



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

***Inre driv och autonomi:
En studie om motivation och arbetsprestation
bland sjuksköterskor i Skåne.***

**Kristoffer Holm
Gabriel Nordeborn**

Kandidatuppsats vt 2012

Handledare: Robert Ragneklint

Abstrakt

En studie genomfördes för att undersöka relationen mellan intern (intrinsic) motivation och upplevd arbetsprestation bland sjuksköterskor i Region Skåne. Sjuksköterskor valdes som fokus då deras tämligen unika yrkesroll kan te sig specifikt intressant ur motivationssynpunkt. En enkät med relevanta mätskalor förmedlades till olika vårdavdelningar och 68 respondenter uppgav svar. Resultatet visade på en medelstark ($r = .336$, $N = 65$, $p < .001$) korrelation mellan intern motivation och upplevd arbetsprestation. Vidare diskuteras resultaten med motivationsteorin self-determination theory som huvudsakligt ramverk. En efteranalys visade även en korrelation mellan autonomi i jobbet och intern motivation ($r = .516$, $N = 66$, $p < .001$). Resultatet gav upphov till en mängd reflektioner vilka vidare belystes i en mångfacetterad diskussion.

Nyckelord: Sjuksköterska, intern motivation, arbetsprestation, self-determination theory, autonomi

Innehåll

Abstrakt.....	2
Innehåll.....	3
Bakgrund.....	4
Teoretiskt ramverk.....	5
Perspektiv på sjuksköterskor.....	11
Metod.....	13
Metodologiskt val samt urvalsgrupp.....	13
Förtest av enkäten.....	14
Datahantering.....	14
Skalor, mått och enkätens utformning.....	14
Resultat.....	16
Deskriptiv data.....	16
Analys.....	17
Diskussion.....	18
Self-determination theory och undersökningens resultat.....	20
Metodologiska överväganden.....	23
Perspektiv på enkäten.....	25
Urvalets natur.....	27
Kultur och kontexten.....	28
Analys av fritext i form av öppen fråga.....	29
Förslag på vidare forskning.....	29
Referenser.....	31
Bilaga 1: Följebrev till respondenter.....	35
Bilaga 2: Svar från den öppna frågan.....	36

Bakgrund

I dagens flexibla och dynamiska arbetsliv ställs det höga krav på individen i dennes sökande efter ett passande arbete, samt hur de senare förhåller sig till de arbetsuppgifter som föreligger. Då man har en vid möjlighet av alternativ inom utbildningar och vilken sektor man vill söka sig till, förläggs mer ansvar till individen i dennes strävan efter att bestämma riktning i livet (Sennett, 2006).

Teoretiker som Sennett hävdar att arbetsmarknaden har genomgått drastiska förändringar, vilket direkt påverkar hur individer anpassar sig efter en ny värld med nya krav. Då maskineri och automatisering till hög grad har kommit att fylla de yrkesroller som en gång i tiden producerade enheter för konsumtion, har människans roll i en sådan organisation förändrats. Ett dynamiskt tänkande premieras i allt större grad, och en förmåga för den enskilda individen att vara flexibel, för att anpassa sig efter en föränderlig marknad (ibid.). Detta speglas vidare i hur organisationsutveckling praktiskt manifesterar sig, då i linje med en marknadsekonomi och de krav som en globaliserad konkurrens medför. Det ställs ständigt krav på en hög standard av effektivisering samt att även i denna anda vara flexibel nog för att överleva på en konkurrerande marknad, vilket lämnar individen med en ny form av osäkerhet över sin arbetsituation, då den inte längre går ut på att producera en viss typ av enhet (ibid.). Denna valmöjlighet av utbildningar och yrken kan te sig något osäkert för individen, samtidigt som valmöjligheten ger henne chans att fokusera på ett arbete som är specifikt intressant. När väl en befattning fastställs kommer individen komma i kontakt med diverse arbetsuppgifter, och forskning har upprepat visat på att dennes relation till uppgifterna starkt påverkas av vilken motivation som föreligger (Landy & Conte, 2010).

Motivation har, främst sedan 1950-talet då Vitele (1953) släppte en uppmärksammat bok om motivation inom industrin, blivit allt mer beforskat inom just organisatoriska kontext, nämligen vilken inverkan motivation har inom en specifik organisation eller på en arbetsplats, och även vilken påverkan motivation har i arbetslivet (Landy & Conte 2010; Vitele 1953). Det är dock ett mångfacetterat och komplex område, varpå en mer specificerad forskning, exempelvis mer riktat åt en specifik yrkesgrupp eller ett givet sammanhang där motivationen förväntas ha en viss påverkan, kan bidra till att klargöra de drivkrafter som sporrar individer i sitt yrkesliv. Det ter sig därmed intressant att göra en djupdykning inom just området motivation för att identifiera tydligare aspekter av fenomenet, som kan vara specifikt relevanta då det exempelvis gäller olika yrkesgrupper eller sektorer. Dels för att klarlägga de samband som faktiskt föreligger, men även för att med hjälp av denna kunskap i ett vidare perspektiv kunna tillämpa den för att förändra och förbättra arbetsmiljön. En psykologisk motivationsteori som är mycket väl förankrad inom forskningsvärlden är *self-determination theory* (Deci & Ryan, 1985), vilken behandlar olika dimensioner av motivation, varför den faller sig vara en praktisk språngbräda i den kommande analysen. Teorin fokuserar på tre huvudaspekter; autonomi, kompetens och samhörighet, vilka alla är relativt uppenbara i arbetslivet,

varför den framstår som ett lämpligt analytiskt ramverk till denna specifika undersökning (ibid.).

En urvalsgrupp som ter sig intressant för en undersökning om motivation är yrkesgruppen sjuksköterskor. Sjuksköterskor arbetar dagligen med att hjälpa människor i den relativt speciella vårdindustrin, och är en ständigt aktuell och nödvändig yrkesgrupp av människor. De innehar även en problematisk position i yrkeslivet vad det gäller att främja sina rättigheter och förmåner; strejkar sjuksköterskor kan patientvården komma att bli lidande, då sjuksköterskan är den yrkesgrupp som i huvudsak har ansvar för omvårdnad av patienter på sjukhuset. På så vis kan sjuksköterskor i viss mån betraktas som låsta i sin yrkesroll, vilket rimligen kan ha en väsentlig påverkan på deras yrkesmotivation och vilja att fortsätta arbeta. Alla individer i samhället är beroende av sjuksköterskor, precis som sjuksköterskorna är beroende av individerna. Det blir därmed väldigt enkelt att relatera till sjuksköterskornas yrkesroll, framförallt då många uppsökt vården och bemötts av dessa. Hur deras arbetsliv manifesterar sig är i förlängningen något som påverkar oss alla i samhället, varför de ter sig intressanta att undersöka.

Syftet med den här uppsatsen är att bidra till grundforskningen kring motivation i arbetslivet, och därmed utgöra en del av det fundament som i senare skeden kan komma att skapa förklaringsmodeller för hur motivation påverkar den yrkesverksamma, och vad man i arbetslivet kan göra för att främja motivation.

Forskningsfrågan blir således:

Föreligger det ett samband mellan intern (intrinsic) motivation och upplevd arbetsprestation hos sjuksköterskor?

Hypotesen är att det föreligger en positiv korrelation mellan intern motivation och den upplevda arbetsprestationen, då den interna drivkraften troligen är en viktig komponent i att dagligen utföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande vis.

För att undersöka detta genomförs en enkätundersökning. Det är den design som finner sig bäst lämpad att besvara forskningsfrågan, då man via en enkät med enkla mått kan klarlägga ett statistiskt samband – vilket forskningsfrågan riktar sig åt. Detta kan komma att senare ligga till grund för en djupgående analys av hur dessa undersökta förhållanden manifesterar sig, i kommande större undersökningar.

Teoretiskt ramverk

Motivation, och konsten att motivera, är ett ständigt aktuellt ämne. Det förekommer i alla avseenden av livet och dikterar riktningen och styrkan på vårt beteende. Att leda och motivera människor till att utföra specifika handlingar har varit centralt genom historien, och blir påfallande intressant att undersöka i avseende av hur den skapas, vidmakthålls och förändras inom exempelvis den arbetsmiljö som vi nu befinner oss i. Då man kan komma att influera individer i deras arbetsliv

kan man med motivation som verktyg förändra hur individer ser på sin arbetssituation, med vilken inställning de åtar sig en ny uppgift, samt hur man gör för att ständigt uppmuntra en allmänt god inställning till yrket. Effekterna kan manifesteras sig både i produktionen och i den anställdas liv, genom exempelvis ökat generellt välmående även utanför arbetet (Deci & Ryan, 2008). Då det är ett ämne med denna höga spännvidd och kapacitet att röra sig över flera dimensioner av, exempelvis en organisation, finns det ett stort hav av möjligheter i studiet av motivation som fenomen.

