

Mälardalens högskola
Institutionen för Samhälls- och Beteendevetenskap

Betydelsefulla faktorer för självkänsla i arbetslivet – en jämförelse mellan arbetare och tjänstemän

Michael Stenlund

C-uppsats i psykologi, VT 2007
Handledare: Lilly Eriksson
Examinator: Anna-Christina Blomkvist

Betydelsefulla faktorer för självkänslan i arbetslivet - en jämförelse mellan arbetare och tjänstemän

Michael Stenlund

Många faktorer påverkar självkänslan, såsom uppskattning och beröm. Finns det skillnad mellan arbetare och tjänstemän hur den egna självkänslan upplevs på arbetet? M. Rosenbergs (1965) self-esteem scale användes som globalt begrepp för att undersöka skillnader i självkänsla. Nittiofyra arbetare och tjänstemän deltog i enkätstudien. En signifikant skillnad fanns mellan arbetarna och tjänstemännen. Det var på betydelsefulla områden. Det visade sig att arbetet var viktigare för tjänstemännen än för arbetaren. Olikheter fanns mellan mäns och kvinnors självkänsla indelat i ålderskategorier. De starkaste prediktorerna för självkänslan var uppskattning och återkoppling. Således kan sägas: om företagsledningen bidrar till att höja de anställdas självkänsla ökar förutsättningarna för större vinst. Äldre män visade sig ha den svagaste självkänslan. Det vore det intressant att forska vidare om.

Key words: self-esteem, blue-collar, white-collar, age, gender.

Inledning

De flesta av oss har upplevt en känsla av välmående då någon person vi värdesätter säger att; det här har du gjort bra. Det må vara vår chef eller annan person vars ord vi värdesätter. Känslan av något positivt byggs upp i oss, vi har gjort något bra, och känner oss duktiga. Denna duktighetskänsla är en del i självkänslan. En definition gjord av Rosenberg (1965) är: självkänsla refererar till en persons övergripande individuella utvärdering av sig själv och sina olika kompetenser. Självkänsla antas bygga på antingen hur tillfreds man är med vad man klarar jämfört med vad man förutsatt sig att klara eller hur man tror att man uppskattas av andra personer (Nationalencyklopedin, 2007). En tredje definition av självkänsla är Nathaniel Branden's (1969), "självkänsla är en egenskap att uppleva sig själv som kompetent att klara av livets grundläggande utmaningar samt låta sig förtjäna framgång och välmående".

En annan känsla som ofta relateras till självkänsla är upplevelse av self-efficacy (Bandura, 1997), som kan beskrivas som en förmåga att lösa problem, en personlig kapacitet, medan självkänslan refererar till känslan av självvärde. Detta är två olika begrepp med olika innebörder, men de kan båda byggas upp genom och av varandra (Bandura, 1997). Maslow utvecklade behovsteorin. Behovsteorin kan appliceras till behoven i arbetslivet där de arbetsrelaterade behoven går att koppla till behovstrappan (Furnham, 2005). Görs en jämförelse med Maslows behovstrappa ser man att självkänslan är en av de basala känslorna som hör hemma på andra trappstegen i behovstrappan (Furnham, 2005). Denna undersökning använder självkänsla som ett global begrepp.

Behovet av bra självkänsla är kanske ett av mänsklighetens starkaste behov. Att ha en bra självkänsla är psykologiskt lika viktigt för oss som att sova och äta är de viktiga fysiologiska behoven (Johnson, 2003). Det visar prov på en bra bassjälvkänsla genom att personen är trygg med sig själv, kan uttrycka vad som denne känner, vara avslappnad tillsammans med andra,

gilla sin egen sexualitet och ha lätt för att hävda sin rätt att vara i fred (Johnson, 2003). En egenskap som starkt förknippas med hög självkänsla är emotionellt lugn och stabilitet emedan en låg självkänsla avspeglas genom att vara nervös och ängslig enligt Johnson (2003). Vid låg självkänsla finns det risk för inre spänningar som tar sig uttryck i osäkerhet och rädsla för att göra fel. Det kan sätta sin prägel på både det man gör och det man kanske inte gör på grund av sin osäkerhet och därmed påverkas hela personligheten. Har personen däremot en positiv självuppfattning så blir det till stöd, även under stark påverkan av stress. Det gör att svårigheter inte upplevs svåra, tack vare den positiva självkänslan, utan ger en stabil grund som inger hopp och optimism. Det blir en mer avslappnad situation och rädslan att göra fel minskar om personen har en hög självkänsla. Skulle misslyckandet vara framme så får det en mer normal proportion och personen slipper de inre spänningarna som sliter på organismen (Johnson, 2003; Popper, Amit, Gal, Mishkal-Sinai & Lisak, 2004).

Hur stor del har då lönsens betydelse för hur man själv upplever tillfredställelse med sig själv? En arbetare producerar oftast något, för tjänstemännen är det inte lika tydligt. Det finns en teori som kallas likavärdesteorin (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Innebörden i den är att ett likvärdigt arbete på ett och samma företag ska betalas med en likvärdig lön. Enligt Kaufmann och Kaufmann (2005) finns det sex olika tillvägagångssätt att försök utjämna löneskillnader. Det första är att prestera mindre i sitt arbete, eftersom man tjänar sämre än kollegorna. Det andra kan vara att man arbetar mer för att kompensera den lägre lönen genom att t ex ha ett extra arbete eller arbeta över. Det tredje sättet är att förändra självupplevelsen, vilket innebär att man från att ha upplevt sig som likaarbetande betraktar sig som merarbetande. Det fjärde sättet kan vara att man betraktar den andres arbete/arbetsituation som mindre attraktiv. Ytterligare ett sätt kan vara att välja ett annat referensobjekt, som man vet har en lägre inkomst än vad man själv har. Det slutliga alternativet blir att helt enkelt byta arbetsgivare. Riordans, Griffiths och Weatherlys (2003) undersökning visade ett resultat som indikerade att de lägst betalda yngre anställda var mer benägna att sluta sin anställning än vad de lägst betalda äldre anställda var. Däremot fanns det en tydlig indikation på att de högst betalda äldre anställda var mer benägna än sina yngre högt avlönade kollegor att sluta sina anställningar. En annan undersökning visade att endast sex procent av 109 tillfrågade svarade att de var nöjda med sin lön (Thozhur, Riley & Szivas, 2005). Undersökningen visade signifikans för att en övervägande del av de tillfrågade ansåg sig underbetalda.

De personer som var högt avlönade i en organisation kom efter ett tag att tro de var speciella, värdefulla och representativa för organisationen. Genom att organisationen signalerade deras värde med en hög lön, kom de själva att tro sig vara speciella genom organisationens agerande (Gardner, Dyne & Pierce, 2004). Detta är ett mönster som passar in i Banduras (1997) self-efficacy, den egna bedömningen av den egna förmågan till problemlösning och kapacitet. För de högt avlönade i organisationen förstärks bilden av den egna förmågan tack vare att organisationen belönar dess agerande. Bandura menade också att skedde det misslyckanden innan en stark self-efficacy var etablerad så undergrävdes känslan av en stark self-efficacy som då får allt svårare att etablera sig. Stajkovic och Luthans (1998) konstaterade bland annat att personer med en låg självkänsla tenderar att inte ge sig i kast med utmaningar som de anser ligger utanför deras kompetensområde. I stället ser de till att undvika att bli engagerade i nya svårare uppgifter. Personer med en låg self-efficacy tenderar att blir mer självfokuserade än uppgiftsorienterade, vilket stör den optimala utvecklingen av personernas kognitiva resurser att utvecklas och att prova mer komplexa arbetsuppgifter (Stajkovic & Luthans, 1998).

