



LUNDS
UNIVERSITET

Institution för psykologi

Kandidatuppsats

**SV: Hur organisatorisk identifikation och motivation predicerar
arbetstillfredsställelse?**

**ENG: How organizational identification and motivation predicts job
satisfaction?**

Författare: Isabelle Larsson & Elias Hellman Feldt

Handledare: Ilkka Salo

Kandidatuppsats PSYK11, 15hp

Höstterminen 2023

Examinator: Niklas Cederström

Abstrakt (Svenska)

Dagens arbetsplats förändras konstant bland annat genom anställdas nytänkande och nyfikenhet. Arbetsmiljöer där anställda känner sig motiverade, en organisation som anställda identifierar sig med och inte minst en arbetsplats där anställda känner sig respekterade och hörda är nyckelfaktorer bakom en organisations framgång. Syftet med denna uppsats är att undersöka om det finns ett samband mellan organisatorisk identifikation (OID), motivation och arbetstillfredsställelse. Deltagarna bestod av 80 individer varav alla hade någon slags anställning och deras svar samlades in via en webbenkät som är anonymiserad. Hypotesen som undersöktes är att OID och motivation tillsammans kunde predicera arbetstillfredsställelse. Genom analys av de insamlade svaren visades delvis stöd för hypotesen, men inte fullständigt. Det visades ett mycket starkt och signifikant samband mellan OID och arbetstillfredsställelse, samt mellan motivation och arbetstillfredsställelse, men när OID och motivation kombinerades så tappade motivation sin signifikans. Således innebär det att OID står för sambandet mellan prediktorvariabeln och utfallsvariabeln, då det är det enda signifikanta sambandet. Följaktligen kan hypotesen delvis accepteras då de två prediktorvariablerna tillsammans kunde predicera utfallsvariabeln. En hierarkisk regressionsanalys visade att både OID och motivation är positivt relaterade till arbetstillfredsställelse. Uppsatsen bidrar till tidigare forskning genom att skapa en ännu djupare förståelse av vikten av OID och motivation på arbetsplatsen, och hur de två korrelerar med arbetstillfredsställelse. Ökat intresse och engagemang inom detta ämne kommer leda till högre grad av arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen som i sin tur leder till nytänkande och framgång.

Nyckelord: motivation, arbetstillfredsställelse, organisatorisk identifikation

Abstract (English)

The contemporary workplace undergoes constant transformations, driven in part by employees' innovation and curiosity. Work environments where employees feel motivated, an organization that employees identify with, and notably, a workplace where employees feel respected and heard are key factors behind an organization's success. The purpose of this essay is to investigate whether there is a correlation between Organizational Identification (OID), motivation, and job satisfaction. The participants consisted of 80 individuals, all of whom were employed in some capacity, and their responses were collected through an anonymized web survey. The hypothesis examined the extent to which OID and motivation could predict job satisfaction. Through the analysis of the collected responses, partial support for the hypothesis was demonstrated, but not entirely. There was a very strong and significant correlation between OID and job satisfaction, as well as between motivation and job satisfaction. However, when OID and motivation were combined, motivation lost its significance. Thus, it implies that OID accounts for the relationship between the predictor variable and the outcome variable, as it is the only significant correlation. However, the hypothesis can be accepted since the two predictor variables together could predict the outcome variable. Hierarchical regression analysis showed that both OID and motivation are positively related to job satisfaction. The essay contributes to previous research by providing a deeper understanding of the importance of OID and motivation in the workplace and how they correlate with job satisfaction. Increased interest and engagement in this subject will lead to a higher level of job satisfaction in the workplace, which in turn contributes to innovation and success.

Keywords: motivation, job satisfaction, organizational identification

Tack

Vi vill rikta ett stort tack till alla som har gjort denna studie möjlig. Först och främst vill vi tacka vår handledare Ilkka Salo, som bidragit med många goda idéer och intressanta perspektiv till vårt ursprungliga ämne. Vi är tacksamma för den tid och det engagemang du har investerat i vårt arbete och för att vi fick dra nytta av din omfattande kunskap. Din vägledning och konstruktiv feedback har varit mycket hjälpsamt och ditt stöd har varit kritiskt för studiens framgång. Vi vill också tacka alla deltagare som tagit sig tid att svara på vår undersökningsenkät. Er input är av stort värde och kommer att vara avgörande för att fördjupa vår förståelse av ämnet samt reliabiliteten och validiteten av våra resultat. Sist vill vi tacka varandra för ett exceptionellt samarbete samt konstant stöd under uppsatsens gång. Stort tack!

Hur organisatorisk identifikation och motivation predicerar arbetstillfredsställelse?

Dagens samhälle ställer krav på organisationer att kvickt kunna anpassa sin verksamhet till förändrade omständigheter. Detta ställer i sin tur krav på de anställda att kunna upprätthålla tillfredsställelse i en föränderlig arbetsmiljö (Chen & Chen, 2008). Två olika faktorer bakom en lyckad anpassning är graden av motivation till arbetet hos de anställda (Nordhall et al., 2020), samt i vilken grad de identifierar sig med den organisation de arbetar i (Kong & Weng, 2019). Denna studie fokuserar på hur motivation och organisationsidentifikation samverkar med upplevd arbetstillfredsställelse.

Arbetstillfredsställelse

Edwin Locke (1976) definierar arbetstillfredsställelse som ett njutbart eller positivt känslomässigt tillstånd som är ett resultat av individens värdering av sitt arbete eller arbetserfarenheter. Enligt Locke grundar sig arbetstillfredsställelse på två faktorer, sk. arbetsfaktorer och individattribut. Den första omfattar alla de faktorer i arbetet och organisationen som kan påverka den individuella värderingen av hur tillfredsställd man är i sitt arbete. Den andra inkluderar individuella värderingar. Värderingar som motsvaras av arbetet gör jobbet mer njutbart. Dessutom är personlighetsfaktorer och psykisk hälsa i allmänhet också viktiga egenskaper här (Locke, 1976). Arbetstillfredsställelse är ett fenomen som mycket tidigare forskning har analyserat. Fenomenet studeras ofta i kombination med bland annat i vilken grad man identifierar sig med sin organisation. Arbetstillfredsställelse är en sorts attityd med både teoretisk och praktisk betydelse, och är viktigt för individers prestation i sitt arbete (Loi et al., 2014).