Self-determination theory (SDT) är en heltäckande teori för individens motivation, samt ett omfattande ramverk för undersökandet av motivation (ibid.). SDT utvecklades främst från tidigt 70-tal fram till mitten på 80-talet då den första omfattande skriften kring SDT skapades av Deci & Ryan i form av "*Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*" (Deci & Ryan, 1985). I tidigare forskning har man främst undersökt motivation med fokus på mängden och styrkan, för att använda motivation som predikator till exempelvis prestation. Grundtanken i SDT, som differentierade motivationsteorin från den klassiska forskningen, var att typen och kvaliteten av motivation, istället för enbart mängden och styrkan, borde vara det som bäst predicerar välmående, prestation och en rad andra aspekter associerade med motivation som begrepp (Deci & Ryan, 2008). För att undersöka kvaliteten och typen av motivation ställde man upp tre grundläggande behov hos individen, som tillsammans med personliga faktorer hos individen leder till en viss typ av motivation. En viktig del i teorin är grundantagandet att den bästa typen av motivation är den motivation då individen självmant, utan att känna sig kontrollerad, väljer att utföra ett beteende; individens *självbestämmande* i sina aktioner (ibid.). I dagsläget är SDT ett populärt ramverk för att undersöka motivation, främst i direkt applicerade kontexter som idrottspsykologi och hälsopsykologi, men teorin börjar även vinna mark i organisationskontexten, trots dess något annorlunda premisser givet förvärsarbetets natur.

Behoven i self-determination theory. Enligt SDT har människan tre grundläggande behov som behöver uppfyllas för att bilda, underhålla och utveckla motivation. Individen behöver: (a) känna sig *kompetent*, vilket innebär att individen upplever sig besitta kunskaper nog att utföra det efterfrågade beteendet; (b) ges utrymme att vara *autonom*, vilket innebär att individen tillåts vara självstyrande och självgående i hög mån; (c) ha möjligheten skapa och underhålla *samhörighet* genom relationer med andra människor. Samtliga behov i SDT är subjektiva mått, där individens uppfattning om tillfredsställelsen av sitt behov är den avgörande faktorn – inte om behovet objektivt uppfylls till samma grad individen subjektivt upplever det. SDT ställer sedan, genom ett kontinuum, upp ett antal motivationstyper tillfredsställelsen av dessa behov leder till. Motivationstyperna sträcker sig från: (a) *amotivation*, vilket är stadiet där motivation inte alls, eller knappt, existerar hos individen; via olika typer av (b) *extern motivation*, vilket innebär att individen motiveras av yttre mål, vare sig det innefattar att undvika bestraffning eller är rent instrumentellt; fram till (c) *intern*

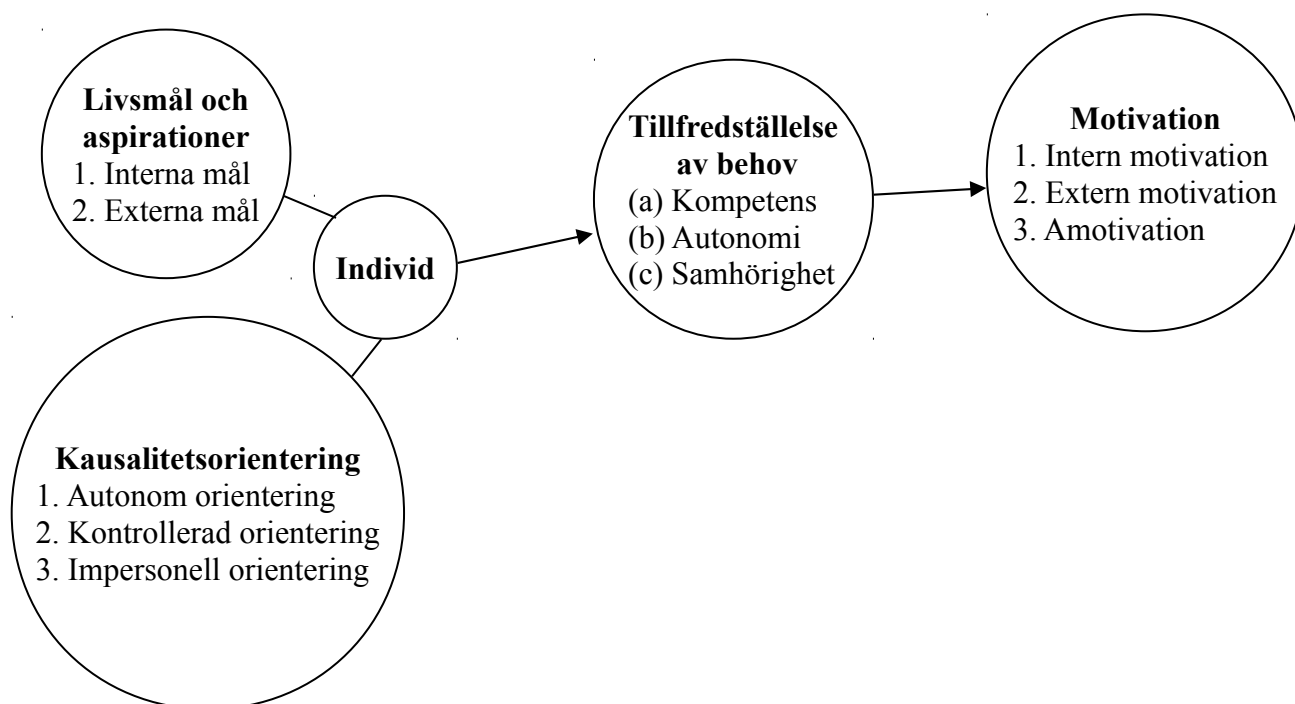
motivation, vilket indikerar att individens motivation kommer från hennes inre; uppgiften är så intressant och har en sån individuell utvecklingspotential, att själva utförandet i sig självt räcker som motivationsfaktor för individen. *Intern motivation* anses vara den högsta formen av motivation, och desto längre upp i kontinuumet en motivationstyp befinner sig, desto högre är autonomi i motivationen. (ibid.).

Individuella skillnader. Som tidigare nämnt påverkas motivationens kvalitet och typ enligt SDT inte enbart av de grundläggande behovens tillfredsställelse, utan även av personliga faktorer hos individerna. Traditionellt har detta inom SDT delats upp i två kategorier; *Kausalitetsorientering* och *livsmål och aspirationer*.

Kategorin *kausalitetsorientering* innebär hur individen relaterar till sig omgivning i initierandet samt underhållet av ett beteende, samt dess direkta grad av självbestämmande i situationen genom i vilken omfattning man tillskriver sig själv möjligheten att påverka de olika aspekterna av sitt beteende (ibid.). Kategorien delas upp i tre typer av orienteringar; *autonom orientering*, *kontrollerad orientering* och *impersonell orientering*. *Autonom orientering* är, som namnet antyder, när individen upplever sig kunna påverka i hög grad. Orienteringen utvecklas och vidmakthålls enligt SDT via ett kontinuerligt tillfredsställande av samtliga de grundläggande behoven. *Kontrollerad orientering* innebär i sin tur att individen tillskriver annat än sig själv en del av makten att påverka, och utvecklas genom ett visst tillfredsställande av behoven *kompetens* och *samhörighet*, men ett uppenbart icke-tillfredsställande av *autonomi*. *Impersonell orientering* uppkommer då inget av de tre behoven tillfredsställs i nämnvärd grad (ibid.). SDT menar att alla personer i viss mån besitter samtliga kausalitetsorienteringar, och att de olika orienteringarna kan predicera bland annat beteenden. Forskningen har konsekvent associerat *autonom orientering* med en rad positiva aspekter som psykologiskt välmående, *kontrollerad orientering* med en rad mindre positiva aspekter så som ett förminskat välmående, och *impersonell orientering* i sin tur har associerats med ett antal symptom av dålig hälsa (ibid.).

Kategorin *livsmål och aspirationer* syftar till det långsiktiga perspektivet på individens mål och aspirationer i livet. Dessa har, via empirisk forskning av exempelvis Kasser & Ryan (1996), delats in i två kategorier; *interna mål* och *externa mål*. Interna mål syftar till individens rent interna livsmål som exempelvis personlig utveckling. Externa mål i sin tur syftar till mål som att bli berömd eller tillskansa sig rikedomar. Interna mål har via forskning visats kunna sammankopplas med exempelvis bättre hälsa och prestation (Vansteenkiste, Simons, Lens, Sheldon & Deci, 2004). Enligt SDT är inte livsmål och aspirationer att betrakta som regelrätta behov, utan snarare inlärd mål att eftersträva. Istället förklarar SDT livsmål och aspirationer som en produkt av till vilken grad de grundläggande behoven tillfredsställts hos individen; har samtliga behov tillfredsställts i hög grad är det troligt att individen även utvecklar interna livsmål, som att utvecklas till sitt egna

absoluta max, för själva utvecklingens skull. Om behoven istället antingen inte tillfredsställs i tillräckligt hög grad är det enligt SDT troligt att individen antar externa livsmål och aspirationer, som någon form av ersättning för oförmågan att uppnå tillfredsställelse av de grundläggande behoven (Deci & Ryan, 2008). Vidare menar Deci & Ryan (2008) att externa mål, och jakten på dessa, tenderar att ta fokus helt eller delvis från individens strävan efter att tillfredsställa de grundläggande behoven, och således i förlängningen inte bidra till de effekter, exempelvis välmående, som associeras med interna motiv och uppfyllande av de grundläggande behoven.



