

Vad gör vissa medarbetare mer benägna att sluta än andra?

En studie om hur medarbetares organisationsidentifikation och yrkesstatus påverkar deras intentioner att lämna sin organisation.

What makes some employees more likely to quit their jobs than others?

A study on how employees' organizational identification and occupational status affect their intentions to leave their organization.

Examensarbete inom huvudområdet
företagsekonomi
Grundnivå nivå 15 Högskolepoäng
Vårtermin 2014

Författare:
Jonas Gutö
Mattias Malmgren

Handledare: Tony Pehrson
Examinator: Börje Boers

Sammanfattning

Lojalitet gentemot arbetsgivare har tidigare ansetts vara en merit för anställda, medan det i dagens arbetsliv kan upplevas vara mer av en belastning. Lojala medarbetare får ofta en sämre löneutveckling och blir mindre attraktiva på arbetsmarknaden än de som med jämna mellanrum byter arbetsplats, vilket kan vara en orsak till att organisationer idag har problem med personalomsättningar där individer lämnar sina anställningar i snabbare takt än vad som förväntas. Detta ställer höga krav på organisationer att arbeta strategiskt med sitt personalarbete för att rekrytera rätt personal samt behålla dem. Studiens syfte var att undersöka varför vissa individer är mer benägna till att lämna sina organisationer än andra. Detta genomfördes genom att kvantitativt studera variablerna organisationsidentifikation, upplevd yrkesstatus och dess korrelation med individens intention att lämna sin organisation. Studien genomfördes i samarbete med Försvarsmakten och Skaraborgs regemente P4. Respondenterna i studien bestod av soldater från den 42:a mekaniserade bataljonen vilka samtliga tillhörde yrkeskategorin *kontinuerligt anställda soldater*. Resultatet visade signifikanta negativa samband mellan organisationsidentifikation och individens intention att lämna sin organisation ($\beta = -.39, p < .001$) samt mellan yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation ($\beta = -.35, p < .001$). Organisationsidentifikation hade även ett signifikant positivt samband med yrkesstatus ($\beta = .34, p < .001$). Resultatet indikerar därmed på att organisationsidentifikation inte bara påverkar individens intention att lämna sin organisation, vilket även tidigare studier visat, utan att den även påverkar medarbetares upplevda yrkesstatus. Detta ger incitament till organisationer att aktivt arbeta med att öka sina anställdas organisationsidentifikation om yrkets status upplevs vara låg samt om personalomsättningen är för hög.

Nyckelbegrepp: Organisationsidentifikation, personalomsättning, intentionen att lämna sin organisation, yrkesstatus, skala för upplevd yrkesstatus, kvantitativ.

Summary

Loyalty towards the employer has been considered a merit in the past. In today's labor, loyalty may instead be regarded as a burden on the loyal employee because he/she often gets lower wage and gets less attractive on the labor market than those who change jobs every once in a while. This may cause problems within the organizations, such as a high employee turnover where individuals leave their jobs in a faster pace than the organizations expect. This places high demands on organizations to work strategically with their Human Resources Department to recruit the right staff and retaining them in the organization. The purpose of this study was to examine why some individuals are more likely to leave their organizations than others. This was accomplished through measuring the variables organizational identification, perceived occupational status and its correlation with the intention to leave their organization. A quantitative survey was conducted in collaboration with the Swedish Armed Forces. The respondents consisted of professional soldiers from Skaraborgs regiment serving in the 42nd mechanized battalion. The results showed significant negative correlations between organizational identification and intention to leave their organization ($\beta=-.39$, $p<.001$), and perceived occupational status and intention to leave their organization ($\beta =-.35$, $p<.001$). Organizational identification also had a significant positive association with perceived occupational status ($\beta=.34$, $p<.001$). The results indicate that organizational identification affects not only the intention to leave their organization, which also has been shown by previous studies, but also employees' perceived occupational status. This provides incentives for organizations to work actively to increase their employees' organizational identification if the employee's perceive a low occupational status and if the turnover rates are high.

Keywords: Organizational identification, turnover, intentions to quit, turnover intentions, perceived occupational status, perceived occupational status scale, quantitative.

Förord

Under den här hektiska vårterminen har vi arbetat hårt med examensarbetet, vilket har givit oss vår efterlängta kandidatexamen.

Under processen har vi fått stöd och hjälp av ett flertal personer som vi härmed vill tacka. Först vill vi tacka Skaraborgs Regemente P4 och främst Viktor Andersson som såg till att detta arbete blev möjligt. Ett stort tack till de soldater på P4 som valde att vara respondenter och bidra till det resultat som presenterades.

Vi vill även tacka vår handledare Tony Pehrson; Den vägledning som vi fått av dig har varit ovärderlig och dina uppmuntrande kommentarer har fått oss på gott humör. Ett tack riktar vi även till vår examinator Börje Boers, vars anmärkningar på vårt arbete varit ett motiverande moment genom hela uppsatsen.

Vi vill tacka våra opponenter som har givit oss det verktyg som behövs för att göra uppsatsen ännu bättre och då särskilt våra huvudopponenter Anna Karlsson och Christian Silva.

Vi vill hjärtligt tacka våra familjer och vänner som har korrekturläst, stöttat och fått oss att tänka på annat när det behövts.

Ett stort tack till er alla!

Jonas & Mattias

Innehåll

1. Inledning	1
1.1 Problembakgrund.....	1
1.2 Problemdiskussion	2
1.3 Problemformulering och hypoteser	4
1.4 Syfte.....	4
1.5 Uppsatsens disposition.....	5
2. Teoretiska utgångspunkter	6
2.1 Intentionen att lämna sin organisation	6
2.2 Status.....	7
2.2.1 Organisationsstatus	8
2.2.2 Yrkesstatus	9
2.3 Organisationsidentifikation	10
2.3.1. Organisationsidentifikation och intentionen att lämna sin organisation... 12	
2.3.2. Organisationsidentifikation och status	13
2.4 Sammanfattning och återkoppling till hypoteserna	13
3. Metod.....	17
3.1 Metodval.....	17
3.1.1 Metodvalets begränsningar.....	18
3.2 Urval	18
3.2.1 Urvalets begränsningar.....	19
3.3 Etiska överväganden	19
3.4 Operationalisering	19
3.5 Instrument	20
3.6 Tillvägagångssätt	21
3.6.1 Statistiskt tillvägagångssätt	22
3.6.2 Analytiskt tillvägagångssätt	22
3.7 Validitet och reliabilitet	22
3.7.1 Bortfallsdiskussion	23

4 Empiri	24
4.1 <i>Försvarsmakten</i>	24
4.1.2 Soldaterna.....	25
4.1.3 Rekrytering av soldater.....	25
4.2. <i>Statistisk presentation</i>	26
4.3 <i>Resultat</i>	26
4.3.1 Hypotes ett	26
4.3.2 Hypotes två	27
4.3.3 Hypotes tre	27
4.3.4 Multipel regressionsanalys	28
4.3.5 T-tester	29
5 Analys.....	31
5.1 <i>Hypotesanalys</i>	31
5.1.1 Hypotes 1.....	31
5.1.2 Hypotes 2:	32
5.1.3. Hypotes 3.	32
5.2 <i>Medelvärdeskillnader</i>	33
5.2.1 Organisationsidentifikation	33
5.2.2 Yrkesstatus	34
5.2.3 Intentionen att lämna sin organisation	35
5.3 <i>Sammanfattning</i>	35
6 Slutsats	37
6.1. <i>Svar på problemformulering</i>	37
6.1.1 Möjliga orsaker bakom personalomsättningen.....	37
6.2 <i>Praktiska och teoretiska bidrag</i>	38
6.3 <i>Förslag till vidare forskning</i>	40
Litteraturförteckning.....	41
Bilaga 1: Följebrev samt enkät	1
Bilaga 2: Mätinstrument för yrkesstatus	6

1. Inledning

I uppsatsens inledande kapitel ges först en övergripande problembakgrund, där läsaren även får en kort inblick i den pågående debatten i media kring vissa yrkeskategorier. Därefter utvecklas denna vidare i en problemdiskussion som mynnar ut i problemformulering samt syfte.

1.1 Problembakgrund

Att rekrytera och behålla personal är vardagliga utmaningar för organisationer vilket har varit aktuellt under en väldigt lång period. Redan på 1940-talet löd budskapet från facken, arbetsgivarföreningen och staten “*Va inte en hoppjerka*”, vilket var en uppmaning till arbetarna att stanna hos sin arbetsgivare. Redan då fanns det problem med att människor bytte arbete för ofta, vilket resulterade i att fabriker fick en alltför hög personalomsättning. På den tiden fanns det gott om arbetsmöjligheter i städerna och arbetarna var eftertraktade i fabriker, vilket kunde innebära en högre lön hos andra arbetsgivare. Konsekvenserna av detta blev att ny personal inte hann ta till sig den nya arbetsgivarens säkerhetsföreskrifter och således ökade bland annat risken för olyckor (Arbetsförmedlingen, 2012). Drygt 70 år senare är problemet fortfarande aktuellt då vissa yrkeskategorier ofta lämnar sina anställningar tidigare än organisationer har planerat. Exempel på sådana organisationer är Försvarsmakten, vilka har en alltför hög personalomsättning bland sina soldater (Försvarsmakten, 2013) och den offentliga sjukvården vilka stundtals har mycket stor omsättning av sjuksköterskor (Kallin, 2013). Problemen idag skiljer sig från 1940-talet och svårigheterna att lära sig säkerhetsföreskrifter nämns nästan aldrig (Allvin et al., 2006). Istället handlar problemen om de stora kostnaderna som drabbar organisationerna vid en för hög personalomsättning (Johrén & Johansson, 2011). Allvin et al. (2006) menar att samhället genomgått en förändring de senaste åren där det numera ställs högre krav på människor att kunna röra sig mellan olika referensramar samt hålla sig flexibla och anställningsbara. Lojalitet mot arbetsgivaren och att stanna kvar på samma arbetsplats är idag ingen större merit då det kan påverka omgivningens syn på individens förmåga till att vara flexibel (Ibid, 2006). De som stannar kvar en längre tid

på samma position riskerar istället en sämre löneutveckling (Pokarzhevskaya & Wennström, 2004), minskade chanser till nytt arbete om de skulle vilja byta arbetsgivare (Guzmán, 2012) eller i samband med nedskärningar (Allvin et al., 2006).

Personalomsättning och dess möjliga orsaker har debatterats flitigt de senaste åren i media. En vanlig orsak som då brukar belysas är vissa yrkens låga status (se Sleipnes, 2009; Nilsson, 2011; Eklund & Hjelte, 2014). Två vanligt förekommande yrken i denna debatt är sjuksköterskor samt lärare. Båda yrkeskategorierna anses vara viktiga för samhället, men resulterar ändå i en upplevd låg lön i förhållande till det ansvar som yrket kräver. Sjuksköterskor har också stundtals mycket hög personalomsättning (Kallin, 2013). Soldatyrket är ett av de mest nykomna yrken i samma debatt där status diskuteras (Forsell, 2012) vilket gör yrkeskategorin intressant att studera. Lönenivån anses vara den största anledningen till att soldater väljer att lämna organisationen (Andersson, 2012; Hildebrandt, 2013). Det råder dock delade meningar gällande detta då Försvarmaktens kommunikationsdirektör Erik Lagersten (2012) menar att det är viljan att testa nya utmaningar, vid sidan om Försvarmakten, som är orsaken till att soldater slutar.

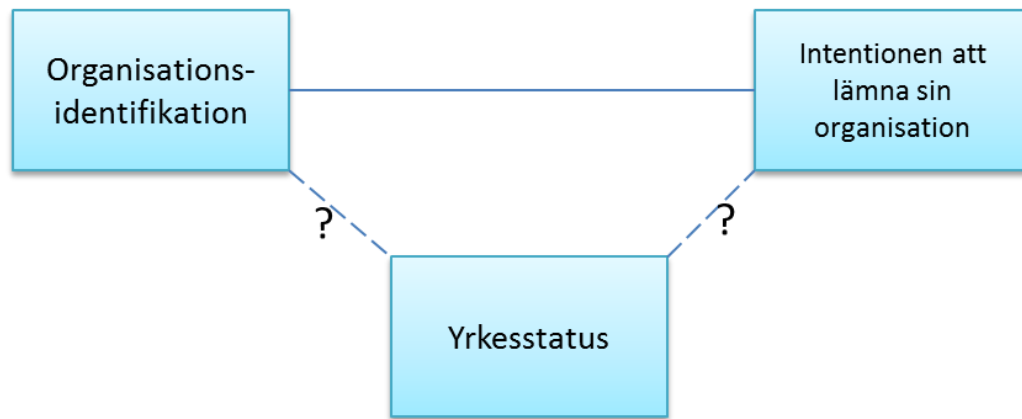
1.2 Problemdiskussion

Individer som lämnar sin arbetsplats, tillika sin organisation, till förmån för ett annat arbete kan skapa både möjligheter och problem för organisationen. Möjligheter kan skapas då den tidigare anställda lämnar plats åt en ny förmåga som kan föra med sig nya idéer och dela med sig av tidigare erfarenheter till företaget. Problemen är att erfarenhet och kompetens också lämnar organisationen, vilka kan bli svåra och dyra att ersätta (Abelson & Baysinger, 1984; Johrén & Johansson, 2011). Därför måste organisationer aktivt arbeta för att hålla en, för dem, lagom personalomsättning (Abelson & Baysinger, 1984). För att lyckas med detta behöver organisationer kunskap om vad som lockar individer att påbörja samt lämna sin anställning. Genom att öka denna kunskap kan organisationer aktivt arbeta med att rekrytera kompetent personal samt behålla dem i organisationen. När en anställd börjar fundera på att lämna sin organisation kan det vara för sent att få denne att stanna kvar inom organisationen. Denna fundering har en så pass stor inverkan på beslutet att lämna organisationen att vissa forskare föreslår att intentionen att lämna sin organisation bör jämföras med att mäta faktisk personalomsättning. (Jaros et al., 1993; Tett & Meyer, 1993; Price, 2001; Muliawan, Green & Robb, 2009). Tankarna att lämna organisationen har även påvisats ha en stor negativ inverkan på individens effektivitet och beteende på arbetsplatsen (Cropanzano, Rupp & Byrne, 2003).

Detta kan vara något som främst påverkar yngre medarbetare då de är mer benägna till att lämna sina anställningar än äldre (Israelsson, Strannefors & Tydén, 2003; Svenskt näringsliv, 2010).

Det kan finnas många anledningar till att människor väljer att lämna sina organisationer. Allvin et al. (2006) poängterar att anställningsbarheten kan bli lidande om man stannar kvar för länge på samma arbetsplats. Missnöje med lön och förmåner är en av de vanligaste orsakerna till att individer lämnar sitt arbete (Scott, McMullen & Royal, 2012). Lönen är dessutom en viktig faktor bakom den status som människor tillskriver ett yrke (Ulfsson Eriksson, 2006).

Människor strävar efter att höja sin status (Andersson & Kilduff, 2009) och den påverkas bland annat av de olika sociala grupper som en människa tillhör. Vad som ger status är beroende på gruppens konstellation och vilket sammanhang gruppen befinner sig (Ulfsson Eriksson, 2006). Om en individ anser att en annan grupp eller organisation har högre status kan det innebära att individen hellre vill identifiera sig med den gruppen eller organisationen och till slut lämnar den gamla organisationen till förmån för den nya. En variabel som i många fall har visat sig vara avgörande när det kommer till individers intentioner att lämna sina organisationer är deras organisationsidentifikation (Mael & Ashforth, 1995; Mezghani, 2012; Tosti-Kharas, 2012), vilket brukar beskrivas som individers upplevda enighet med sin organisation (Mael & Ashforth, 1992). Detta kan påverkas negativt av samhällets nya krav på individer att alltid vara anställningsbara och flexibla (Allvin et al., 2006) då en starkare organisationsidentifikation bidrar till att det blir besvärligare att lämna organisationen för ett annat arbete (Mael & Ashforth, 1992). Organisationsidentifikation påverkas i sin tur av organisationens status som människor inom och utom organisationen tillskriver den (Mael & Ashforth, 1992). Organisationsidentifikation och dess samband med bland annat organisationsstatus och intentionen att lämna sin organisation, har blivit ett allt mer utforskat område. Däremot finns det nästintill ingen forskning som studerar samband mellan yrkesstatus, organisationsidentifikation och intentionen att lämna sin organisation. Det utgör således en identifierad kunskapslucka vilken kommer att undersökas i denna studie (*vilken illustreras i figur 1, sid 4*).