Det vetenskapliga studiet av arbetstillfredsställelse har många år på nacken. Enligt en tidig teori av Frederick Herzberg m.fl. (1959) grundar sig arbetstillfredsställelse på två faktorer, motivatorer (t.ex. utmaningar, ansvar, meningsfullhet) samt hygienfaktorer (t.ex. lön, säkerhet, ledighet). Kombinationer av dessa två faktorer ger två separata utfall, nämligen hur tillfredsställd eller otillfredsställd den anställde upplever sin arbetsituation. En förbättring i en av de två faktorerna leder dock inte nödvändigtvis till en förbättring i den andra och organisationen måste därför arbeta med båda faktorerna i sin strävan att uppnå hög

arbetstillfredsställelse hos sina anställda (Herzberg et al., 1959). Även om delar av Herzbergs teori fortfarande belyser viktiga faktorer bakom arbetstillfredsställelsen visar senare forskning att tillfredsställelse och missnöje inte är mätbara på separata skalor som Herzberg antog i sin ursprungliga teori. Individskillnadsvariabler som personlighetsdrag och hur de kan vara relaterade till de två faktorerna var inte heller något som rymdes inom den ursprungliga teorin (Hackman & Oldham, 1976).

OID

Definitionen för organisatorisk identifikation (OID) som används är till vilken grad som en anställd känner tillhörande till organisationen (Kong & Weng, 2019). Albert och Whetten (1985) var två av de första som skrev om begreppet OID och använde sig av specifika kriterier för att något skulle kunna förklaras som en organisations identitet. Balmer och Greyser (2003) använder sig av tre kriterier som ska göra följande: Fånga en organisations natur, särskilja organisationen från andra och uppvisa en viss grad av enhetlighet eller kontinuitet över tid.

Inom OID så diskuterar Loi et al. (2014) kring två mänskliga behov som tillsammans bygger upp OID, dessa är reducering av osäkerheter samt självförstärkande. Reducering av osäkerhet är ett sorts behov som vi människor vill tillfredsställa, det speglar individens behov av ordning i den sociala världen. Behovet av självförstärkande fokuserar på en individs försök av positivt tänkande kring sin egen sociala identitet för att i sin tur få en förbättrad självkänsla.

I samband med OID diskuteras även Social Identity Theory (SIT), en teori som används i vissa av våra utvalda artiklar. SIT menar på att individer tenderar att kvalificera sig själva och andra i olika sociala grupper, efter karaktärsdrag som gör att de antingen passar in i en grupp eller inte (Loi et al., 2014).

Motivation

Tidigare forskning har bidragit med en definition av motivation som säger att det är en sorts kraft som kommer både från individen samt från externa källor, som påverkar initieringen, riktningen, intensiteten och varaktigheten av förändringsåtgärder (Kanfer & Chen, 2016).

Motivation är en viktig faktor för välmåendet på arbetsplatsen och är nära kopplat till engagemang i sitt arbete. Detta genom att engagemang i arbetet skapar ökad motivation vilket i sin tur leder till förbättrad arbetstillfredsställelse och välbefinnande (Nordhall et al., 2020). Tidigare forskning berör även hur olika åldersgrupper påverkas av motivation, samt vilka former av motivation som är mest effektiva, som yttre och inre motivation (Rockmann & Ballinger, 2017).

Arbetstillfredsställelse och motivation

I en studie av Rockmann och Ballinger (2017) undersöktes inre motivation och OID nivåer för “on demand workers”, som definieras som betalning på korttidskontrakt utan förpliktelse till fortsatt anställning. Studien visade att self determination theory kan förklara sambandet mellan inre motivation och organisatorisk identifikation inte enbart hos tillsvidareanställd personal, utan även hos inhyrd korttidsanställd personal. Detta belyser också att förutom organisatoriska faktorer, så är även individfaktorer viktiga för att förklara uppkomsten av identifikation med organisationen (Rockmann och Ballinger, 2017). Med utgångspunkt i detta, är det intressant att undersöka om anställda kan uppleva en hög inre arbetsmotivation utan OID.

Arbetstillfredsställelse och OID

En god identifikation med organisationen hos anställda verkar vara förknippad med ett flertal goda arbetsfaktorer. Bland annat visade en studie av Avanzi et al. (2023) ett positivt samband mellan OID och arbetstillfredsställelse. Kong & Weng (2019) visade i sin studie att sambandet mellan OID och arbetstillfredsställelse medieras via workgroup identification, vilket innebär att processer relaterade till den specifika arbetsgruppen har en effekt på den upplevda arbetstillfredsställelsen. I en studie av Loi et al. (2014) så konstateras det att OID och arbetstillfredsställelse har en positiv korrelation med varandra. Författarna menar att OID har en positiv koppling till arbetstillfredsställelse eftersom människor har en positiv inställning till de saker de associerar sig själv med, med andra ord att en hög OID samverkar med en hög arbetstillfredsställelse. Ytterligare en faktor som blir belyst är att OID samverkar med

arbetstillfredsställelse då anställda uppfattar sin anställning som ett slags bevis på deras medlemskap i företaget, samt att en positiv utvärdering av deras jobb är konsekvent med deras OID. En hel del tidigare forskning pekar på att det finns en ökande mängd empiriska bevis som visar den positiva effekten en stark OID har på arbetstillfredsställelse (Van Dick et al., 2004).