Figur 1. En översikt av self-determination theory.

Traditionella motivationsteorier: Med bakgrund av forskningsfrågan och undersökningens syfte ter det sig brukligt att ge en kort överblick över forskningsfältet som sådant gällande övriga, traditionellt använda motivationsteorier inom den organisatoriska kontexten. Denna överblick erbjuds för att visa vilket fokus forskningen vanligtvis hängett sig åt, samt visar viss indikation på hur motivationsforskning överlag bedrivits inom arbetslivet. Nedan följer några av de mer populära teorierna, samt vad som utgör deras karakteristika.

Teorin *goal-setting theory* är utvecklad av Locke & Latham (1990) och fick stort genomslag inom forskningsfältet motivation i organisatorisk kontext då den kom. Den behandlar motivation utifrån två grundantaganden; motivationen individen känner kommer maximeras när (1) specifika, eftertraktade, lagom svåra mål sätts och (2) när individen känner sig kompetent nog att uppnå målet, samt vet vilket beteende som kommer leda dit. Teorin utgår från målen som sätts, inte individen, och gör ingen skillnad för olika typer av motivation (Deci & Gagné, 2005). De olika

motivationstyperna, då främst intern motivation behandlas således inte direkt av teorin, vilket gör den aningen orelaterad till studien.

Action regulation theory fokuserar på de faktorer som upprätthåller ett målfokuserat beteende, och behandlar i stort autonomi. Autonomi används som huvudfaktor vid predicandet av målfokuserat beteende genom motivation, men gör ingen skillnad för olika typer av motivation (Deci & Gagné, 2005).

Fokus ligger kring att i takt med den ökande autonomin, kan individen även komma att sätta sina egna mål, samt sedan sträva därefter. Hacker (1994) hävdade att större grad av autonomi kunde likställas med högre intern motivation, men ingen konkret åtskiljande av intern eller extern motivation fanns att tillgå. Likheter går att finna mellan *action regulation theory* och SDT i form av deras fokus kring autonomi, SDT väger däremot in detta som enbart en aspekt, och centrerar inte sitt ramverk kring enbart detta (Deci & Gagné, 2005). Med bakgrund av detta kan SDT ses som mer övergripande och bättre praktiskt lämpad för den undersökning som avhandlas häri.

Ytterligare en intressant motivationsteori för arbetslivet är *job characteristics theory*, vilken använder en något oortodox inställning till motivationsskapande (Hackman & Oldham, 1980). Här ställs individen inte i fokus, utan forandet av det optimala arbetet skall istället komma att ligga till grund för att intressera och motivera individer (ibid.). Tre grundpelare som genomsyrar denna teori är skapandet av variation, frihet och feedback. Yrket måste vara varierande, samt erbjuda den anställda med ett visst mått av frihet, även här kan parallellen till autonomi dras. Slutligen skall även ett utvecklat feedbacksystem sättas i bruk, för att skapa mening i arbetet (Deci & Gagné, 2005). Då fokus hamnar på yrket snarare än individen, är det således detta som skall komma att attrahera och fortsatt motivera individen i dess yrkesliv. Trots denna intressanta teoris perspektiv, riskerar man att med bakgrund av denna missa relevanta aspekter av exempelvis intern motivation, och individens drivkrafter, vilka är några aspekter som är specifikt väsentliga i undersökningen av sjuksköterskors motivation.

Vidare till mer klassiska motivationsteorier som *behovs-teorierna*, i den anda bland annat Maslow (1954) lade fram. Här kategoriseras olika behov i form av hur viktiga de är för individen, där det finns en konkret skiljelinje mellan basala behov och mer utvecklade behov, som självförverkligande. Intern motivation brukar i dessa sammanhang betraktas som ett högre stående behov, vilket finns högre upp på behovstrappan. Tanken är även att de högre stående behoven i allt högre grad kommer att korrelera med yrkesprestationen (Deci & Gagné, 2005).

Fortsättningsvis har även pionjärer såsom McClelland (1985) presenterat en stor del till forskningsfältet med sin teori om motivation. McClelland (1985) lägger fram tre huvudbehov, *achievement*, *affiliation* och *power*, som grund för att påverka motivation i arbetslivet. Ett fokus som särskiljer motivationen efter individers personliga inställningar, huruvida de är lagda efter att

knyta sociala band, prestera högt eller anskaffa sig makt (McClelland, 1985). Vissa drivs av ett starkare behov av det sociala (affiliation), andra av att prestera maximalt (achievement) och slutligen drivs några av makt (power). Hur man sedan motiverar dessa individer beror på deras fallenhet av dessa tidigare nämnda behov (ibid.). Denna teori har dock använts primärt gällande ledarskap inom organisationer, vilket gör den aningen snävare i relation till övriga berörda parter (Landy & Conte, 2010). Motivation utifrån ett ledarskapsperspektiv förfaller sig också intressant, då visst inflytande genomsyrar organisationen, dock kan det komma att begränsa en forskningsfråga liknande den i det här avsedda fallet.

Dessa övriga organisationsteorier kan ge en viss bakgrund i relation till SDT vilken mer utförligt behandlas i just detta fall. Det är dock viktigt att se ur vilken kontext SDT som teori har vuxit fram, samt skapa ett medvetande kring att dessa övriga teorier erbjuder ytterligare förklaringsmodeller.

Forskning och undersökningens hypotes

Givet intern motivations starka koppling till ett antal positiva aspekter i en organisationskontext ter det sig intressant att undersöka om samband föreligger mellan intern motivation och individens självskattade arbetsprestation. Visst tidigare stöd för detta finns men underlaget av empiriskt bevis för sagda samband är tunt (Kuvaas, 2006; Forest & Gagnér, 2008).

SDT i organisatorisk kontext. SDT som användbar motivationsteori i en organisatorisk kontext har vidimerats från flera håll, genom bekräftande av diverse faktorer associerade med teorin (Eden, 1975; Shirom, Westman & Melamed, 1999; Deckop & Cirka, 2000). Mycket av forskningen kring SDT i en organisatorisk kontext har centrerats kring ledare och deras inställning till sina anställda. Ledare som har en inställning som premierar autonomi har konsekvent genom forskningen bevisats öka tillfredsställelsen av samtliga behov SDT ställer upp, och således öka förutsättningarna för intern motivation (Gagné & Deci, 2005).

Forskning på intern motivation och dess allmänna effekt i organisationskontexten finns i relativt stor utsträckning; intern motivation har visats medieras av exempelvis ledarskapsstil (Richer & Vallerand, 1995), ledarskap kombinerat med en för intern motivation fördelaktig värdegrund (Vansteenkiste et al., 2007) och som tidigare nämnt, en autonom orientering (Lam & Gurland, 2008). Vidare har en hög intern motivation visats korrelera negativt med ett antal olika mätningar av utbrändhet (Fernet, Guay & Senecal, 2004).

Autonomi har kopplats till ökad prestation för problembaserade uppgifter, där individen måste använda sin kreativitet och heuristik för att lösa uppgiften. Uppgifter som har tydliga och snäva fasta ramar, som att memorera ett textstycke, har inte givits någon fördel av autonomi genom forskningen; kontrollerad motivation, autonomins motsats, har istället visats kortsiktigt mer effektiv för dylika uppgifter (Gagné & Deci, 2005). Forskningen slår dock även fast att trots autonomins

uteblivna positiva effekter på uppgifter nämnda ovan, ger ett premierande av autonomi fortfarande ett antal positiva aspekter utöver den uteblivna prestationsökningen, som ökat välmående och tillfredsställelse med sitt arbete (Ilardi, Leone, Kasser & Ryan, 1993; Shirom, Westman & Melamed, 1999).

Övrig forskning kopplat till arbetsprestation. En liknande koppling som den vår hypotes gör gällande är kopplingen mellan tillfredsställelse med arbetet och arbetsprestation. Judge, Thoresen, Bono och Patton (2001) utförde en stor metaanalys för att utröna förhållandet mellan dessa två begrepp. Analysen fann en relativt svag koppling mellan de två begreppen, men analysen gör också gällande att de undersökningar som använts varierar stort i hur de olika uppmätta konstrukterna tolkats och behandlats. Vidare nämner författarna att andra faktorer allra troligast påverkar förhållandet, och efterfrågade vidare forskning för att utröna vilka potentiella moderatörer eller mediatorer som kan tänkas påverka förhållandet mellan dessa två begrepp (Judge et al., 2001).

Perspektiv på sjuksköterskor

Sjuksköterskor valdes som urvalsgrupp på grund av yrkets intressanta karaktär, både vad gäller dess arbetsmiljö, men även rörande varför man söker sig till yrket sjuksköterska. Arbetet är relativt utbildningstiden inte särskilt välavlönat, vilket kan innebära att många söker sig till det av ett genuint intresse. Detta intresse omkapslar vår undersökning på ett intressant sätt, varpå vi valde att specificera oss på just sjuksköterskorna, och deras yrkessituation.