Figur 1. Den identifierade kunskapsluckan i denna studie.

1.3 Problemformulering och hypoteser

Den ovanstående diskussionen har lett till följande problemformulering:

Hur ser relationen ut mellan organisationsidentifikation, yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation?

För att besvara problemformuleringen har följande hypoteser valts.

H1: När organisationsidentifikation ökar, minskar intentionen att lämna sin organisation.

H2: När yrkesstatus ökar, minskar intentionen att lämna sin organisation.

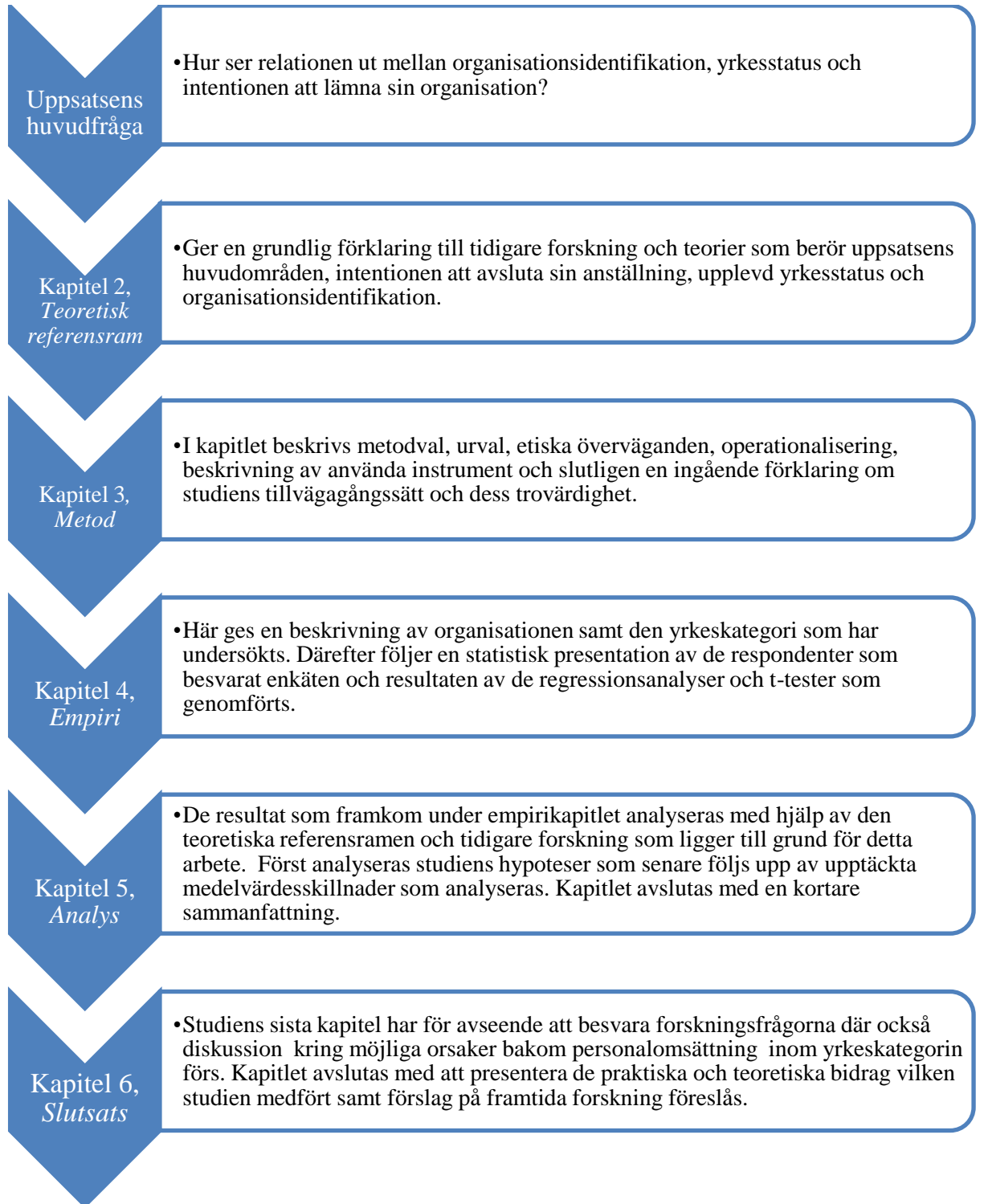
H3: När organisationsidentifikation ökar, ökar yrkesstatus.

Hypoteserna diskuteras ytterligare i stycke 2.4.

1.4 Syfte

Syftet med studien är studera orsaker bakom varför vissa individer är mer benägna att lämna sina organisationer än andra. Detta genom att studera individers *intentioner att lämna sin organisation* till fenomenen *organisationsidentifikation* och *yrkesstatus*. Genom en förståelse inom detta område kan organisationer få incitament till att förändra sitt personalarbete vid en problematisk personalomsättning. Studien ämnar även bredda den befintliga kunskapen som idag finns inom områdena organisationsidentifikation, yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation.

1.5 Uppsatsens disposition



2. Teoretiska utgångspunkter

Kapitlet beskriver de teoretiska utgångspunkterna som ligger till grund för denna studie. Först beskrivs intentionen att lämna sin organisation, därefter status och sist beskrivs organisationsidentifikation vilken bygger på social identitetsteori. Kapitlet avslutas med en sammanfattande förklaring till valet av studiens hypoteser.

2.1 Intentionen att lämna sin organisation

Intentionen att lämna sin organisation definieras ofta som “*det medvetna och avsiktliga uppsåtet att lämna sin organisation*” (egen översättning efter Tett och Meyer, 1993, s.262). Innan arbetstagaren tar det slutgiltiga beslutet att avsluta sin anställning har först övervägningar av beslutet gjorts. När en individ väl börjat överväga beslutet leder det ofta till att personen avslutar sin anställning (Ucho, Mkavga & Onyishi, 2012). Denna övervägningsprocess hos individen kan medföra konsekvenser för organisationen och dess medarbetare. Förutom att individen troligen kommer att lämna sin arbetsplats finns det även en stor sannolikhet att personen sänker sin produktivitet och i mindre grad bidrar till organisationens effektivitet (Cropanzano, Rupp & Byrne, 2003). En individ som överväger att lämna sin arbetsplats mår också ofta sämre än de som vill vara kvar (Price, 2001). Individers beteenden och attityder i grupp har en förmåga att smitta av sig på resterande gruppmedlemmar (Fielps et al., 2009). Således kan de negativa attityderna hos en anställd, som vill lämna sin organisation, smitta av sig och få flera medarbetare att börja fundera på att byta arbete eller sänka sin produktivitet. Detta skulle kunna skapa något som Iverson & Deery (1997) kallar för uppsägningskultur, då det blir kutym hos samtliga medarbetare att lämna organisationen efter en kortare period.

Det kan finnas många orsaker bakom en individs intention att lämna sin organisation. Några av de vanligaste variablerna som har undersökts är arbetstillfredsställelse (Tett & Meyer, 1993; Griffeth, Hom & Gaertner, 2000; Sjöberg & Sverke 2000; Price, 2001; Lambert, Hogan & Barton, 2001; Ucho, Mkavga & Onyishi, 2012) och organisationsengagemang (Tett & Meyer, 1993; Griffeth, Hom & Gaertner 2000; Price, 2001) vilka korrelerar negativt med intentionen att lämna sin organisation. Detta innebär att ett större engagemang och en större arbetstillfredsställelse minskar individers intention att lämna

sin anställning. Organisationsidentifikation (*vilket förklaras mer under stycke 2.3 sid 10*) har även den en stark negativ korrelation på intentionen att lämna sin anställning (Mael & Asforth, 1992; 1995; Cole & Brunch, 2006; Wegge et al., 2006; Carmeli & Freund, 2009; De Moura et al., 2009; Wei, et al., 2009; Mezghani, 2012; Boros & Curseu, 2013), vilket innebär att en högre organisationsidentifikation minskar intentionen att lämna sin organisation.

Andra variabler som har forskats på är bland annat upplevda karriärmöjligheter (Nouri & Parker, 2013), lön (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000) och stress (Price, 2001; Cropanzano, Rupp & Byrne, 2003; Bothma & Roodt, 2013), vilka visat sig ha samband med intentionen att lämna sin organisation.

Intentionen att lämna sin organisation är den starkaste prediktorn på personalomsättning (Griffeth, Hom & Gaertner, 2000) och därför kan intentionen att lämna sin organisation vara ett substitut för att mäta faktisk personalomsättning (Jaros et al., 1993; Tett & Meyer, 1993; Price, 2001; Muliawan, Green & Robb, 2009) Detta förenklar studier inom området eftersom mätningar på faktisk personalomsättning behöver pågå under en längre tid där respondenter kontinuerligt behöver följas upp (Botma & Roodt, 2013). För att mäta intentionen att lämna sin organisation har många forskare använt ett instrument bestående av endast ett påstående (Guimaraes, 1997; Riordan, Gatewood & Bill, 1997, Lambert, Hogan, & Barton, 2001). Sjöberg och Sverke (2000) använde ett instrument (Intentions to quit scale) bestående av tre påståenden där respondenter fick besvara utifrån en femgradig likertskala om hur mycket de håller med påståendena. Skalan är använd i studier inom Sveriges gränser (Isaksson & Bellaagh, 1999; Sjöberg & Sverke, 2000; Göransson, Näswall & Sverke, 2009) och har visat på korrelationer med faktisk personalomsättning (Sjöberg & Sverke, 2000). (*Se tabell 1, sid 21, för exempel på påståenden ur de valda instrumenten*).

2.2 Status

Status brukar definieras som “*en individs framträdande, respekt och inflytande i en grupp*” (egen översättning från Anderson & Kilduff, 2009, s. 295), vilket även används för att beskriva en individ eller grups ställning i samhället (Nationalencyklopedin, 2014). För att en individ skall tillskrivas en högre status sker det på bekostnad av andra individer i omgivningen då status är något i relation till något annat (Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck, 2011). Således är status en hierarkisk rangordning av individer och grupper vilka värderas utefter deras förhållande till andra. Faktorer som påverkar status kan vara både tillskrivna och

förvärvade. Tillskrivna faktorer handlar om vilket kön, etnisk härkomst eller vilket socialt skikt som individen kommer ifrån. Förvärvad status kan bero på vilken utbildning, arbete och lönenivå som individen innehar (Garbin & Bates, 1961; Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck, 2011). En individ kan påverka sin egen status i en grupp genom att agera som kompetent, generös och visa ett stort engagemang för gruppen (Anderson & Kilduff, 2009).

Sammanhanget är mycket viktigt för vad som anses ge status (Anderson & Kilduff, 2009). Till exempel kan en fängelsevistelse ge status åt en individ som är medlem i ett kriminellt gäng. Däremot är troligtvis en fängelsevistelse inte lika statusfyllt bland en grupp revisorer då detta förmodligen skulle generera en lägre status i gruppen.

Det innebär också att status är en subjektiv uppfattning som inte behöver stämma överens med andra betraktares uppfattningar. Trots detta har studier visat att statushierarkier i allmänhet är konstanta över tid och rum (Hout & Diprete, 2006), vilket Ulfsdotter Eriksson och Flisbäck (2011) beskriver som en kollektiv uppfattning som samhället delar.

2.2.1 Organisationsstatus

Dutton, Dukerich & Harquail, (1994) lyfter fram två bilder av en organisation, där den ena bilden behandlar individens egna bedömningar av organisationen och den andra bilden behandlar utomståendes syn på organisationen. Forskning som lägger vikt vid att studera bilden av hur en individ upplever att utomstående ser på organisationen brukar ofta utgå ifrån begreppen ”Construed External Image” (Fuller et al., 2006b; O’Neill & Gaither, 2007; da Palma, Lopes & Soares, 2012) och ”Perceived External Prestige” (Smidts, Pruyn & van Riel, 2001; Fuller et al., 2006a; Carmeli & Freund, 2009). De begreppen har likställts i många rapporter (Carmeli, 2004, Fuller et al., 2006b) och kan användas synonymt (Gkorezis, Mylonas & Petridou, 2012). En arbetstagare inom en organisation kan tolka omgivningens uppfattningar om organisationen genom bland annat hur en organisation och ett yrke framställs i media (Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck, 2011), hur utomstående grupper framställer organisationen (Dutton, Dukerich & Harquail, 1994), samt genom hur företaget själva presenterar organisationen (Smidts et al., 2001). Således innebär det att olika individer kan ha helt skilda uppfattningar om samma organisation beroende på vems åsikter de väljer att lägga vikt vid. Om organisationen upplevs som statusfylld reflekteras även denna status till dess arbetstagare, som ofta formuleras ”bask in the reflected glory” vilket bland annat Smidts, Pruyn och van Riel (2001), Carmeli, (2004), och Fuller et al. (2006b) har citerat Cialdini et al.

(1976, s. 366). Medarbetare påverkas därmed av företagets status, vilket ger en direkt effekt på medarbetares prestationer och effektivitet (Riordan, Gatewood, & Bill, 1997).

Av de studier som undersökt relationen mellan organisationsstatus och intentionen att lämna sin organisation, har många funnit ett negativt samband mellan dessa variabler (Mael & Ashforth, 1992; Herrbach, Mignonac & Gatignon 2004; O'Neill & Gaither 2007; Al-Sakharna & Alhawary 2009; Carmeli & Freund 2009; Ciftcioglu 2010), vilket innebär att ju högre status en organisation upplevs ha, desto mindre benägna är medarbetare att lämna sin organisation.

2.2.2 Yrkesstatus

En individs yrke förväntas säga mycket om individen och yrket blir även ett slags identitetsskapande. Detta eftersom yrket beskriver både vem man är och vad man sysslar med. Människor kan i olika grad identifiera sig med sitt arbete, vilket tydligt kan poängteras när individen presenterar sig som exempelvis "jag är lärare" eller "jag arbetar som lärare". Den kollektiva uppfattningen om en yrkesstatus förstärks om många olika kommunikationskanaler förmedlar yrkens sociala ställning på ett likformigt sätt (Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck, 2011). Som exempel har advokatens yrkesstatus förstärkts genom olika TV-seriers framställning av hur yrket är, vilket inte speglar advokatens vardag på ett sanningsenligt sätt. I TV syns advokaterna nästan enbart i rättssalen och inte läsandet i lagboken, vilket mycket av advokaternas arbetstid egentligen spenderas på (Thielbar & Feldman, 1969).

Individer kopplar ofta ihop yrken och dess yrkestagare som bärare av stereotypa egenskaper och innehavare av en viss personlighet (Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck, 2011). Exempel på detta är en sjuksköterska som ofta associeras som omhändertagande eller busschaufförer som i sånger anses vara glada.

Ett yrkes sociala ställning i samhället påverkar och påverkas av de individer som innehar yrket. Uppfattningen om ett yrke bygger således inte bara på egna erfarenheter utan även på hur yrkesgruppen presenterar sig själva och blir presenterade av andra aktörer i samhället (Ulfsdotter Eriksson & Flisbäck, 2011). Med andra ord kan en yrkesverksam person påverka hur dennes yrke framställs genom att tala gott om yrket och på så vis vara en god ambassadör för yrkesgruppen. Detta är dock mycket enklare om personen i fråga redan har en stark ställning i samhället, vilken kan influeras av utbildning eller genom att inneha ett yrke med redan hög status (Ibid, 2011). Således bör det vara viktigt att ytterligare ta reda på vilka

faktorer som påverkar individernas uppfattning om sin egen yrkesstatus för att på sikt kunna ge yrken mer status.

