

Jag trivs med mina kollegor

- Identifikation, gemenskap och arbetstillfredsställelse i fokus

Examensarbete inom ämnet Socialpsykologi

C-nivå, 15 hp

VT - 2010

Petra Johansson

Therese Svendsen

Handledare: Therese Sällberg

Examinator: Anders Chronholm

Sammanfattning

Vad som framkallar arbetstillfredsställelse inom organisationer är ett omtalat och välutforskat ämne. För att en anställd ska kunna känna sig tillfredsställd på sin arbetsplats samt med sitt arbete finns det många faktorer som kan påverka. Vi har valt att genomföra denna undersökning för att uppmärksamma betydelsen av sammanhållning och trivsel mellan kollegor. Det är viktigt att fokusera på människan i organisationen och dennes behov för att skapa arbetstillfredsställelse. Vi ville undersöka vilken påverkan faktorer som identifikation och gemenskap med arbetskamrater har på anställdas arbetstillfredsställelse.

Respondenterna var $N = 81$ anställda på en organisation i en medelstor stad i Västra Götaland, varav $n = 51$ kvinnor och $n = 30$ män. Respondenterna var i olika åldrar och var delaktiga i en arbetsgrupp på arbetsplatsen. En kvantitativ enkätundersökning utformades där respondenterna fick skatta 34 påståenden. Datamaterialet analyserades med hjälp av statistikprogrammet PASW 18.0 och med hjälp av programmet tog vi fram medelvärde, standardavvikelse och korrelation för de olika svarsalternativen i enkäten.

Den teoretiska ram som är utgångspunkten för vår undersökning är social identitetsteori, självkategoriseringsteori, McMillans och Chavis en känsla av gemenskapsteori och Herzbergs motivation-hygienteori.

Resultatet av undersökningen visade att medelvärdet var starkt för alla påståenden eftersom standardavvikelsen var låg. Korrelationen mellan gemenskap och arbetstillfredsställelse visade ett högre korrelationsvärde mellan varandra än identifikation och arbetstillfredsställelse. I analysen kan man urskilja att de anställda inom organisationen känner arbetstillfredsställelse och att identifikation och i synnerhet gemenskap har en positiv inverkan.

Nyckelbegrepp: *Identifikation, gemenskap, arbetstillfredsställelse.*

Innehåll

1. Inledning.....	1
1.1. Bakgrund.....	1
1.2. Syfte och problemformulering.....	2
2. Teoretiska utgångspunkter.....	4
2.1. Social identitetsteori	4
2.2. Självkategoriseringsteorin	5
2.3. Gemenskap	5
2.4. En känsla av gemenskap.....	6
2.5. Arbetstillfredsställelse.....	7
2.6. Herzbergs motivation-hygien teori	8
2.7. Tidigare forskning	9
4. Metod.....	13
4.1. Informationshämtning.....	13
4.2. Urval	14
4.3. Förstudie	14
4.4. Tillvägagångssätt	14
4.5. Instrument	15
4.6. Validitet / reliabilitet	16
4.7. Bearbetning av data	17
5. Resultat	18
5.1. Medelvärde/standardavvikelse	18
5.2. Korrelation	19
5.3. Rangordning av fråga 34	21
6. Analys.....	23
6.1. Måttlig identifikation på arbetsplatsen	23
6.2. Stark gemenskap på arbetsplatsen	25
6.3. Arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen.....	26
7. Diskussion	29
8. Referenser.....	31
Billagor	34

1. Inledning

1.1. Bakgrund

"No man is an Island intire of itselفة; every Man is a peece of the Continent, a part of the Maine." John Donne. (Svedberg, 2007, s. 15).

Idag fokuseras det i organisationer på människan som en resurs det vill säga ett humankapital och det centrala är att personalen känner arbetstillfredsställelse. Men även hur chefer ska leda sina anställda för att de ska må bra och för att de ska tillföra så mycket som möjligt till organisationen. Att utgå från ett HR-perspektiv innebär att man ska utveckla förhållanden på arbetsplatsen genom en bra personalutveckling, personalförsörjning och motivationsfrämjande insatser i arbetet (Flach, 2006). Det är dessutom viktigt att se till att personalen trivs med varandra. Att arbeta mot en gemensam organisationskultur där värderingar och beteende stämmer överens kommer innebära att personalen trivs bättre. Detta är minst lika viktiga faktorer som att erbjuda högre lön, kompetensutveckling, införa belöningsystem och så vidare. En person som känner motivation och arbetstillfredsställelse inför sitt arbete kommer hypotetiskt sett att stanna kvar längre på sin arbetsplats, ha lägre frånvaro, komma med positiva insatser i arbetet och känna engagemang för organisationen (Flach, 2006; Stone, 2008). Det påstås att en motiverad personal blir effektivare och producerar mer och ett resultat av detta kan vara att företaget når mer framgång. Detta är ett samspel mellan företag och anställda, som innebär att personalen påverkas av ledningens förhållningssätt och handlande (Flach, 2006).

Motivation och arbetstillfredsställelse är av stor betydelse för individ och organisation, då dessa begrepp utifrån ett organisationsperspektiv påverkar hur organisationen och de anställda mår (Flach, 2006). Men det är viktigt att dessa begrepp hålls isär då de har olika innebörd. Kaufmann & Kaufmann (2005) beskriver *motivation* som de biologiska, psykologiska och sociala faktorer som

medverkar till att en individ handlar på ett visst sätt och i en viss riktning i relation till ett specifikt mål (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Det kan till exempel handla om arbetet i sig och den utveckling, det ansvar, de möjligheter och utmaningar som arbetet erbjuder (Schultz & Schultz, 2010).

Inom modern psykologi definieras *arbetstillfredsställelse* som en attityd, samt att begreppet är en positiv eller negativ utvärdering av arbetssituation eller arbete (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Nilsson (2005) tar upp *relationers* betydelse. Om man frågar människor om vad de anser gör livet värt att leva, så nämner de allra flesta personliga relationer till andra människor. Författaren tar även upp att undersökningar visar på att det som är mest meningsfullt i livet är det som är relationsrelaterat, att individen får känna trygghet och närhet, känna sig behövd och älskad. Pengar, materiella saker och karriär har också betydelse men i mindre grad. I relationer får viktiga delar av identiteten möjlighet att utveckla, hur individer uppfattar sin identitet grundas på kommunikation till andra. De andra individernas respons påverkar personens självkänsla och självbild. Alla individer har ett primärt och starkt behov av att ha en positiv självbild, men även behovet av att känna tillhörighet, att få tillhöra ett nätverk, en större helhet och bli uppmärksammade. Detta ger enligt författaren ett socialt värde som speglar individernas värde och självbild (Nilsson, 2005).

1.2. Syfte och problemformulering

Syftet med denna undersökning är att ta reda på om identifikation och gemenskap med kollegor påverkar arbetstillfredsställelsen. Vår undersökning är viktig därför att arbetstillfredsställelse skapar samhörighet mellan kollegor och bidrar även till att öka ”vi-känslan” i arbetsgruppen. Som i sin tur även påverkar organisationen som helhet på ett positivt sätt, eftersom en välmående personal vill stanna kvar i organisationen och vill då förhoppningsvis arbeta för att organisationen ska bli framgångsrik och lönsam. Vi tror att vi med vår undersökning kan bidra till att organisationer uppmärksammar vikten av goda sociala relationer och hur det

påverkar organisationen som helhet. Vår studie kommer att grundas på social identitetsteori, självkategoriseringsteori, McMillans och Chavis en känsla av gemenskapsteori och Herzbergs motivation-hygienteori.

Problemformulering: Vilken påverkan har faktorer som identifikation och gemenskap med arbetskamrater på anställdas arbetstillfredsställelse.