En omfattande undersökning av sjuksköterskornas arbetsmiljö genomfördes av Arnetz (1994) vilket har utgjort basen av våra teoretiska bakgrund, och som utomstående, insyn kring yrket samt vad det innebär. Arnetz (1994) kom bland annat fram till att de flesta sjuksköterskorna trivs med sitt yrke och är vid god hälsa. Vad som visat sig relevant gällande både trivsel och hälsa är krav och inflytande över yrket. En möjlighet till kompetensutveckling visade sig även vara viktig, tillsammans med ledarskapsstil och feedback (Arnetz, 1994). Man bör ha i åtanke att yrkesrollen troligen förändrats något sedan 1994. Trots detta bör mycket av det som omnämns fortfarande vara en realitet och tillämpligt i dagsläget. Undersökningen har använts för att ge en allmän inblick i yrket snarare än en fördjupning och visa på vilka problem som traditionellt funnits och associerats med arbetsmiljön, varvid den fortfarande bör vara intressant.

Tidigare forskning har visat att svenska sjuksköterskors yrkesval grundar sig i ett intresse av att hjälpa och vårda andra människor, samt arbetsuppgifternas omväxlande karaktär (ibid.). Intresset att hjälpa och vårda andra människor som huvudsaklig dragningskraft till yrkesvalet kan kopplas till en intern motivationsgrund. Det faller sig därför naturligt att undersöka detta tänkta samband mellan en intern drivkraft och yrkesprestationen inom den specifika domänen, vården.

För att rent konkret fördjupa sig i ytterligare aspekter av sjuksköterska-yrket föreligger en rad

specifika företeelser som talar för dess unika karaktär, avseende drivkraften bakom att inleda på yrkesspåret. Bland detta går det att utröna att arbetstrivseln inom yrket generellt sett är hög, men trots detta funderar många sjuksköterskor på att byta arbete (ibid.). Detta kan inledningsvis te sig paradoxalt i relation till intern motivation, då dels trivseln vid ett arbete man är motiverad att utföra bör vara hög, samtidigt som många funderar på att söka sig ifrån yrket. Därmed är det än mer intressant att studera om det över huvud taget kan finnas en stark anknytning av intern motivation och yrkesprestationen inom sektorn.

Utöver detta verkar graden av självständighet variera mellan olika typer av avdelningar, då den framför allt är högre inom öppenvården (Arnetz, 1994). Eftersom att de upplevda skillnaderna i självständighet kan skilja sig åt, kan yrket komma att präglas av både hög eller låg kontroll. Kontroll och autonomi är i sin tur en väsentlig del av self-determination theory, motivationsteorin mätningen och analysen till denna undersökning grundar sig i, vilket har en stark påverkan på vilken form av motivation som kan skapas och underhållas. Trivseln hos sjuksköterskor dikteras utifrån inflytandet man upplever sig ha på arbetsplatsen, vilket i sin tur kan återkopplas till den grad av kontroll och därmed autonomi man har på arbetsplatsen (ibid.). Ytterligare en möjlig aspekt av detta, anknuten till self-determination theory, är den koppling mellan inflytande och kompetensen man upplever sig ha, utifall att inflytandet skulle vara direkt beroende av kompetensen. Således ytterligare ett intressant samband mellan motivation och de element som framkommer i sjuksköterskans yrkesroll.

Vidare är sjuksköterska ett yrke som är präglad av en stark vetenskaplig förankring, då det är en treårig utbildning som leder till en statligt verifierad legitimation, baserad på forskning inom medicin och omvårdnad. Detta för att i högsta möjliga mån kunna erbjuda omvårdnad baserad på vetenskap. Att hänge sig åt en treårig utbildning med fokus på medicin och omvårdnad bör även det attrahera en viss typ av individer, som verkligen har bestämt sig för att arbeta inom vårdsektorn till detta pris. Därför kan yrkesgruppen i synnerhet visa sig intressant att undersöka i förhållande till motivation.

Det finns dock vissa negativa aspekter av yrket som verkar mest prominent framträdande då yrkestrivseln är låg. Framför allt muskelbesvär, allmän oro, magproblem samt sjukfrånvaro. Våld förekommer även, speciellt inom vissa domäner såsom geriatrik och psykiatri (Arnetz, 1994). Trots de negativa inslagen som finns representerade är utbrändheten låg (ibid.). Detta skapar vidare en tanke kring varför sjuksköterskor sökt sig just till denna yrkesroll, varför vi sjuksköterskor som yrkesgrupp vore mycket intressant att studera, då de trots uppenbara faror och hinder i yrkeslivet fortsättningsvis väljer att arbeta inom denna roll, vilket bör innebära någon sorts stark drivkraft bakom detta.

Om man ser till den kontext som omringar sjuksköterskorna i deras yrkesroll så finner man även

här situationen att vara tämligen unik. Att erbjuda vård är ingen produktionsorienterad industri där målet är att uppnå ett visst antal produktionsenheter eller att vara innovativ inom en begränsad marknad (Ragneklint, 2004). Erbjudandet av vård är snarare en nödvändighet inom samhället för att förse medborgare med god hälsa, varpå vårdarbete som disciplin skiljer sig från traditionella marknadsekonomiska organisationer (ibid.). Då vi även befinner oss inom ett starkt marknadsekonomiskt klimat, står erbjudandet av vård mot en strid ström av organisatoriska trender, som ofta är fokuserade kring att öka produktiviteten, till förmån för monetära vinster. De klassiska metoderna för att öka produktionen inom en organisation kanske därmed inte är direkt överförbart till vårdindustrin, framför allt då resultaten inom sjukvård bitvis kan ligga utanför vårdarens kontroll. Det är med bakgrund av detta en intressant kontext att studera, då det till viss grad kan röra sig om annorlunda spelregler jämfört med den traditionella produktionsorienterade organisationen.

Metod

Metodologiskt val samt urvalsgrupp

Som verktyg till denna studie valdes en webbaserad enkät. Enkäten visar sig vara praktisk i den aspekt av att nå ut till en stor del respondenter, samt presentera dem med standardiserade mallar för att med större säkerhet mäta korrekt dimensioner. Då frågeställningen berör en eventuell korrelation kring två variabler, är enkäten i sin natur ett praktiskt medel för att mäta dessa betingelser.

Urvalsgruppen består av yrkesverksamma sjuksköterskor i Skåne. Flertalet sjukhus inom skåne-regionen kontaktades för att på så vis kunna öka representativiteten av de svar som erhöles. Då det rör sig om en hypotesgenererande studie är representativiteten av mindre vikt, men en spridning av datainsamling är att uppfatta som en fördel detta till trots, då man kan finna vissa gemensamma mönster även mellan olika organisationer och oberoende av de kulturer som genomsyrar dem. Inledningsvis riktades kontakten med respondenter till psykiatrin, då tidigare forskning beskrivit den som en verksamhet med friare tyglar, samt att den specifika sektorn via konsultation av kontakter uppfattats som extra mottaglig för just den här typen av undersökning (Arnetz, 1994). Efter hand breddades dock detta urvalet för att nå ut till en större mängd sjuksköterskor. Kontakten med sjukhusen skedde genom avdelningschefer och ytterligare högt uppsatta individer inom organisationerna, som informerades om studien i hopp om deltagande. När intresse visats förmedlade cheferna personligen tillgång till enkäten för sina anställda sjuksköterskor. Detta innebar att sjuksköterskornas svar förblev anonyma för både deras egna ledning och undersökningsledarna, då de individuella svaren registreras direkt på internet utan att gå igenom mellanhanden.

Givet det faktum att enkäten smidigast förmedlades via sjukhusledningen tappades kontrollen över svarsfrekvensen. 68 svar registrerades, men antalet tillfrågade sjuksköterskor är okänt. Hur stor

andel tillfrågade som valde att besvara enkäten förblir således oklart.

Förtest av enkäten

För att vidare klargöra huruvida enkätens lämplighet var av adekvat karaktär beslutades det att via en kort förundersökning efterfråga feedback på de frågor som senare ämnades ställa. I detta fall sågs enkäten över av en tredje part, med tidigare bakgrund som sjuksköterska. Personen i fråga fick kort analysera huruvida frågorna var lättförståeliga, lämpliga för en sjuksköterska samt möjliga att relatera till. Då individen reagerade något på en fråga inom dimensionen ”task interdependence”, formulerades denna fråga om, för att uppfattas som mer konkret. Övriga frågor ansågs passande och lämnades därmed därhän.

Tillsammans med enkäten bifogades även ett följebrev till respondenterna, efter att detta efterfrågats under det preliminära förtestet. Syftet med brevet var att kort informera om undersökningen, utan att för den delen röja dess syfte. Vidare var ytterligare en viktig aspekt av brevet att i ett vitt perspektiv skapa viss förståelse, samt delge kontaktinformation vid eventuella frågor och påvisa att deras svarsuppgifter behandlas med yttersta respekt (se bilaga 1).