Tidigare forskning har i allmänhet visat positiva samband mellan OID och andra viktiga arbetsfaktorer som involvering i arbetet, arbetsengagemang och prestation. Det finns dock några undantag; i en studie av Li et al (2019) pekade resultaten på ett positivt samband mellan OID och arbetstillfredsställelse genom en koppling till beteendevariabler som involvering i arbetet, välbefinnande samt fysiska symptom, men även en koppling till 'workaholism', en dämpad identitet och en operativ självuppfattning.

OID och motivation

Arbetsmiljö är en komplex aspekt av arbete och påverkas av många variabler, så som arbetsuppgifter och ansvar, samt karriärmöjligheter, därför är det relevant och inte minst viktigt att utforska hur specifika faktorer, som OID och motivation, kan påverka arbetstillfredsställelse och i vilken utsträckning. Arbetstillfredsställelse är en nyckelaspekt av arbetsplatsens välmående. Tidigare forskning som hittats berör hur motivation, både "intrinsic" och "extrinsic" vilket innebär inre och yttre motivation, är relaterad till OID och hur det kan se ut för personer med betalning på korttidskontrakt utan förpliktelse till fortsatt anställning på en arbetsplats som blir inhyrda vid behov (Rockmann & Ballinger, 2017). Vidare så visade Klimchak et al. (2021) hur motivationsfaktorer är kopplade till OID samt hur källan till OID kan se olika ut beroende av ålder. För yngre anställda visade sig externa motivationsfaktorer vara effektivare för OID, medan inre motivationsfaktorer var vanligare för äldre anställda.

Syfte och frågeställning

Resultat från tidigare forskning visar att det finns en koppling mellan OID och arbetstillfredsställelse (Kong & Weng, 2019), samt att OID är en avgörande faktor för en individs attityd gentemot sitt arbete och arbetstillfredsställelse, genom att stärka sitt engagemang i sitt

arbete (Karanika-Murray et al., 2017). Tidigare forskning pekar på ett samband mellan motivation och arbetstillfredsställelse, som tyder på att en stark relation mellan individ och organisation gör det mer sannolikt att anställda upplever positiva attityder och känner sig motiverade inom sitt arbetet (Klimchak et al., 2021). Både OID och motivation har visats ha samband med arbetstillfredsställelse som ovan nämnt, men det är inte klarlagt i vilken grad de tillsammans predicerar arbetstillfredsställelse. Det var detta som fick oss att landa i vår forskningsfråga som lyder: *Hur kan organisatorisk identifikation och motivation predicera arbetstillfredsställelse?*

Vår hypotes utgick från egna tankar, samt tidigare forskning inom de olika områdena där OID och motivation analyserades var för sig, och i samband med arbetstillfredsställelse. Det förväntas att både OID och motivation är positivt relaterade till arbetstillfredsställelse.

Frågeställningarna och resultaten är viktiga då det kan visa företag och ledare hur de ska gå tillväga om de vill öka antingen OID, motivation eller arbetstillfredsställelse. Det är viktigt för chefer att bygga på sin förståelse av hur tillfredsställelse påverkas av olika faktorer.

Metod

Deltagare

I studien användes ett bekvämlighetsurval, bestående av medlemmar i våra sociala forum, vilka var LinkedIn och Facebook. Kriteriet för deltagande i studien var endast att man hade en nuvarande anställning. Urvalet bestod av individer från ett flertal branscher och anställningstyper (se appendix 1). Totalt inkom 81 svar, av dessa var 1 svar ofullständigt vilket resulterade i att 80 kunde användas i de följande analyserna. Av de 80 deltagarna så var 33 (41.25%) män och 47 (58.75%) kvinnor i åldrarna 19-57 år ($M = 28.0$, $SD = 11.3$).

Material

OID

I studien användes beprövade skalor som visats vara valida och reliabla. För OID togs inspiration från skalan av Mael och Tetrick (1992), "Six Item Scale", som översattes till svenska av Isabelle Aho och Tilde Holmgren (2023). Aho och Holmgren (2023) tog i sin uppsats inspiration från den "Six Item Scale", men lade även till flera frågor med målet att nå en även djupare förståelse av den kognitiva anknytningen anställda har gentemot sin organisation. De extra frågorna inkluderades i denna studie. Frågorna besvaras på en femgradig skala med 1 (instämmer inte alls) och 5 (instämmer helt) i sina ändpunkter. Cronbachs alfa för organisatorisk identifikation i denna studie beräknades till .91.

Motivation

Nästa del av frågorna behandlade motivationsnivåer, där yttre och inre motivation undersöktes. Frågorna är tagna från "The Multidimensional Work Motivation Scale," (Forest, J. et al., 2015). Skalan består av 17 frågor varav 3 frågor handlar om inre motivation, 3 frågor handlar om yttre motivation, 4 frågor handlar om introjected regulation som definieras som "the regulation of behaviour out of internally pressuring forces, such as ego-involvement, shame, and guilt." (Forest, J. et al., 2015, s. 179), 3 frågor om "extrinsic regulation - social", som definieras av Forest J (2015) som att utföra arbete för att få en belöning i en social form, såsom beröm, 3 frågor om "extrinsic regulation - material", som definieras som att utföra arbete för att få en materiell belöning, såsom pengar (Forest, J. et al., 2015), och 3 frågor om "amotivation," som innebär bristen av motivation gentemot en aktivitet (Forest, J. et al., 2015). De olika delarna av frågorna kommer analyseras var för sig, men också i kombination. Frågorna presenteras som ett gemensam frågeformulär men det är viktigt att rikta fokuset mot de relevanta delarna av motivationsfrågorna. Frågorna besvaras på en Likert 5 gradig skala med 1 (instämmer inte alls) och 5 (instämmer helt) i sina ändpunkter. Cronbachs alfa för motivation i

denna studie beräknades till .83. Cronbachs alfa har i ursprunglighetsstudien legat mellan 0.8 och 0.9 (Forest, J. et al., 2015).

