



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Hälsa och genus i relation till beslutsfattarstilar hos polisstudenter

Kerstin Carlbergh

Esmeralda Steén

Kandidatuppsats vt 2010

Handledare: Ilkka Salo

Sammanfattning

Studien undersökte samband mellan beslutsfattarstilar, stress, risk för utbrändhet, sömn och könsroller hos polisstudenter på ett av Sveriges lärosäten för polisstudenter (n = 98). Beslutsfattarstilar mättes i enlighet med formuläret *General Decision Making Styles – GDMS*, stress enligt *Perceived Stress Questionnaire – PSQ*, risk för utbrändhet enligt *Performance Based Self-esteem – PBS*, sömn enligt en skala framtagen av Salo och Allwood (2009) och könsroller enligt *Bem Sex - Role Inventory SE – BSRI-SE*. Resultaten visade att höga värden på beslutsfattarstilen *rationell* hade ett samband med höga värden på *PBS*. En analys av skillnader mellan kvinnor och män visade signifikant högre upplevd stress och risk för utbrändhet hos kvinnor, dock var skattningarna överlag låga. Könsrollsanalysen visade att kvinnor och män upplever sig själva som lika maskulina, medan kvinnor upplever sig vara signifikant mer feminina. Studien bidrar med kunskap om polisstudenter angående ovan nämnda fenomen, till ett forskningsfält som tidigare framförallt fokuserat på yrkesverksamma poliser.

Nyckelord: polisstudenter, polisorganisationen, beslutsfattarstilar, stress, risk för utbrändhet, könsroller och könsskillnader.

Abstract

The study investigated relations between decision making styles, stress, risk of burnout, sleep and gender roles among police students at a Swedish university (n = 98). Decision making styles were measured in accordance with the *General Decision Making Styles form – GDMS*, stress in accordance with the *Perceived Stress Questionnaire – PSQ*, risk of burnout in accordance with the *Performance Based Self-esteem form – PBS*, sleep in accordance with a scale developed by Salo and Allwood (2009) and gender roles in accordance with the *Bem Sex-Role Inventory SE – BRSI-SE*. The results showed that high values on the decision making style *rational* is related to high values on *PBS*. An analysis of the differences between men and women showed significantly higher levels of perceived stress and risk of burnout among women. The levels of the ratings were generally low. The gender role analysis showed that men and women perceived themselves as equally masculine, while women perceived themselves as significantly more feminine. The study contributes with knowledge about police students to a field of research which previously has focused mainly on working police officers.

Keywords: police students, police organization, decision making styles, stress, burnout, gender roles and gender differences.

Innehållsförteckning

Inledning.....	6
<i>Beslutsfattande</i>	7
<i>GDMS och negativ stress</i>	7
<i>Stress, prestationsbaserad självkänsla och utbrändhet</i>	8
<i>Utbrändhet, sömn och GDMS</i>	10
<i>Organisationskultur i mansdominerade organisationer</i>	10
<i>Polisorganisationen</i>	10
<i>Polisutbildningen</i>	12
<i>Syfte</i>	13
<i>Frågeställningar</i>	14
Metod.....	15
<i>Deltagare</i>	15
<i>Material</i>	15
<i>General Decision Making Style – GDMS</i>	15
<i>The Perceived Stress Questionnaire – PSQ</i>	15
<i>Performance Based Self-esteem – PBS</i>	16
<i>Sömnskalan</i>	16
<i>Bem Sex-Role Inventory SE – BSRI-SE</i>	16
<i>Procedur</i>	17
Resultat.....	17
<i>GDMS</i>	17
<i>Könsskillnader</i>	17
Tabell 1.....	18
<i>PSQ, PBS och Sömnskalan</i>	18
<i>Interkorrelationer inom GDMS</i>	19
Tabell 2.....	19
<i>GDMS relation till PSQ, PBS och Sömnskalan</i>	19
<i>BSRI-SE</i>	20
<i>BSRI-SE relation till GDMS, PSQ, PBS och Sömnskalan</i>	20
Tabell 3.....	20
<i>Standard multipel regressionsanalys</i>	20
Tabell 4.....	22

Diskussion.....	23
(0) Prediktion av PSQ, PBS och sömnkvalité.....	23
(1) och (2) GDMS, PSQ, PBS och Sömnskalan.....	23
(3) Könsskillnader.....	25
(4) Könroller – BSRI-SE.....	25
Cronbach´s alpha och korrelationer inom GDMS.....	26
Korrelationer mellan PSQ, PBS och Sömnskalan.....	26
Studiens fördelar och begränsningar.....	26
Förslag till framtida forskning.....	27
Referenser.....	28
Bilaga: Frågeformulär.....	31

Inledning

Yrkesverksamma poliser måste i sitt dagliga arbete klara av akuta situationer och leva med en i yrket inneboende oförutsägbarhet (Lundberg, 1994). Det är därför viktigt att studenter som valt polisutbildningen, redan under studierna utvecklar förmågor som underlättar i det framtida yrkesutövandet (Statens Offentliga Utredningar [SOU], 2008). Många av de förmågor som nämns i utredningen är relaterade till beslutsfattande, exempelvis förmågan att ta till sig och analysera kunskap, att kunna urskilja problem, att självständigt kunna göra kritiska bedömningar och hitta lösningar. Mot denna bakgrund är det intressant att undersöka hur beslutsfattande hos polisstudenter ser ut, och jämföra med tidigare forskning som genomförts med yrkesverksamma poliser. En annan intressant aspekt av beslutsfattande är de samband som påvisats, hos poliser och militärer, mellan olika sätt att fatta beslut och olika negativa hälsoaspekter i form av stress, risk för utbrändhet och sämre sömnkvalité (Salo och Allwood, 2009; Thunholm, 2008). Vi vill därför undersöka samband mellan polisstudenternas sätt att fatta beslut och dessa fenomen.

Vi vill även undersöka om det finns tydliga könsroller på polisutbildningen och om de har något samband med fenomenen beslutsfattande, stress, risk för utbrändhet och sömnkvalité. Detta är en intressant infallsvinkel eftersom polismyndigheten länge har varit en mansdominerad organisation och eftersom ca tre av fyra yrkesarbetande poliser fortfarande är män (Statistiska Centralbyrån [SCB], 2010). Polisorganisationen börjar dock gå mot en mer jämställd könsfördelning med ett större antal kvinnor, då polismyndigheten arbetat aktivt för att fler kvinnor ska söka sig till polisutbildningen (SOU, 2008). I den yngre åldersgruppen av utbildade poliser är nu ca 35% kvinnor enligt SCB (2010).

I den följande teoretiska bakgrunden presenteras relevanta begrepp, och teorier kring dessa begrepp. Inledningsvis redogör vi för teorier kring beslutsfattarstilar. Därefter beskriver vi stress och dess förhållande till beslutsfattande. Sedan presenteras samband mellan prestationsinriktad självkänsla, utbrändhet och sömnkvalité, samt begreppens relation till beslutsfattande. Genus vävs in i uppsatsens alla delar genom exempel från olika organisationskontexter. Därefter kommer metoddelen som beskriver studiens praktiska förfarande, uppdelat i deltagare, material och procedur. Efter det presenteras studiens resultat och slutligen för vi en diskussion kring resultaten, studiens fördelar och begränsningar, samt ger förslag till framtida forskning.

Beslutsfattande

Att arbeta som polis innebär att utsätta sig för många oförutsedda och akuta händelser. Därför är det viktigt för yrkesverksamma poliser att ha en förmåga att snabbt kunna bedöma en situation och fatta lämpliga beslut (Lundberg, 1994; SOU, 2008). Utveckling av dessa förmågor uppmuntras redan på polisutbildningen (SOU, 2008). Alla fattar dock inte beslut på samma sätt och forskare har identifierat olika stilar som är vanligt förekommande.

Scott och Bruce (1995) definierar beslutsfattarstilar som ett inlärt, vanemässigt beteendemönster som en individ använder sig av när hon/han konfronteras med ett problem. Enligt denna definition är det alltså inte en personlig egenskap eller färdighet utan en vanemässig benägenhet att reagera på ett visst sätt i situationer som kräver att ett beslut fattas. Enligt författarna finns många teorier om beslutsfattande, och för att identifiera olika beslutsfattarstilar utgår de bland annat från Harren (1979), som utvecklade en modell innehållande tre beslutsfattarstilar; beroende, rationell och intuitiv. Beroende beslutsfattare överlåter besluten till andra medan rationella och intuitiva beslutsfattare tar personligt ansvar för sina beslut. Men medan en rationell beslutsfattare nogt överväger beslut och har ett logiskt tillvägagångssätt använder en intuitiv beslutsfattare sig av sin inre känsla för att avgöra om ett beslut är rätt (Harren, 1979). Phillips, Paziienza och Ferrin (1984) forskade vidare kring Harrens idéer och kom fram till att personer med dessa beslutsfattarstilar tenderar att, trots olika tillvägagångssätt, ta sig an beslut (snarare än att undvika dem) vilket stödde deras idé om en fjärde stil; undvikande.

Scott och Bruce (1995) utgick sedan från dessa fyra beslutsfattarstilar för att utveckla en skala som mäter individers sätt att fatta beslut, *General Decision Making Styles (GDMS)*: (1) *rationell*, personen använder sig av noggrant sökande efter och logiskt utvärderande av olika alternativ; (2) *intuitiv*, personen förlitar sig på ingivelser och känslor; (3) *beroende*, personen söker stöd och vägledning hos andra; (4) *undvikande*, personen försöker undvika beslutsfattande. Vid utvecklandet av den nya skalan identifierade Scott och Bruce ytterligare en stil, (5) *spontan*, personen väljer snabbt ståndpunkt och vill fatta beslut så fort som möjligt.