Högt utbildade kunskapsarbetare, vilka ofta är tjänstemän, som presterar bra har ofta avancerat en bra bit så de kan själva påverka innehåll och omfattning i sitt arbete. Detta kan resultera i ett engagemang och arbetstillfredsställelse hos tjänstemannen som gör att tjänstemannen inte förväntar att dessa beteenden och attityder ska behöva återspeglas i en

variabel lön (Kuvaas, 2006). Den yrkesgrupp som i dagligt tal kallas för arbetare är ofta sedd som en heterogen yrkesgrupp där det finns litet utrymme för individen att påverka både arbetsinnehåll och lön. Fackföreningens tradition är att klumpa ihop sina medlemmar med kollektivavtal för hela medlemskåren där yrkeserfarenhet genom antalet anställningsår räknas som en merit och ska lönesättas därefter. Att försöka jämföra lön och befordran inom arbetarklassen kan vara svårt på grund av fackföreningarnas synsätt, där fackets strävan är en lönepolitik som ska ge lika lön till medlemmarna. Facket vill premiera lång anställningstid i stället för individuella prestationer som personliga kunskaper och skicklighet (Thomas, 1989). Företaget däremot vill att individens prestation och yrkesskicklighet ska belönas genom individuell lönesättning (Thomas, 1989).

Ett dåligt arbetsklimat såsom bristfälligt teamwork beror ofta på alltför dåliga arbetsrelaterade mål, ej delgivna visioner och brist på delaktighet i beslut från arbetstagarnas sida (Ylipaavalniemi, Kivimäki, Elovainio, Virtanen, Keltikangas-Järvinen & Vahtera, 2005). För att få en så hög förankring som möjligt hos de anställda, bör arbetstagarna vara delaktiga i de beslut där det är möjligt. En alltmer humanistisk syn på människor i arbetslivet är att de kan ta eget ansvar för produktionen och sin egen utveckling. De måste inte ledas för att vilja prestera (Granberg, 2003). Detta synsätt börjar bli vanligare men inom vissa yrkeskategorier tar det förändrade synsättet på arbetaren längre tid att implementera i organisationen (Gardner, Dyne & Pierce, 2004).

Studenter från den högre medelklassen och överklass uppmuntras oftare till fortsatta universitetsstudier, både av skolan och också av föräldrar. Medan ungdomar från arbetarklassen ofta uppmuntras till en yrkesskola eller att direkt efter grundskolan börja arbeta. Arbetarklassbarnen hamnar då i traditionella lågavlönade arbeten och arbeten med låg status (Lucas & Buzzanell, 2004).

Alavi och Askipur (2003) såg fem olika dimensioner i arbetstillfredsställelsen och ville testa om det fanns samband mellan de olika dimensionerna och självkänslan. Dessa var (a) den tillfredsställelse man får av arbetes natur, (b) belåtenhet från ägare och chefer, (c) uppmuntran från medarbetare, (d) om man blir befördrad och (e) hur nöjd man är med sin lön. Alavi och Askipur (2003) fann att det fanns ett signifikant samband mellan självkänsla och arbetstillfredsställelse, självkänsla och arbetets art. Att arbetare med hög självkänsla fick mer uppskattning av sina chefer och arbetare med en hög självkänsla fick även större uppskattning av sin medarbetare. Det fanns också ett samband mellan hög självkänsla och vilka som i första hand befördrades inom organisationen. Personer med hög självkänsla upplevde en större tillfredsställelse med sin lön än vad personer med låg självkänsla upplevde (Alavi & Askipur, 2003). Det kan sägas att personer med hög självkänsla och hög arbetstillfredsställelse i sitt arbete presterar bättre än de med låg självkänsla. På så sätt ökar avkastningen för företaget vilket blir en ekonomisk fördel. Samtidigt känner de anställda med hög självkänsla en större arbetsglädje, har ett bra samarbete med kollegor och utvecklar relationer, allt till fördel för organisationen (Alavi & Askipur, 2003).

Genom att öka de anställdas självkänsla ökar arbetstillfredsställelsen. En metod för att öka självkänslan hos de anställda är att öka deras tillfredsställelse i alla fem dimensioner (a) den tillfredsställelse man får av arbetes natur, (b) belåtenhet från ägare och chefer, (c) uppmuntran från medarbetare, (d) om man blir befördrad och (e) hur nöjd man är med sin lön. Därför anser Alavi och Askipur (2003) att ledningen i en organisation ska försöka öka självkänslan hos all sin personal, både arbetare och tjänstemän. Detta kan ske genom bland annat att öka tillfredsställelsen hos personalen utifrån det arbete de gör genom att göra det intressantare, befordran och genom lönen. Personer med hög självkänsla övar sin förmåga genom att sätta upp egna personliga mål som de vet att de kan nå eller redan behärskar. För att uppnå målsättningen stimulerar de sig även själva genom att meddelar sin personliga utmaning för kollegor och chefer (Pilegge & Holtz, 2003).

Som kontrast till enformigt arbete med en hierarkiskt kontrollerande organisation, kan ett mer komplext arbete som inte är rutinartat och som har ett högre socialt engagemang påvisa att det leder till en större upplevd självkänsla på grund av frihet i arbetslaget (Pierce & Gardner, 2004). Anställda som arbetar under sådana förhållanden tenderar att betrakta sig som en mer värdefull organisationsresurs, med större möjlighet att själv styra över arbetet på grund av att de vet sitt värde i organisationen (Pierce & Gardner, 2004). Ett argument för att minska organisationsstrukturen skulle vara för att den personliga kontrollen därmed skulle kunna öka. Då skulle de anställda se sig som mer kapabla och oberoende och därför utveckla en starkare självkänsla (Pierce & Gardner, 2004).

Beröm och uppmuntran.

Att få positiv respons, sk återkoppling, på en personlig arbetsprestation av sin överordnade ger ett starkare intryck på den anställde än om samma beröm skulle komma från en klient, kund eller kollega (Shaw & Gupta, 2004). Personer med hög självkänsla har eller upplever sig ha en större kapacitet och finns därför på högre positioner i arbetslivet (Shaw & Gupta, 2004). Dessa individer finner det utmanande att finnas där beslut tas, och finns därför oftare på högre poster än personer med en låg självkänsla. Genom sin position har dessa personer oftast ett större socialt nätverk. Detta kan leda till en ökad stress då det sociala nätverkets stress ökar. Det sociala livet på arbetsplatsen kan därför bli till en börda för personer med hög självkänsla genom det ökade trycket i konversation på arbetsplatsen (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Något som arbetsgivare bör inse är att en god social samvaro på arbetet oftast är en bra resurs för företaget (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Detta kan leda till att personer med en lägre nivå av självkänsla rycks med i en positiv anda. En god social interaktion på arbetsplatsen gynnar inte bara de med en låg självkänsla och pessimistiskt lagda personerna utan mildrar även effekten av hög arbetsbelastning (Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Något som även Lindberg (2006) gör gällande är att ett gott självförtroende leder till att man mår och presterar bättre. Han tar upp följande anledningar till en låg frånvaro från arbetet: att fritiden är fylld av aktiviteter, anser att man inte arbetar för mycket, har en tydligt uttalad arbetsroll och att man får beröm och uppmuntran från sina chefer som leder till att ett gott självförtroende byggs upp. Robins, Hendin och Trzesniewski (2001) fann i sin undersökning att män hade en bättre självkänsla än kvinnor. De gjorde jämförelser mellan de olika mätverktygen, Single-Item Self-Esteem scale (Robins et al., 2001) och Rosenberg Self-Esteem scale (Rosenberg, 1965), och fann en signifikant skillnad mellan mäns och kvinnors självkänsla oavsett mätverktyg.