Arbetstillfredsställelse

Sist i enkäten finns frågor gällande arbetstillfredsställelse. Här används "Minnesota satisfaction questionnaire" (Weiss, D et al, 1977) som innehåller 20 frågor. Påståenden är presenterade till deltagarna och de ska använda en liknande skala av 1-5. Frågorna besvaras på en femgradig skala med 1 (Jag är mycket missnöjd med denna aspekt av mitt jobb) och 5 (Jag är mycket tillfredsställd med denna aspekt av mitt jobb) i sina ändpunkter. Cronbachs alfa för arbetstillfredsställelse i denna studie beräknades till .85.

Enkäten innehöll även demografiska frågor för: ålder, kön, bransch, position i företag, samt hur länge de hade arbetat där.. Alla frågor och skattningar i enkäten var obligatoriska och en numerisk Likert intervallskala från 1-5 användes, utöver till de demografiska frågorna som besvarades fritt men var fortfarande obligatoriska. Deltagarna uppmanades också i en öppen fråga ge feedback på enkäten.

Design och procedur

I denna tvärsnittsstudie samlades data in med hjälp av enkätverktyget Sunet Survey, där skalorna för OID, arbetstillfredsställelse, motivation, demografiska variabler och den öppna feedback-frågan sammanfogades till en gemensam enkät. Enkäten testades initialt på 3 separata testpersoner. Dessa tre som deltog i pilottestet, jobbade inom rekrytering, facket, och industrin. Baserat på återkopplingen från dessa individer kunde enkäten justeras innan den öppnades för datainsamlingen. Till exempel ändrades några stavfel som hade missats, och ordvalet för vissa frågor justerades. Deltagarna rekryterades genom att skicka ut en förfrågan i författarnas sociala medier, såsom Facebook och LinkedIn, innehållande en kort beskrivning och en länk till enkäten, där mottagarna inbjöds att delta i studien. Enkäten skickades till några personliga kontakter som visade tidigare intresse för enkäten och undersökningen. Enkäten inleddes med

information om bakgrunden och syftet till undersökningen, de olika delarna av innehållet i enkäten, samt en etikdeklaration. Deltagarna kunde, efter att ha läst informationen, godkänna om de ville vara med i studien eller inte genom att klicka på en “ja” eller “nej” knapp. De som tackade ja till att delta förflyttades därefter till enkäten. Enkäten låg öppen under tre veckor och en påminnelse skickades ut efter två veckor. Kanalerna som användes för att sprida enkäten är en blandning mellan sociala medier och personliga kontaktnät för att nå ut till våra deltagare.

Enkäten inleddes med att deltagarna skulle ange sitt samtycke, att de blir informerade om att de kan dra sig ur studien när som helst och hur de kan nå författarna vid behov eller vid uppkommande frågor. Därefter följde information om enkätens innehåll och hur den skulle fyllas i, samt hur själva genomförandet skulle gå till. I nästa steg av enkäten skulle deltagarna fylla i demografiska frågor, varefter skalorna om OID, arbetstillfredsställelse och motivation följde. Avslutningsvis fanns en öppen fråga där deltagarna kunde skriva sina tankar om enkäten och ange om de hade några frågor eller feedback kring undersökningen.

Etik

Respondenterna i studien utsattes inte för något psykiskt eller fysiskt obehag. Informerat samtycke, frivillighet, anonymitet, och datahantering beaktades. Deltagarna informerades om studiens syfte och enkätens innehåll, samt vilken data som skulle samlas in. De informerades även om att data endast skulle användas för denna studie samt att tiden för att genomföra enkäten var ca 10-15 min. De informerades att deltagandet var helt frivilligt och att de när som helst kunde avbryta studien. När det gäller anonymiteten gick svaren inte att koppla till person eller organisation. Inga personuppgifter eller IP-adresser registrerades och datamaterialet var endast tillgängligt för uppsatsens författare. Författarnas kontaktuppgifter presenterades i enkäten vid eventuella frågor eller funderingar kring studien.

Analys

Insamlad data analyserades i statistikprogrammet Jamovi (version 2.3.19.0). Medelvärden beräknades över respektive skalors frågor sammanställdes, och dessa utgjorde måtten

för respektive variabel i de följande analyserna. För bakgrundsstatistik kring urvalsgruppen användes frekvenstabeller för respondenternas kön, ålder, anställningstid och position. För korrelationsanalyserna användes Pearsons korrelationstest. För regressionsanalyserna användes en hierarkisk regressionsanalys för att undersöka i vilken grad OID och motivation predicerade arbetstillfredsställelse. Här framtoogs medelvärdesvariabler som användes i dataanalysen. Den första modellen byggde på motivation som X (prediktorvariabel) och arbetstillfredsställelse som Y (utfallsvariabel) och den andra modellen innefattade motivation som X (prediktorvariabel), arbetstillfredsställelse som Y (utfallsvariabel), och OID som Z (mediatorvariabel). Jämförelsen analyserade och tolkade det standardiserade betavärdet samt R^2 -värdet. Alfanivån för de statistiska beräkningarna sattes till $p < .05$. Variablerna kontrollerades för statistiska antaganden såsom normalitet, linjäritet, extremvärden och icke-korrelerade prediktorer (Navarro & Foxcroft, 2022).