GDMS och negativ stress

De olika beslutsfattarstilarna har visat sig korrelera med olika hälsoaspekter, exempelvis negativ stress. Enligt Mellner (2004) är den generella definitionen av negativ stress obalansen mellan kraven på en individ och individens förmåga att bemöta kraven. Obalansen kan leda till fysiska och psykiska stressresponser.

Thunholm (2008) genomförde en studie vars syfte var att undersöka om någon av de fem individuella beslutsfattarstilarna i *GDMS* (Scott & Bruce, 1995), är relaterade till negativ stress (mätt som mängd kortisol i saliven). Deltagarna var 23 manliga majorer i den svenska armén (medelålder = 37 år). Trots att studien endast innehöll manliga deltagare anser vi att resultatet är relevant då det kan säga en del om beslutsfattarstilarnas koppling till stress i sig. Deltagarna genomförde två krävande planeringsuppgifter som var en del av deras militära utbildning. Thunholms (2008) resultat visade att den *undvikande* beslutsfattarstilen korrelerade positivt med större mängder kortisol vid uppgiftstillfället. Intressant var att mängden kortisol för *undvikande* deltagare var större även innan studien, vilket innebär att de upplevde mer negativ stress än övriga, inte bara under uppgiften, utan i allmänhet. Korrelationen mellan mängd kortisol och en *beroende* beslutsfattarstil var positiv men svagare än den för *undvikande*. Resultatet för de individer som hade en *spontan* beslutsfattarstil visade en negativ korrelation med mängd kortisol, alltså att situationen inte upplevdes som stressande. Enligt Thunholm (2008) visar resultatet att en *undvikande* beslutsfattarstil är starkt korrelerad med negativ stress och att det verkar vara så att individer med den stilen, undviker att ta beslut av den anledningen att beslutfattandet i sig upplevs som stressande. Även Salo och Allwood (2009) använde sig av *GDMS* (Scott & Bruce, 1995) och undersökte kopplingen mellan beslutsfattarstilar och stress hos svenska polisutredare. Även deras resultat visade att stilarna *undvikande* och *beroende* korrelerade med en högre grad av stress. Nämda stilar korrelerade även med en större risk för utbrändhet enligt skalan *PBS (Performance Based Self-esteem)*, utformad av Hallsten, Bellaagh & Gustafsson (2002).

Stress, prestationsbaserad självkänsla och utbrändhet

Individer med högre utbildning får ofta, enligt Hallsten, Josephson & Torgén (2005), ett större ansvar och mer befogenhet för beslutsfattande än andra yrkesgrupper. Författarna menar att sannolikheten att individer identifierar sig med sitt jobb och bedömer sitt eget värde utifrån prestationer på jobbet ökar med graden av kontroll och ansvar. Eftersom poliser har ett stort ansvar för andra människor vid fattandet av beslut är Hallstens et al. (2005) resonemang intressant att utgå ifrån. Prestationsbaserad självkänsla handlar enligt författarna om hur individer skapar och upprätthåller sin självkänsla, alltså det personliga värde de som individer anser sig ha, utifrån vad de presterar, alltså det de gör, snarare än vad de är eller har. Självkänslan blir beroende av hur väl individen presterar i roller som är av vikt för dennes identitet, självbild och självförverkligande. Hallsten et al. (2005) menar att processen att tillfredsställa sin prestationsbaserade självkänsla kan resultera i risk för utbrändhet. Utifrån

detta skapades en skala för att mäta om en individ befinner sig i riskzonen för utbrändhet, *Performance Based Self-esteem – PBS* (Hallsten et al., 2002).

Enligt Eriksson, Starrin och Janson (2007) är frågan om vilken skillnaden mellan vad som utmärker utbrändhet och annan arbetsrelaterad stress komplicerad. Enligt författarna har utbrändhets och stressperspektivet stora likheter, men de menar att utbrändhet kan ses som ett svar på negativ stress, alltså en form av tillstånd som bottnar i negativ stress. Den negativa och skadliga formen av stress utlöses, enligt författarna, av bristande överrensstämmelse mellan exempelvis vad vi behöver och förmår, och vad miljön erbjuder och kräver av oss. Maslach och P. Leiter (2000) har gjort omfattande forskning kring utbrändhet i Nordamerika och enligt dem är en utbredd åsikt att människor som drabbas av utbrändhet är svaga och saknar den fysiska konstitution eller psykiska motståndskraft som behövs för att hantera arbetskraven i organisationen. Enligt författarna stämmer denna uppfattning inte med verkligheten, de menar att utbrändhet inte har med enskilda individer att göra utan till stor del beror på den sociala miljö där de arbetar, eftersom arbetsplatsens struktur formar det mänskliga samspelet och sättet att utföra arbetet.

Hallsten et al. (2002) menar tvärtom att orsaker till utbrändhet inte ska begränsas till arbetsplatsen, utbrändhet kan ha sin grund i såväl arbetet, familjen eller ideell verksamhet. Utbrändhet, eller utbränning som Hallsten väljer att kalla det, är en process som kan uppstå om en individ misslyckas i sin strävan efter självkänsla och samtidigt upplever långvarig stress som hindrar individen från att utföra en central roll som är viktig för identiteten. Glappet mellan de mål som individen sätter upp och de resurser individen har för att uppfylla målen blir en bidragande faktor om resurserna är otillräckliga. Utbrändhet kan enligt Hallsten et al. (2005) ses som en process i tre steg: (1) *absorberande engagemang*, karaktäriseras av mycket involvering och ett stort engagemang, men samtidigt en känsla av oro och ångest; (2) *frustration*, karaktäriseras av en stor känslighet inför misslyckanden, negativa händelser och stress; (3) *utbrändhet*, kommer ofta efter en kritisk händelse och karaktäriseras av uppgivenhet, utmattning och bristande glädje och engagemang.

Hallsten et al. (2002) gjorde en *PBS* - studie med ett stickprov representativt för Sveriges befolkning, i åldrarna 18-64 år, vilken visade att nästan dubbelt så många kvinnor, 9,3%, som män, 4,6%, visade tecken på utbrändhet. Av kvinnorna arbetade 7,4%, och enligt studiens resultat hade de mindre resurser och mindre inflytande över arbetstakten än vad männen i studien hade. Även enligt Bergdahl och Bergdahl (2002) är kvinnor mer utsatta än män. Kvinnor mellan 30 och 34 år rapporterar de högsta och farligaste stressnivåerna som kan resultera i ett antal olika sjukdomstillstånd, däribland utbrändhet. En anledning till detta kan

vara att kvinnor i denna ålder ofta bildar familj och att de då ska klara av ytterligare en roll i livet, nämligen den som mamma. Bergdahl och Bergdahl rapporterar också ett starkt samband mellan negativ stress och depression och ångest, vilket gör kvinnor i 30-års åldern till en mycket utsatt grupp.

Utbrändhet, sömn och GDMS

Enligt en studie av Ekstedt (2005) finns det ett samband mellan utbrändhet och sämre sömnkvalité. Personer som ansågs vara i förstadiet till utbrändhet rapporterade dålig sömnkvalité och de kortade även frivilligt ner sömntiden för att hinna med mer på jobbet. Personer som redan befann sig i utbrändhet rapporterade ännu sämre sömnkvalité än de som fanns i förstadiet. De beskrev att de vaknade upp tidigt på morgonen, hade många perioder av vakenhet varje natt och längre perioder av steg 1-sömn, alltså en väldigt lätt och inte fullt ut avslappnad sömn. Ekstedt menar att en trolig orsak är långvarig negativ stress och en oförmåga att slappna av och varva ner.

Salo och Allwood (2009) undersökte om det fanns några samband mellan risk för utbrändhet enligt *PBS* (Hallsten et al., 2002), sömnkvalité och de olika beslutsfattarstilarna enligt *GDMS* (Scott & Bruce, 1995). Deras resultat visade att högre risk för utbrändhet och sämre sömnkvalité hade ett signifikant samband med den *undvikande* och *beroende* beslutsfattarstilen.

Organisationskultur i mansdominerade organisationer

Organisationer är den nivå där samhälle och individ ofta möts. Genom att relationen mellan könen blir materiell och konkret i organisationer, exempelvis genom hälsoproblem, löner och karriärmöjligheter, går det att beskriva och tolka maktrelationer mellan kvinnor och män på organisatorisk nivå (Wahl 2007; Wahl, Holgersson & Höök, 1998). En organisation kan enligt författarna ha en manligt dominerad arbetsmiljö genom att män under en lång period har styrt organisationen och därmed även skapat de gällande strukturerna och organisationskulturen. Detta innebär att männen har tolkningsföreträde framför kvinnor som eventuellt kommer in i organisationen. En organisation kan även vara manligt dominerad rent antalsmässigt (Wahl, 2007).

Polisorganisationen

Polisorganisationen har länge varit mansdominerad och cirka tre av fyra yrkesarbetande poliser är fortfarande män (SCB, 2010). Men enligt statistiken ökar antalet

kvinnor och i den yngre åldersgruppen av utbildade poliser är cirka 35% kvinnor, jämfört med 1990 då endast 11% av alla utbildade poliser var kvinnor. Även ledande befattningar inom polisen domineras av män enligt SCB (2010). I polisens årsredovisning (2009) kan man läsa att år 2008 var 21,8% av alla poliser med ledningskompetens kvinnor. Kvinnliga poliser i USA började, enligt Rabe-Hemp (2009) delta i traditionellt sett manliga polisers arbetsuppgifter, som patrullering och brottsbekämpning, först på 1960-talet. Författaren menar även att de traditionella könsrollerna fortfarande lever kvar genom att kvinnor inom polisen anses vara bättre på att hantera emotionella problem hos barn – och kvinnooffer och situationer som kräver empati och kommunikation, medan män anses vara bättre på brottsbekämpning och arbetsuppgifter som kräver fysisk styrka. I Sverige har enligt Cedermark Hedberg (1985) kvinnor haft tillträde till polisyrkets alla funktioner sedan 1970-talet och polisarbete sammankopplas ofta med manlighet, dels på grund av att männen är i majoritet och dels för att polisens yttre attribut, med uniform och vapen, ofta förknippas med militär, vilken i ännu högre grad är en mansdominerad organisation. Kvinnors lämplighet för polisyrket har, enligt författaren, många gånger ifrågasatts medan männens lämplighet tagits för given.

