte nödvändigtvis att resultaten kan generaliseras på alla som uppfyller de kriterierna eftersom datan visar att det finns en snedfördelning i de demografiska egenskaperna bland våra deltagare. För kön är det övervägande kvinnor som svarat på enkäten (Female=125, Male=32, Other=2), de flesta av våra deltagare arbetar i Sverige (Sverige=142, Other=17) och endast fyra deltagare svarade att de alltid arbetar på distans. Antalet deltagare är tillfredsställande för att kunna göra de antaganden om korrelationer och regression på vårt stickprov men för att göra generaliseringar på hela populationen behövs en mer omfattande studie. Gruppernas snedfördelningar begränsar även möjligheterna att använda faktorerna som en del av analysen.

I enkätens demografiska bakgrundsdel efterfrågades hur många som fanns på respondentens "workplace" (se appendix) där valet av formulering kan vara en eventuell begränsning. Eftersom många arbetsplatser ser olika ut kan detta tolkas olika, exempelvis kan det tolkas som antal anställda som finns på den fysiska arbetsplatsen eller avdelningen, alternativt kan det tolkas som antal anställda inom organisationen som helhet. Detta gör det svårt för oss att

veta vilken tolkning varje respondent har gjort. Det vi initialt var intresserade av var antal anställda som respondenten arbetar nära med. Detta på grund av att det är det sammanhanget dennes Sense of Belonging har en direkt effekt på. I slutändan var arbetsplatsens storlek en faktor som vi valde att inte analysera men vid replikering av studien kan det vara fördelaktigt att förtydliga formuleringen så faktorn blir användbar vid dataanalysen.

Respondenterna i vår studie var personer som arbetar inom olika branscher och organisationer. Detta kan vara något som är en confounder för resultaten i studien då det kan finnas bakomliggande organisatoriska orsaker till varför respondenterna svarar som de gör. För att öka validiteten vid replikering av studien kan det vara en god idé att rikta in sig på en organisation eller bransch. Genom att göra detta likställs de organisatoriska förutsättningarna och eventuella confounders kopplade till detta kan uteslutas.

Framtida forskning

Eftersom det finns lite till ingen tidigare forskning på Sense of Belonging i en arbetsplatskontext kan det därför även vara av intresse för framtida forskning. Då denna studie är relativt liten behövs mer studier på området och utöver replikering av vår studie föreslår vi tre sätt på vilka området kan undersökas vidare.

Flertalet studier har bekräftat att insatser för ökad Belonging inom skola och högre utbildning leder till bättre hälsa och förbättrade studieresultat (Gibson, 2023; Mendoza & Venables, 2023). Detta har visat sig vara särskilt viktigt bland studenter som tillhör en minoritet (Gibson, 2023). Givet de positiva effekter som interventioner för ökad Belonging har inom den akademiska världen borde man få fram intressanta resultat av studier på hur interventioner kan leda till ökad Belonging även på arbetsplatser. En intervention i form av experimentell design hade även kunnat ge möjlighet att utläsa riktningen på kausaliteten genom att se skillnaden i Belonging före och efter interventionen.

Vid framtida forskning skulle denna studie kunna fungera som en pilotstudie där samma fyra variabler undersöks, men där studien omfattas av att mäta hur variablerna påverkar varandra i en orsakskedja med kausala samband. Detta skulle potentiellt vara intressant för organisationer och forskare inom ämnet för att förhoppningsvis kunna närma sig en teknik eller ett praktiskt tillvägagångssätt för att öka arbetsfaktorer som exempelvis arbetsprestation.

I dagens arbetsmarknad är efterfrågan efter ett flexibelt arbetsliv högt och efterspelet av COVID19 har möjliggjort ökade flexibla arbetsarrangemang för många branscher. Många forskare har intresserat sig för ämnet och något som undersökts mycket är anställdas välbefinnande i ett flexibelt och gränslöst arbetsliv (Poethke, 2023; Shanker, 2023). I detta inkluderas ofta möjligheten att arbeta hemifrån eller på distans. Med bakgrund till detta hade det varit ett intressant och logiskt nästa steg för framtida forskning att undersöka vilka effekter distansarbete kan ha på de arbetsfaktorer som undersökts i denna studie. I samband med utvärdering av arbetsplatsstrukturer kan det generera intressant och gynnsam information för organisationer. Detta för att se om olika former av flexibilitet, som att tillåta delvis arbete hemifrån, kan ha någon inverkan på anställdas känsla av tillhörighet, hur de identifierar sig med sin arbetsplats, deras Self-Efficacy samt arbetsprestation.