Datahantering

Som mjukvara för den statistiska analysen användes IBM SPSS Statistics 20. När slutdatumet nåddes för datainsamlingen exporterades data ur databasen i form av en xls-fil, vilken sedan importerades och sparades i analysprogrammet. Efter denna process, och efter ett försäkran om att all data importerats korrekt i programmet och att inga ytterligare behov av den ursprungliga databasen på internet fanns, raderades enkätens data helt från internet. Hyperlänken som använts länkade nu istället till en sida som tackade för intresset för undersökningen, att undersökningen var slutförd, samt gav information kring hur och när återkopplingen kom att ske.

Skalor, mått och enkätens utformning

Enkäten mätte totalt fyra dimensioner: intern motivation, task interdependence, job autonomy & work performance. De uppmättes via ett antal frågor per dimension, vilka samtliga utgick från påståenden där respondenten, via en femgradig Likert-skala som sträckte sig från 1 (stämmer inte alls) till 5 (stämmer mycket bra), skulle skatta i vilken grad påståendet stämmer för individen. Frågorna är primärt baserade på en studie utförd av Kuvaas (2008), vilken behandlade en liknande frågeställning. Kuvaas (2008) studie innehöll dock fler variabler och riktades åt ett bredare spektrum, varpå den var ett praktiskt stöd, men inte ett heltäckande verktyg för den tilltänkta enkätstudien. Frågorna på enkäten är översatta och något omformulerade för att öka lämpligheten till just den tänkta målgruppen, men med ambitionen att inte förändra skalornas direkta innebörd

och således mätsäkerhet. Fokus har legat på att innebörden av frågorna skall förbli så likvärdig de tidigare validerade skalorna som möjligt, trots den språkliga barriären.

Oberoende variabel. Då hypotesen endast omfattade intern motivation och work performance blev således dessa två variabler oberoende, respektive beroende variabel. Intern motivation, den oberoende variabel, mättes genom sex frågor vilka i grunden, innan översättning och då eventuella problem med språkbarriären, tidigare validerats av Cameron & Pierce (1994). Exempel frågor från enkäten är; ”Mitt jobb är så intressant att det är en motivation i sig själv.” och ”Mitt jobb är meningsfullt.”.

Beroende variabel. Den beroende mätvariabeln är här självskattad arbetsprestation, vilken mättes genom sex frågor. Samtliga frågor är, precis som den oberoende variabeln, i grunden innan översättningen tidigare validerade, men i detta fallet av Brockner, Tyler och Cooper-Schneider (1992) samt May, Korczynski och Frenkel (2002). Exempel frågor från enkäten är; ”Kvaliteten av mitt arbete är utmärkt” och ”Jag lägger ofta ned extra energi i att utföra mitt arbete”.

Ytterligare variabler. Huvudsyftet för enkäten är att undersöka relationen mellan intern motivation och självskattad arbetsprestation, men tidigare forskning som inspirerat vid utformandet av enkäten har undersökt ett antal andra hypoteser, relaterade till andra dimensioner tätt kopplade till SDT (Kuvaas, 2008). Även om analysomfånget i denna undersökning är något begränsat inkluderades ändå ytterligare två validerade dimensioner i mätningarna. Dels för att agera som kontrollvariabler och motverka att enkätens syfte lyser igenom och således skydda mot social önskvärdhet, men även för att samla in mer data som potentiellt skulle kunna förklara eventuella upptäckter som inte kan förklaras i tillfredsställande grad av data som samlas in baserat på enbart hypotesen för undersökningen. Dessa dimensioner var task interdependence och job autonomy, vilka uppmättes via fem respektive nio frågor, och båda dimensioner har tidigare validerats av Morgeson & Humphrey, (2003, 2006).

Kontrollvariabler. För att ge möjligheten till ett större analysdjup inkluderades ett antal kontrollvariabler som kan tänkas påverka det hypotiserade sambandet. Dessa mätte deltagarens kön (1 = kvinna, 2 = man), ålder (1 = 18 till 30 år, 2 = 31 till 43 år, 3 = 44 till 55 år, 4 = 55+ år) och antalet yrkesverksamma år (1 = 0 till 3, 2 = 4 till 10, 3 = 11 till 20, 4 = 20+). Anonymisering har visats kunna minska bland annat social önskvärdhet, genom att påtala för respondenten att svaren förblir anonyma och individen förblir oidentifierad genom hela processen (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). För att dra nytta av detta anonymiserades enkäten ytterligare via kategorisering av kontrollvariablerna, istället för en traditionell skalmätning av sagda variabler. Detta gjordes för att i så stor grad som möjligt undvika möjlig identifikation utan att för den sakens skull kompromissa analysmöjligheterna i någon större utsträckning. Vidare avslutades enkäten med en öppen fråga där individen kunde, via fri skrift, fylla i om det var något ytterligare denne ville

uttrycka om sin arbetssituation.

Resultat

Deskriptiv data

Totalt antal enkäter besvarade var 68, där 65 av dessa var fullständiga. Utöver de 4 skalor som uppmättes via påståendebaserade frågor förekom 4 kategoriserade individvariabler, samt 1 öppen fråga, vilket resulterade i totalt 31 frågor i enkäten. I tabell 1 nedan redovisas resultatet för samtliga individrelaterade variabler.

Tabell 1.

Antalet individer för varje kategori i varje individrelaterade variabel.

Variabelnamn	Antal	Procentandel
<i>Kön</i>	N = 68	-
Kvinna	N = 57	83.8%
Man	N = 11	16.2%
<i>Ålder</i>	N = 68	-
18 till 30	N = 9	13.2%
31 till 43	N = 11	16.2%
44 till 55	N = 16	23.5%
55+	N = 32	47.1%
<i>Antal yrkesverksamma år</i>	N = 68	-
0 till 3	N = 9	13.2%
4 till 10	N = 8	11.8%
11 till 20	N = 15	22.1%
20+	N = 36	52.9%
<i>Avdelningstyp</i>	N = 67	-
Dag- eller öppenvård	N = 24	35.8%
Sluten vård	N = 43	64.2%
Annat	N = 0	0%

Vidare mättes 4 dimensioner via påståendebaserade frågor; job autonomy (9st frågor), task interdependence (5st frågor), work performance (6st frågor) och intrinsic motivation (6st frågor). I tabell 2 nedan redovisas den deskriptiva datan för samtliga uppmätta dimensioner. Medelvärden av de totala summerade värdena för varje dimension, samt standardavvikelsen, presenteras under kolumnerna markerade *total*. Då samtliga frågor i enkäten skattades på en skala från 1 till 5, och mängden frågor varierar mellan dimensionerna, har den deskriptiva datan även översatts till samma

skala för att öka överskådligheten av datan. Dessa värden står markerade som *skala 1 till 5* i tabellen.

Tabell 2.

Deskriptiva data för samtliga uppmätta dimensioner i enkäten.

	Medelvärde	SD	Medelvärde	SD	N
	<i>skala 1 till 5</i>	<i>skala 1 till 5</i>	<i>total</i>	<i>total</i>	
Total intrinsic motivation	3.16	0.73	18.96	4.35	68
Total work performance	3.80	0.55	22.80	3.29	65
Total task interdependence	3.16	0.65	15.79	3.25	68
Total job autonomy	3.55	0.67	31.95	6.04	66

Alla värden är avrundade till 2 decimaler

Analys

Datan analyserades preliminärt via ett sambandsdiagram, där inga värden tolkades som extremvärden. Styrkan på de uppmätta korrelationerna är satta efter Cohens (1988) riktlinjer.

Forskningsfråga. Relationen mellan intern motivation och självskattad arbetsprestation undersöktes via en Pearsons korrelationskoefficient. Korrelationsanalysen för intern motivation och självskattad arbetsprestation visade en medelstark korrelation mellan de två variablerna, $r = .336$, $N = 65$, $p < .001$, där höga värden på intern motivation korrelerade medelstarkt med höga värden av självskattad arbetsprestation.

Uppföljningsanalys. Tidigare forskning har indikerat att samband kan föreligga mellan autonomi i arbetet och intern motivation, varför en korrelationsanalys, via Pearsons korrelationskoefficient, för dessa variabler utfördes. För att komplettera analysen ytterligare utfördes även en korrelationsanalys, via Pearsons korrelationskoefficient, för samtliga uppmätta dimensioner. Korrelationsanalysen för autonomi i arbetet och intern motivation visade en stark korrelation mellan de två variablerna, $r = .516$, $N = 66$, $p < .001$, där höga värden av autonomi i arbetet korrelerade starkt med höga värden av intern motivation. I tabell 3 nedan följer en redovisning av korrelationsanalysen för samtliga dimensioner.

Tabell 3.

Resultatet av korrelationsanalysen för samtliga uppmätta dimensioner.