Hassel och Brandl (2009) rapporterar resultat från analyser i USA av förhållandet mellan polisens karaktäristika och olika konsekvenser som upplevelser av den egna organisationen kan få för individen, bland annat stress. Det fanns skillnader i upplevelsen av arbetsplatsen beroende på kön, sexuell läggning och etnicitet. Författarna sammanfattar forskning som visar att många stressorer har sin grund inne i organisationen, exempelvis genom rollkonflikter, bristande stöd från överordnade och brist på karriärmöjligheter. Dessa organisatoriska stressorer förstärks av sociala faktorer som kön och etnicitet. Hassel och Brandl genomförde även en egen studie och fann att det som upplevdes som mest stressande, oavsett sociala faktorer, var brist på feedback och inflytande. Deras resultat visade dock att kön och etnicitet hade en signifikant påverkan på upplevelsen av arbetsplatsen. Vita, manliga poliser, som var i majoritet, upplevde att de hade inflytande att förändra hur saker skulle göras i organisationen till skillnad från kvinnliga poliser och etniska minoriteter som upplevde att de inte hade den möjligheten. Kvinnliga poliser rapporterade också fler sexuella trakasserier än män, oavsett etnicitet. Författarnas slutsats blev att kön och etnicitet inte har någon direkt effekt på graden av arbetsrelaterad stress, däremot har de en direkt effekt på upplevelsen av arbetsplatsen, som i sin tur påverkar stressnivån. Resultaten visar att de som är i minoritet i organisationen är de som rapporterar sämst upplevelser av arbetsplatsen och därmed också högre nivåer av arbetsrelaterad stress.

Morash, Kwak, och Haarr (2006) visar liknande resultat i sin studie av kvinnliga och manliga poliser i USA. Kvinnorna upplever att de saknar inflytande och deras stressnivå var signifikant högre än männens, där stress förklarades av arbetsplatsrelaterade problem som snedfördelning mellan könen, sexuella trakasserier, brist på karriärmöjligheter och inflytande. Dock visade resultaten att även andra faktorer troligtvis bidragit till kvinnornas högre stressnivå och författaren menade att andra troliga faktorer kan vara den större arbetsbelastningen i hemmet. En studie av Bergman (1997) med svenska yrkesaktiva kvinnor och män, tyder på att den uppfattningen kan stämma eftersom den visade en skillnad i avslappningsgrad efter arbetet mellan kvinnor och män. Medan mäns blodtryck sjönk kraftigt i samband med arbetsdagens slut, fortsatte kvinnors blodtryck att vara lika högt, det fortsatte till och med att vara högt under helt lediga dagar.

Att forskningen huvudsakligen genomförts i en amerikansk kontext kan försvåra jämförelser med den svenska polisorganisationen. Dock finns inte så många studier genomförda i Sverige och för att få en bild av hur fenomen som stress, risk för utbrändhet, sömnkvalité och könsroller ser ut har vi valt att utgå från de undersökningar som finns, dock måste man beakta att dessa studier kanske inte till fullo är representativa för svenska poliser.

Polisutbildningen

Enligt Statens offentliga utredningar, SOU (2008) är det viktigt att polisstudenter redan under utbildningen lär sig förmågor kring exempelvis beslutsfattande som är viktiga för att klara av det praktiska polisarbetet, som ofta består av oförutsägbarhet och akuta händelser. Utredningen nämner som exempel förmåga att ta till sig och analysera kunskap för att sedan omsätta den i praktiken, förmåga att vara flexibel och ständigt anpassningsbar och en individuell förmåga att på ett självständigt och kritiskt sätt göra bedömningar, urskilja problem, föreslå lösningar och fatta beslut.

Den nuvarande polisutbildningen har funnits sedan 1998 och benämns polisprogrammet. Utbildningen bedrivs på Polishögskolan i Solna och på universiteten i Umeå och Växjö. Den består av fyra terminer där teori och praktiska övningar varvas, därefter följer sex månader praktik vid en polismyndighet (aspirantutbildning). Minimiålder för antagning är 20 år, och studenterna läser bland annat juridik, ordningsverksamhet, utredningsverksamhet, kriminologi, förebyggande verksamhet, beteendevetenskap, självskydd/hälsa, vapen användning, polisbilkörning, akutsjukvård och mental träning. Polisprogrammet är ingen högskoleutbildning och utredningens syfte var att lägga fram ett förslag till en ny form av polisutbildning i form av en högskoleutbildning på tre år, 180hp,

som bättre skulle motsvara de krav som idag ställs på poliser. I exempelvis Norge införde man redan 1992 en polishögskoleutbildning och i Danmark är en sådan förändring på gång (SOU, 2008).

Enligt SOU (2008) har utbildningen sedan tillkomsten 1998 varit föremål för en rad granskningar. Den kritik som framförts har huvudsakligen handlat om rekryteringsprocessen och antagningskraven. Utredningen tyder på att bilden av en svensk man i uniform fortfarande är den bild av poliser som oftast förmedlas i rekryteringssammanhang, vilket minskar chanserna att nå fram till underrepresenterade grupper som inte kan identifiera sig med den bilden, exempelvis kvinnor och personer med annan etnicitet. Vidare visar utredningen att de antagningskrav som ställs i form av exempelvis konditionstester ofta sällar bort många kvinnor som i övrigt är mycket lämpade att bli poliser. Enligt utredningen finns det svagheter med de fysiska antagningskrav som finns idag eftersom de endast ställs vid antagningen till utbildningen. Någon fortsatt kontroll av kraven finns varken längre fram i utbildningen eller senare i anställning. De fysiska proven säger därför ingenting om den allmänna fysiska standarden hos dagens poliser, och med dessa grunder ifrågasätter utredningen starkt dagens fysiska antagningskrav och föreslår att de slopas. De flesta av studenterna anser dock att antagningskraven till utbildningen är rimliga, men det finns en signifikant skillnad mellan könen där män i högre grad än kvinnor anser att kraven är rimliga (SOU, 2008).

Åren 2003-2004 gjorde Pliktverket en undersökning kring de studenter som valt att lämna polisutbildningen i Solna. Mellan 1998 och 2004 lämnade 41 studenter, varav 22 kvinnor och 19 män, frivilligt utbildningen (Lilie, 2003; Lilie & Rosmark, 2004). Detta är enbart 1,3 % av alla studenter och 72,4% av de som lämnat, hoppade av redan i början av första terminen. Enligt författarna tyder det på att avhopp från polisprogrammet inte är ett problem. Studenternas skäl till avhopp stärker den uppfattningen, då det inte går att hitta något gemensamt för alla som lämnat. Åtta olika kategorier av skäl identifierades: familjeskäl, förhållanden på skolan, polisycket, annat arbete eller studier, ekonomi och boende, sin egen person, begått brott och hälsoskäl. Utifrån detta drar Lilie och Rosmark slutsatsen att urvalsprocessen fungerar tillfredställande, eftersom 98,7% av alla som antas till programmet är motiverade att bli poliser och fullföljer sin utbildning (Lilie & Rosmark, 2004).

Syfte

Studiens syfte är att undersöka samband mellan beslutsfattarstilar (*rationell, intuitiv, beroende, undvikande och spontan*) och olika hälsoaspekter som stress, risk för utbrändhet och sömnkvalité hos polisstudenter. Vi vill även undersöka om kvinnor och män antar tydliga

könsroller (*feminin eller maskulin*) och om dessa i så fall har något samband med beslutsfattarstilar och hälsa. Slutligen vill vi undersöka om det finns några skillnader mellan kvinnor och män, både vad gäller beslutsfattarstilar, hälsa och könsroller.

Frågeställningar

Tidigare forskning har visat att beslutsfattarstilarna *undvikande* och *beroende* har ett starkare samband med stress, risk för utbrändhet och sämre sömnkvalité än övriga beslutsfattarstilar (Salo & Allwood, 2009; Thunholm 2008). Därför vill vi se (1) om även vår studie kommer visa att stilarna *beroende* och *undvikande* har ett starkare samband med stress, risk för utbrändhet och sämre sömnkvalité än övriga beslutsfattarstilar. Forskning kring beslutsfattande enligt *GDMS* (Scott & Bruce, 1995) och hälsa har huvudsakligen bedrivits med yrkesverksamma personer, dels inom polisorganisationen och dels inom andra organisationer. Vårt intresse finns främst i polisorganisationen och därför är vi intresserade av att undersöka (2) om liknande samband finns mellan beslutsfattarstilarna *undvikande* och *beroende* och negativa hälsoaspekter redan på polisprogrammet.

Enligt Bergdahl och Bergdahl (2002) är kvinnor i 30 - 34 årsåldern en utsatt grupp vad gäller stress och risk för utbrändhet. Även Bergmans (1997) och Salo och Allwoods (2009) studie visade att kvinnor är mer utsatta än män. Salo och Allwoods resultat visade bland annat skillnader mellan kvinnor och män vad gäller beslutsfattarstilarna, då kvinnor hade signifikant högre poäng på *undvikande* och *beroende* och dessutom högre grad av stress och risk för utbrändhet än män. Därför vill vi undersöka (3) om kvinnor på polisutbildningen har sämre hälsa i form av stress och risk för utbrändhet än män, och även i högre grad använder sig av den *undvikande* och *beroende* beslutsfattarstilen, i likhet med yrkesverksamma kvinnor.