Resultat

Korrelationsanalysen visade medelstarka och starka (Cohen, 1988) positiva samband mellan samtliga tre huvudvariabler: OID och motivation $r(78) = 0.527, p < 0.001$, OID och arbetstillfredsställelse $r(78) = 0.618, p < 0.001$ och arbetstillfredsställelse och motivation $r(78) = 0.438, p < 0.001$. Sammantaget gav detta resultat delvis stöd för vår hypotes då det indikerar ett samband mellan våra tre variabler. Tabell 1 visar medelvärden, standardavvikelser och korrelationsvärden för samtliga variabler.

Tabell 1

Deskriptiv data och korrelationer för variablerna OID, motivation och arbetstillfredsställelse

Variabel	M	SD	O	M	A
OID (O)	3.45	0.80	-		
Motivation (M)	3.28	0.58	0.527*	-	
Arbetstillfredsställelse (A)	3.67	0.563	0.618*	0.438*	-

* $p < 0.001$

I den hierarkiska regressionsanalysen jämfördes motivation som X = prediktorvariabel och arbetstillfredsställelse som Y = utfallsvariabel (Modell 1), och motivation som X = prediktorvariabel, arbetstillfredsställelse som Y = utfallsvariabel och OID som Z = mediatorvariabel (Modell 2). Tabell 2 visar den modellstruktur som grundar analysen av lämplighet för modellerna. I sambandet mellan motivation och arbetstillfredsställelse så visades ett signifikant standardiserat betavärde av 0.438. Med både motivation och OID som prediktorer så visade det sig att OID (= 0.536) hade en statistiskt signifikant effekt för att predicera arbetstillfredsställelse medan motivations effekt (= 0.155) inte var statistiskt signifikant.

Tabell 2

Koefficienter för Modell 1 och 2

Prediktor	b	SE	p	β
Modell 1				
Intercept	2.276	0.33	<.001	
Motivation	0.425	0.099	<.001	0.438
Modell 2				
Intercept	1.874	0.2968	<.001	
Motivation	0.151	0.1011	0.140	0.155
OID	0.378	0.0732	<.001	0.536

Vid test av lämplighet visade det sig att båda modellerna hade ett statistiskt signifikanta resultat. Modell 2, $F(2, 77) = 25.6, p < .001$, visade en starkare prediktion av arbetstillfredsställelse än vad Modell 1, $F(1, 78) = 18.5, p < .001$, gjorde. 19.1% ($R^2 = .191$) av variansen kunde förklaras av Modell 1, medan 39.9% ($R^2 = .399$) av variansen kunde förklaras

av Modell 2 för arbetstillfredsställelse. Tabell 3 visar modellernas lämplighet att predicera arbetstillfredsställelse.

Tabell 3

Modellernas lämplighet för prediktion av arbetstillfredsställelse

Modell	R	R^2	Adjusted R^2	F	df1	df2	p
1	0.438	0.191	0.181	18.5	1	78	<.001
2	0.632	0.399	0.383	25.6	2	77	<.001

I jämförelsen mellan de två modellerna så hamnade förklaringsgraden av variansen i utfallet på 20.8% ($\Delta R^2 = 0.208$). Vidare så visade resultatet en statistisk signifikant skillnad mellan modellerna, $F(1, 77) = 26.6, p < .001$, alltså att Modell 2 skapade en förbättrad modell jämfört med Modell 1. Se Tabell 4 för jämförelsen av modellerna.

Tabell 4

Jämförelse av Modell 1 och 2

Modell	Modell	ΔR^2	F	df1	df2	p
1	2	0.208	26.6	1	77	<.001

I vår explorativa analys så var sambandet mellan både ålder och anställningstid, och våra huvudvariabler av intresse. Ålder och våra huvudvariabler: ålder och motivation $r(78) = 0.162, p = 0.150$, ålder och OID $r(78) = 0.339, p = 0.002$, ålder och arbetstillfredsställelse $r(78) = 0.396, p < .001$. Anställningstid och våra huvudvariabler: anställningstid och motivation $r(78) = 0.053, p = 0.643$, anställningstid och OID $r(78) = 0.183, p = 0.104$, anställningstid och arbetstillfredsställelse $r(78) = 0.183, p = 0.104$. Korrelationsanalysen visade alltså medelstarka positiva samband (Cohen, 1988) mellan ålder och huvudvariablerna OID och

arbetstillfredsställelse. Anställningstiden visade inget statistiskt signifikant samband med någon av våra huvudvariabler. Detta kan ses i Tabell 5.

Tabell 5

Deskriptiv data och korrelationer för variablerna ålder och anställningstid

Variabel	<i>M</i>	<i>SD</i>	Motivation	OID	Arbetstillfredsställelse
Ålder	28.0	11.3	0.162*	0.339**	0.396**
Anställningstid	3.10	5.14	0.053*	0.183*	0.183*

* $p > .05$ ** $p < .05$

Kontroll av antaganden för regressionsanalysen

För att utvärdera om det fanns autokorrelation mellan residualerna så användes Durbin Watson-testet. Resultatet för våra data i Durbin Watson-testet var 2.13. Detta värde tyder på en marginell negativ autokorrelation i residualerna, närmare bestämt -0.0705. Det ideala värdet för Durbin Watson-testet för autokorrelation är 2, vilket motsvarar ingen autokorrelation. Alltså ligger vårt värde på 2.13 mycket nära det optimala värdet.

Därefter användes kollinearitetsstatistik, som omfattar Variance Inflation Factor (VIF) och tolerans. Höga toleransvärden (nära 1) anses önskvärda, medan låga VIF-värden (nära 1) är önskvärda och indikerar att variablerna inte uppvisar hög korrelation. Ett VIF värde under 3 betraktas som signifikant, och vårt värde för två av huvudvariablerna (motivation och OID) är 1.38. Toleransen, som mäts vid 0.722, strävar idealiskt sett mot 1.