Ulfsson (2006) lyfter fram olika faktorer betydelser när människor bedömer och rangordnar yrken efter status. Några av de viktigaste faktorerna är lön, karriärmöjligheter, friheten i yrket, ansvaret i yrket, vilken moral och ärlighet som krävs, vilket inflytande som ges, hur nyttigt det är för samhället samt om yrket ger hjälp till andra.

Forskning som gjorts på yrkesstatus har i regel skett på samma sätt som Ulfsson (2006) gjort, det vill säga att personer rangordnat yrken utefter hur de upplever yrkens status. Det som forskare däremot inte undersökt i samma utsträckning är upplevd yrkesstatus. Detta har dock skett kvalitativt genom att forskare har intervjuat hur yrkesutövare inom lågstatusyrken ser på sitt yrkes status (Ulfsson & Flisbäck, 2011).

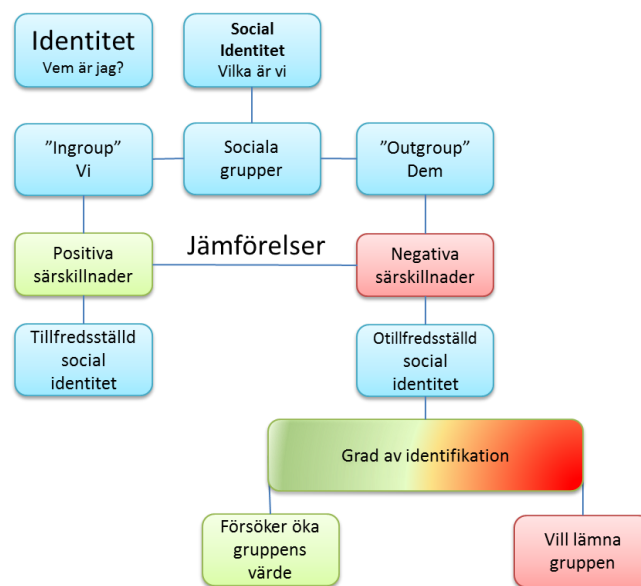
För att kvantitativt undersöka status finns befintliga skalor som har mätt upplevd organisationsstatus (Dutton & Dukerich 1991; Mael & Ashforth, 1992), men ingen av dessa skalor har undersökt upplevd yrkesstatus. I studien har en skala utformats utefter definitionen *”Hur individer upplever att andra värderar deras yrken”*. Vissa relevanta påståenden ur Mael och Ashforths (1992) samt Dutton och Dukerichs (1991) skala har inspirerat till den skala som använts i studien. Påståendena har dock omformulerats för att passa studiens syfte (*Se tabell 1, sid 21, för exempel på påståenden samt bilaga 2 för en jämförelse med de ursprungliga skalorna*).

2.3 Organisationsidentifikation

Organisationsidentifikation har blivit ett populärt ämne inom managementforskningen (Ricketta, 2005). Trots att Fredrick Taylor argumenterade redan i början av 1900-talet att en identitet bör uppstå mellan människor och organisationer, slog intresset för organisationsidentifikation inte igenom förrän i slutet på 1980-talet (Ashfort et al., 2008). Organisationsidentifikation brukar definieras som *”Upplevd enighet med en organisation där individen upplever organisationens framgångar och motgångar som sina egna”* (Egen översättning från Mael & Ashforth, 1992, sid 103). Denna definition bygger på social identitetsteori vilken upphovsmännen Tajfel och Turner (1979) förklarar utifrån att människan har två identiteter; en personlig och en social. Den personliga identiteten svarar på frågeställningen *”vem är jag?”*, medan den sociala identiteten svarar på *”vilka är vi?”* (Hogg et al., 2004). En individ strävar efter att stärka sin identitet och sin självbild som även påverkas av de sociala grupper som denne tillhör och identifierar sig med (Mael & Ashforth,

1992). Blir individens identitet ifrågasatt kommer den att försöka övervärdera sina sociala grupper för att försöka stärka sin egen identitet och även gruppernas status (Tajfel & Turner 1979).

De sociala grupper som en människa tillhör så kallade "*ingroups*", jämförs med andra relevanta grupper, "*outgroups*", där särskillnader söks mellan grupperna, vilka kan ge gruppen högre status. Detta uppfylls då positiva särkillnader lyfts fram. Skulle det istället visa sig att den gruppen särkiljs negativt kommer gruppen upplevas ha lägre status (Tajfel & Turner, 1979; Hogg et al., 2004). Om så sker kommer individen att försöka stärka sin grupp eller försöka lämna den till förmån för andra prestigefyllda grupper, beroende på graden av identifikation (Tajfel & Turner, 1979). Det finns många olika typer av sociala grupper vilka individen kan identifiera sig med. Till exempel kan en individ identifiera sig med grupper bestående av andra individer med samma etniska bakgrund, sexuella läggning, utbildningsbakgrund, idrottsföreningar med mera. På arbetsplatser identifierar människor sig med bland annat sina arbetsgrupper, sina kontor och sina organisationer (van Dick et al., 2005; Ashforth ,Harrison & Corley, 2008; Pate, Beaumont & Pryce 2009).



Figur 2. Social identitetsteori (egen modell av Tajfel och Turners 1979 social identitetsteori).

Figuren visar hur social identitetsteori kan förklara hur individers identifikation med olika sociala grupper kan påverkas av positiva och negativa särkillnader. Om individen i högre grad gör negativa särkillnader mellan sina *in-* respektive *outgroups* tenderar dennes sociala identitet att bli otillfredsställd, vilket ökar sannolikheten att individen vill lämna gruppen.

Ett snarlikt begrepp som ofta nämns i samband med organisationsidentifikation är organisationsengagemang (*organizational commitment*) vilket kan misstas för att vara samma sak som organisationsidentifikation (Ashforth & Mael, 1989). Skillnaden mellan begreppen är att organisationsengagemang besvarar frågeställningen ”Hur nöjd är jag med min organisation?” medan organisationsidentifikation besvarar frågan ” Hur upplever jag mig själv i förhållande till organisationen (Mael & Tetrick, 1992; Riketta 2005). Det finns en stark korrelation mellan dessa variabler, dock bygger engagemang på ett utbyte med organisationen som inte påverkar identiteten i samma grad som organisationsidentifikation gör (Ashforth & Mael, 1989; Mael & Tetrick, 1992; van Dick et al., 2005).

Alla individer har någon slags identifikation med sin arbetsplats oavsett huruvida arbetet anses som statusfyllt eller inte. Individer med yrken som klassas som lågstatus kan skapa sig en stark organisationsidentifikation och yrkesidentifikation genom att lyfta fram positiva saker med arbetet, vilket stärker bilden av arbetet och organisationen (Haslam, Postmes & Ellemers, 2003). Till exempel kan en renhållningsarbetare lyfta fram arbetstiderna som något positivt eller att arbetet uppfyller en samhällsviktig funktion. (Ulfdotter Eriksson & Flisbäck, 2011).

Att inneha en stark organisationsidentifikation har enligt Wegge et al. (2006) i flertalet studier visat sig vara positivt för både organisationen och för individen, då en högre organisationsidentifikation ger en lägre sjukfrånvaro och ett högre välbefinnande hos medarbetarna (Ibid, 2006). Det innebär att kostnaderna för sjukfrånvaro bör sjunka om man höjer den generella organisationsidentifikationen hos de anställda.

En högre organisationsidentifikation har påvisats korrelera med arbetsengagemang (Riketta, 2005), arbetstillfredsställelse (Wegge et al., 2006), anpassningsbarhet hos anställda (Carmeli, Gilat & Waldman, 2007), kreativitet (Carmeli, Cohen-Meitar & Elizur, 2007), stöttande och hjälpande beteende inom individens ”*ingroup*” (Levine et al., 2005), positiv inställning till organisationen (Cheney, 1983) och en högre grad av försvar av organisationen om någon skulle kritisera denna (Edwards, 2005).

2.3.1. Organisationsidentifikation och intentionen att lämna sin organisation.

Ett av de mest utforskade områden om organisationsidentifikation är dess samband med intentionen att lämna sin organisation (Mael & Asforth, 1992; 1995; Cole & Brunch 2006; Wegge et al., 2006; Carmeli & Freund, 2009; De Moura et al., 2009; Wei et al., 2009;

Mezghani, 2012; Boros & Curseu, 2013). Samtliga studier som tagits del av har påvisat en negativ korrelation mellan organisationsidentifikation intentionen att lämna sin organisation samt diskuterat organisationsidentifikation som en orsaksvariabel.

Organisationsidentifikation har påvisats ha en kulturellt obunden inverkan på viljan att lämna sin organisation (De Moura et al., 2009). Bland samtliga bakgrundsvariabler som testades; kön, kultur, ålder, organisationstyp och total arbetstid, hade organisationsidentifikation det starkaste sambandet med intentionen att lämna sin organisation i förhållande till arbetstillfredsställelse.

2.3.2. Organisationsidentifikation och status

Det finns ett flertal studier som undersökt organisationsidentifikation och status som visat korrelation mellan organisationsidentifikation och status (Mael & Ashforth, 1992; Smits, Pruyn & van Riel, 2001; Fuller et al., 2006a; 2006b; Bartels et al., 2007; Ciftcioglu, 2010). Dessa studier har dock inte undersökt sambanden mellan organisationsidentifikation och upplevd yrkesstatus, vilket också är en del i den identifierade kunskapsluckan i denna studie (*se figur 1, sid 4*).

För att mäta organisationsidentifikation används ofta ett instrument gjord av Mael och Ashforth (1992). Instrumentet består av sex påståenden där respondenten skall besvara en femgradig likertskala där 1=håller inte alls med och 5=håller helt med. I studier där militär personal har varit respondenter har en variant av skalan använts där endast fem av påståendena använts (Mael & Ashforth, 1995). Då denna studie genomfördes på militär personal ansågs skalan från 1995 vara mer relevant (*se tabell 1, sid 21, för exempel på påståenden ur instrumentet*).

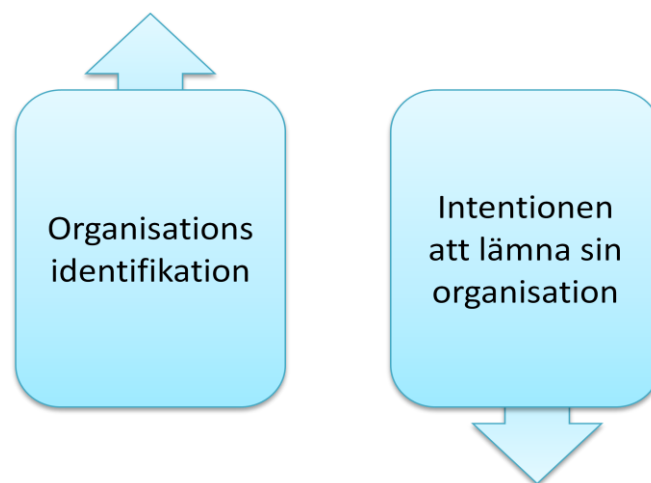
2.4 Sammanfattning och återkoppling till hypoteserna

Syftet med studien är studera orsaker bakom varför vissa individer är mer benägna att lämna sina organisationer än andra. Detta genom att studera variablerna organisationsidentifikation, yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation. Intentionen att lämna sin organisation har visat sig bli påverkad av bland annat organisationsengagemang, arbetstillfredsställelse och organisationsidentifikation. Enligt social identitetsteori bör individer som känner samhörighet till en social grupp, i det här fallet en organisation, vara mindre benägna att lämna den till förmån för andra organisationer. Människor strävar efter att

öka sin status och om de upplever att ett yrke ger dem status bör deras intention att lämna yrket och organisationen minska. Det finns nästintill ingen forskning på kopplingen mellan organisationsidentifikation och den yrkesstatus som individen upplever. Nedan följer en förklaring bakom valet av hypoteser och hur social identitetsteori kan förklara dess samband.

I enighet med social identitetsteori strävar människor efter att identifiera sig med sociala grupper, däribland även organisationer. Denna identifikationsprocess med organisationer kallas för organisationsidentifikation. En människas sociala identitet beskriver vilka vi är. För att lättare kunna beskriva vilka vi är görs konstant sociala jämförelser mellan olika sociala grupper där positiva eller negativa särskillnader sker. Hur individen tolkar dessa särkillnader resulterar i huruvida individen upplever en tillfredsställd eller otillfredsställd social identitet. Skulle en individ uppleva en otillfredsställd social identitet påverkar graden av identifikation till gruppen om denne vill lämna gruppen eller försöka öka gruppens värde (se figur 2, sid 11). Därför bör en högre grad av organisationsidentifikation minska arbetstagares intentioner att lämna sin organisation, vilket även har visat sig i tidigare studier. Därför formulerades hypotes ett enligt följande:

H1: När organisationsidentifikation ökar, minskar intentionen att lämna sin organisation.



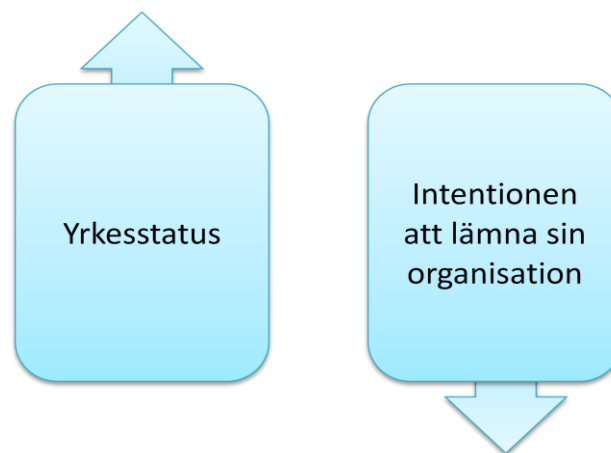
Figur 3. Illustration över hur korrelationen mellan variablerna organisationsidentifikation och intentionen att lämna sin organisation antas se ut.

Figuren visar att hypotesen spår en negativ korrelation mellan organisationsidentifikation och intentionen att lämna sin organisation. Det vill säga när variabeln organisationsidentifikation ökar, minskar variabeln intentionen att lämna sin organisation.

Yrkesstatus har påvisats vara en del av individers identitet, vilken ger en bild av vem man är. Detta innebär också att vissa stereotypiska personlighetsdrag kan genom yrket medfölja individens identitet. Om individen identifierar sig med sin beskriver denne sin

yrkesroll som exempelvis ”Jag är lärare” gentemot om individen inte identifierar sig med sin yrkesroll ”Jag arbetar som lärare”. Individer identifierar sig med och vill tillhöra grupper som de anser som statusgivande. Att identifiera sig med en yrkesroll kan jämföras med att identifiera sig med en social grupp. Därmed görs även här positiva och negativa särskillnader mellan grupper. Om individen upplever sin yrkeskategori som statusfylld borde alltså denne i större utsträckning göra fler positiva särkillnader och därmed vara i större utsträckning tillfredsställd med sin sociala identitet (*se figur 2 sid 11*). En tillfredsställd social identitet bör därför minska individens strävan att byta grupp. Därmed formulerades hypotes två enligt följande:

H2: När yrkesstatus ökar, minskar intentionen att lämna sin organisation.

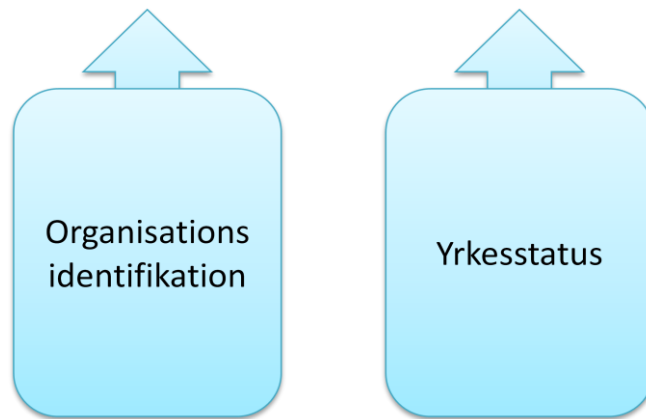


Figur 4. Illustration över hur korrelationen mellan variablerna yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation antas se ut

Figuren visar att hypotesen spår en negativ korrelation mellan organisationsidentifikation och intentionen att lämna sin organisation. Det vill säga när variabeln yrkesstatus ökar, minskar variabeln intentionen att lämna sin organisation.