Polisorganisationen har länge dominerats av män och forskning tyder på att det fortfarande finns uppfattningar om att kvinnor inte är lika lämpade för polisycket som män (Cedermark Hedberg, 1985; SOU, 2008). Könsfördelningen är dock på god väg att bli jämnare, då polismyndigheten på senare år arbetat aktivt för att fler kvinnor ska söka sig till polisprogrammet (SOU, 2008). Med detta som bakgrund tycker vi att det är intressant att undersöka (4) om det finns tydliga könsroller (*feminin och maskulin*) på polisutbildningen, och om eventuella könsroller har någon koppling till beslutsfattarstilar, stress, risk för utbrändhet och sömnkvalité.

Metod

Deltagare

Totalt 98 studenter från polisprogrammet på ett av Sveriges lärosäten deltog i studien (48 kvinnor och 50 män, i åldrarna 21 – 39 år, medelålder = 27.6 år). Studenterna som deltog i studien var fördelade över olika klasser och gick första året på polisprogrammet.

Material

Ett formulär som bestod av fem olika självskattningsskalor användes (beslutsfattande, stress, prestationsbaserad självkänsla, sömn och könsroller). Det bestod även av två frågor kring deltagarnas bakgrund (kön och ålder). Formuläret var en, av författarna, reducerad version av det som Salo och Allwood (2009) genomförde på yrkesverksamma utredare inom polisen och kompletterades med en skala som mäter könsroller. De i studien ingående skalorna finns beskrivna nedan (för fullständigt formulär, se bilaga). Vi redovisar våra värden för Cronbach's alpha, tillsammans med tidigare forskares värden inom parentes, i anslutning till beskrivningen av varje skala.

General Decision Making Style – GDMS. Testet utvecklades av Scott och Bruce (1995) och översattes till svenska av Thunholm (2004). Det består av 25 påståenden som mäter fem beslutsfattarstilar: (1) *rationell*, noggrant sökande efter och logiskt utvärderande av olika alternativ; (2) *intuitiv*, personen förlitar sig på ingivelser och känslor; (3) *beroende*, personen söker stöd och vägledning hos andra; (4) *undvikande*, försöker undvika beslutsfattande; (5) *spontan*, personen väljer snabbt ståndpunkt och vill fatta beslut så fort som möjligt. Deltagarna skattar hur väl ett påstående stämmer in på hur de själva fattar beslut på en skala från 1 till 5 (1=stämmer inte alls; 5=stämmer precis). Cronbach's alpha för varje skala = : *rationell*, .59 (.60-.85); *intuitiv*, .68 (.68-84); *beroende*, .80 (.62-.86); *undvikande*, .80 (.83-94); och *spontan*, .80 (.68-.87) (Loo, 2000; Salo & Allwood, 2009; Scott & Bruce, 1995; Spicer & Sadler-Smith, 2005; Thunholm, 2004,2008). Vid skapandet av vårt formulär föll ett påstående av misstag bort (påstående 11), vilket innebär att formuläret bara hade fyra påståenden på *rationell*. Detta påverkade dock inte den interna konsistensen nämnvärt (från .60 till .59).

The Perceived Stress Questionnaire – PSQ. Det finns två varianter av formuläret där det ena mäter upplevd stress under den senaste månaden och det andra under de senaste två åren. Det består av 30 påståenden om upplevd stress och svaren ges på en skala mellan 1 och 4, (1=nästan aldrig; 2=ibland; 3=ofta; 4=vanligtvis). *PSQ* består av sju faktorer: trakasseri, överbelastning, irritation, brist på glädje, utmattning, bekymmer och anspänning (Levenstein

et al. 1992). I vår undersökning har vi använt en förkortad version av skalan i enlighet med Salo och Allwoods (2009) studie. Den innehåller 17 påståenden och är ämnad att mäta upplevd stress under den senaste månaden. Vi har i enlighet med Salo och Allwood inte heller analyserat resultaten utifrån Levensteins et al. (1992) sju faktorer utan med ett medelvärde för hela skalan. Höga värden på skalan indikerar en högre grad upplevd stress. Cronbach's alpha = .89 (.91) (Salo & Allwood, 2009). Vid analysen har respondenternas svar på påstående 1, 7, 8 och 16 subtraherats från talet 5, detta för att skalan konsekvent ska ge högre värden vid mer upplevd stress.

Performance Based Self-esteem – PBS. PBS – skalan utvecklades av Hallsten, et al. (2002), vilka menar att skalan mäter om en individ befinner sig i riskzonen för utbrändhet, genom att den fångar upp de fenomen som är typiska i en process mot utbrändhet. Skalan består av fyra påståenden som mäter aspekter av den prestationsbaserade självkänslan och deltagaren skattar hur väl påståendet stämmer överrens med dem själva på en skala mellan 1 och 5 (1=stämmer inte alls: 5=stämmer precis). Ett högre värde indikerar en större grad av prestationsbaserad självkänsla, en poäng på >3.5 tyder enligt Hallsten et al. (2002) på att individen driver sig själva för hårt i syfte att tillfredsställa självkänslan. Cronbach's alpha = .84 (.85) (Hallsten et al. 2002).

Sömnskalan. Skalan utvecklades av Salo och Allwood (2009) och består av fyra frågor om deltagarens sömnvanor (på en femgradig skala där fem indikerar sämre sömnkvalité): (1) *I vilken utsträckning upplever du att du får tillräckligt med sömn?* (2) *Hur upplever du att din sömnkvalitet är en typisk natt?* (3) *Hur stor är variationen mellan olika nätter i hur många timmar sömn du får?* (4) *I vilken utsträckning upplever du att din arbetssituation påverkar din sömn?* Även en öppen fråga användes (exkluderades vid analysen): *Hur många timmars sömn får du i genomsnitt per natt?* Cronbach's alpha = .60 (.74) (Salo & Allwood, 2009).

Bem Sex-Role Inventory – BSRI-SE. Testet är en för svenska förhållanden reviderad version av Bems (1974) BSRI skala (Persson, 1999). Testet består av en skala för *feminina* egenskaper (12 påståenden; t. ex. lojal, förstående, tillgiven, sympatisk) och en skala för *maskulina* egenskaper (13 påståenden; t. ex. bestämd, ledare, bra självförtroende, risktagande), deltagarna skattar hur väl ett påstående stämmer överrens med dem själva på en skala mellan 1 och 7 (1=det är aldrig eller nästan aldrig sant; 7=det är alltid eller nästan alltid sant). Cronbach's alpha *maskulin* = .88 (.84) och *feminin* .82 (.86) (Persson, 1999). Enligt Persson förklarar BSRI-SE endast 41.1% av variansen, vilket tyder på att skalan inte fullt ut täcker alla aspekter som finns kring könsroller i Sverige. Vi har ändå valt att använda den eftersom vi bedömer att det är den könsrollsskala som är mest använd i svensk forskning.

Procedur

Den slutgiltiga versionen av formuläret bearbetades fram i ett samarbete med vår kontaktperson vid lärosätet. Formuläret delades ut på plats av en av författarna, i anslutning till en lektion och ett konditionspass, och samlades in vid samma tillfälle. Polisstudenterna hade ca 15 minuter på sig att fylla i formuläret och alla han bli klara inom den utsatta tiden. Försättsbladet informerade om hur resultaten skulle användas och vart studenterna kunde vända sig vid eventuella frågor. I samband med administrationen av formulären poängterades också att svaren är helt anonyma och att ingen enskild person kommer kunna identifieras i resultaten. Databearbetningen genomfördes i SPSS.

Resultat

Först presenteras deskriptiv statistik för beslutsfattarstilarna och skillnader mellan kvinnor och män på *GDMS*, *PSQ*, *PBS*, *Sömnskalan* och *BSRI-SE*. Därefter presenteras deskriptiv statistik för *PSQ*, *PBS* och *Sömnskalan*. Sedan presenteras interkorrelationer mellan beslutsfattarstilarna, och efter det korrelationer mellan *PSQ*, *PBS*, *Sömnskalan* och *GDMS*. Avslutningsvis presenteras deskriptiv statistik för *BSRI-SE* och korrelationer mellan denna skala och övriga skalor. När en deltagare inte svarat på alla frågor uteslöts dennes resultat på den icke fullständiga skalan, vilket förklarar variationen i n – tal mellan de olika analyserna.

GDMS

Medelvärden för *GDMS* blev följande: *rationell* $M = 3.75$; *intuitiv* $M = 3.69$; *beroende* $M = 3.10$; *undvikande* $M = 2.24$; *spontan* $M = 2.97$. Medelvärdena för *rationell* och *intuitiv* befann sig signifikant över skalans mittpunkt (3), $p < .01$. Medelvärdet för *undvikande* befann sig signifikant under skalans mittpunkt (3), $p < .01$. Medelvärden, standardavvikelser och n – tal visas, tillsammans med medelvärden, standardavvikelser och n – tal från övriga skalor i Tabell 1.