Pearson Correlation	1	2	3	4
1. Total intern motivation	-	.336**	.180	.516**
2. Total work performance	.336**	-	.146	.313*
3. Total task interdependence	.180	.146	-	-.041
4. Total job autonomy	.516**	.313*	-.041	-

** $p < 0.01$ (2-tailed)
* $p < 0.05$ (2-tailed)

Efteranalyser. Vidare utfördes flera efteranalyser av datan baserade på de 4 kategoriserade individvariabler som fanns tillgängliga. Som statistiskt verktyg för analyserna valdes envägs oberoende ANOVA. Inga signifikanta skillnader hittades för någon variabel eller kategori. Analysen av de olika avdelningstyperna och autonomi i arbetslivet var dock nära signifikant resultat, $F = 3.712$, $p = .059$. Detta resultat är värt att nämna då det ger indikationer på att en skillnad kan finnas vid ett större urval.

Öppen fråga. Vid analys av erhållna svar på den öppna fråga som även fanns bifogad på enkäten analyserades dessa, inspirerade av grounded theory för att leta efter samstämmiga mönster och generella teman (Cassell & Symon, 2004). Vissa mönster kunde utrönas kring lön, intern motivation, autonomi samt arbetsförhållanden. Dessa svar kommer att användas som underlag till diskussion av vissa av dessa teman.

Diskussion

I kölvattnet av analysen reser sig ett antal aspekter vilka ter sig väsentliga att lyfta fram för diskussion. Resultatet låg i linje med vår hypotes, det återfanns ett medelstarkt samband mellan intern motivation och uppskattad yrkesprestation, men vad har detta för praktisk betydelse samt vad kan man använda denna kunskap till?

Att individer med högre grad av intern motivation även uppfattar att de presterar bättre inom sitt arbete är högst intressant. Det tyder på att den individuella personens inre drivkraft för arbetet direkt speglas ut i vad som produceras av samma individ. Detta öppnar således upp för en rad av möjligheter att främja individers inre tillstånd till förmån för både individen och organisationen, via ökad produktivitet och mer trivsamt arbetsmiljö. Det visar även på vikten av att individen själv känner ett intresse för sitt dagliga arbete. Det är inte orimligt att det är denna inre drivkraft, intresset och motivationen att ta sig an sina sysslor för att i ett vidare perspektiv bidra, som gör att de anser sig prestera bättre. Man bör därmed, i sken av detta resultat, försöka främja intern motivation, om

detta är genomförbart. Något som kan te sig svårt då det rör sig om individens inre vilja. Det föreligger även en viss risk för att resonemanget blir cirkulärt. Intern motivation kan leda till hög arbetsprestation vilket kan leda till mer intern motivation, vilket kan skapa svårigheter kring fastställandet av orsaken bakom faktorerna. Då undersökningen avser en korrelation dras således inga slutsatser kring kausalitet, varpå denna fråga lämnas obesvarad och öppen för spekulation.

Fortsättningsvis gällande den faktiskt praktiska tillämpningen, är själva medvetandegörande för berörda parter av denna information av central betydelse. Flertalet parter berörs av det resultat som framkommit, varvid ett framställande av detta kan te sig informativt och praktiskt för sjukhusen, i deras strävan efter organisationsutveckling samt omvårdande av sin personal. Att se vilka faktorer som kan påverka arbetsprestationen till det bättre är alltid av intresse för organisationer i allmänhet, men även vården i synnerhet, då det genomsyrar samhället givet sin högst väsentliga natur.

Då det nu går att beskåda det samband som föreligger mellan dessa två variabler i rent konkreta siffror, finns nu en möjlighet för både verksamhetsansvariga samt anställda sjuksköterskor att, vid behov, anpassa sin arbetsmiljö efter dessa rön kring sambandet mellan intern motivation och upplevd yrkesprestation. Det ligger i samtliga parter intresse, då gällande ledning, kollegor, sjuksköterskor och vårdtagare att öka de positiva strömningar som finns på arbetsplatsen. Då sambandet mellan den interna motivationen och yrkesprestationen nu ter sig framträdande, bör rimligtvis åtgärder kunna tas för att främja motiverade anställda på arbetsplatsen.

Att främja forskning och dess rön inom arbetslivet är ett ständigt arbete, med högst relevant utfall. Då det går att påvisa vissa samband, samt föreslå agerande utefter detta, kan man med ett välgrundat fundament och via kritisk granskning effektivisera samt utveckla sin omgivning för ökad trivsel, produktivitet och synergi mellan organisation och människa.

Fortsättningsvis finns ett visst värde i att speciellt betrakta de respondenter som tagit sig tiden att besvara enkäten, i förhållande till deras egna demografiska uppgifter. En majoritet i studien visade sig besitta extensiv yrkeslivserfarenhet, då de valt att kryssa i 20 år, eller mer, som alternativ vid denna fråga. Varför detta är av intresse ter sig tudelat. Å ena sidan visar detta på att individer som under en längre period varit aktiva inom vården, och således under en större summa tid erfarit det branschens krav innebär. Det kan på många vis indikera en viss trygghet i yrkesrollen, och således även tyda till att förstärka den initiala effekt som resultatet visat på i den aktuella studien.

Undersökningen ger därmed en god överblick över yrkeslivet som sjuksköterska, då så pass mycket erfarenhet innefattas bland respondenterna gemensamt. Vidare till den andra punkten av relevans, kan det möjligen vara rimligt att internt motiverade människor väljer att stanna var länge inom sina ämbeten, i detta fallet i över 20 års tid. Då vi inte fann någon skillnad mellan yrkesverksamma år och intern motivation påvisas inget sådant samband, men det är möjligt att en större studie med fler respondenter från vardera grupp kan visa på något informativt i sammanhanget.

Det finns dock även vissa aspekter att bejaka som kan ha kommit att påverka undersökningen, vilket vi vidare kommer belysa. Inledningsvis med de rent begreppsliga definitionerna som föreligger. Det finns ett visst värde i att se till de begrepp man kommit att använda sig av i den faktiska analysen. Det rör sig då mer specifikt om det eventuella samband som kan föreligga mellan begreppen *intern motivation* och *uppskattad yrkesprestation*. Det är inte ett orimligt antagande att dessa två på en rent semantisk nivå skulle kunna ha en liknande innebörd för individer. För vissa sätts kanske ett likhetstecken mellan att vara internt motiverad och den upplevelse man har av sin yrkesprestation. Det är därmed viktigt att göra en rent stipulativ avgränsning av vad begreppen innebär. Då vi lutat oss på tidigare forskning av self-determination theory (Deci & Ryan, 1985;2008) har vi en hyfsat rimlig bild av begreppet intern motivation. För att påvisa att skillnaden mellan begreppet intern motivation och uppskattad yrkesprestation faktiskt föreligger, kan vi även hänvisa till det resultat vår studie kom att uppvisa. Om begreppens innebörd varit allt för lik hade den korrelation vi fann varit långtgående starkare, samt mindre diskrepans överlag hade funnits att återse i studien. Om betingelserna intern motivation och uppskattad yrkesprestation mätt samma konstrukt hade således samvariationen varit mycket starkare vilket påvisar det faktum att variablerna i fråga de facto mäter olika konstrukt. Därmed är det rimligt att anta att det på en semantisk nivå inte uppstått någon problematik av detta slag.

Self-determination theory och undersökningens resultat

Enligt self-determination theory (SDT) styrs individens motivation av i vilken grad de tre grundläggande behoven SDT ställer upp är tillfredsställda. De tre behoven är, som tidigare nämnt, autonomi, upplevd kompetens och möjlighet till samhörighet. Givet att förvärvsarbete är ett beteende starkt präglad av externa motivatorer, som att sätta mat på bordet och att tillskansa sig resurser för annat självförverkligande, förändras premisserna något för hur man bör använda SDT vid en analys.

Förvärvsarbetets natur och SDT. Då förvärvsarbete för majoriteten av befolkningen är ett måste för en dräglig tillvaro, är det rimligt att anta att begreppet motivation i enlighet med SDT, och i synnerhet intern motivation, ser annorlunda ut, än samma begrepp i exempelvis en idrottslig kontext. Intern motivation enligt SDT syftar i sin renaste form till att motivationen för att utföra beteendet kommer helt ur individens intresse för beteendet i sig och inte på grund av yttre påverkan, något som är svåråtkomligt inom förvärvsarbeten då ett antal andra faktorer, så som extern belöning, alltid kommer vara en del av motivationen. Detta behöver för den sakens skull inte betyda att analysen blir allt för problematisk, men det är ett faktum som bör bejakas då slutsatser kring uppmätt intern motivation dras. Ett antal svar på den öppna frågan i enkäten erbjuder viss insyn i sagda problematik kring förvärvsarbetets natur och intern motivation som begrepp. Många

respondenter finner arbetet meningsfullt och tycker om sitt arbete, men anser att externa belöningar är för låga i förhållande till det arbetet som utförs;

”Jag älskar mitt jobb men anser att jag har extremt dålig lön, vilket är en stor negativ faktor.”
(bilaga 2).

”jag tycker jag är lyckligt lottad som älskar mitt jobb men samtidigt tycker jag inte det är värt att vara så lågbetald!” (bilaga 2).

Citaten ovan ger en inblick i hur förvärvsarbetets natur kan problematisera analysen av motivation.