2. Teoretiska utgångspunkter

2.1. Social identitetsteori

Upphovsmännen till teorin är Tajfel och Turner (1979). Hogg & Abrams (2001) tar upp *social identitetsteori* och menar att teorin hävdar att individer definierar och utvärderar sig själva utefter vilka grupper de tillhör. Gruppen ger individer en social identitet och ju fler grupper en individ är medlem i desto fler sociala identiteter får personen. Gruppen som medlemmarna tillhör kan även kallas för *in-grupp*, motsatsen är *ut-grupp*. Det är ut-gruppen som definierar in-gruppen, då ut-gruppen uppfattas som annorlunda av in-gruppen (Svedberg, 2007). I en in-grupp känner individen en känsla av medlemskap, tillhörighet och identitet (Brehm m.fl., 2005). Social identitet definierar, fastställer och utvärderar vem individen är och hur denne ska tänka, känna och agera. Därför har individer en stark vilja att uppnå eller vidhålla en bedömning av att in-gruppen är överlägsen andra grupper i en jämförelse med dessa (Hogg & Abrams, 2001). På så sätt favoriseras in-gruppen och medlemmen själv (Hogg, 1992). Vilket i sin tur bidrar till att individen känner ett välbefinnande och en förstärkt självkänsla (Hogg & Abrams, 1998).

Medlemmarna i gruppen ser till att deras attityder, värderingar, känslor, beteende, normer och språk korrelerar med varandra. Hogg & Abrams menar att inom social identitets synsätt blir individer en grupp då de visar upp ett grupp beteende. Detta beteende kan definieras av unika kvaliteter hos medlemmarna eller gruppens specifika uppgift och mål (Hogg & Abrams, 1999).

Haslam m.fl. (2009) tar upp social identitet och *medlemskap* och menar att anställda som har en stark identifiering med en grupp inom organisationen är mer motiverade att bete sig på ett sätt som främjar gruppens intressen. Men även att individer som känner att de delar social identitet med en annan person både vill ge support till denne och få support tillbaka (Haslam m.fl., 2009).

2.2. *Självkategoriseringsteorin*

Teorins upphovsman är Turner (1985). Individens ”jag” finns på tre nivåer enligt *självkategoriseringsteorin*. ”Jaget” som en mänsklig varelse, som en medlem i olika sociala grupper och som en unik individ. Tajfel (1979) ansåg att jaget och grupp beteendet var en sammanhängande enhet, som social identitetsteori beskriver. Medan Turner (1985) ansåg att självkategoriseringsteorin förklarar mänskligt beteende på alla tre nivåer, som även innefattar social identitetsteori. Det är situationen som avgör vilken av de tre nivåerna som ska aktiveras (Stephan & Stephan, 1996).

Hogg & Abrams (2001) tar upp att självkategorisering är en kognitiv utveckling av social kategorisering i sociala identitets processer. Teorin beskriver hur individer föreställer sig grupper som modeller, en uppsättning av kännetecken som beskriver och fastställer individers uppfattningsförmåga, känslor, tankar och handlingar som definierar in-gruppen och skiljer den från relevanta ut-grupper. Dessutom menar författarna att självkategorisering gör individers personliga attityder, känslor och beteenden personliga så att de anpassas till den relevanta in-grupps mallen (Hogg & Abrams, 2001). Självkategorisering är processen som omvandlar individer till grupper, men gör även så att individen inser att den har likadan social identitet som andra medlemmar i kategorin som den tillhör (Hogg & Abrams, 1998).

Om det förekommer få skillnader mellan en person som blir kategoriserad och den som gör bedömningen så är det troligt att den kategoriserade personen blir uppfattad som en medlem i in-gruppen (Stephan & Stephan, 1996).

2.3. *Gemenskap*

Zanderin (2009) tar upp att det som de anställda anser är viktigast i ett arbete är *gemenskap* och har störst påverkan av motivationsfaktorerna. Upplever man en

dålig gemenskap har detta en stor påverkan på arbetet och personalen mår dåligt av till exempel konflikter och mobbning. Därför måste ledaren se till att det förekommer goda gruppkonstellationer på arbetsplatsen och att gruppen inte är för stor (Zanderin, 2009). Nilsson (2005) nämner att *sammanhållning inom gruppen* måste finnas annars så är risken stor att den slutar att existera. En stark sammanhållning innebär det beroende som finns mellan gruppmedlemmarna och hur starka banden är, alltså om de accepterar och tycker om varandra och om arbetet fungerar på ett effektivt sätt (Nilsson, 2005).

2.4. *En känsla av gemenskap*

Upphovsmännen till denna teori är McMillan och Chavis (1986). En *känsla av gemenskapsteorin* handlar om *gränser, emotionell säkerhet, en känsla av tillhörighet och identifiering, personlig investering* och ett *gemensamt symbolsystem*. McMillan (1996) använder sig av fyra element. En känsla av gemenskap ser han som en *stämning* med samhörighet, att det är en auktoritets struktur som kännetecknas av *tillit*, en uppmärksamhet som *byts* mellan gruppmedlemmar, ett ömsesidigt utbyte av att vara tillsammans och en stämning som kommer från delade erfarenheter som bevaras som *konst*.

Stämning kännetecknas av att medlemmarna i gemenskapen och gruppen känner en gräns som skiljer medlemmar från icke-medlemmar, vilket även ger en emotionell säkerhet. Att medlemmen känner en känsla av tillhörighet och att gruppen accepterar denne. När en individ tror att denne kommer att bli välkomnad i en gemenskap, att individen passar in eller känner en tillhörighet till gruppen, känner personen en starkare dragningskraft till den gemenskapen. Att personen även blir accepterad av gruppen gör att dragningskraften till gemenskapen styrks ytterligare. Att vara en del av en grupp och en gemenskap kräver en viss uppoffring från medlemmen, till exempel att ju mer tid medlemmen lägger ned på gruppen desto mer accepterad blir också denne. Skulle uppoffringen bli för stor finns det en risk att medlemmen lämnar gruppen.

Tillit innebär att gemenskapen måste kunna påverka sina medlemmar och medlemmarna måste i sin tur kunna påverka gemenskapen. Att medlemmarna vet vad de kan förväntas av varandra i gemenskapen. En slags ordning måste inrättas i gruppen, vilket inkluderar utveckling av gemenskaps normer och regler. Utan dessa sociala normer kommer det uppstå ett socialt kaos.

Utbyte innebär att gemenskapen i gruppen blir större då den tar hänsyn till medlemmarnas behov och resurser samt kontinuerligt bearbetas i en ömsesidig förhandlingsprocess. Att medlemmarna blir belönade för deras deltagande i gemenskapen.

Konst innebär inte konst i sig, utan författaren menar att de *element* som tidigare tagits upp tillsammans bidrar till en delad historia, som blir gemenskapens berättelse som symboliseras i ”konst”. Gemenskapens värderingar representeras i ”konstelementet”. De kan till exempel uttryckas i symboler som olika ceremonier, riter eller andra händelser som styrker gemenskapens band (McMillan, 1996).

2.5. Arbetstillfredsställelse

Forskning av bland annat Hellesøy m.fl (1993) har visat att ökad *arbetstillfredsställelse* och trivsel i arbetet kan bidra till bättre livskvalitet, hälsa, stabilitet, samarbetsförmåga och prestationsförmåga hos individen (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Kaufmann & Kaufmann (2005) beskriver att i tekniskt avseende innebär arbetstillfredsställelse skillnaden mellan den mängd belöning som en arbetstagare uppnår och den mängd belöning personen menar hon i själva verket borde få. Belöning kan innebära alla källor till tillfredsställelse i positiv bemärkelse som grundas på arbetssituationen. Belöning kan exempelvis vara hur goda de sociala relationerna är, hur intressant arbetet upplevs, hur flexibelt och självständigt arbetet kan utföras. Men även belöning i materiellt avseende som till exempel

extra förmåner och lön. Författarna menar att en organisation inte bara är en plats där arbetstagaren är ett instrument för att uppnå produktivitet, utan är även plats där individerna ska kunna uppfylla sina djupaste behov och önskningar.

De faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse och arbetsmiljö delar författarna in i organisationsfaktorer och individfaktorer. *Organisationsfaktorer* består av arbetssituation, arbetskaraktäristika, ledning och handledning, fysiska arbetsbetingelser (luftkvalitet och lokalförhållanden), lön, belöning och befordran och till sist socialt klimat. Författarna tar upp att dokumentation visar på att kollegor, den sociala miljön och kulturen i organisationen påverkar arbetstillfredsställelsen i mycket hög grad. Det *sociala klimatet* som involverar det mellanmänniska samspelet innehåller komponenten socialt stöd. Som består av att bli accepterad, uppskattad och bemött på ett omsorgsfullt sätt. Det sociala stödet från kollegor kan bidra till att medarbetaren uppfattar sitt arbete som mer acceptabelt. *Individfaktorerna* består av personlighet och värderingar. En individ med starka inre arbetsvärden kommer att vara tillfredsställd med ett meningsfullt och intressant arbete, även om det innebär att arbeta många timmar för en låg lön. En individ med starka yttre arbetsvärden kommer vara tillfredsställd med ett monotont arbete så länge det resulterar i en hög lön (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

2.6. Herzbergs motivation-hygienteori

Herzbergs (1987) teori kom att kallas *motivation-hygienteorin*. Han skilde mellan anställdas *arbetstillfredsställelse* och *missnöje*. Arbetstillfredsställelse är knutet till arbetsuppgifternas karaktär och det förhållande som befrämjade arbetstillfredsställelse var motivationsfaktorer som uppmuntrade de anställda till bättre prestationer. *Motivationsfaktorerna* är prestation, erkännande, själva arbetet, ansvar, befordran och utveckling. Faktorer som relaterade till missnöje kallade han *hygienfaktorer* då dessa är kopplade till arbetsmiljön på arbetsplatsen som relaterade till lösningen kring arbetsuppgifterna och inte till själva innehållet

(Jacobsen & Thorsvik, 2008). Hygienfaktorerna är lön och förmåner, företags policy och administration, arbetsrelationer med kollegor, tillsyn, status, arbetsförhållanden, livsstil och säkerhet.

Herzberg (1987) anser att man inte ska kategorisera samt generalisera begreppen arbetstillfredsställelse och missnöje eftersom människans beteende är komplext och inte förutsägbart. Begreppen är inte varandras ytterligheter utan man kan vara tillfredsställd på sitt arbete även om man är missnöjd över något (Herzberg, 1987). Det betyder att förhållanden som leder till trivsel är inte detsamma som leder till missnöje och detta gäller både motivation- och hygienfaktorerna. Han betonar vikten av att båda kategorierna måste vara tillfredsställda för att man ska kunna känna sig motiverad på arbetsplatsen (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

”Man finner också att det finns ett tydligt, positivt samband mellan arbetstillfredsställelse och god hälsa men inte mellan lön och god hälsa. Inre belöningar tycks alltså vara viktigare än yttre för att förklara motivation” (Jacobsen & Thorsvik, 2008, s. 313).

Teorin har blivit hårt kritiserad inom organisationslitteraturen. Det påstås att det inte på ett så klart och tydligt sätt går att relatera tillfredsställelse och vantrivsel till avskiljda förhållanden så som Herzberg (1987) påstår i sin motivationsteori. (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

2.7. Tidigare forskning

Abrams m.fl. (2009) undersökte hur arbetstillfredsställelse och *organisationsidentifiering* kunde påverka *turnover intention* (de anställdas avsikt att lämna arbetet). Deras studie utgick ifrån social identitetsteori och menade att organisatoriskt medlemskap är en stark grund för kategoriseringen av en själv och att det kan bli en viktig del av en persons sociala identitet. Det resultat som författarna genom undersökningen kom fram till var att identifikation med organisation och arbetstillfredsställelse korrelerade med varandra, men båda var även signifikant relaterade till turnover intention. Studien visade även att relationen mellan arbetstillfredsställelse och turnover intention är delvis ett

mellanled till organisationsidentifiering. Arbetstillfredsställelse kan påverka känslor för organisationen som helhet och i sin tur påverkar turnover intention. Med sin studie menar de att de tydligt visar på relevansen för att bevara social identitet i organisationen och organisationsidentifiering har stark påverkan på turnover intention. (Abrams m.fl., 2009).

Haslam m.fl. (2009) genomförde en undersökning gällande social identifikation, *stress* och *medlemskap i team*. Resultatet av studien tar upp att relationen mellan hög gruppidentifikation vid produktionens början och en positiv inställning till produktionsteamet och deras arbete vid slutet av teaterproduktionen, visar på indirekt låga nivåer av utbrändhet i de mellanliggande faserna. Författarna menar att resultatet av studien överensstämmer med perspektivet på att social identifikation bidrar till positiva resultat för organisationen (arbetstillfredsställelse och känsla av stolthet). Delvis därför att det fungerar som en buffert mot utbrändhet bland medlemmarna när de utsätts för stress när de ska nå resultaten. Alltså menar de att identifikation med en grupp bidrar både till motivation till kollektiv prestation och till att skydda gruppen mot stress som en kollektiv prestation skulle innebära (Haslam m.fl., 2009).

Weenig m.fl. (2004) genomförde en studie som undersökte relationen mellan upplevd *in-grupps föränderlighet, antal kontakter och identifikation*. Resultatet visade att desto fler kontakter (minst 20 stycken) medlemmarna i in-gruppen hade med varandra desto starkare identifierade de sig med varandra. Gruppen uppfattades som mer homogen och banden till varandra stärktes. I grupper där kontakten med medlemmar var färre upplevdes föränderligheten som större och identifikationen som svagare (Weenig m.fl., 2004).

Obst & White (2005) genomförde en studie som undersökte samspelet mellan *psykologisk känsla av gemenskap* och social identifikation. Resultaten visade att starka band inom in-gruppen var den starkaste prediktorn för psykologisk känsla av gemenskap. Teoretiskt menar författarna att det finns ett starkt samband mellan uppfattningen av likheter och starka band med andra gruppmedlemmar, som

dessutom är grunden för stark gemenskap inom in-gruppen. Men även att medlemmarna har en stark känsla av att vara en del av ett kollektivt medlemskap. För att en känsla av gemenskap ska kunna utvecklas krävs det att medlemmarna utvecklar banden mellan sig över tid och att det förekommer positiv interaktion dem emellan (Obst & White, 2005).

Shamir m.fl. (2000) genomförde en studie av betydelsen av *social identitet i militära enheter*. Av resultatet kom författarna fram till att det blir allt mer betydelsefullt att kunna samordna en kollektiv enhet i en allt mer globaliserad värld och gränser som kollapsar både i och mellan organisationer (Shamir m.fl., 2000).

Haslam m.fl. (2000) genomförde en analys av social identitet, *självkategorisering* och *arbetsmotivation*. Författarna kom fram till att ingen behovsnivå är mer relevant för de anställdas arbetsmotivation än någon annan nivå. Deras analys föreslår att gruppbaseade behov kommer att vara en viktigare motivationsfunktion i situationer som starkt framträds av individer med social identitet. Där individer reflekterar över ”vad betyder detta för oss?” istället för ”vad betyder detta för mig?”. Författarna menar att en individuell belöning kommer innebära mer orättvisa för ledaren att ta itu med, än om han belönar gruppen som helhet (Haslam m.fl., 2000).

Voci (2006) undersökte relevansen av *sociala kategorier, depersonalisering och gruppprocesser*. Han utgick framförallt från självkategoriseringsteorin och en tre-stegskedja. Kedjan startar när kategoriseringen är starkt framträdande hos individen, att kategoriseringen har relevans i sammanhanget och att jämförelsen är lämplig. När en social självkategorisering är starkt lämplig att jämföras med kan man gå vidare till andra steget, depersonalisering av sin självuppfattning. Som är en viktig nyckelvariabel för att sociala grupper ska få ett typiskt grupp beteende som in-grupps favorisering och uppfattad in-gruppsammanhållning. Kedjan kan bara aktiveras om en in-grupp-ut-grupp finns tillgänglig. Resultatet av studien visade exempel på denna kedja. Ju mer gruppen (fotbollsteam) uppfattades som

homogen och avgränsad från ut-gruppen desto mer var jaget avpersonaliserad, alltså att jaget uppfattades som annorlunda mot ut-gruppen och mer lik de andra in-grupp medlemmarna, desto starkare blev gruppfenomenet. Kedjan uppstod bara om in-grupp-ut-grupp kategoriseringen var stark. Detta resultat är följaktligen överensstämmande med självkategoriseringsteorin. Studien utfördes även i organisations miljö och visade att när tillgängligheten av in-grupp-ut-grupp kategorisering var stark ledde till en ökning av uppfattningen att in-gruppen uppfattades som en ”riktig grupp”, vilket ökade sannolikheten för ett samarbetsvilligt beteende och minskade individuella avsikter att lämna organisationen (Voci, 2006).