Könsskillnader

Det fanns inga signifikanta skillnader mellan kvinnor och män på *GDMS*. Kvinnorna fick högre poäng på *PBS* ($M = 3.30$) än männen ($M = 2.87$), $t(98) = 2.35$, $p < .05$, Cohen's $d = .47$. Kvinnorna fick även högre poäng på *PSQ* ($M = 2.07$) än männen ($M = 1.76$), $t(97) = 3.48$, $p < .001$, Cohen's $d = .71$. Kvinnorna fick högre poäng ($M = 5.57$) på *feminin* än männen ($M = 5.29$), $t(96) = 1.98$, $p < .05$, Cohen's $d = .41$. På resterande skalor fanns inga signifikanta skillnader mellan könen. Cohen's d är enligt Pallant (2007) ett av de vanligaste sätten att mäta

effektstorlek vid jämförelser av grupper. Ett Cohen's d på .2 är svagt, på .5 medel och på .8 starkt. Skillnaderna mellan kvinnors och mäns medelvärden visas tillsammans med standardavvikelser och n – tal i Tabell 1.

Tabell 1

Medelvärden och n – tal för kvinnor och män på GDMS, PSQ, PBS, Sömnskalan och BSRI-SE (standardavvikelser inom parentes). Totala medelvärden, totala standardavvikelser och totala n – tal på GDMS, PSQ, PBS, Sömnskalan och BSRI.

Skala	Kvinnor	n		Män	n	Cohen's d	Tot M	Tot SD	Tot n
GDMS									
Rationell	3.81 (.49)	48	ns	3.70 (.49)	50	.22	3.75	.49	98
Intuitiv	3.77 (.47)	48	ns	3.60 (.43)	48	.38	3.69	.45	96
Beroende	3.08 (.79)	48	ns	3.12 (.49)	50	-.06	3.10	.65	98
Undvikande	2.18 (.65)	48	ns	2.30 (.64)	50	-.19	2.24	.65	98
Spontan	2.90 (.76)	48	ns	3.04 (.54)	50	-.21	2.97	.66	98
PSQ	2.07 (.52)	48	**	1.76 (.34)	49	.71	1.91	.46	97
PBS	3.31 (.97)	48	*	2.87 (.87)	50	.48	3.08	.94	98
Sömnkvalité	2.65 (.78)	48	ns	2.69 (.68)	48	-.05	2.67	.73	96
Timmar sömn	7.11 (1.0)	48	ns	6.90 (.97)	48	.21	7.00	1.00	96
BSRI-SE									
Feminin	5.57 (.58)	47	*	5.30 (.76)	49	.40	5.43	.69	96
Maskulin	5.21 (.71)	46	ns	5.44 (.79)	48	-.31	5.33	.76	96

*t-testet är signifikant på .05 nivån (2-tailed).

**t-testet är signifikant på .01 nivån (2-tailed).

PSQ, PBS och Sömnskalan

Medelvärdena för *PSQ* och *PBS* blev $M = 1.91$ ($SD = .46$, $n = 97$) respektive $M = 3.08$ ($SD = .94$, $n = 98$). Medelvärdet för *PSQ* befann sig signifikant under skalans mittpunkt (2.5), $p < .01$. Medelvärdet för *PBS* befann sig signifikant under den nivå på 3.5 som Hallsten et al. (2002) anger som risknivå för utbrändhet, $p < .01$. Det fanns en positiv korrelation mellan skalorna, $r = .44$, $n = 97$, $p < .05$, vilket är en korrelation av medelstorlek (Pallant, 2007). Medelvärdet för sömnkvalitén var $M = 2.67$ ($SD = .73$, $n = 96$) och befann sig signifikant under skalans mittpunkt (3). Medelvärdet för antal timmar sömn var $M = 7.0$ ($SD = 1.0$, $n = 96$). Antal timmar sömn korrelerade negativt med sömnkvalitén, $r = -.56$, $p < .01$, $n = 96$, vilket innebär att fler timmar sömn hade ett samband med bättre sömnkvalité. Detta är en

stark korrelation (Pallant, 2007). Korrelationer för *PSQ*, *PBS* och *Sömnskalan*, samt övriga skalor visas i Tabell 3.

Interkorrelationer inom GDMS

Nedan presenteras de positiva interkorrelationer som är signifikanta vid $p < .01$. *Spontan* korrelerade positivt med *intuitiv*, $r = .31$, $n = 96$, $p < .01$. *Beroende* korrelerade positivt med *undvikande*, $r = .55$, $n = 98$, $p < .01$. Cohen's riktlinjer säger enligt Pallant (2007) att korrelationer från $r = .10 - .29$ svaga, $r = .30 - .49$ på medelnivå, och $r = .50 - 1.0$ starka. Interkorrelationer inom *GDMS* - skalan visas i Tabell 2.

Tabell 2

Interkorrelationer (Pearson's) inom GDMS

		Rationell	Intuitiv	Beroende	Undvikande	Spontan
Intuitiv	Pearson Correlation	-.01				
	n	96				
Beroende	Pearson Correlation	.22*	.07			
	n	98	96			
Undvikande	Pearson Correlation	-.09	-.01	.55**		
	n	98	95	98		
Spontan	Pearson Correlation	-.46**	.31**	-.26**	-.06	
	n	98	96	98	98	

*Korrelationen är signifikant på .05 nivån (2-tailed).

**Korrelationen är signifikant på .01 nivån (2-tailed).

GDMS relation till PSQ, PBS och Sömnskalan

Beslutsfattarstilen *rationell* korrelerade positivt med *PBS*, $r = .30$, $n = 98$, $p < .01$. *Beroende* korrelerade positivt med *PSQ*, $r = .21$, $n = 97$, $p < .05$. *Intuitiv*, *undvikande* och *spontan* korrelerade inte med någon av hälsoskalorna. Sömnkvalitén korrelerade positivt med *PBS*, $r = .24$, $p < .05$, $n = 96$ och *PSQ*, $r = .52$, $p < .01$, $n = 95$, vilket betyder att god sömnkvalité har ett samband med mindre stress och i viss grad även mindre risk för utbrändhet. Antal timmar sömn korrelerade negativt med *PSQ*, $r = -.30$, $p < .01$, $n = 95$, vilket innebär att desto mindre en individ sover desto mer stressad är individen. De presenterade korrelationerna är svaga (Pallant, 2007) med undantag för den mellan sömnkvalité och *PSQ*, vilken är stark. Korrelationer mellan *GDMS* beslutsfattarskalor och hälsofaktorerna visas i Tabell 3.

BSRI-SE

Medelvärdet var $M = 5.43$ ($SD = .69$, $n = 96$) på *feminin* och $M = 5.33$ ($SD = .76$, $n = 96$) på *maskulin*. Båda medelvärdena befann sig signifikant över skalans mittpunkt (4). Korrelationen visas i Tabell 3.

BSRI-SE relation till GDMS, PSQ, PBS och Sömnskalan

Maskulin korrelerade negativt med *undvikande*, $r = -.32$, $p < .01$, $n = 96$ och *PSQ* $r = -.25$, $p < .05$, $n = 95$. Den negativa korrelationen mellan *maskulin* och *undvikande* är av medelstorlek och den mellan *maskulin* och *PSQ* är svag (Pallant, 2007). Korrelationerna visas i Tabell 3.

Tabell 3

Korrelationskoefficienter (Pearson's) mellan GDMS, PSQ, PBS, Sömnskalan och BSRI-SE

	PSQ	PBS	Sömn- kvalité	Timmar sömn	BSRI-SE Feminin	BSRI-SE Maskulin
GDMS						
Rationell	.19	.30**	-.06	-.04	.31**	.21*
Intuitiv	.16	.03	.18	-.12	.21*	.10
Beroende	.21*	.14	.11	-.24*	.07	-.16
Undvikande	.15	-.01	.02	-.06	-.07	-.32**
Spontan	-.07	-.09	-.02	.03	-.25*	.13
BSRI-SE						
Maskulin	-.25*	-.03	-.10	.09	.23*	
Feminin	.04	.05	.06	-.08		
Timmar sömn	-.30**	-.12	-.56**			
Sömnkvalité	.52**	.24*				
PBS	.44**					

*Korrelationen är signifikant på .05 nivån (2-tailed).

**Korrelationen är signifikant på .01 nivån (2-tailed).

Standard multipel regressionsanalys

Eftersom resultaten visar en del signifikanta skillnader mellan kvinnor och män och även en del tillräckligt starka och signifikanta korrelationer, vill vi slutligen genomföra en multipel regressionsanalys för att undersöka om variablerna kön, beslutsfattarstilar och könsroller kan predicera stress, risk för utbrändhet och sömnkvalité. Med hjälp av analysen vill vi också undersöka vilken som är den bästa prediktorn.

En standard multipel regressionsanalys genomfördes för att undersöka variablerna kön, beslutsfattarstilar och könsrollers förmåga att predicera stress, risk för utbrändhet och sömnkvalité. Resultatet visade att multikollinjäritet inte förelåg. En kontroll för normalfördelning visade att två av variablerna låg på gränsen för normalfördelning (*PSQ*, $p < .05$ och *PBS*, $p < .01$). *Sömnkvalité* var normalfördelat ($p < .13$). För normalfördelning ska signifikansvärdet ligga över $p < .05$, enligt Pallant (2007). Med tanke på det relativt höga antalet deltagare ($n = 98$) och att övriga kontroller indikerar normalfördelning, valde vi att genomföra en standard multipel regressionsanalys. Resultatet visar att alla variabler gemensamt förklarar 23.8% av variansen i *PSQ*, 15.0% av variansen i *PBS* och 7.9% av variansen i *sömnkvalité*. Av dessa var endast *PSQ* signifikant, $p < .01$. På *PSQ* hade kön högst betavärde (beta = $-.28$, $p < .01$), vilket innebär att den variabeln ger det starkaste bidraget till prediktionen. Även *rationell* och *maskulin* hade signifikanta betavärden (beta = $.24$, $p < .05$, respektive beta = $-.23$, $p < .05$). På *PBS* hade *rationell* högst betavärde (beta = $.32$, $p < .01$). Även *kön* hade signifikant betavärde (beta = $-.21$, $p < .05$). På *sömnkvalité* fanns inga signifikanta betavärden. På *PSQ* bidrog kön unikt med 6.9%, $p < .01$ av variansen, *rationell* med 3.6%, $p < .05$ och *maskulin* med 3.8%, $p < .05$. På *PBS* bidrog *rationell* unikt med 6.6%, $p < .01$ av variansen och *kön* med 3.9%, $p < .05$. På *sömnkvalité* fanns inga signifikanta betavärden. Värden för regressionsanalysen visas i Tabell 4.