Syfte

Undersökningens syfte var att försöka ta reda på om det fanns en skillnad mellan arbetares och tjänstemäns upplevelse av självkänslan i sitt arbete. Tre hypoteser formulerades. Hypotes 1, var att en arbetare har lättare att uppnå god självkänsla i sitt arbete genom sitt produktiva arbete än vad en tjänsteman kan uppleva. Den kommer att testas genom Rosenbergs self-esteem scale (Rosenberg, 1965, 1979). Hypotes 2, var att det kan finnas en skillnad mellan män och kvinnor vad gäller självkänslan i sitt arbete där männen skulle ha en bättre självkänsla än kvinnorna. Den kommer också att testas genom Rosenbergs self-esteem scale i en variansanalys. Hypotes 3, var att uppskattning skulle vara den starkaste prediktorn för självkänsla. Detta kommer att testas mot andra frågor från enkäten som indexerats till grupperingarna: delaktighetintresse, utvecklingsprestation och återkoppling, i en regressionsanalys.

Metod

Deltagare

Företaget som undersökningen genomfördes på är ett medelstort tillverkningsföretag. Vid undersökningstillfället var det totalt 233 personer anställda (uppgift från företagets personalavdelning). Antalet arbetare var 14 kvinnor och 54 män, totalt 68 stycken. Antalet tjänstemän var 33 kvinnor och 132 män, totalt 165 stycken. Åldersspannet på deltagarna var mellan 20 och 64 år och med en anställningstid som varierade från några månader till 49 år som längst. Undersökningen genomfördes som en enkätundersökning där deltagarna själva fick klassa in sig som arbetare eller tjänsteman. I det industriella arbetet idag blir skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän diffusare. Till exempel kan kvalificerade CNC-operatörer vara högskoleutbildade. I denna studie gjordes ingen bakgrundsanalys av vilken utbildning som föräldragenerationen hade, utan bara de anställdas utbildning efterfrågades.

Det insamlade svarsunderlaget blev 94 stycken enkäter av 233 utdelade vid undersökningstillfället, vilket motsvarar en svarsfrekvens av 40.3%. Av dessa var 53 från arbetare och 41 från tjänstemän, och det var 72 män och 22 kvinnor som svarade. Av dem som svarade på enkäten var medelåldern för arbetaren 43.3 år med en standardavvikelse på 12.5 år. Medelåldern för tjänstemannen var 50.6 år med en standardavvikelse på 11.5 år. Den yngste i företaget var 20 år och den äldste 64 år. Medelanställningstiden för både arbetare och tjänstemän var tillsammans drygt 20 år. Inga vikarier fanns med vid undersökningstillfället.

Material

En enkät mätande arbetsrelaterade frågor var inspirerad av QPSNordic. Ett antal frågor hämtades direkt från QPSNordics frågeformulär (Nordic Council of ministers, 1997). Vissa frågor formulerades av författaren. Till exempel: Hur viktigt är arbetet i ditt liv? Där fick respondenten svara på en sjugradig Likert-skala, där 1= ”en av de minst viktiga sakerna i mitt liv” till 7= ”en av de mest viktiga sakerna i mitt liv”. Ett annat exempel från QPSNordic är: fördela 100 poäng genom att ange hur betydelsefulla följande områden är i ditt liv för närvarande. De fem områden som nämns är: fritid, samhälle, arbete, religion och familj. Enkäten innehåller 66 frågor varav de först 17 var bakgrundsfrågor. På bakgrundsfrågorna fick respondenterna svara på: ålder, kön, arbetare eller tjänsteman, civilstånd, hemmavarande barn, utbildning, boendeform, hur många år de yrkesarbetat, hur många år de varit anställda på detta företag, om de har en arbetsledande roll, hur många andra företag de varit anställda på, beskriva sin arbetstid om de arbetar dagtid eller vilken annan typ av skiftgång de har, om de genomgått någon vidareutbildning genom företagets försorg i så fall vad, om de på eget initiativ gått någon kurs eller utbildning i så fall vad, om respondenten gått någon facklig kurs, om individuell lönesättning görs och om de har regelbundet utvecklingssamtal. Frågorna om deltagarna gått någon kurs via företaget eller på eget initiativ gjordes om till dikotom för att användas i SPSS. På de frågorna som handlade om uppskattning, återkoppling, beröm och uppmuntran fick respondenten svara på en femgradig Likertskala som hämtades från QPSNordic. Värde ett var lika med: mycket sällan eller aldrig, två var: ganska sällan, tre var: ibland, fyra motsvarade: ganska ofta och fem stod för: mycket ofta eller alltid. Ett antal frågor i enkäten uteslöts för att få bättre validitet. Enkäten delades upp i olika index.

Uppskattning, kallades första indexet och frågorna kring detta var: Jag har lätt för att få vänner på arbetet. Jag upplever att mina kollegor lyssnar på det jag säger och jag känner att jag är en viktig person här på arbetet.

Återkoppling, kallades det andra indexet och frågorna som bildade det var: Brukar du få respons av chefen när du gjort något bra? Har chefen lätt att ge dig beröm? Och brukar du ge beröm/uppmuntran till arbetskamrater eller chef?

Beröm. En av de centrala frågorna i undersökningen – en fråga som ingick i indexet Återkoppling – var den enskilda frågan, brukar du få beröm/respons av chefen när du gjort något bra?

Delaktighet/Information bildades av: Anser du att du får fortlöpande information om hur det går för din avdelning? Anser du att du får fortlöpande information om hur det går för företaget? Är du intresserad av och tar aktiv del i den information som du får?

Utveckling/Prestation. De sista frågorna som bildade det fjärde indexet från enkäten berörde karriärsutveckling med följande exempel: Skulle du vilja ha en högre befattning än den du har idag? Skulle en högre lön göra att du känner dig mer värdefull? Anser du att en högre lön motsvarar en högre prestation? Skulle du tänka dig att ta mer ansvar/arbeta hårdare för en högre lön, t ex bli chef? Se Tabell 1

Tabell 1 visar Pearson korrelation mellan de olika frågeindexen och självkänsla, hur de korrelerar sinsemellan. Cronbach's alpha för varje frågeindex visas i diagonalen.

Tabell 1

Pearsonkorrelationer mellan indexerade variabler för deltagarna N = 90

Index	1	2	3	4	5
1. SjälvkänslaRosenberg	.79				
2. Återkoppling	-.16	.71			
3. UtvecklingPrestation	-.16	-.02	.81		
4. DelaktighetIntresse	.15	.27*	.07	.72	
5. Uppskattning	-.64**	.08	.24*	-.02*	.74

Not. Cronbach's alpha i diagonalen.

* $\rho < .05$, ** $\rho < .001$

En övergripande fråga om självkänsla

När det gällde frågorna kring självkänsla så användes Rosenbergs (Rosenberg, 1965, 1979) self-esteem scale som underlag. Frågorna översattes från originalspråket, som var engelska, till svenska. Syftet med skalan var att kunna mäta självkänslan som ett globalt begrepp enligt Millward (2000). Den interna konsistensen för Rosenbergs tio frågor kan ses i Tabell 1, där hälften av frågorna var reverserade för ökad tillförlitlighet. Frågorna från Rosenbergs self-esteem scale, exempel på översättning från originalspråk: "On the whole, I am satisfied with myself." "I det stora hela är jag nöjd med mig själv." Samtliga frågor och påståenden översattes för att komma nära dess ursprungliga mening och samtidigt få ett svensk tusch. Resterande frågor var: "Ibland får jag tankar att jag inte alls är bra på något." "Jag känner att jag har många bra kvalitéer." "Jag är minst lika kapabel att göra saker som någon annan." "Jag känner att jag inte har mycket att vara stolt över." "Ibland känner jag mig värdelös." "Jag känner att jag är en betydelsefull person." "Jag önskar jag kunde ha mer självrespekt." "Sammantaget känner jag mig som en misslyckad person." "Jag har en positiv attityd gentemot mig själv." En fråga ställdes om hur respondenterna själva bedömde sin självkänsla

på en femgradig skala, där varje steg motsvarade åtta poäng för att kunna genomföra en medelvärdesjämförelse mot Rosenbergs self-esteem scale. Det insamlade resultatet av enkätfrågorna bearbetades med statistikprogrammet SPSS.