Slutsatser och implikationer

Arbetsplatsen är den plats vi människor spenderar störst tid utanför hemmet vilket gör det till ett centralt fokusområde i forskning. Med bakgrund till detta var vårt syfte med uppsatsen att undersöka hur anställdas upplevelser av arbetsplatsen påverkar övriga arbetsrelaterade aspekter. Resultaten av studien kunde bekräfta samtliga av de tre hypoteserna, att Sense of Belonging predicerar grad av OID, Self-Efficacy och arbetsprestation på arbetsplatsen var för sig. Vår studie är ett teoretiskt bidrag till den forskningslucka som finns på Belonging inom organisationer. Resultaten av vår studie ger värdefull information för vidare studier på Belonging inom en arbetsplatskontext.

Organisationer och arbetsgivare bör aktivt fokusera på att främja Sense of Belonging då det visat sig vara en prediktor för OID, Self-Efficacy och arbetsprestation. Att skapa en positiv atmosfär av Belonging kan inte bara öka individens förtroende för sina egna färdigheter utan också främja effektivt samarbete och prestation på gruppnivå. Organisationer och arbetsgivare bör även vara medvetna om riskerna med ostracism och arbeta aktivt för att förebygga det.

Behovet av Belonging har visat sig vara ett fundamentalt behov hos människor och har stor påverkan på våra beteenden. Våra fynd betonar vikten för organisationer att skapa en arbetsmiljö som främjar Sense of Belonging för att öka anställdas välbefinnande, självkänsla och prestation, samt för att minska personalomsättningen.

Referenser

Ashforth, B. & Mael, F. (1989). Social identity theory and organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.

<http://ludwig.lub.lu.se/login?url=https://www.jstor.org/stable/258189>

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: the exercise of control* (2 uppl.). W.H. Freeman and Company.

Baumeister, R., & Leary, M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529. DOI: 10.1037/0033-2909.117.3.497.

Bryman, A. (2021). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3 uppl.). Liber.

Coissard, F., Ndao, M.L., Gilibert, D., & Banovic, I. (2017). Relationships at work and psychosocial risk: The feeling of belonging as indicator and mediator. *European Review of Applied Psychology*, 67(6), 317-325.

<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.erap.2017.10.003>

Dávila, M., & García, G. (2012). Organizational identification and commitment: Correlates of sense of belonging and affective commitment. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 244-255. <https://www.redalyc.org/pdf/172/17223141023.pdf>

Doosje, B., Ellemers, N., & Spears, R. (1995). Perceived intragroup variability as a function of group status and identification. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31(5), 410–436. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1006/jesp.1995.1018>

Eisenberger, N., Lieberman, M. & Williams, K. (2003). Does rejection hurt? An fMRI study of social exclusion. *Science*, 302(5643), 290-292.

<http://dx.doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1126/science.1089134>

- Elliott, K.J., Quinn, M.G., Stirling, C.M., Sanderson, K., Robinson, A.L., Martin, A.J. & Scott, J.L. (2023). Developing the occupational communion scale: Belonging-based social connections are vital for work engagement, self-efficacy, and positive affect in aged care workforces. *The Gerontologist*, 63(6), 1028–1038
<https://doi.org/10.1093/geront/gnac190>
- Gibson, B.S. (2023). *Examining the impact of a pre-matriculation social belonging intervention on the academic achievement of incoming first-time full-time college students*. [Doktorsavhandling, Bowling Green State University].
https://etd.ohiolink.edu/acprod/odb_etd/ws/send_file/send?accession=bg-su168787338042071&disposition=inline
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H.M., & Griffiths, M.D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019–1033. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- Knapton, H., Renström, E., & Lindén, M. (2022). The abortion divide: Exploring the role of exclusion, loss of significance and identity in the radicalization process. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1025928>
- Koopmans, L (2014). *Measuring individual work performance*. [Doktorsavhandling, Vrije Universiteit].
<https://publications.tno.nl/publication/34609635/BTWAre/koopmans-2014-measuring.pdf>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A.J. & de Vet, H.C.W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>

- Lampley, K.P. (2023). *Experiencing workplace inclusion: critical incidents that create a sense of inclusion for professional staff in higher education*. [Doktorsavhandling, Antioch University]. <https://aura.antioch.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1931&context=etds>
- Lewis-Wilson, C.P. (2019) *Strategies to reduce employee turnover to increase profitability in a college workplace*. [Doktorsavhandling, Walden University]. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=7882&context=dissertations>
- Lundh, L. & Nilsson, A. (2018). *Psykologin som vetenskap*. Studentlitteratur.
- Mendoza, A., & Venables, A. (2023). Attributes of blended learning environments designed to foster a sense of belonging for higher education students. *Journal of Information Technology Education: Research*, 22, 129–156. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.28945/5082>
- Navarro D.J., & Foxcroft D.R. (2022). *learning statistics with jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners*. (Uppl. 0.75) DOI: 10.24384/hgc3-7p15
- Persson, A. (2016). Ordningsföljder och kontext. I A. Persson (Red.), *Frågor och svar - om frågekonstruktion i enkät- och intervjuundersökningar* (12, 381-401). Statistiska centralbyrån. https://www.scb.se/contentassets/c6dd18d66ab240e89d674ce728e4145f/ov9999_2016a01_br_x08br1601.pdf
- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E., & De Witte, H. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Personnel Review*, 46(8), 1508–1522. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2016-0120>
- Poethke, U., Klasmeier, K.N.N., Radaca, E., & Diestel, S. (2023). How modern working environments shape attendance behaviour: A longitudinal study on weekly