Tabell 4

Standard multipel regressionsanalys där PSQ, PBS och sömnkvalité prediceras av kön, beslutsfattarstilar och könsroller. Betavärden och förklarad varians i procent.

	β	Förklarad varians i %	Total förklarad varians i %
PSQ			23.8**
Kön	-.28**	6.9	
Rationell	.24*	3.6	
Intuitiv	.11	.01	
Beroende	.12	.01	
Undvikande	.06	.00	
Spontan	.09	.00	
Feminin	-.05	.00	
Maskulin	-.23	3.8	
PBS			15.0
Kön	-.21*	3.9	
Rationell	.32**	6.6	
Intuitiv	-.04	.00	
Beroende	.13	.01	
Undvikande	-.05	.00	
Spontan	.11	.00	
Feminin	-.05	.00	
Maskulin	-.06	.00	
Sömnkvalité			7.9
Kön	.10	.00	
Rationell	-.11	.00	
Intuitiv	.22	.03	
Beroende	.12	.00	
Undvikande	-.10	.00	
Spontan	-.10	.00	
Feminin	.06	.00	
Maskulin	-.13	.01	

*signifikant på .05 nivån.

**signifikant på .01 nivån.

Diskussion

I vår studie har vi undersökt samband mellan beslutsfattarstilar enligt *GDMS* (Scott & Bruce, 1995), olika hälsoaspekter och könsroller. Frågeställningarna berörde (0) (tillagd efter resultatanalysen) om variablerna kön, beslutsfattarstilar och könsroller kan predicera stress, risk för utbrändhet och sömnkvalité och i så fall vilken som är den bästa prediktorn, (1) om stilarna *beroende* och *undvikande* har ett starkare samband med stress, risk för utbrändhet och sämre sömnkvalité än övriga beslutsfattarstilar, (2) om dessa tendenser finns redan på polisutbildningen och inte enbart hos yrkesverksamma poliser, som tidigare forskning fokuserat på, (3) om kvinnor i högre grad än män använder en *beroende* eller *undvikande* stil och även har sämre hälsa, (4) och om det finns några tydliga könsroller (*feminin* och *maskulin*) på polisutbildningen.

(0) Prediktion av *PSQ*, *PBS* och sömnkvalité

Med hjälp av våra variabler kan vi bäst predicera *PSQ* (23.8%), därefter *PBS* (15%) och sist *sömnkvalité* (7.9%). *Kön* och *rationell* är de variabler som unikt bidrar mest på både *PSQ* och *PBS*, medan *sömnkvalité* inte hade några signifikanta prediktorer. Dessa resultat tyder på att det finns många andra bidragande faktorer som vi inte kontrollerat för i vår studie. En trolig faktor kan vara civilstatus och familj eftersom arbetsbelastningen i hemmet skiljer sig åt beroende på hur en individs privatliv ser ut. Detta i linje med tidigare forskares slutsatser (Bergdahl & Bergdahl, 2002; Bergman, 1997).

(1)och (2) *GDMS*, *PSQ*, *PBS* och *Sömnskalan*

Vår studie visar inte, som tidigare forskning (t.ex. Salo & Allwood, 2009; Thunholm, 2008) att stilen *undvikande* har ett samband med högre grad av stress, större risk för utbrändhet och sämre sömnkvalité än övriga stilar. Den *beroende* stilen visade inte heller något samband med större risk för utbrändhet eller sämre sömnkvalité, dock fanns ett litet samband med högre grad av stress. Att resultaten i vår studie inte överensstämmer med tidigare forskning kan bero på att vi inriktat oss på polisstuderande och inte yrkesverksamma poliser. En viktig skillnad mellan utbildning och arbetsliv är att i det sistnämnda får beslut till högre grad allvarliga konsekvenser för fler människor än den egna individen, vilket skulle kunna leda till ökad press på beslutsfattaren. Vi tror att det är denna ökade press som gör att individer med *undvikande* och *beroende* beslutsfattarstilar påverkas negativt ur hälsosynpunkt. En annan skillnad kan vara att utbildningar i allmänhet utvecklas i linje med ny forskning, när det gäller polisutbildningen påpekar SOU (2008) vikten av att den vilar på

en vetenskaplig grund och utformas efter forskning från polisorganisationen. Utvecklingen i polisorganisationen, som enligt Cedermark Hedberg (1985) är en typiskt hierarkisk organisation, kan gå långsammare än på utbildningen (Landy & Conte, 2010). Därför tror vi att det är lättare för nytutexaminerade poliser att anpassa sig efter rådande normer i organisationen än att försöka förändra. Detta kan göra att kulturen inom organisationen lever kvar och därmed skiljer sig från den mer föränderliga kulturen på utbildningen, vilket skulle kunna vara en förklaring till att individer med *undvikande* och *beroende* beslutsfattarstilar påverkas olika vad gäller hälsa, beroende på om de befinner sig på utbildningen eller i yrkeslivet.

Ett intressant resultat av vår statistiska analys var det tydliga sambandet mellan den *rationella* stilen och prestationsbaserad självkänsla, vilken kan vara relaterad till risk för utbrändhet. Vår utgångspunkt är att risk för utbrändhet är ett resultat av höga skattningar på skalan för prestationsbaserad självkänsla (Hallsten et al., 2002), detta innebär att individer med en *rationell* stil grundar sin självkänsla på prestationer, vilket kan leda till en ökad risk för utbrändhet. Som vi tidigare nämnt verkar *beroende* och *undvikande* vara mer relaterade till stress och risk för utbrändhet i arbetslivet än på utbildningen. När det gäller den *rationella* stilen kan den tvärtom ha ett samband med negativa konsekvenser under utbildningen. Man kan spekulera om ifall studenters prestationer blir mer konkret bedömda genom betygssättning, eftersom betygssättning inte förekommer i arbetslivet. Eftersom individer med en *rationell* stil, enligt våra resultat, grundar sin självkänsla på sina prestationer i högre grad än individer med andra beslutsfattarstilar, kanske betygssättningen kan bli avgörande för deras välmående.

Vi ser även en likhet mellan polisstudenterna i denna studie och yrkesverksamma utredare (Salo och Allwood, 2009) vad gäller den *rationella* stilen. Båda erhöll ett högt medelvärde, signifikant över skalans mittpunkt, vilket tyder på att den *rationella* stilen innehåller viktiga egenskaper för poliser. Detta bekräftas av SOU (2008) vars utredning visar att viktiga egenskaper för polisstudenter att utveckla, är att till exempel analysera kunskap, göra kritiska bedömningar och urskilja problem. Dessa egenskaper påminner mycket om den *rationella* beslutsfattarstilen. Det höga medelvärdet på *rationell* skulle dels kunna bero på att människor med den stilen söker sig till polisyrket, dels att svaren påverkas av social önskvärdhet. Alltså, att polisstudenterna skattar sig själv högre på *rationell* eftersom den efterfrågas på utbildningen och därmed blir önskvärd.

Intressant är också att medelvärdet för *undvikande* var signifikant under skalans mittpunkt, vilket tyder på att den stilen generellt sett inte är framträdande hos polisstudenter.

(3) Könsskillnader

Vår studie visar inte, som Salo och Allwoods (2009) någon signifikant skillnad mellan kvinnor och män vad gäller *beroende* och *undvikande*. Detta kan bero på att det, vid en jämförelse kring hur polisstudenter upplever klimatet på sin utbildning och hur klimatet upplevs i polisorganisationen, verkar finnas en skillnad vad gäller kvinnors uppfattning. Polisutbildningen uppfattas generellt sett positivt av både kvinnliga och manliga studenter (SOU, 2008), medan forskning inom polisorganisationen tyder på att den i högre grad upplevs negativt av kvinnor (Hassel & Brandl, 2009; Morash et al., 2006). Antalsmässigt skiljer sig könsfördelningen mellan utbildning och organisation, där den senare i högre grad är mansdominerad. Hassel & Brandls (2009) studie visar att de som är i minoritet i organisationen är de som rapporterar sämst upplevelser av arbetsplatsen och högre nivåer av arbetsrelaterad stress.

Kvinnor på polisutbildningen fick signifikant högre poäng på *PSQ* och *PBS* än männen, vilket bekräftar tidigare forskares resultat kring könsskillnader (Bergdahl & Bergdahl, 2002; Hallsten et al., 2002; Salo & Allwood, 2009). Detta innebär dock inte att kvinnorna generellt är stressade eller befinner sig i riskzonen för utbrändhet, eftersom medelvärdena inte var signifikant över skalornas riktlinjer (2,5 för *PSQ* och 3,5 för *PBS*).