Shapiro-Wilk antagande test användes för att bedöma normaliteten. Normalitet indikerar att residualerna för samtliga observationer är fördelade enligt en normalfördelning. Med andra ord förväntas modellens fel vid försök att förutsäga vara övervägande små. Detta gav resultatet $p =$

0.675. Detta värdet är över alphavärdet (0.05), och det innebär att nollhypotesen inte kan förkastas och att det finns en normalfördelning.

Regressionsmodellen har inte några extremvärden som drar i regressionslinjen, och det finns ett positivt linjärt samband. Här framkom att nästan alla data värden låg samlade kring regressionslinjen.

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka om organisatorisk identifikation och motivation kunde predicera arbetstillfredsställelse. Regressionsanalysen visade att den prediktiva styrkan av variabeln motivation minskade signifikant vid tillämpande av OID i samma modell. Detta skedde i vår Omnibus ANOVA test. Enligt Baron & Kenny (1986) tyder detta på att OID verkade som en mediator mellan motivation och arbetstillfredsställelse, dvs. att OID stod för sambandet mellan prediktorvariabeln och utfallsvariabeln. Resultaten visade att förändringen av motivation var ett resultat av OID (mediatorn) och att det tidigare signifikanta sambandet mellan motivation och arbetstillfredsställelse blev icke signifikant när mediatorn kombinerades med OID.

Studiens resultat visade ett positivt samband mellan samtliga huvudvariabler. Detta stämde överens med tidigare forskning som säger att det finns ett samband mellan motivation och arbetstillfredsställelse (Rockmann och Ballinger, 2017) samt mellan OID och arbetstillfredsställelse (Avanzi et al., 2023; Kong & Weng, 2019). Detta gav delvis stöd för vår hypotes: *OID och motivation tillsammans kan predicera arbetstillfredsställelse, det finns samband mellan alla tre variabler*. Studien visade att OID och motivation kunde predicera arbetstillfredsställelse, samt att det fanns ett samband mellan alla tre huvudvariabler. Det som gjorde att hypotesen endast fick delvist stöd var att det förväntades att båda prediktorvariablerna hade en signifikant påverkan på utfallsvariabeln, vilket inte var fallet. Båda prediktorvariabler hade en statistiskt signifikant koppling till utfallsvariabeln var för sig, men vid den hierarkiska regressionsanalysen så tappade motivation sin signifikans och OID var den enda signifikanta

prediktorn. Detta tolkades på så sätt att både motivation och OID hade ett samband till anställdas upplevda arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen, men att en arbetsgivare som ville se en förhöjd arbetstillfredsställelse borde ha använt sig av OID som en potentiell faktor istället för motivation.

Studien gav oss ett svar på frågeställningen: *Hur kan organisatorisk identifikation och motivation predicera arbetstillfredsställelse?* Hur detta predicerades är genom motivation som X = prediktorvariabel, arbetstillfredsställelse som Y = utfallsvariabel och OID som Z = mediatorvariabel. Det viktiga som framställdes i resultatet var som tidigare nämnt att trots ett signifikant samband mellan prediktor-, mediator- och utfallsvariabel så var det bara OID som hade en signifikant påverkan på arbetstillfredsställelse, hur prediktionen skedde är alltså endast genom variabeln OID. Detta stämmer överens med tidigare forskning som pekade på separata samband mellan OID (Avanzi et al., 2023; Kong & Weng, 2019) och motivation (Rockmann och Ballinger, 2017) som prediktorvariabler till utfallsvariabeln arbetstillfredsställelse.

Vår studie innehöll ett antal begränsningar som skulle kunna åtgärdas vid framtida forskning. Vårt urval tillkom genom ett bekvämlighetsurval, med deltagare som var våra kontakter på våra sociala medier samt genom personliga kontakter, vilket var en faktor som kan påverka vår generaliserbarhet (Shaughnessy et al., 2014). Vårt urval visade dock sig vara representativt, avseende könsfördelning, en stor blandning av branscher och positioner inom organisationer, samt ett brett spann gällande ålder.

Det totala bortfallet i vår studie var svårt att beräkna eftersom det inte gick att veta hur många personer som vår enkät nådde ut till, men vi antar att det fanns ett potentiellt bortfall på minst några hundra antal personer som hade sett enkäten på sociala medier men som valde att inte genomföra den. Potentiella faktorer till detta var att personer inte levde upp till kriterierna för att genomföra enkäten, tidsbegränsningar eller brist på intresse för ämnet. Resultatet kunde bli skevt och få en försämrad generaliserbarhet om det fanns större skillnader mellan dem som valde att genomföra enkäten och de som valde att inte göra det (Bryman, 2018). Vidare kan en begränsning vara vårt val av design, alltså tvärsnittsstudie. Vid undersökning av variabler och

hur de påverkas av andra variabler så hade det varit intressant att se hur studien hade sett ut om den istället skedde under längre tid, genom en longitudinell studie för att få mer information kring variablernas effekt (Bryman, 2018; Shaughnessy et al., 2014). Genom en studie som kunde pågå under längre tid så hade variablernas långvariga effekt kunnat analyseras och se dess förändring över tid för att förstå sig på prediktionen mellan motivation och OID på arbetstillfredsställelse.

Vårt resultat och utvald tidigare forskning visade att flera variabler hade ett samband med arbetstillfredsställelse. I vår studie var OID den dominanta prediktorn, så i framtida forskning hade det varit intressant att kombinera OID med andra relevanta variabler för att kunna predicera arbetstillfredsställelse. Exempel på detta kan vara emotionella och kognitiva komponenter samt organisatorisk rättvisa som Nordhall och Knez har berört (2018). Andra spännande faktorer att kombinera med OID i predicering av arbetstillfredsställelse hade kunnat vara psykologiska krav på arbetet och tillgängliga resurser som Nordhall et al. (2020) tidigare har berört, samt betydelsen av Social Identity Theory (Loi et al., 2014).