Graden av intern motivation bygger, enligt SDT, bland annat på hur tillfredsställda de tre grundläggande behoven är. Det ter sig därför rimligt att diskutera de olika behovens förutsättningar inom sjuksköterskans yrke, för att lägga en grund till vidare analys av materialet extraherat ur undersökningen. Eftersom undersökningen inte utrönt hur själva kulturen eller arbetsuppgifterna i yrket ser ut, kommer diskussionen här att enbart utgå från den data som inkommit, och således inte omfatta hela sjuksköterskans yrke eller vardagliga sysslor.

Autonomi. I de efteranalyser som utfördes med den registrerade datan avseende individrelaterade faktorer fanns inga statistiskt signifikanta skillnader mellan de olika variablernas kategorier. Ett intressant resultat återfanns dock vid analysen av angiven avdelningstyp och graden av autonomi i arbetet. Tidigare forskning på sjuksköterskors arbetsmiljö har givit indikationer på att självständigheten i arbetet som sjuksköterska är större för de som arbetar inom öppenvården (Arnetz, 1994). Detta bekräftas inte av undersökningen, men vissa tendenser åt det hållet kan urskiljas, då analysen var nära ett signifikant resultat ($p = .059$). Rimligt att anta är att arbetsuppgifterna, tillika den allmänna arbetsstrukturen, skiljer sig mellan de olika avdelningstyperna vad det gäller förutsättningar för autonomi i arbetet. Detta kan göra en förbättring av autonomi i arbetet svårhanterligt. Då sjukvården vilar på ett vetenskapligt fundament med extensiva regelverk och standardiserade tillvägagångssätt för vård, gör själva organisationskontexten i viss mån det problematiskt att främja någon större autonomi i arbetet. Nedan följer citat ur de öppna svaren som vittnar om detta:

”Hur jag ska utföra mina arbetsuppgifter styrs till stor del av regelverk.” (bilaga 2).

”...Vi har höga krav på säkerhet i vården, det är därför svårt att svara på om jag presterar mer än förväntat eller lägger extra energi i mitt arbete. Varje patient har rätt till god vård gällande säkerhet och bemötande.” (bilaga 2).

”Inom sjukvården är mycket styrt från högre ort. Det enda jag kan påverka är hur min egen arbetsdag ska se ut, men jag måste ändå anpassa mig till verksamheten i övrigt. Det finns en massa rutiner som måste följas och dessa kan jag inte frångå...” (bilaga 2).

En ytterligare intressant detalj vilken uppenbarade sig i de efteranalyser av datan, var att dimensionen job autonomy korrelerade medelstarkt ($r = .313$) med dimensionen work performance. I skenet av tidigare forskning ter detta resultat vara en intressant aspekt att lyfta fram för diskussion.

Då vi med bakgrund av SDT som ramverk endast ser autonomi som just en del av en större mosaik, bör inte allt för stort fokus förläggas enkom på denna part. Det är dock relevant att betänka vilka effekter en korrelation mellan autonomi och yrkesprestation kan komma att uppvisa. Vi har tidigare framlagt viss evidens för att en höjd grad av autonomi kan påverka vissa arbetsuppgifter, såsom dynamiska och problembaserade, medan somliga förfaller opåverkade, beroende på uppgiftens natur (Deci & Gagné, 2005). Det är därmed rimligt att anta att många uppgifter av denna typen återfinns i sjuksköterskans sfär. Det framkom även prov på att autonomi kan ha övriga positiva effekter, specifikt avseende tillfredsställelse med arbetet (Illardi et al, 1993; Shirom et al, 1999). Det torde därmed te sig intressant att ställa tillfredsställelse i proportion till intern motivation, för att vidare klargöra sambandet mellan intern motivation och autonomi, inom ramverket för SDT.

Övriga motivationsteorier, såsom action pattern theory, och job characteristics theory, har även förlagt ett visst fokus på autonomi, som motivationsfrämjande faktor (Deci & Gagné, 2005). Något som indikerar på dess väl etablerade karaktär i arbetslivets motivationsforskning, vilket således även legat till grund för att öka yrkesprestationen. I sken av detta ter sig fyndet återigen rimligt och intressant.

Sambandet mellan autonomi och upplevd yrkesprestation är bitvis svårhanterlig, då det, som tidigare nämnt, föreligger ett reglemente som sjuksköterskor är bundna att förhålla sig till. Det kan dock vara en praktisk faktor att betrakta ur ett organisatoriskt perspektiv, från ledningens håll. Hur ökad autonomi kan främjas på arbetsplatsen förfaller sig vara ett ämne för en annan avhandling, men som fenomen är det av intresse att vara medveten om detta samband.

Som presenterat i bakgrunden har forskningen tidigare visat att ett ledarskap som tillåter ett autonomt förhållningssätt, självfallet inom rimliga ramar för yrket, har kunnat kopplas till högre arbetsprestation och intern motivation. Det kan därför vara intressant att vidare utforska möjligheterna för ett autonomt förhållningssätt inom vårdens ramar, för att i en förlängning potentiellt förbättra såväl motivation som arbetsprestation.

Kompetens. Sjuksköterskeutbildningen omfattar tre år och utgår från vetenskapliga, evidensbaserade metoder. Utbildningen leder även till en statligt verifierad legitimation, vilket får

ses som en garant för att kompetens nog för arbetet finns hos alla examinerade sjuksköterskor. Således bör sjuksköterskans kompetens, i sin grundform, ses som fullt tillräcklig för de arbetsuppgifter sjuksköterskan ställs inför. Att ha kompetensen att utföra en arbetsuppgift korrekt, och att känna att man är kompetent samt har utrymme att utveckla sin kompetens är dock två saker som tydligt bör skiljas mellan. Begreppet kompetens syftar inom SDT inte enbart till rena kunskaper. Bland svaren på den inkluderade öppna frågan återfinns ett citat för att illustrera missnöjet när grogrund för kompetens inte ges:

”...Det finns aldrig några pengar till fortbildning, föreläsningar får vi gå på om de inte kostar pengar och om där finns tillräckligt med personal kvar på avdelningen! Hur motiverande är det? Letar inte aktivt utbildningar då vi nästan aldrig får möjlighet att gå.” (bilaga 2).

Då sjuksköterskan traditionellt är den roll inom vården som i störst utsträckning har patientkontakt, syftar kompetens som begrepp i sjuksköterskans roll inte enbart till den rent tekniska kunskapen att behärska diverse medicinska ingrepp och behandlingar, utan även aspekten omvårdnad. Det blir således viktigt att möjliggöra kompetensutveckling för även den faktorn.

Samhörighet. Givet att sjuksköterskan normalt arbetar i tätt samarbete med andra sjuksköterskor eller yrkesgrupper, finns generellt goda förutsättningar för att uppfylla behovet samhörighet. I de öppna svaren återfinns viss information kring samhörighet, i detta fallet som väl uppfyllt behov:

”Många gånger är det tack vare underbara arbetskamrater som man orkar.” (bilaga 2).

Individuella skillnader. SDT gör gällande ett antal individuella skillnader som kan påverka motivationens uppkomst och bibehållande. Då ingen data rörande denna aspekt samlats in kan ingen närmare diskussion föras, men i framtida forskning kan individuella skillnader enligt SDT vara en intressant faktor att beröra i undersökandet av motivation och arbetsprestation.

Motivation som begrepp i SDT. Vad som även är intressant att ponera över givet det teoretiska ramverk som föreligger, är motivationsbegreppets natur i SDT. Vid tolkningen av resultaten av intern motivation och dess korrelation med upplevd yrkesprestation, är det enkelt att fastna vid ett resonemang kring att intern motivation är den enda typen av motivation som bör främjas. Man bör dock betrakta värdet även i extern motivation, då det inte nödvändigtvis rör sig om en dikotomi mellan dessa två. En individ bör kunna vara både internt och externt motiverad, samt det kan även te sig så att en individ är nöjd med att enbart vara externt motiverad. Det kan även röra sig om en person som arbetar för att fastställa en säker framtid för sig själv eller sin familj, då belöningen ses som extern, men är en fullgod motivator för individen i fråga. Detta är rimligt att ha i åtanke vid

vidare reflektion över resultatet av studien.

Metodologiska överväganden

Internet som plattform. Valet att förlägga undersökningen till internet gjordes främst på grund av tillgänglighet och för att underlätta datainsamlingen för alla berörda parter. En bra effekt av att använda internet för datainsamlingen är att datan i sin grundform blir digital. Detta ger två huvudsakliga fördelar; chansen för att ett datainmatningsfel sker elimineras då datan går direkt från respondent till digital analysfil, samt att ett antal tidskrävande moment i datainsamlingen försvinner eller reduceras kraftigt. Vidare ger internet som plattform, vid rätt hantering, en ökad möjlighet till en konfidentiell behandling av data, såväl som återkoppling till respondenterna. Internet presenterar dock även ett antal negativa aspekter som är viktiga att belysa när dataanalysen tolkas och sätts i ett större perspektiv, såsom mindre kontroll över datainsamlingen och risk för bortfall. Vissa egenskaper en undersökning av denna karaktär medför är, om än osannolika, ofrånkomligt potentiellt negativa för resultatet och undersökningens integritet. Det finns viss risk för att valet av metodik, vid just en internetbaserad undersökning, medför viss problematik för undersökningens resultat.