(4) Könroller - *BSRI-SE*

Analysen av könroller enligt *BSRI-SE* (Persson, 1999) tyder på att det finns tydliga roller (*feminin* och *maskulin*) på polisutbildningen, eftersom båda skalornas medelvärden var signifikant över skalornas mittpunkt. Det innebär att de feminina och maskulina egenskaper som innefattas av *BSRI-SE* faktiskt existerar på utbildningen eftersom studenterna skattade sig själva högt på skalorna och därmed anser att de har egenskaperna. Intressant är att kvinnor och män inte skiljer sig signifikant åt på *maskulin*, medan kvinnor fick signifikant högre poäng på *feminin*. Det innebär att både kvinnor och män upplever att de har egenskaper som enligt skalan är maskulina, till exempel bra självförtroende, stark personlighet, ledaregenskaper, lätthet att ta beslut och risker. Däremot upplever männen inte i lika hög grad som kvinnorna att de har de egenskaper som enligt skalan är feminina, till exempel lojalitet, värme, medlidande, sympati och tillgivenhet.

Maskulin korrelerade negativt med *undvikande* och *PSQ*, vilket innebär att desto mer maskulina studenterna anser sig vara desto mindre stressade och undvikande är de i beslutsfattarsituationer. Resultatet känns logiskt eftersom påståendena på den *maskulina* skalan bland annat innebär självförtroende, lätthet att fatta beslut och att stå för sina beslut.

Cronbachs' s alpha och korrelationer inom GDMS

Våra värden för Cronbach's alpha är, på alla skalor, genomgående på ungefär samma nivå som tidigare forskares. Våra resultat bekräftar även tidigare forskning inom polis och militär, kring interkorrelationer i *GDMS*, nämligen att delskalorna inte är självständiga. *Beroende* och *undvikande* korrelerade positivt, likaså *intuitiv* och *spontan*.

Korrelationer mellan PSQ, PBS och Sömnskalan

Våra resultat visar signifikanta positiva korrelationer mellan *PSQ*, *PBS* och *Sömnskalan*, vilket verkar logiskt med tanke på att alla tre är mått på välmående. Resultatet bekräftar även tidigare forskares resultat (t.ex. Ekstedt, 2005; Eriksson, et al., 2007; Salo & Allwood, 2009). Antalet timmar sömn korrelerar negativt med *sömnkvalité* och högre grad av stress enligt *PSQ*, det vill säga att färre timmar sömn innebär sämre sömnkvalité och högre grad av upplevd stress för individen, vilket följer samma logiska resonemang, även det bekräftar tidigare forskning (Salo & Allwood, 2009).

Studiens fördelar och begränsningar

Tidigare forskning kring beslutfattande, hälsa och könsroller har, som vi tidigare nämnt, framförallt begränsats till yrkesverksamma inom polisen. Med denna studie bidrar vi med kunskap om hur dessa fenomen ser ut på polisprogrammet vid ett av Sveriges lärosäten. Informationen kan ge idéer och uppslag till ny forskning kring hur polisorganisationen och polisutbildningen skiljer sig åt i dessa avseenden. Genom att uppmärksamma skillnaderna kan vi få en bild av *om*, och i så fall *hur*, organisationen kan komma att förändras av en jämnare könsfördelning. Våra resultat ger en positiv bild av en polisorganisation som är på väg mot ökad jämställdhet, då kvinnor ökar i antal och i stor utsträckning upplever utbildningen positivt.

Om vi haft möjlighet att samla in randomiserad data från Sveriges alla polisutbildningar hade det varit lättare att generalisera våra resultat till att gälla alla Sveriges polisstudenter. På grund av ekonomiska begränsningar och tidsbrist har möjligheten inte funnits att genomföra en så omfattande studie.

Vid sammanställningen av formuläret föll ett påstående rörande beslutsfattarstilen *rationell* bort vilket kan påverka den delskalans validitet. Dock blev påverkan inte så stor, eftersom Cronbach's alpha för delskalan i princip inte förändrades, jämfört med tidigare studier (från .60 till .59). Hela studiens validitet kan också påverkats av omständigheterna vid ifyllandet av formulären. Eftersom formuläret distribuerades vid slutet av dels en föreläsning

och dels ett konditionstest, och skulle fyllas i på en tid begränsad till femton minuter, kan svaren påverkats av studenternas vilja att avsluta undervisningen. Minskad koncentration kan också ha påverkat då formulären distribuerades under eftermiddagen. Även social önskvärdhet är en faktor som skulle kunna påverka resultaten, eftersom den risken ofta finns vid attitydmätningar i form av enkätundersökningar.

Förslag till framtida forskning

Det hade varit intressant att genomföra en longitudinell studie som följer upp samma individer vid exempelvis tre tillfällen. Dels som polisstudenter, dels som nyligen anställda poliser och dels efter en längre period som yrkesverksamma poliser. Detta för att undersöka om beslutsfattande, hälsa och könsroller förändras vid övergången till arbetslivet eller om attityder och upplevelser i organisationen kanske förändras i takt med att nyutbildade poliser kommer ut i verksamheten.

Referenser

- Bergdahl, J. & Bergdahl, M. (2002). *Perceived stress in adults: prevalence and association of depression, anxiety and medication in the Swedish population*. Umeå University, Department of Psychology and Odontology.
- Bergman, B. (1997). *Women among men. Gender-related stress and health hazards affecting women working in a male-dominated industry*. Göteborgs University, Department of Psychology.
- Cedermark Hedberg, G. (1985). *Kvinnor och män i polisutbildning. Polissystemets reaktioner på en ökad andel kvinnor i polisyrket*. Doktorsavhandling, Stockholms universitet, Institutionen för utbildning.
- Ekstedt, M. (2005). *Burnout and sleep*. Stockholm: Karolinska University Press.
- Eriksson, U. B., Starrin, B. & Janson, S. (2007). *Utbränd och emotionellt utmärkt*. Lund: Studentlitteratur.
- Hallsten, L., Bellaagh, K. & Gustafsson, K. (2002). *Utbränning i Sverige – en populationsstudie* (Arbete och hälsa, 2002:6). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Hallsten, L., Josephson, M. & Torgén, M. (2005). *Performance-based self-esteem. A driving force in burnout processes and its assessment*. (Arbete och hälsa, 2005:4). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Hassell, K. D. & Brandl, S. G. (2009). An examination of the workplace experiences of police patrol officers: the role of race, sex and sexual orientation. *Police Quarterly*, 12 (4), 408-430.
- Justitiedepartementet. *Framtidens polisutbildning*. (Statens offentliga utredningar, 2008:39). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Landy, F. J. & Conte, J. M. (2010). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology* (3. uppl.). New York: Mc Graw Hill.
- Levenstein, S., Prantera, C., Varvo, V., Scribano, M. L., Berto, E., Luzi, C., et al. (1992). Development of the Perceived Stress Questionnaire: A new Tool for Psychosomatic Research. *Journal of Psychosomatic Research*, 37 (1), 19-32.
- Lilie, E. (2003). *Att inte bli polis! En undersökning av orsaker till att elever väljer att lämna polisutbildningen*. Rapport från Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: 3. Karlstad: Pliktverket.

- Lilie, E. & Rosmark, B. (2004). *Att inte bli polis! Andra delen*. Rapport från Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: 9. Karlstad: Pliktverket.
- Loo, R. (2000). A psychometric evaluation of the general decision-making style inventory. *Personality and Individual Differences*, 29 (5), 895-905.
- Lundberg, M. (1994). *Tid som tvång och tillgång – polisaspiranter om yrket under utbildningen*. (1994:2). Lunds Universitet, Institutionen för sociologi.
- Maslach, C. & P. Leiter, M. (2000). *Sanningen om utbrändhet. Hur jobbet förorsakar personlig stress och vad man kan göra åt det*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.
- Mellner, C. (2004). *Women's subjective and objective health over time: the role of psychosocial conditions and physiological stress responses*. Doktorsavhandling, Stockholms universitet, Institutionen för psykologi.
- Morash, M., Kwak, D-H. & Haarr, R. (2006). Gender differences in the predictors of police Stress. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 29 (3), 541-563.
- Pallant, J. (2007). *SPSS - Survival manual* (3. uppl.). Berkshire: Open University Press.
- Persson, R. S. (1999). *Exploring the meaning of gender: evaluating and revising the Bem Sex-Role Inventory (BSRI) for a Swedish research context (BSRI-SE)*. Jönköping: Högskolan för lärarutbildning och kommunikation.
- Phillips, S. D., Paziienza, N. J., & Ferrin, H. H. (1984). Decision making styles and problem-solving appraisal. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 497-502.
- Polismyndigheten. *Polisens årsredovisning*. (2009). Hämtad 16 april från Polismyndigheten: <http://www.polisen.se/Aktuellt/Rapporter-och-publikationer/Arsredovisning-och-budget/Publicerat/Rikspolisstyrelsen/Polisens-arsredovisning-2009/>
- Salo, I. & Allwood, C. M. (2009). *Decision making styles, stress and gender among investigators*. Lunds universitet, Institutionen för psykologi och Göteborgs universitet, Institutionen för psykologi.
- Rabe-Hemp, C. E. (2009). POLICEwomen or policeWOMEN? Doing Gender and Police Work. *Feminist Criminology*, 4 (2), 114-129.
- SCB (2010) *Tema: Utbildning; Könsstruktur per utbildning och yrke 1990–2030*. Temarapport 2010:1.
- Scott, S. G. & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: the development an assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55 (5), 818-831.
- Spicer, D. P. & Sadler-Smith, E. (2005). An examination of the general decision-making style questionnaire in two UK samples. *Journal of Managerial Psychology*, 36 (4), 137-149.

- Thunholm, P. (2004). Decision-making style: habit, style or both?, *Personality and Individual Differences*, 36 (4), 931-944.
- Thunholm, P. (2008). Decision-making styles and physiological correlates of negative stress: is there a relation? *Scandinavian Journal of Psychology*, 49 (3), 213-219.
- Wahl, A. (2007). *Könsstrukturer i organisationer* (10. uppl.). Stockholm: EFI, Handelshögskolan.
- Wahl, A. Holgersson, C. & Höök, P. (1998). *Ironi och sexualitet. Om ledarskap och kön*. Stockholm: Carlsson.