Enkätfrågornas validitet. För att försöka ta reda på frågornas validitet så provades enkätfrågorna på nio frivilliga personer, som valdes ut enligt bekvämlighetsprincipen. Testpersonerna fick fylla i enkäten för att uppskatta en ungefärlig tid för ifyllandet, som sedan kunde presenteras för respondenterna. Efter ifyllandet av enkäten intervjuades testpersonerna om de ansåg att någon eller några frågor var oklara eller tvetydiga. De frågor som inte sedan tidigare var förankrade instrument gicks igenom, i validitet och reliabilitet, för att prova om frågorna kunde missförstås eller tolkas på ett annorlunda sätt än det tänkta.

Procedur

För att ha någon att bolla frågor relaterade till arbetslivet emot under utbildningen på Mälardalens högskola så tilldelades en personlig referensperson från näringslivet. Förfrågan gjordes till referenspersonen om att eventuellt få nyttja det företag referenspersonen arbetar på för att få göra en enkätundersökning med personalen. Personalchefen ställde sig positiv till att göra denna undersökning och var intresserad av att ta del av resultatet. Vid en rundvandring på företaget gavs det även tillfälle att hälsa på ett antal anställda och samtidigt informerades det om att ett frågeformulär skulle snart skulle delas ut. Vid detta tillfälle framkom det även att det fanns en misstro mot tjänstemän och chefer från arbetstagarnas sida. Efter rundvandringen genomfördes en företagspresentation för att en mer komplett bild skulle ges av företaget och dess historia.

Till frågeformuläret bifogades ett missivbrev där det framgick att de forskningsetniska principerna som sammanställts av Humanistisk- samhällsvetenskapliga forskningsrådet (1990) kommer att följas. För deltagaren tydliggjordes att enkäterna kommer att behandlas konfidentiellt, att svarsuppgifterna inte kan spåras tillbaka till respondenten. Och för den som önskar kommer det att finnas möjlighet att ta del av det färdiga resultatet.

Ett e-postmeddelande skickades ut om att enkäterna var på väg. Enkäterna distribuerades till samtliga avdelningschefer via kontaktpersonen. Svarslådor placerades vid företagets tre stämpelklockor där all personal passerar dagligen. Svarstiden för insamlandet av enkäterna sattes till en vecka eftersom företaget har fem-skifts gång, och alla skulle få möjlighet att lämna in sin enkät. Efter utsatt tid samlades svarslådorna in vilka innehöll 62 stycken enkäter. Detta ansågs som ett mindre bra underlag, endast ca 25 %, av de 233 enkäter som distribuerats ut. Ett påminnelsebrev skickades med e-post där forskaren tackade för det inlämnade materialet men önskade att ytterligare ett antal frågeformulär skulle lämnas in då det låga antalet enkäter skulle medför en högre risk för typ 2-fel. Svarstiden förlängdes med ytterligare fem dagar. Efter dessa dagar hade ytterligare 18 stycken enkäter samlats in. Antalet inkomna enkäter var ändå inte tillfredställande. Det föreslogs att någon form av uppmuntran skulle utgå till de anställda för att få upp antalet insamlade enkäter till en bra nivå. Ett förslag gavs till företaget att de skulle bjuda på kaffe och tårta då ca 50-60 % av de utdelade enkäterna samlats in. Företaget var inte med på förslaget utan ville att ytterligare ett försök med att samla in fler enkäter skulle göras genom ytterligare en påminnelse. Efter det tredje försöket att få in ytterligare svar på enkäten var det insamlade resultatet 94 stycken. Det var en tydlig anda hos personalen att de som önskat delta i undersökningen hade lämnat in sina enkäter och ytterligare påstötningar troligtvis inte skulle ha någon effekt. Det var den erfarenheten kontaktpersonen delgav efter att ha gått runt på företaget för att påminna om att enkäten skulle lämnas in. Ett exemplar av enkäten bifogas i appendix A.

Resultat

Följande resultat av undersökningen kommer att redovisas här: Utbildningsnivå, självkänsla, kvinnors och mäns självkänsla, självkänsla och ålder, arbetets betydelse, beröm, betydelsefulla områden och regressionsanalys.

För att undersöka om det fanns en samvariation i utbildningsnivå genomfördes ett Pearsons korrelationstest som visade att det fanns en samvariation mellan arbetare och tjänstemän i utbildningsnivå. Tjänstemännen hade en signifikant högre utbildningsnivå ($r = .50$; $\rho < .001$). Ett Pearsons korrelationstest gjordes också för att se om det fanns någon skillnad mellan hur arbetare och tjänstemän har löst sitt boende. Det gick inte att säga att det fanns någon skillnad i boendeformen ($r = -.04$; $\rho = .73$, ns).

När det gällde frågan om arbetare eller tjänstemän var mer aktiva när det gällde vidareutbildning efter anställning, både arbetsrelaterad vidareutbildning och kurser på fritiden, visade undersökningen att $N = 53$; $M = .47$; $SD .50$ fått vidareutbildning via företaget och att $N = 53$; $M = .38$; $SD .49$ utbildat sig på eget initiativ av de kollektivanställda. Beträffande tjänstemännen var motsvarande värden $N = 41$; $M = .71$; $SD .46$ som vidareutbildat sig via företaget och $N = 41$; $M = .41$; $SD .50$ som utbildat sig privat. Antalet personer som vidareutbildar sig kan överstiga antalet deltagare i undersökningen då en respondent båda kan utbilda sig genom företagets försorg eller på eget initiativ.

Skillnaden mellan arbetare och tjänstemännen är att de kollektivanslutna arbetarna inte har samma möjlighet till individuell lönesättning utan betraktas som ett kollektiv (Thomas, 1989). Av de tillfrågade i enkätundersökningen var det 11 arbetare som sa sig ha individuell lönesättning, 39 arbetare svarade att de inte hade den möjligheten. Av samtliga 37 svarande tjänstemän sade alla sig ha individuell lönesättning. En fråga i undersökningen var om de kunde tänka sig ta mer ansvar/arbeta hårdare för en högre lön. Resultatet på den frågan blev $\chi^2 = 9.32$; $df = 4$; $\rho = .54$, ns. Ingen signifikant skillnad fanns mellan arbetare och tjänstemän. Av arbetarna var det 10 som svarade att de hade utvecklingssamtal varje år, 30 svarade att de inte hade utvecklingssamtal varje år och 11 svarade att de aldrig haft utvecklingssamtal. Av tjänstemännen var det 26 som svarade att de hade utvecklingssamtal varje år, 9 svarade att de inte hade utvecklingssamtal varje år och tre sade sig aldrig haft något utvecklingssamtal. Fyra personer svarade inte på denna enkätfråga.