flexibilization, boundaryless work and presenteeism. I J. Gore (Red), *Journal of occupational & organizational psychology*, 96(3), 524-544.
<https://doi.org/10.1111/joop.12437>

Postmes, T., Haslam, T., & Jans, L. (u.å.). *Additional recommendations for measuring social identification*. University of Groningen and University of Queensland.
https://www.researchgate.net/profile/Tom-Postmes/publication/258509190_Additional_Recommendations_for_Measuring_Social_Identification/links/02e7e528656c43e09d000000/Additional-Recommendations-for-Measuring-Social-Identification.pdf
[2023-11-22].

Ramos-Villagrasa, P.J., Barrada, J.R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), s. 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.005>

Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231.
<https://doi.org/10.1177/0149206312466141>

Schuh, S.C., Van Quaquebeke, N., Göritz, A.S., Xin, K.R., De Cremer, D., & Van Dick, R. (2016). Mixed feelings, mixed blessing? How ambivalence in organizational identification relates to employees' regulatory focus and citizenship behaviors. *Human Relations*, 69(12). <https://doi.org/10.1177/0018726716639117>

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. I J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*. s. 35-37. Windsor, UK: NFER-NELSON.

https://www.religiousforums.com/data/attachment-files/2014/12/22334_285ebbd019ec89856493442b1b6f9154.pdf

Shanker, A. (2023). Flexible work arrangements and its impact on work-life balance. *Journal of Emerging Technologies and Business Management.*, 10(2).

<https://jetbm.imtnagpur.ac.in/journal/vol10/iss2/3>

Sommer, K. L. & Williams, K. D. (2021). Ostracism applied to the workplace. I C. Liu, & J. Ma. (Red), *Workplace ostracism*. s. 1-34. Palgrave Macmillan.

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-54379-2_1

Stroud, L. R., Tanofsky-Kraff, M., Wilfley, D. E., & Salovey, P. (2000). The yale interpersonal stressor (YIPS): affective, physiological, and behavioral responses to a novel interpersonal rejection paradigm. *Annals of behavioral medicine*, 22(3), 204–213.

<https://doi.org/10.1007/BF02895115>

Tajfel, H., & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. I W.G. Austin, & S. Worchel (Red.), *The social psychology of intergroup relations*. s. 33-47.

Monterey, CA: Brooks/Cole.

Vnouckova, L., & Urbancova, H. (2016). Staff turnover costs in the Czech Republic.

Ekonomicka revue: Central european review of economic issues, 19(2), 37–51.

<https://dspace.vsb.cz/bitstream/handle/10084/116911/VOL19NUM02PAP01.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Waller, L. (2021). Fostering a sense of belonging in the workplace: Enhancing well-being and a positive and coherent sense of self. I S. Dhiman (Red) *The palgrave handbook of workplace well-being*. s. 341-367. Palgrave Macmillan Cham.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8_83

- Waller, L. (2022). *A sense of belonging at work: A guide to improving well-being and performance*. Routledge. DOI: 10.4324/9781003108849-3
- Wilczyńska, A., Januszek, M., Bargiel-Matusiewicz, K. (2015). The need of belonging and sense of belonging versus effectiveness of coping. *Polish psychological bulletin*, 46(1), 72-81. DOI: 10.1515/ppb-2015-0008
- Williams, K.D. (2007). Ostracism. *Annual review of psychology*, 58, 425-452.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085641>
- Williams, K. D. (2009). Ostracism: A temporal need-threat model. I M.P. Zanna (Red.), *Advances in experimental social psychology*. 41, s. 275–314. Elsevier Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)00406-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)00406-1)
- Zadro, L, Williams, K.D., Richardson R. (2004). How low can you go? Ostracism by a computer lowers belonging, control, self-esteem, and meaningful existence. *Journal of experimental social psychology*, 40(4), 560–67.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2003.11.006>

Appendix

Information about the study

We are two students at Lund university, currently conducting our Bachelor thesis in the Human Resource program. The purpose of our project is to study employees' experience of their workplace.