Både status och identifikation är två processer som involverar individers sociala identitet. Båda dessa variabler har en påverkan på de särkillnader individerna gör när de gör jämförelser mellan sina *in-* respektive *outgroups*. Då individen känner en hög känsla av samhörighet med en grupp eller organisation, bör det innebära att denne upplever samhörigheten med gruppen eller organisationen som statusfylld, vilket också bör påverka de särkillnader som görs gällande de arbetsuppgifter och det bidrag som personen ger gruppen eller organisationen. Därför formulerades hypotes tre enligt följande:

H3: När organisationsidentifikation ökar, ökar yrkesstatus.



Figur 5. Illustration över hur korrelationen mellan variablerna organisationsidentifikation och yrkesstatus antas se ut.

Bilden visar att hypotesen spår en positiv korrelation mellan organisationsidentifikation och intentionen att lämna sin organisation. Det vill säga när variabeln organisationsidentifikation ökar, ökar variabeln yrkesstatus.

(För en sammanfattande bild av hur variablerna tros påverka varandra, se figur 6, sid 20)

3. Metod

Uppsatsens tredje kapitel beskriver de övergripande tillvägagångssätten för att möjliggöra forskningen. I kapitlet beskrivs metodval, urval, etiska överväganden, operationalisering, beskrivning av valda instrument och slutligen en ingående förklaring om tillvägagångssättet och dess trovärdighet.

3.1 Metodval

Bryman och Bell (2011) beskriver två olika metoder för att genomföra undersökningar; kvalitativa och kvantitativa. Kvalitativa metoder används för att undersöka ett visst fenomen eller upplevelser djupgående med avsikten att beskriva, förklara och tolka varför ett fenomen ser ut som det gör. För att besvara sådana frågeställningar använder sig forskare ofta av ett fåtal djupare intervjuer eller observationer och resultaten är ofta svåra att generalisera utöver den valda urvalsgruppen.

För att besvara studiens frågeställning, ”*Hur ser relationen ut mellan organisationsidentifikation, yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation?*” har en kvantitativ metod använts då metoden är mer lämplig vid undersökningar vars mål är att standardisera nå ut till ett större antal individer för att finna generella tendenser, sambandsmönster och korrelationer mellan olika variabler (Mahoney & Goertz, 2006). I detta fall om det föreligger korrelation mellan *organisationsidentifikation*, *yrkesstatus* samt *intentionen att lämna sin organisation*. En hypotetisk deduktiv ansats användes, vilket innebär att de hypoteser som använts och prövats i studien är logiskt härledda från tidigare forskning och teorier (Hartman, 2004). Resultaten i kvantitativa metoder är lättare att generalisera utöver det valda urvalet än i kvalitativa metoder (Bryman & Bell, 2011), vilket även passar denna studie då den ämnade bredda den kunskap som fanns om organisationsidentifikation, yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation.

För att kunna nå ut till ett större antal individer användes en tvärsnittsdesign där insamling av data skett vid en viss tidpunkt och undersökt fler än ett fall (Bryman & Bell, 2011). Insamlingen gjordes med en pappersbaserad enkät, vilket Frankfort-Nachmias och Nachmias (2008) beskriver som en tids- och kostnadseffektiv metod för att standardisera kunna samla in data för en statistisk analys.

Användning av enkäter innebär en större anonymitet och mindre interaktionspåverkan på respondenterna till skillnad från kvalitativa intervjuer eller observationer (Ibid, 2008). Dagens enkätundersökningar genomförs allt oftare på internet där respondenten via datorn eller telefon snabbt kan besvara den utan att forskarna behöver samla in enkäterna. Svaren kan snabbt läggas in i statistikprogram vilket sparar mycket tid inför analysen (Reips, 2006). Valet att använda pappersenkät istället för internetenkät gjordes på grund av att den myndighet vars medarbetare besvarade enkäten har ett mycket högt säkerhetskrav, vilket en internetbaserad enkät ej ansågs uppfylla.

3.1.1 Metodvalets begränsningar

Valet av metod medförde vissa begränsningar. Respondenter i en enkätundersökning har inte möjlighet att ställa följdfrågor vid eventuella tveksamheter, vilket respondenter kan göra vid kvalitativa intervjuer (Bryman & Bell, 2011). Det var därför viktigt att frågorna var tydligt formulerade för att respondenterna skulle förstå dem samt uppfatta dem på ett likvärdigt sätt. En annan begränsning är svårigheterna att följa upp respondenternas svar om det är något som forskarna inte förstår, vilket kan ske i direkt anslutning vid exempelvis en intervju (Frankfort-Nachmias & Nachmias, 2008). Eftersom enkäter ofta besvaras anonymt går det inte att säkerställa att rätt personer har besvarat enkäten samt varför ett visst bortfall sker. Enligt Djurfeldt, Larson och Stiärnhagen (2010) finns det en osäkerhet vid kvantitativa metoder då det finns risk för systematiskt bortfall när individer väljer att inte besvara enkäterna på grund av missnöje.

Metoden är, trots de begränsningar som tagits upp, den främsta metoden för att besvara studiens frågeställning, hypoteser samt det syfte som ligger till grund för studien då fördelarna ansetts överväga nackdelarna.

3.2 Urval

Studien ämnade undersöka hur relationen mellan upplevd yrkesstatus, organisationsidentifikation och intentionen att lämna sin organisation ser ut. För att få en representativ bild av samtliga potentiella respondenter, det vill säga alla som tillhör och arbetar i en organisation, skulle ett sannolikhetsurval krävs (Bryman & Bell 2011). Dock fanns det en begränsning i form av kapital och tid vilket resulterade i ett bekvämlighetsurval bestående av tillgängliga *kontinuerligt anställda soldater* på Skaraborgs regemente p4. Detta

på grund av att yrkeskategorin har en allt för hög personalomsättning, vilket presenterats i Försvarsmaktens årsredovisningar (2012;2013), samt diskuterats om i media de senaste åren.

3.2.1 Urvalets begränsningar.

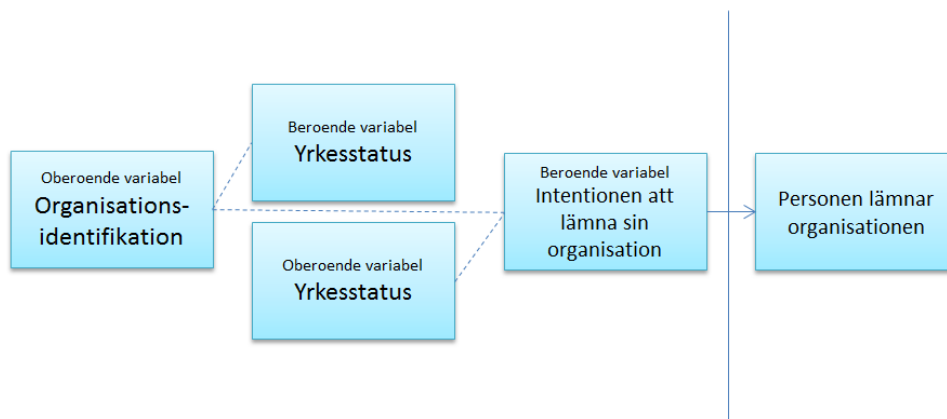
Genom att använda bekvämlighetsurval minskar möjligheterna att generalisera resultatet utanför den valda populationen (Djurfeldt, Larsson & Stiärnhagen, 2010). Att urvalet sedan bestod av personer som hade en mycket speciell anställningsform (*vilket förklaras tydligare i empirin, sid 25*) gör också att urvalet kan vara för specifikt för att generalisera resultatet.

3.3 Etiska överväganden

Studien genomfördes enligt Vetenskapsrådets fyra krav för god etik för att skydda respondenterna i undersökningen. Kraven benämns informationskravet, samtyckeskravet, nyttjandekravet och konfidentialitetskravet (Vetenskapsrådet, 2002). Informationskravet uppfylldes genom att respondenterna blev informerade i enkätens följebrev om syftet med studien, vilken uppgift respondenterna hade samt de krav som ställdes på respondenten. Samtyckeskravet uppfylldes genom att respondenterna fick information om att de själva kunde bestämma om de ville delta i undersökningen och att de kunde välja att avbryta sin medverkan. Nyttjandekravet uppfylldes då respondenterna informerades om hur insamlad information skulle användas samt hur de kunde ta del av studiens resultat. Konfidentialitetskravet uppfylldes genom att respondenterna informerades om att deras svar skulle behandlas konfidentiellt och anonymt vilket infriades under arbetets gång.

3.4 Operationalisering

I undersökningen har organisationsidentifikation och upplevd yrkesstatus varit de variabler som antas påverka intentionen att lämna sin organisation. Detta har påverkat studiens design då organisationsidentifikation är studiens oberoende variabel och intentionen att lämna sin organisation är studiens beroende variabel. Organisationsidentifikation antas även påverka upplevd yrkesstatus och därför är yrkesstatus både beroende och oberoende variabel. (*Se Figur 6, sid 20, för förtydligande av operationaliseringen*)



Figur 6. Översikt över studiens forskningsdesign.

Figuren visar att organisationsidentifikation antas vara orsaksvariabeln bakom yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation. Yrkesstatus antas vara en orsaksvariabel till intentionen att lämna sin organisation. Intentionen att lämna sin organisation antas vara en orsaksvariabel bakom att individen till slut väljer att lämna sin organisation, vilket inte har undersökts i denna studie, men illustreras med en linje som skiljer variablerna åt.

3.5 Instrument

Enkäten konstruerades på ett standardiserat sätt med mestadels fasta svarsalternativ. Bakgrundsfrågor fanns med för att få information om bland annat deltagarnas ålder och utbildningsbakgrund. Därefter följde tre avsnitt med skalor för att mäta organisationsidentifikation, upplevd yrkesstatus samt intentionen att lämna sin organisation. De skalor som användes till studien var Mael & Ashforths (1995) skala om organisationsidentifikation, Sjöberg och Sverkes (2000) skala om intentionen att lämna sin organisation, samt en skala för att mäta upplevd yrkesstatus, vilken är en egenutvecklad skala med inspiration från Mael och Ashforth's (1992), Percieved organizational prestige scale och Dutton och Dukerich (1991) Organizational image scale (Se tabell 1 sid 21, för exempelfrågor ur instrumenten).

Samtliga skalor översattes från originalspråket engelska och för att säkerställa en korrekt översättning utseddes två personer med goda kunskaper i engelska för att kontrollera översättningen. En pilotstudie genomfördes genom att enkäten publicerades på internet och marknadsfördes genom sociala medier. Enkäten var tillgänglig för samtliga som visuellt kunde se publiceringen. Efter en timme hade 50 individer besvarat enkäten och ett fåtal hade

lämnat feedback på påståenden som ansågs vara tvetydiga. Påståendena justerades vilket resulterade i enkätens slutliga utformning som kom att användas i denna studie (*Se bilaga två för att se enkätens utformning*).

Tabell 1.

Exempel på operationaliserade begrepp med tillhörande karakteristiska exempelpåståenden ur valda instrumenten:

Variabel	Exempel på påstående
Organisationsidentifikation (OI)	“När jag pratar om organisationen säger jag “Vi” oftare än “Dem” “Organisationens framgångar är mina framgångar”
Upplevd Yrkesstatus (YS)	“Jag upplever att mitt yrke har ett gott anseende i samhället” “Jag upplever att mitt yrke anses vara ett bra yrke”
Intentionen att lämna organisationen (ITQ)	“Jag söker aktivt andra arbeten” ”Jag skulle byta arbete om jag kunde”

Tabellen visar exempel på påståenden ur de använda skalorna som används i denna studie.

3.6 Tillvägagångssätt

Torsdagen den 13 mars kontaktades forskarna bakom studien av informatören på Skaraborgs Regemente P4 som förklarade att 200 av totalt 417 soldater hade möjlighet att besvara enkäten eftersom resterande befann sig på annan ort på grund av övningar och utbildningar. Fredagen den 14 mars lämnade forskarna över enkäterna till informatören som vidarebefordrade dem till stabschefen under måndagen den 17 mars. Enkäterna delades ut under veckan till soldaterna, vilka fick besvara enkäten på arbetstid. Fredagen den 21 mars samlades enkäterna in och forskarna fick ta del av dem under måndagen den 24 mars. Totalt var 145 enkäter besvarade vilket gav en svarsfrekvens på 72,5 %. Av de besvarade enkäterna var fyra felaktigt besvarade vilket gjorde att dessa bedömdes som oanvändbara och sorterades bort. Forskarna var nöjda med svarsfrekvensen och därför gjordes inga ytterligare åtgärder för att ytterligare försöka öka den. Svar från 141 enkäter fördes in och kodades i statistikprogrammet SPSS innan enkäterna destruerades. En bekant till en av forskarna, vilken var respondent i studien, bekräftade att enkäterna besvarats som förväntat; frivilligt och under arbetstid.

3.6.1 Statistiskt tillvägagångssätt

För att testa studiens hypoteser genomfördes enkla regressionsanalyser samt en multipel regressionsanalys. Dessa analyser är användbara för att finna samband och korrelationer (Djurfeldt, Larsson & Stiärnhagen, 2010), men också för att se hur mycket de oberoende variablerna påverkar de beroende variablerna (Pallant, 2010). (*För att se studiens beroende och oberoende variabler se figur 6, sid 20*). I studien utfördes även T-tester med two tailed 95 % signifikansprövning. Dessa tester är användbara för att finna statistiskt signifikanta medelvärdeskillnader mellan två olika grupper (Pallant, 2010).

3.6.2 Analytiskt tillvägagångssätt

Resultatet som togs fram i statistikprogrammet SPSS analyserades i huvudsak efter social identitetsteori vilket har visat sig vara en lämplig teori för att förstå organisationsidentifikation (Ashforth & Mael, 1989; Riketta, 2005). Även tidigare forskning som berör yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation har använts.

3.7 Validitet och reliabilitet

För att hålla en god reliabilitet, vilket Djurfeldt, Larson och Stiärnhagen (2010) beskriver som att valda mått är pålitliga och stabila, användes etablerade skalor på intentionen att lämna sin organisation samt organisationsidentifikation. Skalan som behandlade upplevd yrkesstatus är tidigare obeprövad. Enligt Bryman & Bell (2011) brukar Cronbach alpha tester genomföras på använda skalor för att säkerställa den interna reliabiliteten. Därför utfördes detta test även i denna studie. De Cronbach alpha-tester som genomfördes visade att Mael och Ashforth's (1995) skala om organisationsidentifikation fick ett värde på .789, skalan om upplevd yrkesstatus fick ett värde på .739 samt Sjöberg och Sverke's (2000) skala om intentionen att lämna sin organisation fick ett värde på .854. Värdena har en god intern konsistens då värden över .7 är en gräns för god samstämmighet (Pallant, 2010). Detta tyder på att frågorna är sammankopplade och reliabiliteten inom vardera instrumentet är god.

För att säkerställa validiteten, det vill säga att instrumenten mäter de begrepp som de ämnats mäta (Bryman och Bell, 2011), gjordes ett detaljerat förarbete av de använda begreppen. De valda hypoteserna togs fram deduktivt, med stöd ifrån tidigare forskning och teorier (Hartman, 2004) vilket talar för att resultatet inte beror på slumpen och stärker den

externa validiteten. Pilotstudien som genomfördes möjliggjorde att eventuella tvetydigheter i frågorna kunde minimeras. Den externa validiteten är svår att säkerställa utöver den utvalda urvalsgruppen eftersom ett bekvämlighetsurval har använts (Bryman & Bell, 2011). Att samtliga möjliga respondenter på Skaraborgs Regemente P4 inte har fått besvara enkäten kan ha påverkat den externa validiteten. Detta på grund av att resultatet hade kunnat se annorlunda ut om andra respondenter istället besvarat enkäten. Dock visade de starka signifikansvärdena att resultaten inte bör ha påverkats i alltför stor omfattning om samtliga anställda hade besvarat enkäten.