Bilaga: Frågeformulär

Undersökning om beslutsfattande, stress och sömn hos polisstudenter**Bakgrund**

Under 2007-2009 genomfördes vid Lunds universitet ett forskningsprojekt där man bl.a. studerade beslutsfattande, stress och sömnkvalité hos utredare/handläggare inom polisen, försäkringskassan och skatteverket. Denna kandidatuppsats bygger vidare på detta och viktiga syften med vår undersökning är att undersöka beslutsfattande och dess relation till stress och sömnkvalité.

Formuläret Du har framför dig innehåller frågor från ett antal olika områden; *Beslutsfattande, genus, stress och sömn*. Frågorna i formuläret bygger på beprövade testskalor som finns beskrivna i ett antal vetenskapliga artiklar. Resultaten från undersökningen kommer att användas som underlag till vår kandidatuppsats i psykologi och eventuellt till en vetenskaplig artikel längre fram.

Det tar ca 15 minuter att fylla i formuläret. Ditt svar kommer att vara helt anonymt och analyseras på gruppnivå. Inga enskilda individers resultat kommer att kunna identifieras. Deltagandet är frivilligt och du kan när du vill avbryta om du känner att du inte vill fortsätta att fylla i.

Vid eventuella frågor kontakta oss på: ajko.keca@hotmail.com

Att tänka på när du besvarar frågorna i formuläret

- Vi är tacksamma om Du fyller i samtliga frågor
- Ange bara ett svarsalternativ per fråga
- Tänk på att besvara frågorna så ärligt och uppriktigt som du kan
- Försök ta ställning till frågorna och besvara dem utifrån den person du är i allmänhet
- Om det finns en fråga där samtliga svarsalternativ känns felaktiga, välj det alternativ som Du tycker är minst felaktigt
- Varje område inleds med en kort instruktion om hur Du ska besvara frågorna. Det är viktigt att Du läser dem eftersom att skalorna delvis skiljer sig från varandra

Vi är mycket tacksamma för Din medverkan!

Esmeralda Steén och Kerstin Carlbergh

Vänligen kryssa i om du är kvinna eller man, och din ålder:

Kvinna

Man

Ålder _____ år

Nedan följer ett antal påståenden om hur du fattar viktiga beslut, både privat och i tjänsten. Ange hur mycket du instämmer i vart och ett av påståendena genom att kryssa i lämplig ruta till höger om påståendet. Var öppen och ärlig i dina svar. Om du anser att du handlar olika i olika situationer sätt en ring runt den siffra som stämmer överens med hur du oftast gör.

		<i>Stämmer inte alls</i>	<i>Stämmer ganska dåligt</i>	<i>Stämmer delvis, delvis inte</i>	<i>Stämmer ganska väl</i>	<i>Stämmer precis</i>
1	Jag förbereder/ planerar viktigare beslut noggrant.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2	När jag fattar beslut förlitar jag mig på mina instinkter.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3	Jag behöver ofta assistans av andra människor när jag skall fatta viktiga beslut.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4	Jag undviker att fatta viktiga beslut tills dess "trycket" att fatta beslut ökar.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5	Jag fattar i regel snabba beslut.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6	Innan jag fattar beslut dubbelkollar jag mina informationskällor, så att jag är säker på att jag uppfattat fakta på rätt sätt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7	När jag fattar beslut förlitar jag mig på min intuition.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8	Jag fattar mycket sällan viktiga beslut utan att konsultera andra människor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9	Jag skjuter upp beslutsfattandet när så är möjligt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10	Jag fattar ofta beslut i stundens ingivelse.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11	Jag fattar beslut på ett logiskt och systematiskt sätt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

12	I allmänhet fattar jag beslut som känns rätta för mig.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13	Om jag har stöd från andra är det lättare för mig att fatta viktiga beslut.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
14	Jag förhalar ofta fattandet av viktiga beslut.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
15	Jag fattar beslut snabbt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
16	Mitt beslutsfattande kräver noggrann eftertanke.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
17	När jag fattar ett beslut är det viktigare att beslutet känns rätt än att det finns en rationell orsak till det.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
18	Jag tar råd av andra människor när jag fattar viktiga beslut.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
19	Jag fattar i allmänhet viktiga beslut i ”sista minuten”.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
20	Jag fattar ofta impulsiva beslut.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
21	När jag fattar ett beslut överväger jag olika alternativ att nå fram till målet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
22	När jag fattar ett beslut litar jag på mina känslor och reaktioner.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
23	Jag gillar att ha någon som kan hjälpa till att styra mig i rätt riktning när jag står inför viktiga beslut.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
24	Jag skjuter upp fattandet av många viktiga beslut därför att jag blir nervös av att tänka på dem.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
25	När jag fattar beslut gör jag det som känns naturligt för ögonblicket.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Hur pass stämmer nedanstående påståenden in på dig själv? Markera med ett kryss i lämplig ruta för vart och ett av de fyra påståendena nedan.

		<i>Stämmer inte alls</i>				<i>Stämmer helt</i>
1	Jag tror att jag ibland försöker bevisa mitt värde genom att vara duktig.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2	Jag känner ibland att jag måste vara litet bättre än andra för att duga inför mig själv.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3	Min självkänsla är alltför mycket beroende av vad jag åstadkommer i mina dagliga sysslor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4	Jag känner ibland ett inre tvång att åstadkomma något värdefullt i livet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

För varje påstående, kryssa för den siffra som bäst stämmer in på dig under den sista månaden. Var alltså noga med att endast beakta ditt liv under den sista månaden.

		<i>Nästan aldrig</i>	<i>Ibland</i>	<i>Ofta</i>	<i>Vanligtvis</i>
1	Du känner dig utvilad.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
2	Du känner att det ställs för många krav på dig.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
3	Du känner dig lättretlig eller på dåligt humör.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
4	Du har för många saker att göra.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
5	Du befinner dig i konfliktrelationer.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
6	Du är rädd att du inte klarar av att uppnå dina mål.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
7	Du känner dig lugn.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
8	Du är full av energi.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
9	Du känner dig spänd.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
10	Dina problem verkar torna upp sig.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
11	Du är under press från andra människor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
12	Du är rädd för framtiden.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
13	Du känner dig kritiserad eller bedömd.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>

Var god vänd!

- | | | | | | |
|----|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 14 | Du har svårt att slappna av. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 15 | Du känner dig överlastad med ansvar. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 16 | Du har tillräckligt med tid över för dig själv. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| 17 | Du känner dig pressad av tidsfrister. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

Ta ställning till följande påståenden genom att på linjen framför varje påstående (1 – 25) skriva den siffra, som bäst motsvarar hur du upplever att det stämmer in på dig. Läs och bedöm alla påståenden. Du kan använda dig av siffrorna 1, 2, 3, 4, 5, 6, eller 7. Siffran 1 betyder att ett påstående aldrig eller nästan aldrig är sant, siffran 7 betyder att ett påstående alltid eller nästan alltid är sant.

1 Det är aldrig eller nästan aldrig sant ← 4 → Det är alltid eller nästan alltid sant 7

- | | |
|--|---|
| 1. ___ Jag är full av självförtroende. | 14. ___ Jag är angelägen att lindra sårade känslor. |
| 2. ___ Jag är tillgiven. | 15. ___ Jag är förstående. |
| 3. ___ Jag försvarar mina övertygelser. | 16. ___ Jag har lätt för att ta beslut. |
| 4. ___ Jag är bestämd. | 17. ___ Jag är självtillräcklig och klarar mig själv. |
| 5. ___ Jag är mild och stillsam. | 18. ___ Jag är en lojal person. |
| 6. ___ Jag har en stark personlighet. | 19. ___ Jag är dominant. |
| 7. ___ Jag är sympatisk. | 20. ___ Jag är maskulin. |
| 8. ___ Jag är en varm person. | 21. ___ Jag är ömsint. |
| 9. ___ Jag är en kraftfull person. | 22. ___ Jag är varsam. |
| 10. ___ Jag är en ledartyp. | 23. ___ Jag är villig att fatta beslut och stå för dem. |
| 11. ___ Jag är medlidsam. | 24. ___ Jag agerar ledare. |
| 12. ___ Jag är känslig för andras behov. | 25. ___ Jag är feminin. |
| 13. ___ Jag är villig att ta risker. | |

Var god vänd!

Var vänlig och besvara samtliga frågor nedan:

1. I vilken utsträckning upplever du att du får tillräckligt med sömn?

- 1 I mycket liten utsträckning.
- 2 I ganska liten utsträckning.
- 3 I varken liten eller stor utsträckning.
- 4 I ganska hög utsträckning.
- 5 I mycket hög utsträckning.

2. Hur upplever du att din sömnkvalitet är en typisk natt?

- 1 Mycket dålig.
- 2 Ganska dålig.
- 3 Varken dålig eller bra.
- 4 Ganska bra.
- 5 Mycket bra.

3. Hur många timmars sömn får du i genomsnitt per natt?

_____ timmar

4. Hur stor är variationen mellan olika nätter i hur många timmar sömn du får?

- 1 Mycket liten variation.
- 2 Ganska liten variation.
- 3 Varken liten eller stor variation.
- 4 Ganska stor variation.
- 5 Mycket stor variation.

5. I vilken utsträckning upplever du att din arbetssituation påverkar din sömn?

- 1 I mycket liten utsträckning.
- 2 I ganska liten utsträckning.
- 3 I varken liten eller hög utsträckning.
- 4 I ganska hög utsträckning.
- 5 I mycket hög utsträckning.

Ett stort tack för din medverkan!