En övergripande fråga om självkänsla

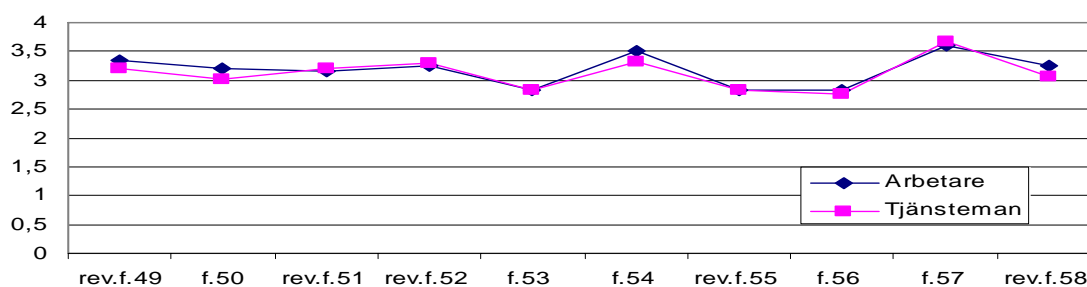
Medelvärde på Rosenbergs self-esteem scale (Rosenberg, 1965, 1979) representerar en skalenlig måttstock på hur självkänslan kan mätas. Däremot säger Rosenbergs self-esteem scale inget om vilket värde som är högt, lågt eller vad som kan anses normalt. Utan resultatet från Rosenbergs self-esteem scale får ses som ett instrument till att mäta skillnader och vid upprepade mätningar utläsa förändringar, Rosenberg (1989). Se Tabell 2 där skattningarna på Rosenbergs skala jämförs med den övergripande frågan med till synes väl överensstämmande resultat.

Tabell 2

Självkänsla enligt Rosenbergs 40-gradiga self-esteem scale, kontra övergripande fråga

Rosenberg:	n	M	SD	Egen skattning:	n	M	SD
Arbetare	52	32.5	4.9	Arbetare	52	32.5	6.4
Tjänstemän	40	31.6	3.5	Tjänstemän	40	31.0	5.2
Total	92	32.1	4.7	Total	92	31.8	5.9

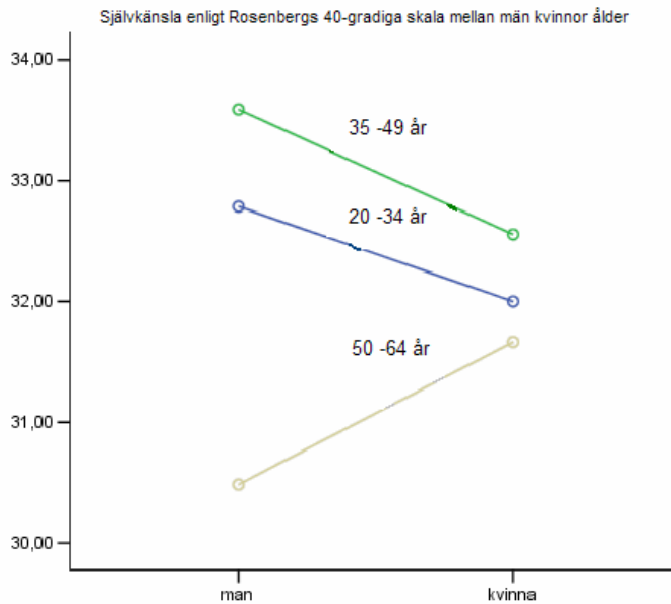
Utav samtliga Rosenbergs self-esteem scale frågor fanns det en fråga där svaren skiljde sig något mellan arbetare och tjänstemännen. Det var fråga 54, ibland känner jag mig värdelös, där tjänstemännen visade på en lägre självkänsla. Vid ett t-test visade det att ingen signifikant skillnad fanns. Övriga frågor visar det ingen skillnad och skillnaden på frågan kring ibland känner jag mig värdelös var inte heller stor. Se *Figur 1*



Figur 1. Självkänsla enligt Rosenbergs self-esteem scale
Resultatet av frågeställningen i enkäten, tjänstemän och arbetare.

En jämförelse mellan kvinnor och mäns självkänsla gjordes för att se om skillnader fanns. Det visade sig att ingen skillnad kunde påvisas. Kvinnor fick medelvärdet 32.09 med en standardavvikelse på 5.04, medan männen fick medelvärdet 32.13 med standardavvikelsen 4.18. Detta på den 40-gradiga Rosenbergs self-esteem scale. Även ett t-test på Återkoppling gjordes mellan kvinnor och män med resultatet ($t_{89} = .17$; $p > .05$, ns). Det finns ingen skillnad i självkänsla beroende av kön.

En variansanalys genomfördes där ålder hade delats in i tre olika kategorier 20-34 år, 35-49 år och 50-64 år vilket motsvarade åldersspannet som fanns i företaget med intervall av 14 år. När ålder testades mot Rosenbergs self-esteem scale så framträdde en signifikant skillnad $F(2, 87) = 3.35$; $p < .05$. Ett post hoc test (Tukey, $p < .05$) visade att den största skillnaden fanns mellan den mellersta och den äldsta ålderskategorin på så sätt att den äldsta hade en signifikant lägre självkänsla än den mellersta ålderskategorin. Här kompletterades variansanalysen med en plottutskrift mellan ålderskategorierna och mellan män och kvinnor för självkänsla enligt Rosenbergs self-esteem (Rosenberg, 1965, 1979) 40-gradiga skala. Här visade det sig att den största spridningen i självkänslan fanns hos männen medan kvinnornas självkänsla i de olika ålderskategorierna var väl samlade. Sämst självkänsla fanns hos äldre män. Skillnaden mellan den äldsta ålderskategorin och den mellersta hade en ordinal interaktion. Se *Figur 2*



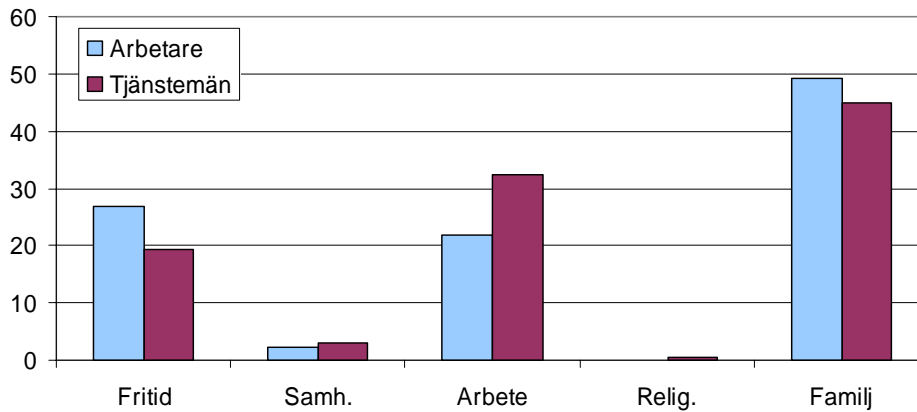
Figur 2. Självkänsla enligt Rosenbergs 40-gradiga skala, jämförelse mellan mäns och kvinnors självkänsla indelat i tre ålderskategorier.

Respondenterna fick även i uppgift att gradera hur viktigt arbetet är i deras liv på en 7-gradig Likertskala. Detta för att göra en jämförelse mellan arbetare och tjänstemän om arbetets betydelse. Där svarade arbetarna ($n = 53$; $M = 4.4$; $SD = 1.4$) och tjänstemännen ($n = 41$; $M = 5.0$; $SD = .95$) på hur viktigt arbetet var i deras liv. Fyra frågor indexerades och blev bl a index UtvecklingPrestation. Ett t-test gjordes för att se om det fanns några skillnader mellan arbetare och tjänstemän när det gällde UtvecklingPrestation men det kunde inte påvisas några skillnader dem emellan ($t_{91} = 0.82$; $p = .41$, ns).