Enligt Bryman och Bell (2011) kan den ekologiska validiteten komma till skada om forskare ingriper för mycket i de naturliga situationerna i samband med insamlandet av data. Detta har tagits hänsyn till då författarna bakom studien inte har haft kontakt med respondenterna i samband med datainsamlingen. Respondenterna har dessutom haft möjlighet att besvara enkäten på sin arbetsplats under arbetstid, vilket kan anses som en bra miljö för att besvara frågor om upplevelser på arbetsplatsen.

3.7.1 Bortfallsdiskussion

Att säkerställa validiteten och reliabiliteten i studien gällande bortfallet är en utmaning i kvantitativa undersökningar (Djurfeldt, Larson & Stiärnhagen, 2010). Svarsfrekvensen på 72,5 % kan anses vara en hög svarsfrekvens då akademiska undersökningar inte brukar få en svarsfrekvens över 60 % (Baruch, 1999), vilket också är den gräns som anses vara en acceptabel nivå för att kunna statistisk säkerställd data (Johnson & Wislar, 2012). Bortfallet på 27,5 % tyder på att respondenterna förstått att enkäten var frivillig att svara på och att enkäterna inte besvarats på grund av tvång. Detta är i enighet med det krav som Vetenskapsrådet (2002) anser som viktig för att en studie skall vara etiskt korrekt utförd vilket tyder på att respondenterna inte blev tvingade att besvara enkäten.

Den valda metoden innebar att ingen uppföljning av svaren kunde ges och varför vissa valde att inte besvara enkäten. Därför är risken för systematiskt bortfall enligt Djurfeldt, Larson och Stiärnhagen, (2010) hög i enkätstudier. Olika faktorer kan ha orsakat att 27,5 % valde att inte besvara enkäten. Det kan bero på tidsbrist, andra prioriteringar eller för att de inte ville delta i studien (Baruch, 1999). Svarsfrekvensen var förhållandevis hög och det fanns en hög variation i svaren. Könfrekvensen bland respondenterna speglade också organisationens könsfördelning (*se empirin, sid 25*) vilket tyder på att respondenter med skilda åsikter valt att besvara enkäten och att systematiskt bortfall förmodligen inte skett.

4 Empiri

Uppsatsens fjärde kapitel ger först en beskrivning av organisationen samt den yrkeskategori som har undersökts. Därefter följer en statistisk presentation av de respondenter som besvarat enkäten och resultaten av de regressionsanalyser och t-tester som genomförts.

4.1 Försvarsmakten

Försvarsmakten är en av Sveriges största myndigheter med drygt 25 000 anställda och är direkt underställd Regeringen. Försvarsmakten har som huvuduppgifter att försvara Sveriges gränser, stödja svenska samhället och verka för fred och säkerhet runtom i världen. Idag finns Försvarsmakten representerad på 22 orter i Sverige, däribland på Skaraborgs Regemente P4. Sverige har en tradition av att delta i internationella insatser. Det finns soldater placerade utomlands, i bland annat Afghanistan, sedan flera år tillbaka. För att klara av sina huvuduppgifter får Försvarsmakten cirka 40 miljarder kronor årligen i statliga anslag (Försvarsmakten, 2014).

Försvarsmakten har en uttalat hög personalomsättning vilken har debatterats i media och är tillgänglig att läsa i Försvarsmaktens årsredovisningar. Personalomsättningen bland yrkeskategorin *kontinuerligt anställda soldater* uppgick 2012 till 19 %, vilket var nästan dubbelt så högt som Försvarsmakten förväntade sig enligt årsredovisningen för 2012 (Försvarsmakten, 2013). I jämförelse med personalomsättningen för år 2011 (Försvarsmakten, 2012) kan man konstatera att personalomsättningen ökade med 6 % mellan åren 2011 och 2012. Att soldater kan lämna sin tjänst är ett nytt fenomen i Sverige då landet har haft en allmän värnplikt från 1901 till och med 2010. Under den tiden var svenska män i vapenför ålder (18-47 år) tvingade att utföra militärtjänstgöring om de ansågs vara lämpliga. Oftast blev soldater inkallade vid 18 års ålder efter avklarade gymnasiestudier. Skulle en soldat åsidosätta sin plikt innebar det repressalier i form av bland annat fängelse eller böter. Detta värnpliktssystem försattes i viloläge efter försvarsbeslutet 2009 där det bestämdes att det

nationella¹ svenska försvaret skall bestå av frivilligt anställda soldater (Försvarmakten, 2014), vilka representerar en ny yrkeskategori på den svenska arbetsmarknaden.

4.1.2 Soldaterna

Anställningsformen för yrkeskategorin *kontinuerligt anställda gruppbefäl, soldater, sjömän (GSS/K)* finns reglerad i *Lag (2012:332) om vissa försvarsmaktsanställningar*. Soldaterna har en tidsbegränsad anställning (§7) med möjlighet att tjänstgöra i sex år och högst åtta sammanhängande år. Detta kan, efter ett arbetsuppehåll, förlängas till maximalt tolv år under en period om 18 år (9 §).

Anställningskraven för att bli soldat är genomförd och godkänd grundläggande militär utbildning (GMU) på 10 veckor eller en tidigare godkänd värnplikt, vilket under värnpliktstiden gjordes på 7,5 -15 månader (Försvarmakten, 2014).

När yrkeskategorin GSS/K startade 2010 var ingångslönen på 16000 kronor före skatt exklusive tillägg för obekväma arbetstid. Detta höjdes till 18000 kronor under hösten 2012 (Försvarmakten, 2014).

Könsfördelningen inom yrkeskategorin GSS/K var under 2012 på 10,9 % kvinnor och resterande män, vilket innebär att yrkeskategorin är kraftigt överrepresenterad av män (Försvarmaktens årsredovisning, 2013).

4.1.3 Rekrytering av soldater

Försvarmakten är i ständigt behov av att rekrytera soldater och för att lyckas med detta har Försvarmakten aktivt arbetat med att marknadsföra sig som bland annat en viktig och spännande arbetsgivare. Sedan värnplikten blev vilande har Försvarmakten gjort en omfattande ökning av sin marknadsföringsbudget. Året innan värnplikten avskaffades, år 2009, låg budgeten på 16 miljoner kronor medan år 2013 var budgeten närmare 90 miljoner kronor (Lundberg, 2013). I sin marknadsföringskampanj lyfts ofta de viktiga uppdrag Försvarmakten har där teman som ”*vill du göra skillnad på riktigt?*” och ”*vi försvarar mänskliga rättigheter i krigshärjade länder*” har använts (Försvarmakten, 2014).

¹ Tidigare har soldater kunnat anställas tillfälligt för utlandstjänstgöring och till insatsförband (tex. Nordic battle group).

4.2. Statistisk presentation

Tabell 2

Statistisk sammanställning av respondenter där medelvärdet är baserat på militär grundutbildning

	Antal	Varav antalet kvinnor	Högsko lebakgr und	Snitt ålder	Antal års heltidsarbete innan FM	Organisations- identifikation	Yrkesstatus	Intentionen att lämna organisationen
GMU	96	11	13	22,54	1,08	16,71	16,19	5.81
Värnplikt	45	2	7	26,07	1,72	15.91	14.60	8.00
Totalt/Snitt	141	13	20	23,67	1,29	16,45	15,68	6,51

Av de 141 respondenter som besvarat enkäten har 96 personer själva valt att utbilda sig till soldater och 45 personer utbildat sig under den tiden då det inte var frivilligt. Antalet kvinnliga respondenter är endast 13 personer, vilket visar på att det är en kraftig överrepresentation bland männen i denna yrkeskategori. Snittåldern hos respondenterna var 23,67 år där de värnpliktiga är drygt 3,5 år äldre än de med GMU bakgrund. Snittarbetstiden före någon anställning i Försvarsmakten var 1,29 år vilket tyder på att respondenterna har en relativt liten erfarenhet av arbeten utanför Försvarsmakten. När det kommer till de huvudsakliga variablerna, *Organisationsidentifikation (OI)*, *Yrkesstatus (YS)* och *Intentionen att lämna organisationen (ITQ)* har de tidigare värnpliktiga lägre medelvärden på **OI** och **YS** men ett högre medelvärde på **ITQ**. Maxvärdet på respektive skala var 25 för **OI**, 25 för **YS** samt 15 för **ITQ**.

4.3 Resultat

4.3.1 Hypotes ett

För att undersöka hypotes ett, *När organisationsidentifikation (OI) ökar, minskar intentionen att lämna sin organisation (ITQ)*, utfördes en enkel regressionsanalys. Analysen visade att organisationsidentifikation ($\beta=-.39$, $p=<.001$) hade ett signifikant negativt samband med **ITQ**, där **OI** förklarade 14,2 % ($a-R^2$) av variationen i **ITQ**. Den Anova-modell som presenterades i analysen visade att modellen är signifikant ($F(1,139)=24.13$, $p<.001$) (*Se figur*

8, sid 30 för en grafisk bild över hur variabeln organisationsidentifikation korrelerar med intentionen att lämna sin organisation).

Resultatet av analysen visade att organisationsidentifikation hade ett samband med intentionen att lämna organisationen. Då sambanden är signifikanta, det vill säga statistiskt säkerställda, styrker det förkastandet av nollhypotesen (att det inte finns ett samband) till förmån för hypotes ett (det finns ett negativt samband mellan organisationsidentifikation och intentionen att lämna sin organisation).

4.3.2 Hypotes två

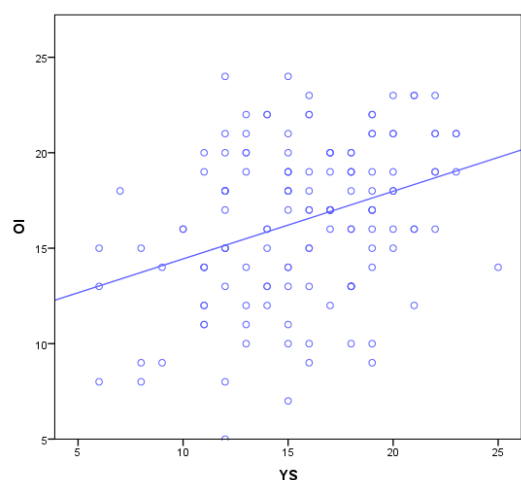
För att testa hypotes två, När yrkesstatus (**YS**) ökar minskar intentionen att lämna sin organisation (**ITQ**), genomfördes en enkel regressionsanalys. Analysen visade att **YS** ($\beta = -.35, p < .001$) hade ett signifikant negativt samband med **ITQ**, där **YS** förklarade 11,6 % (a- R^2) av variationen i **ITQ**. Den Anova-modell som presenterades i analysen visar att modellen är signifikant ($F(1,139)=19.37, p < .001$)(Se figur 7, sid 28 för en grafisk bild över hur variabeln **YS** korrelerar med **ITQ**).

Resultatet av analysen visade att yrkesstatus hade ett samband med intentionen att lämna organisationen. Då sambanden är signifikanta styrker det förkastandet av nollhypotesen (att det inte finns ett samband) till förmån för hypotes ett (det finns ett negativt samband mellan yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation).

4.3.3 Hypotes tre

För att testa hypotes tre, När organisationsidentifikation (**OI**) ökar, ökar yrkesstatus (**YS**), utfördes en enkel regressionsanalys. Regressionsanalysen visade att **OI** ($\beta = .34, p < .001$) hade ett signifikant positivt samband med **YS**, varav **OI** förklarade 11.1 % (a- R^2) av variationen i **YS**. Den Anova-modellen som presenterades i analysen visar att modellen är signifikant ($F(1,139)=18.57, p < .001$)(Se figur 7, sid 28, för en grafisk bild över hur variabeln **OI** korrelerar med **YS**).

Resultatet av analysen visade att organisationsidentifikation hade ett samband med yrkesstatus. Då sambanden är signifikanta styrker det förkastandet av nollhypotesen (att det inte finns ett samband) till förmån för hypotes ett (det finns ett positivt samband mellan organisationsidentifikation och yrkesstatus).



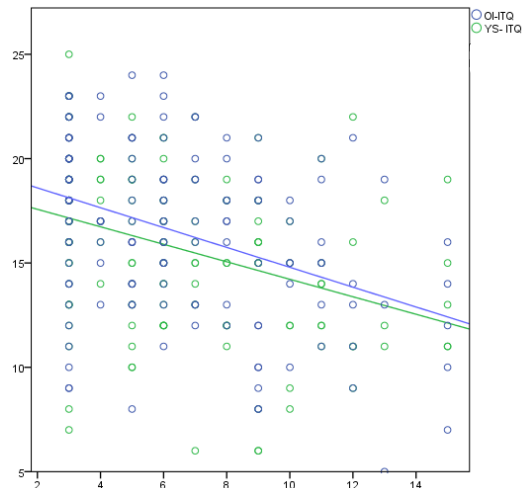
Figur 7. Spridningsdiagram över hur variabeln **OI** korrelerar med variabeln **YS**.

Figuren visar att ett högre värde på variabeln organisationsidentifikation ger ett högre värde på variabeln yrkesstatus.

4.3.4 Multipel regressionsanalys

Efter undersökningarna för hypoteserna ett, två och tre genomfördes en multipel regressionsanalys för att förklara hur variablerna yrkesstatus (**YS**) och organisationsidentifikation (**OI**) tillsammans korrelerar med intentionen att lämna organisationen (**ITQ**). Analysen visar att **YS** ($\beta=-.21$, $p=.003$) och **OI** ($\beta=-.24$, $p<.001$) tillsammans förklarar 19.0 % ($a-R^2$) av variationen på **ITQ**. Multikollineariteten mellan **OI** och **YS** ($TOL=.882$, $VIF=1.134$) är mycket liten. I analysen presenterades en Anova-modell ($F(2,138)=17.43$, $p<.001$) vilken visade att modellen för **OI** och **YS** korrelation med **ITQ** är signifikant (*Se figur 8, sid 29, för en grafisk bild över hur variablerna **OI** och **YS** korrelerar med **ITQ***).

Resultatet av analysen visade att organisationsidentifikation och yrkesstatus tillsammans hade en starkare korrelation med intentionen att lämna sin organisation än vad variablerna har var för sig. Multikollinearitetsvärdet var mycket lågt vilket innebär att variablerna är oberoende varandra och mäter två skilda fenomen.



Figur 8. Spridningsdiagram över hur variablerna **OI** och **YS** korrelerar med **ITQ**.

Figuren visar att organisationsidentifikation (den blå linjen) och yrkesstatus (den gröna linjen) båda har en negativ korrelation med intentionen att lämna sin organisation.

4.3.5 T-tester

För att undersöka huruvida medelvärdesskillnaderna i de valda variablerna (*som kunde utläsas i tabell 2, sid 26*) berodde på slumpen eller om de går att statistiskt säkerställa utfördes T-tester med 95 % signifikansprövning.

Test 1. *Skillnader i intentionen att lämna sin organisation (ITQ).*

T-tester visade att de med värnpliktsbakgrund ($N=45$) hade ett högre medelvärde på **ITQ** ($M=8.00$, $SD=3.34$) än de med bakgrund från GMU ($N=96$, $M=5.81$, $SD=3.06$). T-testet visade att medelvärdesskillnaden var signifikant ($t(139) = 3.84$, $p < .001$). Storleksskillnaderna i medelvärde $= 2.19$, 95 % *CI*: 1.06 till 3.31. Cohens d visade på en stor effektstyrka ($d = .65$) (*Se tabell 3, sid 30, för en övergripande bild av resultaten från utförda T-tester*)

Resultatet visade att medelvärdesskillnaden i **ITQ** var statistiskt säkerställd, där värnpliktiga hade ett högre medelvärde än de med bakgrund från GMU. Resultatet tyder på att de med värnpliktsbakgrund är mer benägna att lämna organisationen än de med bakgrund från GMU.