Enligt en undersökning som GP/Sifo (2010) har gjort med 1000 respondenter i Sverige ansåg var tredje person att *bättre arbetsmiljö* är den *viktigaste arbetslivsfrågan*. Arbetsmiljön är viktigare än både lönen och arbetstiden enligt GP/Sifos enkät. Av de svarande i åldrarna 15-29 år svarade 47 procent (i åldrarna 30-49 år svarade 22 procent, i åldrarna 50-64 år 29 procent och i åldrarna 65+ svarade 34 procent) att den fysiska och psykiska arbetsmiljön var den viktigaste faktorn för att trivas på sitt arbete. Härenstam (2010) anser att arbetsmiljöfrågan blir bortglömd eftersom företag och organisationer idag är mer fokuserade på kunden. Kvalitén mäts enbart genom vad kunden anser är bra respektive inte bra och detta får arbetsmiljön att komma i skymundan. Enligt undersökningen är det anställda inom privat, lågavlönade serviceyrken och högutbildade inom offentlig sektor som drabbats mest av försämrade arbetsmiljö och osäkerhet i anställningen (Göteborgs-Posten. 2 Maj, 2010).

4. Metod

Den metod som valts till denna undersökning är kvantitativ metod. Undersökningen har som avsikt att visa på om faktorerna identifikation och gemenskap med arbetskamrater påverkar de anställdas arbetstillfredsställelse. Inom den kvantitativa forskningen ska man kunna kvantifiera sina fakta, hantera dem statistiskt och sedan dra generella slutsatser av sitt resultat. Forskare inom denna metod drar logiska slutsatser och ett empiriskt konstaterande kan antingen vara falskt eller sant (Thurén, 2007). Vi vill få en generell bild av de anställdas åsikter kring vår problemformulering och därmed går vi inte in på djupet som en kvalitativ metod skulle inneburi. Till undersökningen har en enkät utformats och valts som datainsamlingsmetod därför att vi vill få en bred bild av vilken inverkan identifikation och gemenskap har på arbetstillfredsställelsen. Kvantitativa metoder ökar möjligheten att kunna generalisera resultaten och jämföra dem med tidigare forskning inom området.

4.1. Informationshämtning

För att hitta relevant litteratur till undersökningen gick vi igenom olika databaser som till exempel google scholar, academic search elite, och högskolan i Skövdes publikationer som elin, diva och libris. Både kvantitativa och kvalitativa artiklar studerades inom ämnet socialpsykologi på ett strukturerat sätt för att kunna skilja på vad som var relevant litteratur till undersökningen. Vi utgick från den fastställda problemformuleringen (vilken påverkan har faktorer som identifikation och gemenskap med arbetskamrater på anställdas arbetstillfredsställelse) för att hitta relevanta och användbara sökord som till exempel arbetstillfredsställelse, motivation, gemenskap och social identifikation. Vi använde oss även av litteratur från högskolan i Skövdes bibliotek och den litteratur vi samlat på oss under tre års studier vid högskolan.

4.2. Urval

Vi valde att genomföra en surveyundersökning och delade ut enkäten på tre enheter inom en stor offentlig organisation. Organisationens tre enheter arbetar mot samma mål men har olika ansvarsområden. Majoriteten är placerad i en och samma byggnad och en del var placerade vid andra kontor i kommunen. Efter ett möte med de ansvariga på de olika enheterna kom vi överens om att genomföra en totalundersökning eftersom de anställda inom organisationen på de tre enheterna var ett antal som vi kunde hantera. Vi behövde därför inte göra ett slumpmässigt urval utan fick en lista över alla de anställda och kunde därmed utgå efter den när vi delade ut enkäten. Respondenterna arbetar alla dagtid och träffas kontinuerligt i sitt arbete samt har en stor åldersspridning. Totalt delades 120 enkäter ut i organisationen med ett bortfall på 39 stycken, vilket innebar en svarsfrekvens på 67,5% som är en acceptabel svarsfrekvens.

4.3. Förstudie

Pilottester delades ut till 5 frivilliga personer i vår personliga omgivning som har erfarenheter av att arbeta i arbetsgrupper. Detta gjorde vi för att kunna pröva enkätens påståenden. De fick fylla i enkäten och kommentera de frågor som ansågs svåra eller obegripliga. Efter att enkäten fyllts i intervjuades deltagarna för att vi skulle få en mer djupare förståelse på åsikterna om enkäten. Påståenden som ansågs svåra reviderades eller togs bort helt.

4.4. Tillvägagångssätt

För att nå ut till den urvalsgrupp som vi valt till undersökningen kontaktades personalchefen vid organisationen. Möten med de ansvariga planerades och en överenskommelse när vi skulle dela ut enkäterna bestämdes. En av de ansvariga skickade ut ett mail med information om oss och om undersökningen till de anställda som skulle vara med och delta i undersökningen. Under en eftermiddag delade vi ut

enkäterna personligen till respondenterna vid tre olika enheter. Enkäterna delades ut i ett kuvert med högskolan i Skövdes logga och i detta kuvert skulle även respondenterna lämna tillbaka den ifyllda enkäten väl förseglad för att säkerställa konfidentialiteten. Dessutom försäkrade vi att deras svar behandlades konfidentiellt och kan inte kopplas till respondenterna personligen.

Den ansvariga personalchefen skickade ut påminnelser till de anställda för att uppmana respondenterna till att svara. Respondenterna fick en vecka på sig att fylla i enkäten och påminnelser skickades ut regelbundet för att säkerställa att den fylldes i. Enkäterna skickades sedan tillbaka till en ansvarig anställd vid organisationen som tog hand om dem tills vi kom och samlade in dem.

4.5. Instrument

Den metod som valts till undersökningen är kvantitativ metod och de svar vi får på de enkäter vi delar ut ska analyseras med statistikprogrammet PASW 18.0 (SPSS). Enkäten börjar med att respondenterna får fylla i sex personuppgiftsfrågor som till exempel tar upp vilket år de är födda och vilket kön de har. Efter det följer 33 påståenden varav 11 stycken tar upp identifikation (I, påstående 2-12) till exempel ”jag mår bra av att tillhöra en arbetsgrupp på min arbetsplats” och ”jag känner en likhet mellan mig och min arbetsgrupp”. Därefter följer 14 stycken påståenden som tar upp gemenskap (G, påstående 13-26) till exempel ”jag tycker att jag och mina kollegor har en bra sammanhållning på arbetsplatsen” och ”jag trivs med mina kollegor”. Enkäten består även av åtta stycken påståenden som har fokus på arbetstillfredsställelse (A, påstående 1 och 27-33) till exempel ”jag mår bra på min arbetsplats” och ”jag tror att min trivsel på arbetsplatsen påverkas av hur jag trivs med mina kollegor”.

Vi följde en *likert-skala* för utformningen av svarsalternativen eftersom den mäter attityder. Respondenterna får därmed välja i vilken grad de instämmer utifrån negativa/positiva påståenden (May, 2001). Med hjälp av skattningsskalan instämmer helt, instämmer delvis, tveksam, tar delvis avstånd och tar helt avstånd fick respondenterna svara utefter.

4.6. Validitet / reliabilitet

För att styrka *validiteten* av vår undersökning delade vi ut pilottester för att se om vi verkligen mäter det som vi avser att mäta. Genom att låta testpersoner besvara den utformade enkäten och sedan diskutera detta med dem efteråt fick vi en uppfattning om vilka påståenden som var obegripliga och behövdes revideras samt förkastas. Undersökningen har både intern och extern validitet.

Intern validitet = Om de oberoende variablerna påverkar effekten på den beroende variabeln. Både gemenskap och identifikation påverkar effekten på arbetstillfredsställelsen eftersom hög gemenskap mellan de anställda kan skapa högre arbetstillfredsställelse och stark identifikation skapar hög arbetstillfredsställelse. Till exempel om man inte känner gemenskap med sina kollegor i sin arbetsgrupp skapar detta en lägre arbetstillfredsställelse hos individen.

Extern validitet = Om resultaten går att generalisera på andra individer (Brehm, 2005). Eftersom påståendena utformades generellt så att kan man se en extern validitet och därmed kan de implementeras på de flesta anställda som arbetar inom en organisation. Till exempel kan man se ett samband mellan påståendena ”om man mår bra på sin arbetsplats”, ”mår jag även bra av att gå till min arbetsplats”.