Ethical aspects

Participation in our study is voluntary and you can withdraw your participation at any time. Your answers will be anonymous and no personal data will be saved or compromised. All the data collected in this project is solely aimed for our project and will not be used for any other purpose.

Our information

Malin Karlsson, phone number, e-mail

Lovi Lindgren, phone number, e-mail

This study will be divided into five sections. The first section consists of background questions aimed at providing us with a better understanding of the participants. The subsequent four sections will involve questions about your workplace experience. Please try to answer as honestly as possible, even if you don't like the answers.

Thank you for your participation!

In this section, we would like to gather some basic demographic information. Please answer these questions to the best of your ability.

Gender:

- Female
- Male
- Other
- Prefer not to say

Age: _____

How many percent do you work? Please specify the percentage below, where 100% corresponds to 40 hours per week.

- Less than 75%
- 75% or more

How many employees are there at your workplace?

- Less than 10

- Between 11 and 50
- Between 51 and 250
- More than 250

Approximately how many days per week have you been working from home/remote during the last three months?

- Never
- 1-2 days per week
- 3-4 days per week
- Every day
- Other, please specify: _____
- Prefer not to say

In what country is your company based?

- Sweden
- Other, please specify: _____
- Prefer not to say

IWPQ: **Individual Workplace Performance**

On a scale from 1 (Seldom) to 6 (Always), how well would you say the following statements apply to you? During the last three months...

- 1.1. I managed to plan my work so that I finished on time
- 1.2. I kept in mind the work result I needed to achieve
- 1.3. I was able to set priorities
- 1.4. I was able to carry out my work efficiently
- 1.5. I managed my time well
- 1.6. On my own initiative, I started a new task when my old tasks were completed
- 1.7. I took on challenging tasks when they were available
- 1.8. I worked on keeping my job-related knowledge up-to-date
- 1.9. I worked on keeping my work skills up-to-date
- 1.10. I came up with creative solutions for new problems
- 1.11. I took on extra responsibilities
- 1.12. I continually sought new challenges in my work
- 1.13. I actively participated in meetings and/or consultations

On a scale from 1 (Never) to 6 (Often), how well would you say the following statements apply to you? During the last three months...

- 2.1. I complained about minor work-related issues at work

- 2.2. I made problems at work bigger than they were
 - 2.3. I focused on the negative aspects of situations at work instead of the positive aspects
 - 2.4. I talked to colleagues about the negative aspects of my work
 - 2.5. I talked to people outside the organization about the negative aspects of my work
-

GSE: The General Self-Efficacy scale

On a scale from 1 (Not at all true) to 6 (Exactly true), how well would you say the following statements apply to you? During the last three months...

1. I have always managed to solve difficult problems if I tried hard enough.
 2. If someone opposed me, I could find the means and ways to get what I want.
 3. It was easy for me to stick to my aims and accomplish my goals.
 4. I have felt confident that I could deal efficiently with unexpected events.
 5. Thanks to my resourcefulness, I have known how to handle unforeseen situations.
 6. I was able to solve most problems if I invested the necessary effort.
 7. I was able to remain calm when facing difficulties because I could rely on my coping abilities.
 8. When I was confronted with a problem, I was usually able to find several solutions.
 9. If I was in trouble, I was usually able to think of a solution.
 10. I was able to handle whatever came my way.
-

FISI: Four item measure of social identification

On a scale from 1 (Strongly disagree) to 6 (Strongly agree), how well would you say the following statements apply to you? During the last three months...

1. I feel I have been a member of my workplace
 2. I have felt proud to be a member of my workplace
 3. I have felt glad to be a member of my workplace
 4. It has been important for me to be a member of my workplace
-

Need-threat

On a scale from 1 (Not at all) to 6 (Extremely), how well would you say the following statements apply to you? During the last three months, at my place of work...

1. I have felt disconnected
2. I have felt rejected
3. I have felt like an outsider
4. I have felt I belong in my workplace

5. I have felt others interact with me a lot
6. I have felt good about myself
7. My self-esteem has been high
8. I have felt liked
9. I have felt insecure
10. I have felt satisfied
11. I have felt invisible
12. I have felt meaningless
13. I have felt non-existent
14. I have felt important
15. I have felt useful
16. I have felt ashamed
17. I have felt humiliated
18. I have felt hopeless
19. I have felt angry
20. I have felt powerful
21. I have felt I have had control over the course of events
22. I have felt I have had the ability to significantly alter events
23. I have felt I've been unable to influence the action of others
24. I have felt others decided everything

Thank you for taking the time to complete this survey. Your participation is greatly appreciated! If you have any questions or would like to receive the results of this study, don't hesitate to reach out to us.