Test 2. *Skillnader i yrkesstatus*

T-tester visade att de med värnpliktsbakgrund ($N=45$) hade ett lägre medelvärde på **YS** ($M=14.60$, $SD=3.52$) än de med bakgrund från GMU ($N=96$, $M=16.19$, $SD=4.07$). T-testet visade att medelvärdesskillnaden var signifikant ($t(139) = -2.25$, $p = .026$). Storleksskillnaderna i medelvärde $= -.59$, 95 % *CI*: -2.98 till -.19. Cohens d visade på en

medelmåttlig effektstyrka ($d = -.38$). (Se tabell 3, nedan för en övergripande bild av resultaten från T-testerna)

Resultatet visade att medelvärdesskillnaden i **YS** var statistiskt säkerställd, där de med bakgrund från GMU hade ett signifikant högre medelvärde än de med bakgrund från värnplikten. Resultatet tyder på att de med bakgrund från GMU värderar yrket högre än de med bakgrund från värnplikten.

Test 3 Skillnader i Organisationsidentifikation.

T-tester visade att de med värnpliktsbakgrund ($N=45$) hade ett lägre medelvärde på **OI** ($M=15.91$, $SD=4.03$) än de med bakgrund från GMU ($N=96$, $M=16,71$, $SD=4.11$). T-testet visade att medelvärdesskillnaden inte var signifikant ($t(139) = -1.08$, $p=.282$). Storleksskillnaderna i medelvärde $= -.80$, 95 % *CI*: -2.25 till $.67$. Cohens d visade på en låg effektstyrka ($d = -.18$). (Se tabell 3, nedan för en övergripande bild av resultaten från T-testerna)

Resultatet visade att medelvärdesskillnaden i organisationsidentifikation inte går att statistiskt säkerställa. Skillnaden i organisationsidentifikation kan således bero på slumpen i högre grad än de andra variablerna (Se tabell 3, nedan för en övergripande bild av resultaten från T-testerna)

Tabell 3

Sammanfattningstabell över genomförda t-tester som påvisar de skillnaderna som lyfts fram i variablerna beroende på respondenternas militära grundutbildning.

Variabel	Bakgrund	Antal	Medelvärde	Standard- avvikelse	Signifikansvärde
OI	VPL	45	15.91	5.81	.282
	GMU	96	16,71	4.11	
YS	VPL	45	14.60	3.52	.026*
	GMU	96	16,19	4.07	
ITQ	VPL	45	8.00	3.52	.001*
	GMU	96	5.81	3.06	

*=Signifikanta värden

Tabellen visar att medelvärdesskillnaderna mellan respondenter med värnplikts- respektive GMU-bakgrund är statistiskt signifikanta i variablerna yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation, men inte i organisationsidentifikation.

5 Analys

I analyskapitlet kommer de resultat som framkom under empirikapitlet att analyseras med hjälp av den teoretiska referensramen och tidigare forskning som ligger till grund för detta arbete. Först analyseras studiens hypoteser som senare följs upp av upptäckta medelvärdeskillnader som analyseras. Kapitlet avslutas med en kortare sammanfattning.

5.1 Hypotesanalys

5.1.1 Hypotes 1.

Hypotes ett; *När organisationsidentifikation ökar, minskar intentionen att lämna sin organisation*, visade på signifikanta samband mellan variablerna. Detta samband visar att individer med en högre organisationsidentifikation är mindre benägna att lämna sin organisation än de med lägre organisationsidentifikation. Resultaten är inte överraskande då det stämmer mycket väl överens med den tidigare forskningen som lyfts fram i denna studie (Mael & Ashforth, 1992; 1995; Cole & Brunch, 2006; Wegge et al., 2006; Carmeli & Freund, 2009; De Moura et al., 2009; Wei et al., 2009; Mezghani, 2012; Boros & Curseu, 2013). Enligt social identitetsteori kan organisationen vara en social grupp, vilken individer kan känna samhörighet med (Ashforth & Mael, 1989). Detta kan förklara varför individer som känner starkare samhörighet med en organisation, i mindre utsträckning vill lämna den. Anledningen bakom individens organisationsidentifikation är enligt social identitetsteori deras jämförelser mellan ”ingroup” och ”outgroup” (Tajfel & Turner 1979) (*Se figur 2, sid 11, för en övergripande bild på social identitetsteori*), vilket i detta fall är skillnader mellan Skaraborgs regemente och andra organisationer. De som har ett högre värde i sin organisationsidentifikation har förmodligen i högre grad gjort fler positiva än negativa särskillnader när de jämfört Skaraborgs regemente med andra organisationer och arbetsplatser. I enighet med social identitetsteori kommer de som upplever en lägre grad av identifikation lämna gruppen, medan de som upplever en högre grad av identifikation kommer att försöka öka gruppens värde. I samhörighet till detta kan även en soldat med högre identifikation med organisationen snarare försvara sin organisation vid kritik än de med lägre identifikation (Edwards, 2005).

5.1.2 Hypotes 2:

Hypotes två; *När yrkesstatus ökar, minskar intentionen att lämna sin organisation*, visade på signifikant samband mellan variablerna. Sambandet visar att individer med en högre yrkesstatus är mindre benägna att lämna sin organisation. Resultaten kan härledas till social identitetsteori som innebär att individer vill tillhöra grupper som ger status och om de upplever en lägre status kan de försöka stärka sin status genom att antingen försöka höja sin sociala grupp status eller försöka lämna den till förmån för andra grupper (Tajfel & Turner, 1979), vilket även gäller för arbetsgrupper, arbetsplatser och organisationer (Ashforth & Mael, 1989). Ulfsson Eriksson och Flisbäck (2011) säger att yrkesutövare själva har en möjlighet att påverka hur deras yrken framställs, vilket är lättare om individerna redan har en högre status. Yrkesutövare som upplever att omgivningen har värderat deras yrken högre har förmodligen även påverkat sin omgivning genom att framställa yrket på ett mer fördelaktigt sätt än de med lägre upplevd yrkesstatus. Samtliga deltagare i undersökningen tillhörde samma yrkeskategori, vilket kan betyda att respondenterna som upplever en högre yrkesstatus även tillhör andra sociala grupper inom och utanför organisationen vars medlemmar tillskriver dem en högre status. Därmed blir även yrkeskategorin statusfylld. Således bör även de som upplever en lägre yrkesstatus tillhöra sociala grupper där de själva inte har särskilt hög status vilket kan påverka deras upplevda yrkesstatus.

Av de många olika faktorer som påverkar yrkens status är lönen en viktig faktor (Ulfsson Eriksson, 2006) vilken är relativt låg inom yrkeskategorin GSS/K. Således värderar förmodligen respondenter som upplever en högre status andra faktorer än lön som viktiga när de framställer sitt yrke för sin omgivning, däribland dess samhällsnyttiga funktion där de får göra skillnad ”på riktigt”.

5.1.3. Hypotes 3.

Hypotes tre; *När organisationsidentifikation ökar, ökar yrkesstatus*, visade på signifikant samband mellan variablerna. Sambandet visar att individer med en högre organisationsidentifikation också upplever att omgivningen värderar deras yrke högre. Resultaten stämmer väl in med tidigare forskning som har undersökt kopplingarna mellan status och organisationsidentifikation (Mael & Ashforth, 1992; Smidts, Pruyn & van Riel, 2001; Fuller et al., 2006a; Bartels et al., 2007; Ciftcioglu, 2010). Att människor identifierar sig med sociala grupper beror enligt social identitetsteori på att individer upplever en

samhörighet med gruppen (Tajfel & Turner, 1979). Om en grups status är högre blir tillhörighet till den sociala gruppen mer eftertraktad än grupper med låg status. Resultatet kan betyda att de som upplever en högre organisationsidentifikation även upplever att det är statusfyllt att tillhöra organisationen. Status kan ”smitta av sig” på personalen som associerar organisationens status med sin tillhörighet till organisationen (Cialdini et al., 1976; Smidts, Pruyn & van Riel 2001; Fuller et al., 2006b; Carmeli, 2004) och även sitt yrke. Detta kan innebära att individer värderar sitt yrke högre när de även upplever en högre organisationsidentifikation. Identifikationen gör att individer i högre utsträckning vill tillhöra den gruppen med en högre status och vill lämna grupper med låg status eller alternativt öka den befintliga gruppens status (Tajfel & Turner, 1979; Ashforth & Mael, 1989).

Soldater är de med lägst militär grad inom Försvarsmakten. Om de upplever deras yrke som mer statusfyllt när de har en starkare organisationsidentifikation kan det innebära att även andra yrkeskategorier i organisationen som har låg status värderar arbetet högre om de känner en starkare organisationsidentifikation. Resonemanget innebär att även yrkeskategorin renhållningsarbetare, vilket enligt Ulfsson Eriksson (2006) anses som lågstatusarbete, upplever en högre yrkesstatus om de har en högre organisationsidentifikation. Detta bör påverka vilken bild av yrket de förmedlar till sin omgivning och kan vidare, enligt Haslam, Postmes och Ellemers (2003) i högre grad lyfta fram de positiva aspekterna av sitt arbete. Genom att lyfta fram positiva aspekter om ett yrke till omgivningen bör det påverka omgivningens bild av yrket. Ulfsson Eriksson och Flisbäck (2011) beskriver att yrkens status påverkas bland annat av hur yrkesverksamma framställer yrket. Att uppleva sitt yrke som statusfyllt bör göra det enklare för en individ att framställa yrket mer fördelaktigt, vilket på sikt kan förbättra omgivningens bild av yrket och även yrkets status.

5.2 Medelvärdeskillnader

5.2.1 Organisationsidentifikation

Det fanns medelvärdeskillnader mellan de med bakgrund från GMU respektive värnplikt (*Se tabell 2, sid 26*). Trots att skillnaderna inte är signifikanta (*vilket kan utläsas i tabell 3, sid 30*) var det ändå tydligt att de med värnpliktsbakgrund har en lägre organisationsidentifikation än de med bakgrund från GMU. Skillnaderna kan bero på att de som genomfört värnplikten förmodligen har arbetat på regementet under en längre tid än de

som genomfört GMU. Det innebär att de har en kortare tid kvar att arbeta som GSS/K eftersom anställningen är tidsbegränsad med möjlighet till förlängning. Det kan i sin tur leda till att de som arbetat en längre tid gradvis minskar sin identifikation då det närmar sig ett avslut i anställningen. På så vis kan en minskad identifikation vara en naturlig del i den process som sker inom individen när denne skall lämna sin organisation. Således behöver inte minskad identifikation vara orsaken till att individen börjar fundera på att lämna sin organisation, vilket hypotes ett samt tidigare forskningen antyder (Mael & Asforth, 1992; al.1995; Cole & Brunch, 2006; Wegge et al., 2006; Carmeli & Freund, 2009; De Moura et al., 2009; Wei et al., 2009; Mezghani, 2012; Boros & Curseu, 2013), utan det kan vara slutet på arbetstiden som orsakar den minskade organisationsidentifikationen.

5.2.2 Yrkesstatus

Den statistiska sammanställningen visar att de individer som genomfört GMU har en högre upplevd yrkesstatus (*se tabell 2, sid 26*). Dessa skillnader är signifikanta enligt de T-tester som genomfördes (*se tabell 3, sid 30*). En av skillnaderna kan förklaras av hur respondenterna fick sin anställning på regementet. De som tidigare gjort värnplikt var under den tiden tvungna att genomföra utbildningen som dessutom varade under en längre tid, vilken inte var avlönad. Genomförd värnplikt var således inget unikt, utan något som de flesta tidigare hade gjort. De med godkända vitsord från värnplikten blev direkt behöriga att söka de tjänster som regementet hade vakanser på i samband med att värnpliktssystemet blev vilande under 2010. De med bakgrund från GMU har däremot genomfört en utbildning helt frivilligt, vilken de har kunnat avsluta när som helst utan att drabbas av bestraffningar. Utbildningen är direkt inriktad mot att arbeta som soldat och det är relativt få individer som genomför GMU i jämförelse med det antal värnpliktiga som utbildades under värnpliktstiden. Skillnaden, enligt det här resonemanget, är att de som genomför något frivilligt, med ett mål om att få en anställning, upplevs mer statusfyllt än om något blir påtvingat.

Förut associerades soldatyrket med unga män i övre tonåren då det var män i 18 års ålder som främst gjorde värnplikten. Detta kan innebära att samhället idag bedömer soldaterna hårdare desto äldre de är. Därför upplever de äldre, som tidigare gjort värnplikt, att deras tillskrivna status minskas med åren. Det kan innebära att soldater som tidigare genomfört värnplikten blir mer frekvent ifrågasatta än de som gjort GMU, vilket kan påverka deras upplevda yrkesstatus negativt.

De individer som genomfört GMU kan även ha upplevt yrkets status som hög redan innan de sökte GMU och blev anställda som GSS/K. En anledning till att de tidigare värnpliktiga upplever en lägre status kan då bero på att lönen är relativt låg i förhållande till andra arbeten. Enligt Ulfsson (2006) utgör lön en stor inverkan på den status som tillskrivs ett arbete, och kan vidare påverkas av individens ålder. Detta innebär exempelvis att en person som är 20 år och ny i arbetslivet som får en lön på 18 000 kr i månaden inte är låg i jämförelse med andra i samma ålders- och sociala grupper denne tillhör. Däremot kan detta förändras ju äldre personen blir. Vid 26 års ålder kan det övergå till att uppfattas som lågstatus. Detta eftersom att denne förmodligen jämför sig med andra sociala grupper vars medlemmar har liknande utbildningsbakgrund.

5.2.3 Intentionen att lämna sin organisation

Även vid intentionen att lämna sin organisation är medelvärdeskillnaderna signifikanta. En förklaring till detta är den totala arbetstiden, (*vilken diskuteras i "5.2.1 Organisationsidentifikation", sid 33*), att de med värnpliktsbakgrund är i snitt drygt 3,5 år äldre än de med GMU bakgrund och har haft möjlighet att vara anställda under en längre tid och därför är gränsen för anställningen slut närmare för dem. Detta kan medföra att intentionen att lämna sin organisation har ökat i takt med att soldaten närmar sig anställningstidens begränsning.

5.3 Sammanfattning

Hypoteserna har undersökts samt analyserats utefter social identitetsteori. Individer som upplevde en högre identifikation till sin organisation kunde förklaras utifrån att de som känner tillhörighet till en grupp i mindre grad vill lämna den. Att individer med en högre yrkesstatus i mindre grad vill lämna sin organisation kunde förklaras på ett liknande sätt. Detta genom att individer som upplever att de har utfört något statusfyllt i mindre grad vill lämna den status som de anser att yrket medför. Att de med en hög organisationsidentifikation upplever en högre yrkesstatus kan bero på att de som identifierar sig med en grupp eller organisation även värderar sitt bidrag till gruppen högre och därför upplever en högre yrkesstatus.

Skillnaderna i medelvärde har analyserats utifrån militär bakgrund och ålder. En som genomfört värnplikt har en högre snittålder än de som gjort GMU, vilket kan innebära att de

har arbetat en längre tid och inte har lång tid kvar inom organisationen. Därför minskas deras organisationsidentifikation och yrkesstatus men deras intention att lämna organisationen ökar. Även samhällets association med att soldater är unga kan vara en bidragande orsak till att äldre soldater upplever att de har en lägre yrkesstatus.

6 Slutsats

Studiens sista kapitel har för avseende att besvara problemformuleringen och studiens syfte. Det förs även en diskussion om möjliga orsaker bakom organisationens personalomsättning. Kapitlet avslutas med både praktiska och teoretiska bidrag samt förslag på vidare forskning.

6.1. Svar på problemformulering

Studiens problemformulering löd:

Hur ser relationen ut mellan organisationsidentifikation, yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation?

Det svar som kan ges efter de analyser som gjorts är:

1. Organisationsidentifikation och yrkesstatus har båda en negativ korrelation med intentionen att lämna sin organisation.
2. Organisationsidentifikation har en positiv korrelation med yrkesstatus.