För att styrka reliabiliteten i arbetet kunde vi även här använda oss utav pilottesterna. Även om vi inte kunde kontrollera vilka som svarat på enkäten och vilka som hamnade i bortfallet såg vi att testpersonerna svarade relativt lika på påståendena. Enkäten besvarades utav både män och kvinnor i olika åldrar som varierade mellan 20 och 65 år samt så fick alla samma tid på sig att besvara enkäten. Den fråga där reliabiliteten inte kan styrkas är nummer 34 i enkäten där respondenterna skulle rangordna vad som var viktigast för dem i sitt arbete. Skattningen utgick från 1 – 8 där 1 = högst och 8 = lägst. Denna fråga missuppfattades av $n = 42$ av $N = 81$ det vill säga att svarsfrekvensen blev $n = 39$.

4.7. Bearbetning av data

Vår studie omfattar $N = 81$ besvarade enkäter utav 120 utdelade. Bortfallet blev $n = 39$ obesvarade enkäter med en svarsfrekvens på 67,5 procent. Respondenterna bestod av $n = 51$ kvinnor och $n = 30$ män samt om de ingick i en arbetsgrupp i organisationen och detta mättes genom en nominalskala eftersom den använts vid ekvivalenta utfall. Genomsnittet av de som svarade på enkäten är personer i medelåldern, det vill säga i intervallet 40 till 60 år och genom att koda åldern i en ordinalskala kunde vi placera in respondenterna i åldersgrupper. De flesta utav respondenterna har arbetat i organisationen i ungefär ett till tre år och, mer än hälften av respondenterna uppgav att deras arbetsgrupp bestod utav 5-9 personer. Dessa mättes även med hjälp av en ordinalskala eftersom de mäts utefter en skattningskorrelation.

Svarsalternativen kodades och 0 = ej svar, 1 = instämmer helt, 2 = instämmer delvis, 3 = tveksam, 4 = tar delvis avstånd och 5 = tar helt avstånd. De besvarade enkäterna matades in i statistikprogrammet PASW 18.0 där data bearbetas. Data som är relevant för vår undersökning är *medelvärde* som mäter den svarsfrekvens som majoriteten svarat. Två andra begrepp som vi kommer att använda oss utav är *standardavvikelse* som beskriver avvikelser från medelvärdet i båda riktningarna samt *Spearman's korrelationsanalys* (Spearman's rho) för att mäta det statistiska sambandet mellan variablerna. För att undvika ett typ 1-fel och ett typ 2-fel går vi igenom spridningen på inmatad data samt granskar hur p-värdet ligger. Gränsen för p-värdet (signifikantnivån) det vill säga slumpens inverkan är 0.05 (=5%) och 0.01 (=1%). Vi kommer inte undersöka ett kausalt samband, där man kan utläsa orsak och verkan mellan variabler.

5. Resultat

5.1. Medelvärde/standardavvikelse

Av tabell 1 kan man utläsa medelvärdet och standardavvikelsen för de tre olika påståendena i enkäten. Påståendena som visas nedan i tabellen är markerade med en bokstav som anger vilken kategori som påståendet hör till. I = identifikation, G = gemenskap och A = arbetstillfredsställelse. De påståenden som nämns är de som är relevanta för undersökningen. Medelvärdet visar var genomsnittet av svarsfrekvensen är i skattningsskalan. Standardavvikelsen i tabellen visar vilken spridning svaren har i båda riktningarna i förhållande till medelvärdet. Det vill säga att påstående A1 har ett medelvärde på 1.5 som innebär att genomsnittet har svarat instämmer helt eller instämmer delvis enligt skattningsskalan. Standardavvikelsen har en positiv riktning i alla relevanta påståenden för undersökningen och innebär att svaren i enkäten inte har stor spridning i förhållande till medelvärdet. I påstående A1 kan det konstateras att de anställda mår bra på sin arbetsplats. Påstående I6 visar att de anställda mår bra av att tillhöra en arbetsgrupp och enligt påstående G14. har de anställda en bra sammanhållning.

Påståenden	N	Mean	Std. Deviation
A 1. Jag mår bra på min arbetsplats	81	1,5185	,76012
I 6. Jag mår bra av att tillhöra en arbetsgrupp på min arbetsplats	81	1,2963	,57975
G 14. Sammanhållning	81	1,6049	,80123
Valid N (listwise)	81		

Tabell 1. Medelvärde och standardavvikelse på tre påståenden i olika kategorier från enkäten.

Medelvärdet som anges inom parentes visar i de resterande påståendena inom kategori I att de tycker att de får uppskattning för sina arbetsprestationer av sina kollegor (2.0), att gruppen är viktig för dem i deras arbete (1,5), de mår även bra av att tillhöra en arbetsgrupp på sin arbetsplats (1.3). De känner en likhet mellan dem själva och

arbetsgruppen (1.9), de anställda anpassar sina åsikter efter hur arbetsgruppen tycker (2.7) och det är viktigt för de anställda att dela samma åsikter i sin arbetsgrupp (1.7). De anställda känner även att bilden av dem själva påverkas positivt av att tillhöra en grupp (1.7).

Inom kategori G anser de anställda att deras arbetskollegor är villiga att lyssna på problem som rör deras arbete (1.6), de anser att det är bra sammanhållning på arbetsplatsen (1.6), de tycker att de trivs med sina kollegor (1.4), det är positiv stämning på arbetsplatsen (1.8) och stämningen är även uppmuntrande (2.1). De anställda tycker att de tillför något i deras arbetsgrupp (1.5), de upplever en ”vi-känsla” i arbetsgruppen (1.7) och de känner sig trygga i deras arbetsgrupp (1.5).

I kategori A anser de anställda att de känner en vilja inför att gå till sitt arbete (1.6) och en vilja inför att träffa sina arbetskollegor (1.5). De anställda tycker dessutom att deras trivsel på arbetsplatsen påverkas av hur de trivs med sina kollegor (1.4) och när arbetsdagen är slut känner de att det är nöjda med utbytet av personliga kontakter med sina kollegor (1.9).

5.2. Korrelation

För att undersöka identifikation och gemenskaps påverkan på arbetstillfredsställelse så har en korrelationsanalys (Spearman's rho) mellan variablerna genomförts. I tabell 2 och 3 redovisas sambandet mellan variablerna identifikation och arbetstillfredsställelse och som tabellerna visar finns det en korrelation dem emellan. Korrelationsvärdet 1,0 i tabellen visar på den högsta korrelationen, som innebär att variabeln I9 korrelerar med sig själv. Detta värde utgår vi inte ifrån. Utan analysen undersöker värdet 0,432 som innebär en korrelation mellan variablerna I9 och A33, som i detta fall är relativt hög. Signifikansnivån 0,000 visar på att det finns ett statistiskt samband då korrelationen är signifikant under nivån 0,01.

			I9	A33
Spearman's rho	I9	Correlation Coefficient	1,000	,432**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	81	81
	A33	Correlation Coefficient	,432**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	81	81

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

Tabell 2. Korrelationen mellan påstående I9 "jag anpassar mina åsikter efter hur arbetsgruppen tycker" och A33 "när arbetsdagen är slut känner jag att jag är nöjd med utbytet av personliga kontakter med mina kollegor".

Tabell 3 visar sambandet mellan variabeln I9 och A28. Man kan se att sambandet i denna tabell är starkare (0,520) än i tabell 2 och har ett statistiskt samband med 0,000.

			I4	A28
Spearman's rho	I4	Correlation Coefficient	1,000	,520**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	81	81
	A28	Correlation Coefficient	,520**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	81	81

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

Tabell 3. Korrelationen mellan påstående I4 "jag får uppskattning för mina prestationer för mina arbetsprestationer av mina kollegor" och A28 "jag känner en vilja inför att träffa mina kollegor".

Tabell 4 och 5 redovisar sambandet mellan variablerna gemenskap och arbetstillfredsställelse. Från tabellerna kan man utläsa att G19 och A33 samt G26 och A28 har en stark korrelation med varandra. De har även ett statistiskt samband med 0,000.

			G19	A33
Spearman's rho	G19	Correlation Coefficient	1,000	,628**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	81	81
	A33	Correlation Coefficient	,628**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	81	81

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

Tabell 4. Korrelationen mellan påstående G19 "jag tycker att stämningen är stödjande" och A33 "när arbetsdagen är slut känner jag att jag är nöjd med utbytet av personliga kontakter med mina kollegor".