Beröm. En av de centrala frågorna i undersökningen var den enskilda frågan, brukar du få beröm/respons av chefen när du gjort något bra? Utav arbetare var det 36.5 % som svarade att det fick beröm mycket sällan eller aldrig medan motsvarande siffror för tjänstemännen var 12.8 %. De arbetare som tyckte de fick beröm ganska sällan var 25.0 % och för tjänstemännen var det 15.4 %. Av arbetare som ibland fick beröm var det 30.8 % och motsvarande för tjänstemän 48.7 %. De som tyckte det var ganska ofta de fick beröm svarade 7.7 % av arbetarna att så var fallet och 18.0 % av tjänstemännen. När det sedan gällde påståendet mycket ofta så var det ingen av arbetarna som tyckte att så var fallet medan 5.1 % av tjänstemännen tyckte de fick beröm mycket ofta eller alltid. Det fanns en signifikant skillnad där tjänstemännen fick mer beröm än arbetaren; $\chi^2 = 12.21$; $df = 4$; $p = .016$

Betydelsefulla områden. Denna del av undersökningen gick ut på att fördela 100 poäng genom att ange hur betydelsefulla följande områden var i respondentens liv just vid undersökningstillfället. Hur viktig är fritid som t ex hobbies, sport, rekreation, umgänge med vänner. Där svarade arbetarna $M = 26.92$; $SD = 14.35$ och tjänstemännen $M = 19.40$; $SD = 13.32$. Hur viktigt är samhället som t ex frivilligorganisationer, fackföreningar, politiska organisationer. Där svarade arbetarna $M = 2.20$; $SD = 4.50$ och tjänstemännen $M = 2.93$; $SD = 4.10$. Hur viktigt är arbetet? Arbetarna svarade $M = 21.90$; $SD = 12.46$ och tjänstemännen $M = 32.27$; $SD = 16.56$. Hur viktigt är religion. Arbetarna svarade $M = 0.10$; $SD = 0.70$ och tjänstemännen $M = 0.49$; $SD = 1.76$. Hur viktig är familjen. Där svarade arbetarna $M = 49.31$;

SD = 17.72 och tjänstemännen M = 44.95; SD = 19.38. Det var totalt 51 arbetare och 41 tjänstemän som svarade på dessa frågor. På ett område fanns en signifikant skillnad, det var hur man värdesätter arbetet. Resultatet blev ($t_{72} = -3.32$; $\rho = .001$) att arbetet värdesätts högre av tjänstemän.



Figur 3

Fördelning av 100 poäng hur fritid, samhälle, arbete, religion och familj värdesätts

En regressionsanalys med metod Stepwise genomfördes med självkänsla/Rosenberg som Y-variabel, beroendevariabel, och X-variablerna, oberoendevariabel: Återkoppling, UtvecklingPrestation, DelaktighetIntresse och Uppskattning bildade modellen, prediktorerna. Resultatet av metoden Stepwise blev att två modeller skapades. I modell 1 var Uppskattning ensam prediktor och i modell 2 var det Uppskattning tillsammans med Återkoppling. Den partiala korrelationen blev för Uppskattning: -.64, för Återkoppling: -.27, för DelaktighetIntresse: .13, för UtvecklingPrestation: -.004. För modell 1, Uppskattning, blev resultatet: $F(1, 88) = 59.90$; $\rho < .001$; $\beta = -.64$; $R = .64$; $R^2 = .41$; $R^2 \text{ Change} = .41$ För modell 2, Uppskattning och Återkoppling, blev resultatet: $F(2, 87) = 35.30$; $\rho < .001$; β -värdet = -.21; $R = .67$; $R^2 = .45$; $R^2 \text{ Change} = .04$. Variablerna UtvecklingPrestation och DelaktighetIntresse plockades ur regressionen och var därmed de svagaste prediktorerna för självkänsla. Uppskattning och Återkoppling och var de som starkast predicerade självkänsla.

Diskussion

Syftet med denna undersökning var att se om det fanns skillnader mellan arbetare och tjänstemäns upplevelse av självkänsla, i huvudsak på arbetsplatsen. Denna studie ville besvara två hypoteser samt ett antal forskningsfrågor. Den första hypotesen var att arbetare skulle ha lättare för att uppnå god självkänsla, vilket inte kunde styrkas, det fanns ingen signifikant skillnad mellan arbetare och tjänstemän på detta företag. Förutom på en fråga som löd: ibland känner jag mig värdelös. Där fanns en signifikant skillnad mellan arbetare och tjänstemän, där tjänstemännen stod för det lägre resultatet. Denna skillnad var dock liten. Den andra hypotesen var att män skulle ha bättre självkänsla än kvinnor, vilket inte visade sig stämma, i motsats till tidigare forskning (Robins, Hendin & Trzesniewski, 2001). Snarare var kvinnornas självkänsla jämnare och stabilare oavsett ålder än hos männen. Genomgående var självkänslan över det uppskattade medelvärdet hos både arbetare och tjänstemän, vilket torde

innebära att dessa anställda klarar av livets grundläggande utmaningar som Nathaniel Branden (1969) talar om. De som deltog i studien hade generellt en bra självkänsla.

En variansanalys för självkänslan gjordes med Rosenbergs self-esteem scale (1965) som mått. Även en regressionsanalys gjordes där självkänslan enligt Rosenberg var det som skulle prediceras och prediktorerna var: Återkoppling, UtvecklingPrestation, DelaktighetIntresse och Uppskattnig. Här blev Återkoppling och Uppskattnig de starkaste prediktorerna för självkänsla. Detta torde betyda för chefer och företagsledning att om de önskar en motiverad och ansvarstagande personal bör personalen ges möjlighet att bygga upp en god självkänsla. Instrumenten för att göra det blir då följaktligen: att ge medarbetarna uppriktigt beröm samt ge de anställda utrymme att känna att de behövs och att deras synpunkter och åsikter är viktiga.

Det var ett stort bortfall på enkäten, av 233 anställda var det 94 stycken som svarade. Vad var det som gjorde att 139 anställda valde att inte svara på enkäten? Tjänstemännen var sämre på att svara än arbetarna, vilket var oväntat med tanke på att det var fler anställda tjänstemän än arbetare. Bortfallet för arbetaren var ca 22 % och för tjänstemännen drygt 75 %. Som Tjänstemännen som är mer vana vid pappersarbete borde haft lättare för att svara. En möjlighet till ett bättre resultat hade varit att gjort en bortfallsanalys. Det går dock inte att kontrollera det systematiskt bortfall, dvs. om det var personer med lägre självkänsla som valde att inte svara, och om det kan vara en orsak varför medelvärdet för självkänsla låg över snittet. Det kan också vara så att de med högst arbetsbelastning valde att inte svara eller att personer som var skeptiska till studien lät bli. Johnsson (2003) pekar på att låg självkänsla kan ta sig uttryck i rädsla att göra fel. Det kan eventuellt också vara en av anledningarna till att så många avstod från att svara. Med en avslappnad attityd till chefen eller närmast överordnad slipper anställda mycket av den spänning som kan finnas mellan chef och arbetare (Popper et al, 2004). Att det var många enkäter som inte kom in hotar undersökningens validitet och gör att undersökningen inte får den power som annars skulle ha uppnåtts om de flesta deltagit.

När en jämförelse i självkänsla görs mellan arbetare och tjänsteman visar det att dessa två grupper svarat lika på frågorna (se *Figur 1*). Kanske skulle självkänslan öka om företaget litade och släppte över mer ansvar på den enskilde. Detta är givetvis en process som görs över en längre tidsperiod. Antagligen skulle nivån av självkänsla höjas med större ansvar och lyhörddhet något som argumenterats för i tidigare forskning (Granberg, 2003; Ylipaavalniemi et al, 2005).