I framtida studier skulle det vara intressant att kombinera en kvantitativ ansats med ett kvalitativt för att få en djupare förståelse av deltagarnas subjektiva upplevelser av våra huvudvariabler. För att få en tydligare bild av motivation, OID och arbetstillfredsställelse så hade passande kvalitativa metoder för datainsamling varit fokusgrupper, intervjuer eller observationer (Shaughnessy, 2014).

Slutsats

Denna tvärsnittsstudie förklarar sambandet mellan variablerna motivation, OID och arbetstillfredsställelse, samt hur motivation och OID kan predicera arbetstillfredsställelse. Resultatet redogör för det positiva sambandet som finns mellan samtliga variabler, samt hur den signifikanta kopplingen för motivation minskar vid applicering av OID som variabel. Både motivation och OID är viktiga faktorer för en hög arbetstillfredsställelse på en arbetsplats men endast OID är en relevant faktor när arbetstillfredsställelse ska prediceras. En stark koppling mellan individ och organisation kan användas för att predicera en hög arbetstillfredsställelse,

vilket kan vara en viktig faktor för användning av HR-avdelningar och arbetsgivare. Vidare forskning inom detta kan leda till fortsatt positiv utveckling för både individ och organisation.

Referenser

Aho, I., & Holmgren, T. (2023). *VÄLKOMMEN TILLBAKA En studie om anställdas organisatoriska identifiering vid förändrade arbetsformer*. Umeå: Umeå Universitet.

Albert, S., Whetten, D. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263-296.

Avanzi, L., Perinelli, E., & Mariani, M. (2023). The effect of individual, group, and shared organizational identification on job satisfaction and collective actual turnover. *European Journal of Social Psychology*, 53(5), 956-969.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.2946>

Balmer, M. J., & Greyser, S. A. (2003). *Revealing the Corporation: Perspectives on Identity, Image, Reputation, Corporate Branding and Corporate-Level Marketing*. London, UK: Routledge London UK.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
doi:<http://dx.doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (Vol. 3). John Wiley & Sons, Inc.

Chen, H.F., Chen, Y.C. (2008). The Impact of Work Redesign and Psychological Empowerment on Organizational Commitment in a Changing Environment: An Example From Taiwan's State-Owned Enterprises. *Public Personnel Management*. (Vol. 37), No. 3

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis* (2 ed.). New York, New York , United States of America : Lawrence Erlbaum Associates, 78-81.
- Forest, J., Gagne , M., Vansteenkiste, M., & Crevier-Braud, L. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 24(2), 178–196. doi:<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Hackman, J.R., and Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. doi: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959) The Motivation to Work. 2nd Edition, John Wiley & Sons Inc., New York. doi: <https://doi.org/10.7202/1022040AR>
- Kanfer, R., & Chen , G. (2016). Motivation in organizational behavior: History, advances and prospects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 6-19. doi:<http://dx.doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/j.obhdp.2016.06.002>
- Karanika-Murray, M., Duncan , N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2017). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1-17. doi:<https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- Klimchak, M., Ward, A.-K., Matthews, M., Robbins, K., & Zhang, H. (2021). When does what other people think matter? The influence of age on the motivators of organizational identification. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 879-891. doi:<https://doi.org/10.1007/s10869-018-9601-6> ·

- Kong, F., & Weng, J. (2019). A review on asymmetries in workgroup and organizational identifications. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(5). doi:<http://dx.doi.org/10.2224/sbp.7993>
- Li, Y., Fan, J., & Zhao, S. (2019). Organizational identification as a double-edged sword: Dual effects on job satisfaction and life satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 14(4), 182-191. doi:<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000133>
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 4(6), 1279-1343. doi: 10.4236/psych.2010.14038
- Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader–member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 42-61. doi: <https://doi.org/10.1111/joop.12028>
- Mael, F. A., & Tetrick, L. (1992). Identifying Organizational Identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 813-824. doi:<https://doi.org/10.1177/0013164492052004002>
- Navarro, D. J., & Foxcroft, D. R. (2022). *learning statistics with jamovi: a tutorial for psychology students and other beginners*.
- Nordhall, O., & Knez, I. (2018). Motivation and justice at work: The role of emotion and cognition components of personal and collective work identity. *Frontiers in Psychology*, 8(2307), 1-12. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02307>
- Nordhall, O., Knez, I., Willander, J., & Saboonchi, F. (2020). Teacher’s Personal and Collective Word-Identity Predicts Exhaustion and Work Motivation: Mediating Roles of Psychological Job Demands and Resources. *Frontiers in Psychology*, 11. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01538>

- Rockmann, K. W., & Ballinger, G. A. (2017). Intrinsic motivation and organizational identification among on-demand workers. *Journal of Applied Psychology*, *102*(9), 1305-1316. doi:<http://dx.doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/apl0000224>
- Shaughnessy, J. J., & Zechmeister, E. B. (2014). *Research methods in psychology*. (Vol. 10). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., . . . Tissington, P. A. (2005). Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction. *British Journal of Management*, *15*(4), 351-360. doi:<http://dx.doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/j.1467-8551.2004.00424.x>
- Weiss, D., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1977). Minnesota Satisfaction Questionnaire--Short Form (MSQ) [Database record]. PsycTESTS

Bilagor

Bilaga 1: Enkäten

Denna enkät används för att samla in data för vår kandidatuppsats med frågeställning: "Vad är sambanden mellan organisatorisk identifikation, motivation och arbetstillfredsställelse?"

Insamlad data kommer att användas i en kandidatuppsats vid Institutionen för Psykologi vid Lunds Universitet. Enkäten är uppdelad i tre delar, en för varje variabel. Varje del kommer att ha påståenden, där du på en skala från 1-5 kommer skatta hur mycket du håller med påståendet, eller hur tillfredsställd du är med det aspektet av ditt jobb. Vidare instruktioner kommer att finnas på de olika sidorna. Se till att ni läser dessa noggrant. Enkäten tar cirka 10 till 15 minuter. Om ni har några frågor eller funderingar kan ni mejla oss på is2807la-s@student.lu.se eller el2447he-s@student.lu.se.