			G26	A28
Spearman's rho	G26	Correlation Coefficient	1,000	,651**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	81	81
	A28	Correlation Coefficient	,651**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	81	81

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

Tabell 5. Korrelationen mellan påstående G26 "jag känner mig trygg i min arbetsgrupp" och A28 "jag känner en vilja inför att träffa mina kollegor".

En viktig aspekt att nämna är korrelationen mellan påståendena "jag tycker att min grupp är bättre än andra grupper på min arbetsplats" och A1 "jag mår bra på min arbetsplats" är mycket svag. Med en korrelation på 0,042 och ett p-värde = 0,35 (0,707 / 2, sig. 2-tailed innebär att man behöver dividera p-värdet med 2 för att få den korrekta siffran på den statistiska signifikansen). Den låga korrelationen och p-värdet visar att det inte finns något samband mellan påståendena.

5.3 Rangordning av fråga 34

Fråga 34 fick respondenterna rangordna vilka faktorer som de ansåg viktigast i en skala

från 1 till 8, där 1=högst och 8=lägst. Som tabell 7 visar ansåg de anställda att arbetsuppgifterna var den faktorn som påverkade dem mest i hur de trivs på sin arbetsplats, medan förmåner påverkade dem minst.

Faktorer	Plats
Arbetsuppgifter	1
Lön	2
Kollegor	3
Positiv stämning	4
Uppskattning	5
Ledning	6
Kompetensutveckling	7
Förmåner	8

Tabell 7. Fråga 34, Vilket av följande alternativ anser du påverkar dig mest i hur du trivs på din arbetsplats?

6. Analys

Syftet med undersökningen var att ta reda på vilken påverkan faktorerna identifikation och gemenskap med arbetskollegor har på de anställdas arbetstillfredsställelse. Av medelvärdet i resultatet kan man utläsa att de anställda i organisationen i allmänhet mår bra på sin arbetsplats och trivs med sina arbetskollegor, de anser även att deras arbete är viktigt. Dessutom tycker de att de har en bra sammanhållning och upplever en positiv stämning. Att tillhöra en grupp är viktigt för majoriteten av respondenterna.

Av resultatet kan man utläsa en positiv korrelation mellan de flesta av påståendena. Detta innebär att det finns samband mellan variabeln identifikation och arbetstillfredsställelse och variabeln gemenskap och arbetstillfredsställelse. Variabeln gemenskap hade starkare samband till arbetstillfredsställelse då dessa påståenden inom denna kategori hade högre korrelationskoefficient. Till exempel hade påståendet trivsel med kollegor (G15) (0,560**), positiv stämning (G16) (0,489**), uppmuntrande stämning (G18) (0,624**) och trygg i arbetsgrupp (G26) (0,555**) stark korrelation med påståendet ”efter arbetsdagen är slut känner jag mig nöjd med de personliga kontakter jag haft under dagen” (A33). Kopplar man detta till Herzbergs motivation- och hygieenteori kan det utläsas att hygienfaktorerna är tillfredsställda och att detta bidrar till ökad trivsel hos de anställda. Dessutom har dessa faktorer (G15, G16, G18 och G28) (A33) ett högt medelvärde. De höga korrelationerna kan även påstås vara självklara, då de ovan nämnda faktorerna på ett självfallet sätt kan resultera i att man är nöjd med sina personliga kontakter när arbetsdagen är slut.

Vi kan med en korrelation påvisa samband mellan variabler men ingen kausalitet, det vill säga orsak och verkan mellan dem.

6.1. Måttlig identifikation på arbetsplatsen

Social identifikation innebär som tidigare nämnts, att medlemmarna identifierar sig med varandra och då skapas ett gemensamt grupp beteende och grupper bildas

(Hogg & Abrams, 1999). Av medelvärdet i resultatet kan det utläsas en positiv riktning mot att de instämmer helt i påståendena kring identifikation, till exempel anser de anställda att arbetsgruppen är viktig för dem i deras arbete och de mår bra av att tillhöra en arbetsgrupp. De anser att dela liknande åsikter och att känna likhet mellan sig själva och arbetsgruppen är viktigt för dem. Identifikationen med sina kollegor kan kopplas samman med att de känner en stark sammanhållning. Obst & White (2005) menar att likheter mellan medlemmarna i in-gruppen leder till starka band och gemenskap mellan medlemmar, vilket undersökningen styrker. Undersökningen visade ett svagt positivt samband mellan identifikation och arbetstillfredsställelse och resultatet går inte att säkerställa.

Respondenterna i undersökningen känner även att de är nöjda med sina personliga kontakter under arbetsdagen, vilket enligt Weenig m.fl. (2004) bidrar till starkare identifikation mellan gruppmedlemmarna.

Resultatet av undersökningen visar att korrelationen mellan identifikation och arbetstillfredsställelse är låg i jämförelse med gemenskap och arbetstillfredsställelse. En anledning till detta är att det var färre påståenden i kategorin identifikation, samt att ämnet är komplicerat. Det kan även vara svårt för individen att ha en självklar uppfattning om ämnet och identifikation blir ett svårt ämne att självskatta.

Det som inte kan styrkas i undersökningen är de anställdas upplevelser av en framträdande ut-grupp. Därför att social identitetsteorin och självkategoriseringsteorin i undersökningen inte kunde uppfyllas på ett komplett och korrekt sätt. Då dessa teorier till stor del går ut på att in-gruppen särskiljs från ut-gruppen med bland annat hjälp av kategorisering och gemensam identitet (Hogg & Abrams, 1998, 1999, 2001). Påstående 12 tar upp att de anställda tycker att deras grupp är bättre än andra grupper på arbetsplatsen och kring detta påstående gick respondenternas åsikter isär. Medelvärdet visar att det inte finns en positiv eller negativ riktning i svarsfrekvensen eftersom majoriteten svarade att de var tveksamma till påståendet. Dessutom var korrelationen låg i relation till andra

påståenden i kategorin identifikation. En orsak till den blandade svarsfrekvensen kan bero på att de inte förstod påståendet på rätt sätt, eller att avdelningarna i organisationen har så bra sammanhållning mellan varandra att de vill att hela avdelningen som helhet ska gynnas. Påståendena i enkäten borde formulerats på ett annat sätt där fler frågor kompletterande påstående 12 och därigenom ge mer tyngd åt respondenternas åsikter kring ut-grupper.

Undersökningen kom fram till att det finns grupper på arbetsplatsen där det förekommer identifikation mellan kollegor och att banden mellan dem är starka. De delar liknande åsikter och stämningen är positiv. Identifikationen kan inte säkerställas fullt ut, då undersökningen inte kan visa på betydelsen av ut-grupper på arbetsplatsen. Men eftersom de anställda verkar trivas på sin arbetsplats och med sina kollegor kan undersökningen visa på arbetstillfredsställelse.

6.2. Stark gemenskap på arbetsplatsen

Resultatet av undersökningen kan kopplas till gemenskap eftersom korrelationen mellan gemenskap och arbetstillfredsställelse generellt sett var hög mellan påståendena. Medelvärde visar att respondenterna instämmer helt kring påståendena om att sammanhållningen mellan kollegor är stark, att de stödjer varandra om problem skulle uppstå i arbetet och att de tillför något i sin arbetsgrupp. De anställda trivs även bra med varandra och upplever en ”vikänsla”. Stämningen på arbetsplatsen kännetecknas som positiv och uppmuntrande, detta stödjer McMillans (1996) en känsla av gemenskapsteori, som tar upp dem som viktiga komponenter. Men även tillit, emotionell trygghet och ett ömsesidigt utbyte är av stor vikt. Känsla av gemenskapsteorin beskriver vad som håller en grupp samman. Att gruppen känner en åtskillnad mellan dem och andra grupper samt att medlemmarna känner tillhörighet och tillit till varandra. Men även att individerna i gruppen känner en emotionell säkerhet. Medlemmarna får offra något till gruppen (till exempel tid) som i sin tur gör att de

blir belönade tillbaka (större acceptans från de andra gruppmedlemmarna till exempel) (McMillan, 1996).