Lön är ett område som kan påverka självkänslan. I denna studie fanns inga direkta frågor om de anställda var nöjda med sina löner eller ej. Dock frågades det om möjligheten att påverka sin lön, om lönesamtal, om deltagarna var villiga att ta ett större ansvar för att få en högre lön. Bandura (1997) menar att utveckling sker genom en stegvis process där man ökar sin kapacitet lite vid varje lyckat tillfälle och att man måste ges tillfälle att lyckas, t ex att ställas inför nya utmaningar. För att utveckla personliga resurser bör fokuseringen ske på uppgifter som kan lösas (Stajkovic & Luthans, 1998) och svårigheten ska sakta stegras. På så sätt utvecklas de kognitiva resurserna. Det bekräftas delvis i denna undersökning att arbetarnas fackförening har den kollektivistiska synen på sina medlemmar genom att de inte har möjligheten till enskilda förhandlingar om sin lön med arbetsgivaren. Detta styrs genom kollektivavtal (Thomas, 1989). På denna arbetsplats är det tjänstemännen som har individuell lönesättning och därmed möjlighet till löneförhandling, men även elva kollektivanställda uppger att de har individuell lönesättning. Tjänstemän har större möjlighet till individuell lönesättning och är inte fast i kollektivavtal på samma sätt som arbetaren. Med denna möjlighet till att själva förhandla om den egna lönen, kan göra att tjänstemannen anser sig bättre och betydelsefullare än arbetaren (Gardner, Dyne & Pierce, 2004). På frågan om de anställda kunde tänka sig att ta mer ansvar/arbeta hårdare för en högre lön var det nära att det blev en signifikant skillnad mellan arbetarna och tjänstemännen. Där visade det sig att

arbetarna var något mer villiga till att ta mer ansvar och arbeta hårdare för högre lön än vad tjänstemännen var.

Något som förbryllade var att så många tjänstemän var anställda i en tillverkningsindustri. Med femskiftgång för tillverkningspersonalen borde det ha varit betydligt fler arbetare än tjänstemän. Kan det vara att en stor del av arbetarpersonalen har belönats med att bli tjänsteman? Därmed har företaget kunna lyfta den anställdes lön utan att få fackföreningen emot sig. Då kan det ha skapats en del underchefer för att t ex få behålla bra personal. Detta kan ses som ett sätt att uppmuntra och belöna arbetare som kanske annars avslutat sin anställning på grund av missnöje med lönen (Riordan, Griffith & Weatherly, 2003; Thozhur, Riley & Szivas, 2005). Nu finns dock inget som säger att så var fallet men det som upplevdes lite annorlunda var att det fanns 165 tjänstemän av totalt 233 anställda i en tillverkningsindustri.

Ålder kan vara en aspekt som påverkar självkänslan. Det fanns en signifikant skillnad i upplevd självkänsla mellan de som var 35-49 år och de som var mellan 50-64 år. De som var mellan 35-49 år hade den bättre självkänslan. Varför har den äldsta ålderskategorin sämst självkänsla? En tänkbar förklaring kan kanske vara att man upplever sig inte ha kunskapen i ny teknik eller språk. Det var även en förhållandevis hög medelålder både bland arbetare och tjänstemän. Den höga medelåldern förklarades av att företaget några år tidigare genomgått personalnedskärningar och enligt regeln sist in först ut höjdes medelåldern. Nu med bättre konjunktur har nyanställningar skapat plats för fler yngre på arbetsplatsen. Kan det vara så att de äldre som blivit kvar efter en omorganisation känner att de fått vara kvar på grund av lång anställningstid och inte på grund av kompetens och därför har en lägre självkänsla. Detta besvaras inte i denna studie utan skulle behöva ytterligare studier.

Denna studie visade att tjänstemän har längre och mer avancerad utbildning än arbetarna, vilket är i enlighet med Kuvaas (2006) teori. När det gäller att utbilda sig privat genom kurser på fritiden så fanns ingen skillnad mellan arbetare och tjänstemän. De privata kurserna och utbildningarna visar dock inte vad man utbildar sig i, om det är navigering eller knyppling, utan bara att man är aktiv. Antagligen är traditionen svår att bryta beträffande utbildning. Har far och farfar arbetat på samma ställe så uppmuntras kanske inte det egna barnet att studera på universitet (Lucas & Buzzanell, 2004).

Detta företag är ett mansdominerat. Utav 94 respondenter som svarade på enkäten var 22 kvinnor. När det undersöktes om det fanns skillnader mellan könen beträffande beröm och uppmuntran, den indexerade frågan Återkoppling, visade det sig att ingen signifikant skillnad fanns. Något som man däremot kunde peka på var att den äldsta ålderskategorin män hade en lägre självkänsla än sina kvinnliga kollegor. Sammantaget var kvinnorna jämna i sin självkänsla oavsett ålderskategori. Ålderskategorin mellan 35-49 år har högst nivå av självkänsla oavsett kön. Att kvinnorna hade en jämnare självkänsla oavsett vilken ålder de befann sig i kan eventuellt finna sin förklaring i att kvinnor har ett större sociala nätverk än vad män har. Mäkikangas och Kinnunen (2003) menar att en god social interaktion på arbetsplatsen skapar bättre förutsättningar att klara arbetet. Genom detta mätresultat gick det inte att bekräfta Robins, Hendin och Trzesniewski's (2001) resultat att män skulle ha bättre självkänsla.

Utvecklingssamtal är en viktig del för att få återkoppling, utvecklas i sitt arbete och att bli sedd. Därför är det ett viktigt instrument för arbetsgivaren att skapa trivsel och om möjligt hjälpa till att öka självförtroendet hos de anställda. Det var endast 19.6 % som sa att de hade utvecklingssamtal varje år, 58.8 % svarade att de hade utvecklingssamtal men inte varje år och 21.6 % hade aldrig haft utvecklingssamtal. Motsvarande siffror för tjänstemännen var att 68.4 % hade utvecklingssamtal varje år, 23.7 % har utvecklingssamtal men inte varje år och endast 7.9 % hade aldrig haft ett utvecklingssamtal. Det är svårt att ha en tänkbar förklaring till det låga antalet arbetare som fick utvecklingssamtal frekvent. Det verkar som om det

slarvas en del med utvecklingssamtalen mellan närmsta chef och medarbetare, alternativt att arbetaren inte är medveten om när detta samtal sker. I utvecklingssamtalen ska det framkomma vad företaget har för krav och önskemål på den anställde och den anställde ska ges möjlighet att framföra det han tycker verka intressant att prova på eller utbilda sig inom. Här kan det ges uttryck för hur man eventuellt kan utvecklas i sitt arbete och kanske klättra på karriärsstegen och vad som krävs av den anställde (Granberg, 2003). Har man inga utvecklingssamtal blir den anställde instängd i sin roll och företaget kanske missar en viktig resurs. Samtidigt är det en krävande uppgift för chefen och det gäller att denne har klart för sig vilka motiv och syften som ska uppfyllas för företaget innan utvecklingssamtalet genomförs (Granberg, 2003). Uppenbarligen prioriteras utvecklingssamtalet av tjänstemännens chefer men för arbetarens chefer har utvecklingssamtalet låg prioritet. Kan det bero på att arbetarens chef ser kortsiktigt, att det är svårt att bryta produktionen för utvecklingssamtalet eller ta in en avbytare för att lösgöra aktuell personal? Det kan också förekomma produktionskrav från företagsledningen som gör det svårare att ha dessa samtal på neutral och lugn plats. Det kan finnas risk för att Kaufmann och Kaufmanns (2005) teori om löne- och arbetsutjämnning stämmer om man slarvar med det årliga utvecklingssamtalet och personalen kan börja prestera mindre tack vare att man känner sig mindre värd än sina kollegor som får möjlighet till utvecklingssamtalet. Alavi och Askipur (2003) poängterar att en ökad arbetstillfredsställelse ger ökad självkänsla. Det är ledningens uppgift att se till att den anställde: trivs på sitt arbete, känner sig uppskattad, både får och ger uppmuntran, får möjlighet till befördran och är nöjd med lönen. Viktiga frågor i sammanhanget är, hur uppmuntrar ledningen sina medarbetare? Sätter ledningen upp tydliga mål som är möjliga att nå? Utfaller belöningar som utlovats? Det är viktigt att kunna nå uppsatta mål för den personliga utvecklingen och att ställas inför utmaningar (Pilegge & Holtz, 2003). Ett sätt att visa tillit till sin personal är att de anställda ges möjlighet till att ta ett större ansvar och i möjlig mån styra över sitt arbete. Det finns ofta en yrkesskicklighet hos de anställda som alla vinner på om den får komma till användning fullt ut (Pierce & Gardner, 2004). Produktionen kan bli bättre, effektivare och den anställde upplever en större tillfredsställelse och får starkare självkänsla.