Tack på förhand att ni bidrar till datainsamlingen!

Isabelle och Elias

1. Inom vilken bransch arbetar du? T.ex hälsovård, industri
2. Hur identifierar du dig? (Man Kvinna Annan Osäker Vill ej svara)
3. Hur gammal är du? Ange med siffror
4. Vilken position har du inom organisationen? T.ex ekonomichef
5. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats? Ange antal år, t.ex. 0.5 för 6 månader.

Organisatorisk identifikation

På denna sida kommer du besvara 13 frågor om organisatorisk identifikation.

Skalan för alla påståenden på denna sida är från 1 till 5.

1 = Instämmer inte alls.

2 = Instämmer delvis inte.

3 = Neutral.

4 = Instämmer delvis.

5 = Instämmer helt.

6. Du är intresserad av vad andra tycker och tänker om organisationen
7. Du bryr dig mycket om vilken uppfattning andra har av organisationen du arbetar på
8. När organisationen upplever framgångar ser/tänker du detta som din egna framgång
9. När du pratar om din organisation, tänker du att du är en del av organisationen då
10. Du är medveten om organisationens mål och värderingar
11. Ditt medlemskap i organisationen är viktigt för dig
12. När du pratar om organisationen, känner du dig inkluderad i organisationen då
13. Om någon pratar positivt om organisationen, känns detta som en personlig komplimang för dig

14. Om någon kritiserar organisationen inför dig, tar du åt dig av detta personligen
15. Om organisationen skulle bli kritiserad i media eller på sociala medier/online, skulle du skämmas
16. Vad organisationen står för, det vill säga värderingar och mål, är viktigt för dig
17. Du anser att de mål och värderingar som organisationen har, speglar dina egna mål och värderingar
18. Du känner dig som en medlem av organisationen

Arbetsstillfredsställelse

På denna sida så kommer du besvara 20 frågor om arbetsstillfredsställelse.

Skalan för alla påståenden på denna sida är från 1 till 5.

1= Jag är mycket missnöjd med denna aspekt av mitt jobb.

2 = Jag är missnöjd med denna aspekt av mitt jobb.

3 = Jag kan inte bestämma om jag är tillfredsställd eller ej med denna aspekt av mitt jobb.

4 = Jag är tillfredsställd med denna aspekt av mitt jobb.

5 = Jag är mycket tillfredsställd med denna aspekt av mitt jobb.

19. Att vara sysselsatt hela tiden
20. Möjligheten att få arbeta ensam
21. Att få arbeta med olika uppgifter från tid till annan
22. Den sociala positionen i samhället som följer med mitt jobb
23. Sättet som min chef behandlar underställda på
24. Min närmaste chefs kompetens i att fatta beslut
25. Att få arbeta med uppgifter som inte strider mot mina värderingar
26. Anställningstryggheten
27. Möjligheten att få göra ett jobb som andra har nytta/glädje av
28. Möjligheten att få tala om för andra vad de skall göra
29. Att få arbeta med uppgifter där min förmåga och kompetens kommer till uttryck

30. Företagets policy och behandling av sina anställda
31. Lönen
32. Möjligheten att kunna avancera i yrket
33. Friheten att själv få ta ansvar och fatta beslut
34. Möjligheten att få pröva egna ideér om hur arbetet skall utföras
35. Mina arbetsvillkor
36. Samarbetet mellan mina arbetskamrater
37. Den uppmärksamhet och "belöning" jag får för att göra ett bra jobb
38. Känslan av att mitt arbete ger resultat/har bestående värde

Motivation

På denna sida kommer du besvara 17 frågor om motivation.

Skalan för alla påståenden på denna sida för motivation är från 1 till 5.

1 = Instämmer inte alls.

2 = Instämmer delvis inte.

3 = Neutral.

4 = Instämmer delvis.

5 = Instämmer helt.

39. Jag jobbar för att jag personligen anser att det är viktigt att anstränga mig när jag utför mitt arbete

40.

Jag arbetar för att ansträngning i det här jobbet stämmer överens med mina personliga värderingar

41. Jag jobbar för att ansträngning i det här jobbet har personlig betydelse för mig

42. Jag jobbar för att jag har roligt när jag gör mitt jobb.

43. Jag jobbar för att det jag gör i mitt arbete är spännande.

44. Jag jobbar för att det jag gör är intressant.

45. Jag arbetar för att få andras erkännande (t.ex. från min chef, kunder, familj).
46. Jag jobbar för att andra kommer att respektera mig mer (t.ex. min chef, kunder, familj).
47. Jag arbetar för att undvika att bli kritiserad av andra (t.ex. min chef, kunder, familj).
48. Jag jobbar för att jag riskerar att förlora mitt jobb om jag inte anstränger mig tillräckligt.
49. Jag jobbar för att jag måste bevisa för mig själv att jag kan.
50. Jag jobbar för att det får mig att känna mig stolt över mig själv
51. Jag jobbar för annars kommer jag att skämmas över mig själv
52. Jag jobbar för annars kommer jag må dåligt över mig själv
53. Jag gör lite, för jag känner verkligen att jag slösar bort min tid på jobbet
54. Jag gör lite, för jag tycker inte att det här arbetet är värt att lägga kraft på
55. Jag vet inte varför jag gör det här jobbet, det är meningslöst arbete

56. Stort tack för ditt deltagande i vår studie! Nedan får du gärna skriva om du har några funderingar kring studien eller om frågorna som har ställts. Var frågorna tydliga och enkla att förstå? Är det något som du vill att vi ska veta som inte frågorna fångade upp?