I resultatet av undersökningen kan man utläsa att de anställda känner att de är trygga med varandra och kan tillföra något i gruppen och det visar på att det finns gemenskap i organisationen, som även kan ha en positiv inverkan på arbetstillfredsställelsen hos de anställda i organisationen.

6.3. Arbetstillfredsställelse på arbetsplatsen

Medelvärden i resultatet kring påståendena om arbetstillfredsställelse har en positiv riktning där man kan urskilja att de anställda i organisationen är arbetstillfredsställda. Undersökningen visar att de anställda mår bra på sin arbetsplats, känner en vilja inför att gå till arbetet och träffa sina kollegor och de kan även tänka sig att umgås privat med dem. De känner att när arbetsdagen är slut är de nöjda med utbytet av personliga kontakter med sina kollegor. Resultatet visar på att de anställda är nöjda med sina kollegor på arbetsplatsen, vilket kan kopplas till motivations- och hygienfaktorerna. Eftersom delar av dessa faktorer (arbetet i sig och arbetsrelationer med kollegor) uppfyllts i organisationen är arbetstillfredsställelsen hög och missnöjet lågt. Herzbergs motivationsteori beskriver de faktorer som gör att de anställda känner en tillfredsställelse med sitt arbete. Arbetstillfredsställelse är knutet till arbetsuppgifternas karaktär och motivationsfaktorer motiverar till bättre prestation. Motivationsfaktorer kan till exempel vara ansvar, utveckling, prestation och erkännande för den anställde och dessa faktorer ska då öka arbetstillfredsställelsen. Hygienfaktorerna är kopplade till arbetsmiljön på arbetsplatsen och kan relatera till missnöje. Hygienfaktorer kan till exempel vara lön, förmåner och relationer med kollegor (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

Även om resultatet visar på en positiv korrelation mellan identifikation och arbetstillfredsställelse samt gemenskap och arbetstillfredsställelse behöver det inte innebära att det inte finns missnöje på arbetsplatsen. Enligt Herzbergs motivationsteori är förhållandet mellan motivationsfaktorer och hygienfaktorer inte varandras ytterligheter. Om motivationsfaktorer finns på arbetsplatsen skapar

det trivsel, men om de uteblir medför detta inte vantrivsel. Om hygienfaktorer upplevs hos de anställda ökar det inte trivseln, men om de inte förekommer så kan det skapa vantrivsel på arbetsplatsen. Enligt resultatet i undersökningen vill vi visa på ett positivt samband mellan identifikation och arbetstillfredsställelse och gemenskap och arbetstillfredsställelse. Men enligt Herzberg kan identifikation och gemenskap (hygienfaktorer) inte nödvändigtvis leda till trivsel, eftersom det är arbetstillfredsställelsen (motivationsfaktorer) som skapar trivsel. Slutsatsen blir att de anställda på arbetsplatsen inte vantrivs då hygienfaktorerna inte uteblir med stöd av Herzbergs motivationsteori. Dock har teorin blivit ifrågasatt och kritiserad inom organisationslitteraturen. Det hävdas att det inte på ett så tydligt sätt som Herzberg (1987) påstår går att relatera tillfredsställelse och vantrivsel till skilda omständigheter (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

I fråga 34 i enkäten fick respondenterna utefter en rangordningsskala välja de faktorer som påverkar dem mest i hur de trivs på sin arbetsplats. Resultatet visar att arbetsrelationer med kollegor har en hög placering och en stor betydelse för de anställda, men även arbetsuppgifter och lön. Lön och arbetsuppgifter fick den högsta placeringen, men dessa faktorer är viktiga grundläggande behov för individen för att uppnå en god livskvalitet. Därefter kan den anställda fokusera på andra faktorer som de sociala relationerna på arbetsplatsen.

Vi ville se om de olika faktorerna i fråga 34 kunde jämföras med Herzbergs motivation- och hygienteori och vilka faktorer som placerade sig högst respektive lägst i rangordningen. Men vi kunde inte urskilja något tydligt samband dem emellan, eftersom frågan inte kunde säkerställas statistiskt, då den missförstods. Formuleringen av fråga 34 i enkäten missuppfattades av ungefär hälften av respondenterna och svaret kan inte visa med säkerhet vad hela urvalsgruppen har för uppfattning i frågan. De svar vi fick av de respondenter som besvarade fråga 34 på ett korrekt sätt, kan generellt sätt påvisa vad de anser viktigast.

Vi kan se att respondenternas svar på fråga 34 inte skiljer sig i så stor grad från

enkätens utformning, vilket kan tyda på att respondenterna inte gav frågan så mycket tid då den låg sist efter 33 påståenden. Därför skulle frågan ha placerats tidigare i enkäten för att få ett mer säkerställt svar, eller tagits bort helt.

Man kan urskilja att de anställda inom organisationen känner arbetstillfredsställelse och att identifikation men i synnerhet gemenskap kan ha en positiv inverkan. I organisationen bryr man sig om sina kollegor, man visar varandra respekt, lojalitet och tillit, vilket visar på en bra gemenskap och arbetstillfredsställelse.

7. Diskussion

Undersökningens omfattning hade krävt mer tid i planering och genomförande för att resultatet skulle kunna säkerställas. Om enkäten hade utformats på ett mer utförligt sätt och med fler kompletterande påståenden, samt att respondenterna hade fått ytterligare tid på sig att besvara enkäten hade undersökningen kunnat bidra mer till existerande forskning. Identifikation, gemenskap och arbetstillfredsställelse är svåra begrepp att mäta eftersom de är abstrakta. Anledningen till att gemenskap har högre korrelation med arbetstillfredsställelse kan vara att begreppet förstås av respondenterna, medan begreppet identifikation är mer svårtolkat. Identifikation är inget man talar om till vardags och sätter namn på, individen har en egen personlig uppfattning kring detta, vilket gör begreppet mer komplext. Begreppet identifikation hade även kunnat operationaliseras på ett annorlunda sätt, för att på så sätt kunna omformulera påståendena i enkäten och därmed göras mer lättförståeliga för respondenterna. Identifikation och gemenskap är även begrepp som är svåra att skilja på då de behandlar likartade teman.

Syftet med denna undersökning var att ta reda på om identifikation och gemenskap med kollegor påverkar arbetstillfredsställelsen. Vi kom fram till att gemenskap har starkare påverkan på arbetstillfredsställelse än vad identifikation har, men att de anställda i organisationen verkar trivas och mår bra på sin arbetsplats.

Slutsatser man kan konstatera av undersökningen samt tidigare forskning inom ämnet är att organisationen har mycket att vinna på att uppmärksamma identifikation och gemenskap hos de anställda, då detta påverkar deras arbetstillfredsställelse i positiv bemärkelse. Haslam m.fl. (2000) anser att gruppbaseade behov kommer att vara en betydelsefull motivationsfunktion i situationer som starkt präglas av individer med social identitet, där individer reflekterar över hur något kan gynna gruppen istället för individen. Författarna menar att ledaren kommer att gynnas av att belöna kollektivt då detta leder till

mindre upplevd orättvisa hos de anställda.

En annan tendens man kan lägga märke till är att de anställda ser sitt arbete som en plats för dem att utvecklas och där deras behov ska kunna uppfyllas. Det är inte bara lönen som får dem att gå till arbetet utan även de sociala kontakter och relationer de har på sin arbetsplats. Undersökningen i Sifo (2010) visar på att arbetsmiljöns inverkan börjar få allt mer betydelse för arbetstagare. En av de tillfrågade i undersökningen påpekade hur viktigt det är att trivas med sina kollegor. Därför är det viktigt att uppmärksamma de psykosociala faktorerna som finns inom en organisation eftersom arbetet är en så stor del av en människas liv och arbetsplatsen är en social arena där band knyts. En organisation måste se till sin lönsamhet i första hand för att organisationen ska kunna överleva. Det är viktigt med ett helhetsperspektiv där organisationens alla delar överensstämmer och att organisationens samt individens mål uppfylls.