Studiens syfte var att finna orsaker bakom varför vissa individer är mer benägna till att avsluta sin anställning än andra. Studiens resultat visar att individer som upplever en lägre organisationsidentifikation och yrkesstatus är mer benägna att lämna sin organisation än de med högre organisationsidentifikation och upplevd yrkesstatus.

Studien ämnade till att bredda den kunskap som idag finns inom områdena organisationsidentifikation, yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation. Den kunskap som studien bidragit med är kunskapen om variablernas samband.

6.1.1 Möjliga orsaker bakom personalomsättningen hos yrkeskategorin GSS/K

En hög personalomsättning är mycket kostsam om den inte lyckas hållas på en, för organisationen, lagom nivå (Abelson & Baysinger, 1984; Johrén & Johansson, 2011). Försvarsmaktens soldater tillhör unga representanter på arbetsmarknaden, vilket denna studie visade, med en snittålder på < 24 år. Det kan vara en bakomliggande faktor till den höga personalomsättningen. Detta eftersom yngre individer oftare byter arbetsplats än äldre (Israelsson, Strannefors & Tydén, 2003, Svenskt näringsliv, 2010). Således kan det vara en risk med att anställa yngre personer då en persons attityd kan smitta av sig på arbetsgruppen

(Fielps et al., 2009) och då personer som funderar på att lämna organisationen kan dra med sig många andra och bidra till det som kallas för en uppsägningskultur (Iverson & Deery, 1997).

Yngre anställda behöver nödvändigtvis inte vara orsaken till att soldaterna vill lämna organisationen. Anställningsformen kan vara en bidragande orsak eftersom den är tidsbestämd, vilket gör att soldaterna kan stå utan arbete efter åtta års lojal tjänstgöring. Lojalitet mot sin arbetsgivare kan vara en belastning för arbetstagaren då det kan påverka anställningsbarheten (Allvin et al., 2006), vilket soldaterna kan vara medvetna om och påverka deras intentioner att lämna yrket och organisationen.

Yrkesstatus har i denna studie undersökts utan att titta på de enskilda faktorer som Ulfdotter Eriksson och Flisbäck, (2011) lyfter fram som viktiga för yrkesstatus. Det kan därför diskuteras hur upplevd yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation skulle påverkas om lönen hos yrkeskategorin GSS/K skulle öka markant. Hildenbrandt (2013) antyder att det skulle positivt påverka soldaternas intention att lämna organisationen, vilket är mycket troligt eftersom lönen är en viktig faktor bakom den status som omgivningen värderar när de tillskriver status till ett yrke (Ulfdotter Eriksson, 2006). Förmodligen skulle även rekryteringsarbetet bli enklare, stabilare och mindre summor skulle behöva läggas på marknadsföringen av yrket eftersom soldaterna då får fler anledningar till att stanna kvar inom organisationen. Detta är dock inget som denna studie avsåg att undersöka, men det är en viktig aspekt att beakta i framtida forskning. Om det nu är som Lagersten (2013) säger, att soldaterna vill söka utmaningar på annat håll, bör han fundera på varför soldaterna inte nöjer sig med de utmaningarna som finns på regementena. Med resultatet från denna studie tror vi oss veta att det bland annat är bristande organisationsidentifikation och yrkesstatus som gör att de vill lämna organisationen.

6.2 Praktiska och teoretiska bidrag

Studiens resultat, att det finns signifikanta samband mellan yrkesstatus, organisationsidentifikation samt intentionen att lämna sin organisation, kan endast med säkerhet sägas gälla på de respondenter som har deltagit i studien. Dock var signifikansvärdena så pass höga att resultatet kan generaliseras till hela yrkeskategorin på Skaraborgs Regemente P4. Försvarsmakten, vilken P4 tillhör, är en unik organisation och yrkeskategorin GSS/K har en ovanlig anställningsform där främst unga män arbetar. Det

innebär att fenomenen kan förete sig på olika sätt bland medarbetare i andra organisationer. Hypoteserna var däremot uppbyggda på tidigare forskning vilket bidrar till att en analytisk generalisering kan dras, vilket innebär att sambanden rimligtvis kan finnas i organisationer även utanför Skaraborgs Regemente P4.

Många organisationer idag har problem med hög personalomsättning och denna studie visar att dessa organisationer bör fokusera på att öka organisationsidentifikationen och yrkesstatus bland sina anställda. Detta skulle kunna göra det lättare att behålla den personal som annars riskerar att byta arbete bara för att hålla sig anställningsbara vilket Allvin et al. (2006) tar upp som en orsak till varför människor byter arbete.

Genom att höja organisationsidentifikationen bland personalen och då även den upplevda yrkesstatusen bör påverka status på yrken då status kan påverkas av hur yrkesutövare framställer arbetet (Ulfdotter Eriksson & Flisbäck, 2011), vilket bör bli enklare om de redan upplever att yrket har hög status.

Företag och organisationer har med denna studie fått incitament till att fokusera på en ökning av organisationsidentifikationen då det finns samband mellan organisationsidentifikation, yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation. Att öka organisationsidentifikationen är därför en viktig faktor om det finns vilja att öka yrkesstatus och minska personalomsättningen.

Yrkeskategorierna lärare, sjuksköterskor och soldater har en hög personalomsättning och är samtliga finansierade med offentliga medel, vilket påverkar deras möjlighet att konkurrera lönemässigt eftersom det skulle innebära högre anslag från stat, kommun och landsting. Indirekt skulle det krävas finansiering av högre skatter eller omprioriterade resurser, vilket kan vara mycket svårt att få igenom då det krävs politiska beslut till att genomföra dessa förändringar. Därför kan det vara av vikt att i dessa organisationer försöka öka organisationsidentifikation och yrkesstatus bland personalen för att komma tillrätta med en problematisk personalomsättning.

Resultat ger en bredare förståelse för hur begreppen organisationsidentifikation, upplevd yrkesstatus och intentionen att lämna sin organisation samverkar. Både organisationsidentifikation och intentionen att lämna sin organisation är relativt aktuella forskningsämnen vars fokus allt oftare relateras till organisationsstatus. Studien har bidragit till ett första steg i förståelsen till fenomenet upplevd yrkesstatus och dess samband med organisationsidentifikation.

6.3 Förslag till vidare forskning

Med studiens resultat går det inte att säkerställa vilken variabel som föregår den andra, även då de statistiska analyser som genomförts har antytt på att det är organisationsidentifikation som föregår yrkesstatus och att båda variablerna föregår intentionen att lämna sin organisation. Därför behövs vidare forskning inom detta fenomen för att djupare förstå hur organisationsidentifikation och upplevd yrkesstatus följs åt och påverkar varandra. Förståelsen för hur upplevd yrkesstatus blir påverkad och påverkar organisationsidentifikation och intentionen att lämna sin organisation behöver även undersökas på andra organisationer och kontextuella miljöer som särskiljs från den miljö som Försvarsmakten befinner sig i. Förslag på relevanta kontexter är; andra yrkeskategorier med tillsvidareanställningar, jämnare könsfördelning, större åldersspridning samt både offentliga och privata verksamheter. Framtida studier bör även använda begreppet yrkesidentifikation och dess relation med dessa fenomen. Det är också troligt att det finns stora skillnader i upplevd yrkesstatus beroende på vilken yrkestitel och akademisk bakgrund som medarbetaren har. Därför är det också intressant att undersöka om det finns någon generell gemensam nämnare hos medarbetare med akademisk bakgrund och särskilda yrkestitlar för att finna om det finns en gräns när yrkesstatus och organisationsidentifikation inte längre korrelerar.

Forskning kan även fortsätta undersöka Försvarsmakten, exempelvis genom en longitudinell studie, där organisationen följs upp kontinuerligt för att undersöka om finns skillnader i upplevd yrkesstatus, organisationsidentifikation och intentionen att lämna sin organisation över tid. Detta i relation till hur arbetsmarknaden ser ut, hur oroligheter i världen förändras eller vilken partipolitik som styr landet. Även Försvarsmaktens personalarbete kan då följas upp, vilket behövs eftersom omorganisationen är relativt ny och fortfarande är under utveckling.

Litteraturförteckning

Abelson, M., & Baysinger, B. (1984). Optimal and Dysfunctional Turnover: Toward an Organizational Level Model. *Academy of Management Review*, vol 9. nr 2. s,331-342.

Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2006). *Gränslöst arbete - socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.

Al-Sakarnah, B., & Alhawary, F.A. (2009). Unraveling the Relationship between Employees' Perception to Organization and Turnover Intentions: Exploring the Mediating Effects of Trust to Organization. *International Journal of Business and Management*, vol 4. nr 10. s,177- 183.

Andersson, C. (2012). *Soldater lockas inte av låg lön*. Hämtat från TV4 den 24 oktober 2013: http://www.tv4play.se/program/nyheterna-halland?title=soldater_lockas_inte_av_lag_lon&video_id=2228185

Anderson, C., & Kilduff, G.J. (2009). The Pursuit of Status in Social Groups. *Current Directions in Psychological Science*, vol 18. nr 5. s, 295-298.

Arbetsförmedlingen. (den 07 03 2012). *Ska jag stanna eller gå?* Hämtat från Arbetsförmedlingen.se: <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Stod-och-service/Nyheter/Nyheter-for-Arbetssookande/3-7-2012-Ska-jag-stanna-eller-ga.html#.UvYBR9LuK>So den 10 02 2014.

Ashforth, B. E. & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, vol 14. nr 1. s,20-39.

Ashforth, B.E., Harrison, S.H., Corley, K.G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, vol 34. nr 3. s,325-374.

Baruch, Y. (1999). Response rate in academic studies-a comparative analysis. *Human Relations*.vol 52. nr 4. s,421-438.

Bartels, J., Pruyn, A., De Jong, M., & Joustra, I. (2007). Multiple organizational identification levels and the impact of perceived external prestige and communication climate. *Journal of Organizational Behavior*. vol 28. nr 2. s,173-190.

Boros. S. & Curseu, P.L. (2013). Is it here where I belong? An integrative model of turnover intentions. *Journal of Applied Social Psychology*. vol 43. nr 8. s,1553–1562.

Bryman, A. & Bell, E. (2011). *Business research methods* (3 uppl.). Oxford University Press, New York.

Bothma, C.F.C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *Journal of Human Resource Management*. vol 11. nr 1. s,1-12.

Carmeli, A. (2004). The Link Between Organizational Elements, Perceived External Prestige and Performance. *Corporate Reputation Review*. vol 6. nr 4. s,314–331.

- Carmeli, A., Cohen-Meitar, R., & Elizur, D.(2007). The Role of Job Challenge and Organizational Identification in Enhancing Creative Behavior among Employees in the Workplace. *Journal of Creative Behavior*. vol 41. nr 2. s,75-90.
- Carmeli, A. & Freund, A. (2009) Linking Perceived External Prestige and Intentions to Leave the Organization: The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment. *Journal of Social Service Research*. vol 35. nr 3. s,236–250.
- Carmeli, A., Gilat, G., & Waldman, D.A. (2007). The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance. *Journal of Management Studies*. vol 44. nr 6. s,972-992.
- Cheney, G. (1983). The Rhetoric of Identification and the Study of Organizational Communication. *Quarterly Journal of Speech*. vol 69. nr 2. s,143-158.
- Cialdini, R.B., Borden, R.J., Thorne, A., Walker, M.R., Freeman, S., & Sloan, L.R.(1976). Basking in Reflected Glory: Three (Football) Field Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*. vol 34. nr 3. s,366-375.
- Ciftcioglu, A. (2010). Exploring the Role of Perceived External Prestige in Employee's Emotional Appeal. *Business and Economics Research Journal*. vol 1. nr 4. s,85-96.
- Cole, M. S., & Bruch, H. (2006). Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?. *Journal of Organizational Behavior*. vol 27. nr 5. s,585-60.
- Cropanzano, R., Rupp, D.E., & Byrne, Z.S. (2003). The Relationship of Emotional Exhaustion to Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. vol 88. nr 1. s,160-169.
- De Moura, G., Abrahams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S., & Ando, K.(2009) Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology*. vol 39. nr 4. s,540-557.
- Djurfeldt, G., Larsson, L., & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder (2:a upplagan)*. Lund: Studentlitteratur.
- Dutton, J.E.,& Dukerich J.M.(1991). Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaption, *Academy of Management Journal*. vol 34. nr 3. s,517–554.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*.vol 39. nr 2. s,239-263.
- Edwards, M.R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*. vol 7. nr 4. s,207–230.
- Eklund, A.-K., & Hjelte, L. (den 14 02 2014). *Låg lön och låg status hotar vården*. Hämtat från Värmlandsfolkblad.se: <http://www.vf.se/asikter/debatt/lag-lon-och-lag-status-hotar-varden>

Fielps, W., Mitchell, T., Hekman, D., Lee, T., Holmton, B. & Harman, W. (2009). Turnover Contagion: How Coworkers' Job Embeddedness And Job Search Behaviors Influence Quitting. *Academy of Management Journal*. vol 52. nr 3. s,545–561.

Forsell, J. (0130 2012). *Det ska vara statusfyllt att vara soldat*. Hämtad den 2 februari 2014 från Svenska Dagbladet: http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/det-ska-vara-statusfyllt-att-vara-soldat_6809291.svd

Frankfort-Nachmias, C., & Nachmias, D. (2008). *Research methods in the social sciences (7:e upplagan)*. New York: Worth publishers.

Fuller, J.B., Hester, K., Barnett, T., & Relyea, L.F.C. (2006a). Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Attachment for University Faculty, Staff, and Administrators. *The Journal of Social Psychology*. vol 146. nr 3. s,327–347.

Fuller, J.B., Marler, L., Hester, K., Fey, L., & Relyea, C. (2006b). Construed External Image and Organizational Identification: A Test of the Moderating Influence of Need for Self-Esteem. *The Journal of Social Psychology*. vol 146. nr 6. s,701–716.

Försvarsmakten. (2012). *Försvarsmaktens årsredovisning 2011 Bilaga 2 Personalberättelse*. Stockholm. Hämtad 15 oktober 2013: <http://www.forsvarsmakten.se/Global/Myndighetswebbplatsen/4-Ommyndigheten/Dokumentfiler/%C3%85rsredovisningar/%C3%85rsredovisning%202011/Bilaga3.pdf>

Försvarsmakten. (2013). *Försvarsmaktens årsredovisning 2012 Bilaga 2 Personalberättelse*. Stockholm, Sverige. Hämtad 15 oktober 2013: <http://www.forsvarsmakten.se/Global/Myndighetswebbplatsen/4-Om-myndigheten/Dokumentfiler/%C3%85rsredovisningar/%C3%85rsredovisning%202012/HKV%202013-02-22%2023%20386%2050878%20FM%20arsredovisning%202012%20Bilaga%202.pdf>

Försvarsmakten. (2014). www.swedisharmedforces.se

Garbin, A.P., & Bates, L.B. (1961). Occupational Prestige: An empirical study of its correlates. *Journal of Social forces*. vol 40. nr 2. s,131-136.

Gkorezis, P., Mylonas, N., & Petridou, E. (2012). The effect of perceived external prestige on Greek public employees' organizational identification. *Gender in Management: An International Journal*. vol 27. nr 1. s,51-62.

Griffeth, R.W., Hom, P.W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*. vol 26. nr 4. s,463-488.

Guimaraes, T. (1997). Assessing employee turnover intentions before/after TQM. *International Journal of Quality & Reliability Management*. vol 14. nr 1. s,46–63.