En av de centrala frågorna i undersökningen var frågan om Återkoppling som bestod av delfrågorna: brukar du få beröm av chefen när du gjort något bra, har din chef lätt för att ge dig beröm och brukar du ge beröm/uppmuntran till kollegor eller chef. Denna fråga var en av de starkaste prediktorerna för självkänsla. Med det resultatet som facit, framkommer dess betydelse för de anställda, såväl arbetare som tjänstemän, att detta är något som behöver vårdas. Med beröm och uppmuntran kommer ett gott självförtroende och med ett gott självförtroende kommer en bättre prestation (Lindberg, 2006; Shaw & Gupta, 2004). Trots det skattade tjänstemännen sig lägre i en fråga gällande självkänsla (*Figur 2*, fråga 54). Detta kanske kan förklaras med att tjänstemännens arbete är av sådan art att de behöver mer uppmuntran från chefen för att de ska göra ett bra arbete.

Denna undersökning är inte komplett, utan får ses som en liten del i ett större sammanhang där bl a självkänslan spelar en roll. Intressant att känna till är att personer med en hög delaktighet i sitt arbete och som har hög självkänsla presterar och mår bättre än personer med låg självkänsla (Alavi & Askipur, 2003). Detta leder i sin tur till ett bättre fungerande och välmående företag som i slutänden resulterar till ett bättre resultat. Var ska resurserna sättas in och hur implementerar man detta i företaget, hur börjar man? Skepticism från företagsledningen att ge större ansvar till arbetarna kanske finns. Gamla synsätt kanske lever kvar med en vana att använda ett auktoritärt styre. Styrelser däremot brukar alltid vara intresserad av högre avkastning, vilket kan bli resultatet av ett kanske nytt synsätt. För både tjänstemän och arbetare var familjen viktigast, för tjänstemän följdes detta av arbete, medan fritid var det näst viktigast för arbetaren. Detta kanske kan förklara en del av att tjänstemän

upplever att de får mer beröm, kanske arbetet blir viktigare när de får beröm eller så är berömmet viktigare så att de ser till att skapa fler sådana tillfällen.

Skulle undersökningen göras om eller kompletteras skulle ett antal intervjuer genomföras. Dels för att stämma av hur lönen ser ut och hur nöjda arbetarna och tjänstemännen är med sin lön. Vilka andra kriterier än lönen som är viktiga för att man ska trivas på sitt arbete och stanna kvar i sin anställning. Det vore även intressant att komma tillbaka och göra nya mätningar av självkänslan bland de anställda efter att ett handlingsprogram genomförts med åtgärds punkter såsom regelbundna utvecklingssamtal, ett ökat medinflytande på sina arbetsuppgifter och ett ökat ansvar hos medarbetarna. Skulle det kunna påvisas att självkänslan ökar efter dessa åtgärder? Det vore intressant att utforska vad som låg bakom resultatet av den lägre självkänslan för de äldre medarbetarna.

Referenser

- Alavi, H. R. & Askipur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public personnel management*, 32, 591-600.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman and company.
- Branden, N. (1969). *Psychology of self-esteem*. Los Angeles: Bantam books.
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work. The individual in the organization*. Hove, East Sussex, UK: Psychology press.
- Gardner, D. G., Dyne, L., & Pierce, L. (2004). The effect of pay level on organization based self-esteem and performance: A field study. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77, 307-322.
- Granberg, O. (2003). *Personaladministration och organisationsutveckling* (7:e uppl.). Stockholm: Natur och Kultur.
- Humanistiskt-samhällsvetenskapliga forskningsrådet. (1990). *Forskningsetiska principer: Humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab: Vetenskapsrådet.
- Johnson, M. (2003). *Självkänsla och anpassning*. Lund: Studentlitteratur.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning* (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of organizational behaviour*, 27, 365-385.
- Lindberg, P. (2006). *The work ability continuum. Epidemiological studies of factors promoting sustainable work ability*. Doctoral dissertation, Stockholm: Karolinska university press.
- Lucas, K., & Buzzanell, P. M. (2004). Blue-collar work, career and success: Occupational narratives of sisu. *Journal of applied communication research*, 32, 273-292.
- Millward, L. (2000). Psykologi, ett integrerat perspektiv. M. Eysenck (Red.), *Socialpsykologi II* (ss. 409-462). Lund: Studentlitteratur.
- Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressor and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and individual differences*, 35, 537-557.
- Nationalencyklopedin. Sökord: Självkänsla. http://www.ne.se/jsp/search/search.jsp?h_search_mode=simple&h_advanced_search=false&t_word=sj%E4lvk%E4nsla
- Nordic Council of ministers. (1997). *Review of psychological and social factors at work and suggestion for the general Nordic Questionnaire*. <http://www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmiljo/sk/N1997015.npdf>. Copenhagen: Aka-print

- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of management*, 30, 591-622.
- Pilegge, A. J., & Holtz, R. (2003). The effects of social identity on the self-set goals and task performance of high and low self-esteem individuals. J. Weimeister (Eds.). *Motivation and work behaviour* (7th ed). (pp. 435-447). New York: McGraw-Hill.
- Popper, M., Amit, K., Gal, R., Mishkal-Sinai, M., & Lisak, A. (2004). The Capacity to lead: Major psychological differences between leaders and nonleaders. *Military psychology*, 16, 245-263.
- Riordan, C., Griffith, R., & Weatherly, E. (2003). Age and work-related outcomes: The moderating effects of status characteristics. *Journal of applied social psychology*, 33, 37-57.
- Robins, W. R., Hendin, M. H., & Trzesniewski, H. K. (2001). Measuring global self-esteem: Construct validation of a single-item measure and the Rosenberg self-esteem scale. *Personality and social psychology bulletin*, 27, 151-161.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic books.
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the Adolescent Self-Image*. (Rev ed.). Middletown, CT: Wesleyan University Press.
- Shaw, J. D., & Gupta, N. (2004). Job complexity, performance, and well-being: When does supplies-values fit matter. *Personnel psychology*, 57, 847-879.
- Strajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124, 240-261.
- Thomas, R. J. (1989). Blue-collar careers: Meaning and choice in a world of constraints. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 354-379). Cambridge, UK: Cambridge university press.
- Thozhur, S. M., Riley, M., & Szivas, E. (2005). Money attitudes and pay satisfaction of the low paid. *Journal of managerial psychology*, 21, 163-172.
- Ylipaavalniemi, J., Kivimäki, M., Elovainio, M., Virtanen, M., Keltikangas-Järvinen, L., & Vahtera, J. (2005). Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models. *Social science & medicine* 61, 111-122.