8. Referenser

- Abrams, D., Ando, K., De Moura, G. R., Gunnarsdottir, S. & Retter, C. (2009). Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology*, 39, 540-557.
- Brehm, S. S., Kassin, S. & Fein, S. (2005). *Social Psychology*. New York: Houghton Mifflin.
- Carle, J., Nilsson, B., Alvaro, J.L. & Garrido, A. (2006). Socialpsykologi: Bakgrund, teorier och perspektiv. Lund: Studentlitteratur.
- Business Review*, Vol. 65 Issue 5, p109-120.
- Flach, B. (2006). *Personalledning – Human resource management i forskning och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Genborg, K. (2010, 2 maj). Arbetsmiljön viktigare än lönen. *Göteborgs-Posten*. A6-7
- Haslam, S. A., Jetten, J. & Waghorn, C. (2009). Social identification, stress and citizenship in teams: a five-phase longitudinal study. *Stress and health*, 25, 21-30.
- Haslam, S. A., Powell, C. & Turner, J. C. (2000). Social Identity, Self-categorization, and Work Motivation: Rethinking the Contribution of the group to Positive and Sustainable Organizational Outcomes. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 319-339.
- Hogg, M. A. (1992). *The social psychology of group cohesiveness- From attraction to social identity*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Hogg, M. A. & Abrams, D. (1998). *Social identification- A social psychology of intergroup relations and group processes*. New York: Routledge.
- Hogg, M.A. & Abrams, D. (1999). *Social identifications-A social psychology of intergroup relations and group processes*. London: Routledge.
- Hogg, M. A. & Abrams, D. (2001). *Intergroup relations*. Psychology Press.
- Herzberg, F.I. (1987). 'One more time: How do you motivate employees?', *Harvard Business Review*, Vol. 65 Issue 5, p109-120.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund:

Studentlitteratur.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.

Lindmark, A. & Önnevik, T. (2008). *Human Resource Management-Organisationens hjärta*. Lund: Studentlitteratur.

May, T. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur

McMillan, D. W. (1996) Sense of community. *Journal of Community Psychology*, 24, 315-325.

Nilsson, B. (2005). *Samspel i grupp*. Lund: Studentlitteratur.

Northouse, P. G. (2007). *Leadership- Theory and practice*. Sage Publications, Inc.

Obst, P. L. & White, K. M. (2005). An Exploration of the Interplay between Psychological Sense of Community, Social Identification and Salience. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 15, 127-135.

Shamir, B., Brainin, E., Zakay, E. & Popper, M. (2000). Leadership and Social Identification in Military Units: Direct and Indirect Relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 612-640.

Schultz, D. & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Stephan, W. G. & Stephan, C. W. (1996). *Intergroup relations*. Westview Press.

Svedberg, L. (2007). *Gruppsykologi- Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Stone, R. J. (2008). *Human resource management*. Milton: John Wiley & Sons, Australia.

Weenig, M, W, H., Van der Salm, C, A. & Wilke, H, A, M. (2004). The relationship between perceived in-group variability, number of contacts, and identification. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 872-886.

Wilson, F. (2008). *Organisation, arbete och ledning – en kritisk introduktion*. Liber AB.

Voci, A. (2006). Relevance of social categories, depersonalization and group processes: Two field tests of self-categorization theory. *European Journal of Social Psychology*, 36, 73-90.

Thurén, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Liber.

Zanderin, L. (2009). *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur.

Informationsbrev

Till deltagare

Hej!

Vi heter Petra Johansson och Therese Svendsen och läser personal, organisation och ledarskapsprogrammet på högskolan i Skövde, vi är nu inne på vårt tredje år och skriver vårt examensarbete.

Vårt examensarbete har som syfte att undersöka anställdas trivsel på sin arbetsplats, där vi fokuserar på gemenskapen med kollegor och hur den påverkar arbetstillfredsställelsen. Vi tror att trivsel med kollegor är viktigt för en fungerande arbetsplats, och i vår studie vill vi undersöka hur gemenskap med kollegor påverkar trivsel på arbetsplatsen.

Underlaget till vår uppsats är den här enkäten som kommer att delas ut till samtliga tillsvidareanställda inom tre stycken enheter i organisationen. För att kunna genomföra vår studie behöver vi ditt svar på denna enkät, där ditt svar är av mycket stor vikt. Därför hoppas vi att du tar dig tid att fylla i denna enkät.

Du är helt anonym i undersökningen och allt material kommer att behandlas konfidentiellt. I det färdiga arbetet kommer inget att kunna förknippas med DIG personligen samt vilken enhet du arbetar på. Resultatet av enkäten är endast till för oss och vår undersökning. Resultatet kommer vi maila ut till er så att ni kan ta del utav vår undersökning och vad vi kom fram till.

Eftersom vi har begränsat med tid är vi tacksamma för om du kan genomföra enkäten så snart som möjligt, dock senast den 10 maj 2010.

Stort tack för din medverkan!

Personuppgifter

Födelseår _____

Man Kvinna

Hur länge har du arbetat på denna arbetsplats? _____

Ingår du i en arbetsgrupp/lag/team?

Ja Nej

Hur länge har du arbetat i denna arbetsgrupp/lag/team? _____

Hur många personer ingår i din arbetsgrupp/lag/team? _____

Läs följande påståenden och kryssa i det alternativ som stämmer in på dig (välj endast ett alternativ).

1. Jag mår bra på min arbetsplats

Instämmer helt

Instämmer delvis

Tveksam

Tar delvis avstånd

Tar helt avstånd

2. Jag tycker om mina arbetsuppgifter

Instämmer helt

Instämmer delvis

Tveksam

Tar delvis avstånd

Tar helt avstånd

3. Jag tycker att mitt arbete är viktigt

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Jag får uppskattning för mina arbetsprestationer av mina kollegor

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Jag tycker att min arbetsgrupp är viktig för mig i mitt arbete

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Jag mår bra av att tillhöra en arbetsgrupp på min arbetsplats

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Jag känner en likhet mellan mig och min arbetsgrupp

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Jag och mina gruppmedlemmar delar samma åsikter kring olika frågor vi ställs inför i vårt arbete

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Jag anpassar mina åsikter efter hur arbetsgruppen tycker

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Jag tycker att det är viktigt att jag och min arbetsgrupp delar åsikter i viktiga frågor

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Jag känner att bilden av mig själv påverkas positivt av att tillhöra en arbetsgrupp

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Jag tycker att min grupp är bättre än andra grupper på min arbetsplats

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Om jag behöver, är mina arbetskolligor villiga att lyssna på problem som rör mitt arbete

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Jag tycker att jag och mina kollegor har en bra sammanhållning på arbetsplatsen

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Jag trivs med mina kollegor

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Det är positiv stämning på min arbetsplats

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Jag tycker att stämningen är konkurrensinriktat

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Jag tycker att stämningen är uppmuntrande

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Jag tycker att stämningen är stödjande

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Jag tycker att stämningen är misstänksam

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Jag tycker att stämningen är avslappnad

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. Jag tycker att stämningen är trivsamt

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Jag tycker att stämningen är stel

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Jag känner att jag tillför något i min arbetsgrupp

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Jag upplever en ”vi-känsla” i arbetsgruppen

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Jag känner mig trygg i min arbetsgrupp

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Jag känner en vilja inför att gå till mitt arbete

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

28. Jag känner en vilja inför att träffa mina arbetskolligor

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Jag skulle kunna tänka mig att umgås privat med mina arbetskolligor

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Jag tror att min trivsel på arbetsplatsen påverkas av hur jag trivs med mina kolligor

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Jag tror att jag hade bytt arbetsplats om jag inte hade trivts med mina arbetskolligor

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. När arbetsdagen är slut känner jag att jag är nöjd med min arbetsprestation

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. När arbetsdagen är slut känner jag att jag är nöjd med utbytet av personliga kontakter med mina kollegor

Instämmer helt	Instämmer delvis	Tveksam	Tar delvis avstånd	Tar helt avstånd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. Vilket av följande åtta alternativ anser du påverkar dig mest i hur du trivs på din arbetsplats? Rangorda alternativen från 1:a plats till 8:e plats (1=högst, 8=lägst).

Dina arbetsuppgifter
1 2 3 4 5 6 7 8

Din lön
1 2 3 4 5 6 7 8

Uppskattning
1 2 3 4 5 6 7 8

Dina kollegor
1 2 3 4 5 6 7 8

Ledning
1 2 3 4 5 6 7 8

Positiv stämning
1 2 3 4 5 6 7 8

Kompetensutveckling
1 2 3 4 5 6 7 8

Förmåner
1 2 3 4 5 6 7 8