Guzmán, R. (den 06 11 2012). *Tänk efter innan du byter jobb*. Hämtat från <http://csjobb.idg.se/2.9741/1.475370> den 10 02 2014

- Göransson, S., Näswall, K., & Sverke, M. (2009). Work-related health attributions: their impact on work attitudes. *International Journal of Workplace Health Management*. vol 2. nr 1. s,6-21.
- Hartman, J. (2004). *Vetenskapligt tänkande – från kunskapsteori till metodteori*. Lund, Studentlitteratur.
- Haslam, S.A., Postmes, T., & Ellemers, N. (2003). More than a Metaphor: Organizational Identity Makes Organizational Life Possible. *British Journal of Management*. vol 14. nr 4. s,357–369.
- Hildebrandt, J. (2013). *Lönen gör att soldaterna slutar*. Hämtat den 24 oktober 2013 från Svenska Dagbladet: http://www.svd.se/opinion/ledarsidan/lonen-gor-att-soldaterna-slutar_8129290.svd
- Herrbach, O., Mignonac, K., & Gatignon, A-L. (2004). Exploring the role of perceived external prestige in managers' turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*. vol 15. nr 8. s,1390-1407.
- Hogg, M.A., Abrams, D., Otten, S., Hinkle, S. (2004) The social identity perspective: Intergroup relations, self-conception, and small groups. *Small Group Research*. vol 15. nr 8. s,246-276.
- Hout, M. & Diprete, T.A.(2006) What we have learned: RC28's contribution to knowledge about social stratification. *Research in Social Stratification and Mobility*. vol 24. nr 1. s,1–20.
- Isaksson K & Bellaagh K (1999) *Anställda i uthyrningsföretag - vilka trivs och vilka vill sluta? Arbete och hälsa 1999:7*. Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Israelsson, T., Strannefors, T., & Tydén, H. (2003) *Geografisk rörlighet och arbetsgivarbyten*, Arbetsmarknad och arbetsmarknadspolitik. Gnesta. AMS Närservice
- Iverson, R.D., & Deery. (1997). Turnover culture in the hospitality industry. *Human Resource Management Journal*. vol 7. nr 4. s,71-82.
- Jaros, S. J., Jermier, J., Koehler, J., & Sincich, T. (1993). Effects of continuance, affective and moral commitment on the withdrawal process: An evaluation of eight structural equation models. *Academic Management Journal*. vol 36. nr 5. s,951–995.
- Johnson, T.P., & Wislar, J.S. (2012), Response rates and nonresponse errors in surveys, *the Journal of American Medical Association*. vol 307. nr 17. s,1805-1806.
- Johrén, A. & Johansson, U. (2011). *Personalekonomi idag*. Solna: Liber.
- Kallin, J. (den 25 11 2013). *Rekordstor personalomsättning på Karolinskas akutkliniker*. Hämtat från Vårdförbundet.se: <https://www.vardforbundet.se/Vardfokus/Webbnyheter/2013/November/Rekordstor-personalomsattning-pa-Karolinskas-akutkliniker/> den 10 02 2014

- Lagersten, E. (10 16 2012). *Lönen inte avgörande när soldaterna slutar*. Hämtad den 24 oktober 2013 från Svenska Dagbladet: http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/lonen-inte-avgörande-nar-soldaterna-slutar_7584396.svd
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Barton, S.M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *Social Science Journal*. vol 38. nr 2. s,233–250.
- Levine, M., Prosser, A., Evans, D., & Reicher, S. (2005). Identity and Emergency intervention: How Social Group Membership and Inclusiveness of Group Boundaries Shape Helping Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 31. nr 4. s,443- 453.
- Lundberg, J. (den 11 07 2013). *Försvarsmakten satsar mer på marknadsföring*. Hämtat från Sveriges Radio: <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=5588404> den 02 12 2013
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*. vol 13. nr 2. s,103-123.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. 1995. Loyal from day one: Biodata, organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*. vol 48. nr 2. s,309-333.
- Mael, F.A., & Tetrick, L.E. (1992). Identifying Organizational Identification. *Educational and Psychological Measurement*. vol 52. nr 4. s,813-824.
- Mahoney, J., & Goertz, G.(2006) A Tale of Two Cultures: Contrasting Quantitative and Qualitative Research. *Political Analysis*. vol 14. nr 3. s,227-249.
- Mezghani, D. (2012).The effect of virtual status on turnover intention: The mediating role of organizational identification. *Indisciplinatory Journal of Contemporary Research in Business*. vol 3. nr 11. s,582-588.
- Muliawan, A.D., Green, P.F., & Robb, D.A. (2009). The turnover intentions of information systems auditors. *International Journal of Accounting Information Systems*. vol 10. nr 3. s,117–136.
- Nilsson, N-J. (den 11 03 2011). *Tröstpris istället för löneloft*. Hämtat från Skånskan.se: <http://www.skanskan.se/article/20110311/OPINION/703119863/-/trostpris-i-stallet-for-lonelyft>
- Nouri, H. & Parker, R.J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*. vol 45. nr 2. s,138–148
- O'Neill, J.L., & Gaither, C.A. (2007). Investigating the relationship between the practice of pharmaceutical care, construed external image, organizational identification, and job turnover intention of community pharmacists. *Research in Social and Administrative Pharmacy*. vol 3. nr 4. s,438-463.

Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual* (4:e upplagan). Maidenhead: Open University Press/McGraw-Hill.

da Palma, P.J., Lopes, M.P. & Soares, A.E. (2012). Relationship among Identity, Image and Construed External Image: A Missing Link on Acquisitions. *International Business Research*. vol 5. nr 10. s,115-130.

Pate, J., Beaumont, P. & Pryce, G. (2009). Organisations and the issue of multiple identities: who loves you baby?, *The journal of information and knowledge management systems*. vol 39. nr 4. s,319-338.

Pokarzhevskaya, G & Wennström, O. (2004). *Att byta eller inte byta- det är frågan*. Sveriges Akademikers Centralorganisation. Undersökningsrapport.

Price, J.L. (2001) Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International journal of manpower*. vol 22. nr 7. s,600-624.

Riketta, M., (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behaviour*. vol 66. nr 2. s,358-384.

Riordan, C.M., Gatewood, R.D., & Bill, J.B. (1997). Corporate Image: Employee Reactions and Implications for Managing Corporate Social Performance. *Journal of Business Ethics*. vol 16. nr 4. s,401-412.

Reips, U-D. (2006). "Web-based methods." I M. Eid., & E. Diener (eds.), *Handbook of multimethod measurement in psychology* (73-85). Washington, DC: American Psychological Association.

Scott, D., McMullen, T., & Royal, M. (2012). *Retention of Key Talent and the Role of Rewards*. World at Work – The Total Rewards Association. Undersökningsrapport

Sirén, E-L. (03 2011). *Ge bra lärare högre lön*. Hämtat från Lärarförbundet.se: [http://lararforbundet.se/web/ws.nsf/bilagor/574C3CA0609B6409C125784C004BBC9E/\\$FILE/rapport_lararloner_del6.pdf](http://lararforbundet.se/web/ws.nsf/bilagor/574C3CA0609B6409C125784C004BBC9E/$FILE/rapport_lararloner_del6.pdf) den 10 02 2014

Sjöberg, A., & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*. vol 41. nr 3. s,247-252.

Sleipnes, W. (den 10 10 2009). *Lärarnas status höjs bäst med lön*. Hämtat från Göteborgsposten.se: <http://www.gp.se/nyheter/debatt/1.221590-lararnas-status-hojs-bast-med-hogre-lon>

Smidts, A., Pruyn A.T.H., & van Reil, C.B.M. (2001) The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige on Organizational Identification. *Academy of Management Journal*. vol 44. nr 5. s,1051-1062.

Status. (2014). Nationalencyklopedin. Hämtad 31 december, 2014, från <http://www.ne.se/status/314516>

Svensk författningssamling, (2012:332) *Lag om vissa försvarsmaktsanställningar*. Hämtad den 25 februari 2014 från http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-2012332-om-vissa-forsva_sfs-2012-332/?bet=2012:332

Svenskt näringsliv. (2010). *Anställda - antal, ålderstruktur m.m.* Hämtad den 24 oktober 2013 från Svenskt näringsliv: http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/fakta_om_loner_och_arbetstid/f2011/fola-2011-anstallda-antal-alderstruktur-mm_135706.html

Svensson, L. G. & Ulfsdotter Eriksson, Y. (2009) *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*. Göteborgs universitet sociologiska institutionen. Forskningsrapport.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). *An integrative theory of intergroup conflict*. In W. G. Austin, & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.

Tett, R.P. & Meyer, J.P. (1993) Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*. vol 46. nr 2. s,259-293.

Thielbar, G., & Feldman S.D. (1969). Occupational Stereotypes and Prestige. *Journal of Social Forces*. vol 48. nr 1. s,64-72.

Tosti-Kharas, J. (2012). Continued organizational identification following involuntary job loss. *Journal of Managerial Psychology*. vol 27. nr 8. s,829-847.

Ucho, M., Mkavga, T. & Onyishi, I.E. (2012) Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions among Civil Servants in Benue State. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. vol 3. nr 11. s,378-387.

Ulfsdotter Eriksson, Y, & Flisbäck, M. (2011). *Yrkesstatus: erfarenhet, identitet och erkännande*. Malmö: Liber

Ulfsdotter Eriksson, Y. (2006). *Yrke, Status & Genus En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad* (doktorsavhandling). Göteborg: Göteborgs Universitet

Van Dick, R., Wagner, U., Christ, O., Stellmacher, J., & Tissington, P. A. (2005). To Be(long) or Not to Be(long): Social Identification in Organizational Contexts. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. vol 131. nr 3. s,189-218.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wegge, J., van Dick, R., Fisher, G. K., Wecking, C., & Moltzen, K. (2006). Work motivation, organisational identification, and well being in call center work. *Work and Stress*. vol 20. nr 1. s,60-83.

Wei, X., Liu, H., Wang, N., & Hai, L. (2009) "Chinese Employee's turnover intentions in relation to organizational identification, work values in modern service sector," *International Conference on Service Systems and Service Management*. vol 6. nr 1. s,1-5.

Bilaga 1: Följebrev samt enkät

GSS/K

STUDIE PÅ SKARABORGS REGEMENTE P4

I samarbete med Högskolan I Skövde



Denna studie riktar sig till dig som är anställd som GSS/K på P4. Syftet är att ta reda på hur du som anställd upplever ditt yrke och din anställning. Studien ligger till grund för ett examensarbete inom företagsekonomi med inriktning mot Management.

Vi som ligger bakom studien heter Jonas Gutö & Mattias Malmgren och vi båda är sedan tidigare personalvetare efter att ha läst programmet *Personal, Organisation & Ledarskap* och vi håller nu på att komplettera våra studier med en examen inom företagsekonomi.

Instruktion

Att besvara denna enkät tar 10 > minuter och du som besvarar denna enkät är anonym och dina uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt. Att besvara enkäten är frivilligt och du kan närsomhelst välja att avbryta din medverkan utan att behöva tala om varför.

Enkäten är uppbyggd i fyra delar, där del ett består av sju bakgrundsfrågor där vi vill få reda på vilka ni är. Resterande tre delar består av totalt 13 frågor och behandlar era upplevelser av att vara GSS/K. Det finns inga rätt eller fel svar i denna enkät utan du skall besvara utifrån dina upplevelser. Läs igenom varje fråga noggrant innan du besvarar dem.

Skulle du ha några frågor angående enkäten får du gärna höra av dig till Jonas Gutö, 070xxxxxxx/ xxxxxxx@student.his.se eller Mattias Malmgren, 070xxxxxxx, xxxxxxx@student.his.se

Del 1. Bakgrundsinformation

Denna information är endast till för studenterna för att kunna jämföra svar mellan grupper och således kommer inte enskilda svar att utmärkas.

1. Vilket år är du född?

Ange med siffror det året som du föddes

2. Kön

Man

Kvinna

3. Plutonstillhörighet

4. Utbildningsbakgrund

*Ange din utbildningsbakgrund genom att välja **ett** av dessa alternativ*

Grundskola

Gymnasieskola

Enskilda högskolekurser

Examen från högskola

Examen från KY/ YH utbildning

5. Arbete innan Försvarsmakten

Ange hur många år du arbetade heltid innan du fick din anställning inom Försvarsmakten

Vilken grundutbildning har du genomfört för att få din anställning som GSS/K på P4?

Värnplikt

GMU

6. Har du erfarenhet av utlandstjänstgöring?

Ja

Nej

Del 2. Hur upplever du P4?

Resterande delar av denna enkät kommer bestå utav påståenden där du som respondent skall värdera hur väl dessa påståenden stämmer in på dig. Svara genom att kryssa i en siffra mellan ett och fem där 1= ”Håller inte alls med” och 5= ”Håller helt med”

1. Om någon skulle kritisera P4 känns det som en personlig förolämpning

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

2. Jag är intresserad av vad andra personer tänker om P4

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

3. När jag pratar om P4 säger jag “Vi” oftare än “Dem”

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

4. P4's framgångar är mina framgångar

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

5. När någon berömmar P4 känns det som en personlig komplimang

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

Del 3. Hur upplever du din anställning som GSS/K

1. Jag upplever att GSS/K har ett gott anseende i samhället

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

2. Jag upplever att GSS/K anses vara ett bra yrke

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

3. Jag upplever att GSS/K anses vara ett samhällsviktigt yrke

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

4. Jag upplever att andra yrkesgrupper ser ner på GSS/K

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

5. Jag upplever att en bakgrund som GSS/K är positivt hos framtida arbetsgivare

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

Del 4. Hur motiverad är du till din anställning?

Till sist följer tre påståenden vilka du skall värdera hur väl dessa påståenden stämmer in på dig. Svara med att kryssa i en siffra mellan 1 och 5 där 1 =Håller inte alls med och 5=Håller helt med

1. Jag söker aktivt andra arbeten

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

2. Jag känner att jag är färdig med den här arbetsplatsen

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

3. Jag skulle byta arbete om jag kunde

1 2 3 4 5

Håller inte alls med

Håller helt med

Ditt deltagande är mycket viktigt och vi vill därför tacka dig för din medverkan.

Resultatet av denna undersökning kommer att publiceras under sommaren 2014 på www.diva-portal.org. Där söker ni efter Jonas Gutö & Mattias Malmgren.

Bilaga 2: Mätinstrument för yrkesstatus

Skalor som inspirerat till skapandet av skalan för upplevd yrkesstatus är Dutton & Dukerich's (1991) skala om organisations image vilken är definierad efter "the way they believe others see the organization" (s. 520) samt Mael & Ashforth 1992 skala om upplevd organisationsstatus vilken är definierad efter "the degree to which the institution is well regarded both in absolute and comparative terms" (s.111)

1. Generally I think Company X has a good reputation in the community
2. Generally I think Company X has a good reputation in the industry
3. Generally I think Company X is actively involved in the community
4. Generally I think Company X has a good overall image"
5. Generally I think Company X is known as a good place to work
6. Generally I think Company X has a good reputation among its customers

Dutton, J. E. and J. M. Dukerich: 1991, 'Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaption', *Academy of Management Journal* 34, 517–554

1. People in my community think highly of (name of school).
2. It is considered prestigious in the religious community to be an alumnus of (name of school)
3. (Name of school) is considered one of the best (conference schools).
4. People from other (conference schools) look down at (name of school). (R)
5. Alumni of all (conference schools) would be proud to have their children attend (name of school).
6. (Name of school) does not have a good reputation in my community. (R)
7. A person seeking to advance his career in (conference academia) should downplay his association with (name of school). (R)
8. When other (conference schools) are recruiting new students, they would not want students from (name of school). (R)

Egen utvecklad skala för upplevd yrkesstatus definierades efter "Hur individer upplever att andra värderar deras yrken" (s.10), samt de frågor som inspirerat våra frågor och dess formuleringar.

1. Jag upplever att GSS/K har ett gott anseende i samhället –
Dutton & Dukerich's (1991) Fråga 1 samt Mael & Ashforth (1992) fråga 1.
2. Jag upplever att GSS/K anses vara ett bra yrke
Dutton & Dukerich's (1991) Fråga 2
3. Jag upplever att GSS/K anses vara ett samhällsviktigt yrke
Dutton & Dukerich's (1991) Fråga 4
4. Jag upplever att andra yrkesgrupper ser ner på GSS/K
Mael & Ashforth (1992) fråga 4
5. Jag upplever att en bakgrund som GSS/K är positivt hos framtida arbetsgivare
Mael & Ashforth (1992) fråga 8