Att använda e-mail och hyperlänkar för att distribuera enkäten. Genom att använda en hyperlänk i ett e-mail som distributionsmetod elimineras förmedlaren av respondenterna som mellanhand i själva insamlingen, vilket gynnar såväl deras arbetsbelastning som konfidentialiteten kring hanteringen av respondenternas enkätsvar. Vidare ger det ytterligare en anonymiserande effekt, då hyperlänkar förmedlats till respondenter simultant på olika sjukhus och avdelningar, vilket gör eventuella försök till identifikation extra problematiska då specifika avdelningar ej med säkerhet kan härledas ur olika respondenters svar.

Att göra hela undersökningen digitalt baserad ger större möjlighet att på ett effektivt sätt samla in data, utan att vara beroende av att fysiskt transportera enkäter till och från respondenterna. Detta underlättar för samtliga inblandade då det reducerar ett stort mått av de administrativa delarna en enkätundersökning medför. Det ter sig även rimligt att anta att en förminskad arbetsbörda för förmedlaren leder till ett potentiellt större intresse för deltagande, då deltagande inte blir en större arbetsbelastning.

Genom att e-mail i dagens arbetsliv är mycket vanligt erbjuder distributionen av en hyperlänk genom exempelvis en e-maillista ett både tids- och kostnadseffektivt sätt att få kontakt med ett stort antal respondenter. Men detta faktum kan även verka i ett motsatt syfte för svarsfrekvensen; är det hög genomströmning av e-mail i e-postlådan försvinner eller förbises enkelt e-mail av, för individen, mindre viktig karaktär. Ett tätare samarbete och förankring av undersökningen hos de som förmedlar respondenterna är ett sätt att reducera omfattningen av liknande bortfall. Givet

undersökningens tidsramar och lilla omfång gjordes ingen mer omfattande förankring hos förmedlarna än vad som krävdes för att få e-målet med hyperlänken skickad till respondenterna.

Konfidentialitet med internet som plattform. Konfidentialitet på internet är alltid ett relevant ämne då man eftersträvar hög integritet och anonymisering i internetbaserade undersökningar. Att låta respondenterna självständigt fylla i enkäten, utan tidspress och utan att nödvändigtvis forcera att detta sker på arbetsplatsen, ger möjligheten till stor konfidentialitet vid hanteringen av såväl datan som respondentens identitet. Här uppenbarar sig dock ett problem tätt kopplat till internetundersökningar; kan man garantera att det är personen enkäten är ämnad för som också besvarar den? Då enkäten distribueras via ett e-mail och en länk, finns det egentligen inget praktiskt sätt att fullt säkerställa att personen e-målet riktar sig till är den som de facto fyller i enkäten. Att personen som enkäten riktar sig till kan genomföra undersökningen varhelst en dator med internet finns tillgänglig är både en fördel och en nackdel. Genom att fylla i enkäten i hemmets lugna vrå, utan insyn från andra, minskar risken för social önskvärdhet och falska svar. Detta kan dock även, som ovan nämnt, ge motsatt effekt; kan man säkerställa, utan insyn och kontroll, att det är rätt person som fyllt i enkäten? En svåråtkomlig problematik i den här typen av undersökning.

Val av enkättjänst, databehandling och förberedelse för analys. Som bas för undersökningen valdes Google Documents (www.docs.google.com). Google Documents är en väletablerad enkättjänst som erbjuder stor flexibilitet vid såväl utformningen av enkäten som databehandlingen. Utöver de fasta variabler och frågor vi mäter i enkäten har ingen ytterligare data uppmätts i enkättjänsten. Ytterligare data i detta fallet hade kunnat vara exakt tid och datum respondenten besvarade enkäten, IP-nummer till respondentens dator eller dylikt. Samtliga dessa extra data är potentiellt skadliga för undersökningens konfidentialitet, varför de inte mättes alls. Att inte registrera IP-nummer medför dock en viss problematik vad det gäller vem som besvarar enkäten; registrerar man inget IP-nummer har man ingen större möjlighet att rent digitalt kontrollera att enkäten inte fylls i flera gånger från samma dator. Detta kan te sig problematiskt då hyperlänken som distribuerats varit identisk för samtliga deltagare, och då alltså inte personlig, som ett led i processen att anonymisera respondenten i största möjliga mån. Förvisso är sannolikheten antagligen låg att en respondent skulle besvara enkäten multipla gånger för att manipulera data, men det är icke desto mindre en problematik som är viktig att ta i beaktning. Inga mönster som indikerar att sådan manipulation skulle ha skett hittades dock i datan.

Google Documents ger möjligheten att exportera all data ur databasen i väletablerade filformat, vilket är mycket tidseffektivt, samt även minskar risken för datakorruption som annars potentiellt kan uppstå vid konvertering mellan filformat. Filformatet som valdes vid exportering ur databasen var direkt kompatibelt med analysprogrammet som användes för analysen. Att radera all data från internet så fort som rimligen är möjligt är viktigt för konfidentialiteten, på grund av internets bitvis

något osäkra natur.

Perspektiv på enkäten

Det finns vissa metodologiska aspekter att problematisera vid utförandet av en enkätundersökning, vilka är viktiga att bejaka, då de kan ligga till grund för den tolkning som sedermera utförs av nämnda enkät. Om man börjar med att se till hur enkäten är uppbyggd, finns det genast en första parameter att se till, när det gäller det rent språkliga. Huruvida frågorna tolkas som ämnat, eller över huvud taget tolkas likvärdigt mellan respondenterna, kan man aldrig med säkerhet fastslå. Hela undersökningens grund vilar på detta fundament av tolkningshomogenitet som förutsätts.

Undersökningen är således enormt beroende av välformulerade, koncisa och lättförståeliga frågor. Det är lätt att spinna ut i en rent filosofisk ansats kring tolkningar och de värderingar som läggs i påståenden, varför det alltid kommer föreligga en viss osäkerhet kring detta spektrum. För att i bästa möjliga mån motverka denna eventuellt ambivalenta natur, utfördes ett förtest. Förhoppningen låg i detta avseende vid att vidtagande av denna åtgärd i så vid manér som möjligt skulle komma att visa prov på enkätens duglighet. Inte bara för förståelsen av själva frågorna, utan även för att enkäten i fråga skulle gå att relatera till som sjuksköterska. Denna åtgärd är vad vi i högsta möjliga mån kan göra för att försöka säkerställa ett visst mått av konkretisering i denna i övrigt relativa manifestation.

I anslutning till detta lämnas inte heller något utrymme för att faktiskt förklara det svar som respondenten lämnar. Det kan tänkas att en respondent vid ett givet tillfälle känner för att vidare utveckla eller förklara det svar som denne angett. Då det enbart förelåg en öppen fråga i slutet av enkäten, kan det upplevas som aningen bristfälligt på denna punkt. Det är även möjligt att ett flertal öppna frågor hade kunnat bereda tillfälle för ett större analysdjup, vilket i sin tur hade kunnat komma att generera mer värdefull data i frågan.

Utöver detta finns den rent språkliga aspekten att ta hänsyn till, då enkätens frågor i huvudsak inspirerats av Kuvaas (2008), varvid frågorna var formulerade på ett annorlunda språk. Vid översättningen av språket för att anpassa frågedimensionerna till den avsedda målgruppen, finns det alltid en viss risk för att något av relevans går förlorat. En rimlig aspekt att ha i åtanke vid närmre undersökning av det faktiska resultatet i studien.

För att åter igen lyfta frågan med social önskvärdhet, ter det sig ofta känsligt för individer att uppskatta sin egen yrkesprestation. Detta kan eventuellt ha färgat individer i deras skattningar, vilket gör att en skevfördelning kan uppstå. Då det trots detta rör sig om relativa mått, nämligen självskattad yrkesprestation, blir detta ett än mer komplex scenario. Vidare finns möjligheten att individer skattar sin yrkesprestation som bättre eller sämre än den faktiskt är, av olika skäl. Det kan röra sig om ödmjukhet eller en överdriven tilltro till sin egen kapacitet. Det finns inget praktiskt

verktyg att värja mot bias av detta slag, förutom att konkret medvetandegöra detta, samt ha det i åtanke vid analys. Det finns heller inga konkreta, objektiva metoder att effektivt mäta yrkesprestation som helhet, varpå vi slutgiltigt finner fördelarna med det självskattade måttet, överväga nackdelarna.

Det kan även vara känsligt att skatta lågt på dimensionen intern motivation, då många frågor anbelangar motivationen till att arbeta, och inställningen till detta, när man de facto är i en position där man dagligen hjälper människor inom vården. Att via en enkät medge att motivationen är bristande, haltande eller tillfälligt låg kan således även ge individen intrycket av att de inte är motiverade till att hjälpa människor. En faktor som kan komma att sporra dem till att undvika sådana svar. Det är inte orimligt att anta att somliga hade sett detta som harmfult mot deras självbild, då det i viss mån är förknippat med rent moraliska ställningstaganden, som viljan att hjälpa sina medmänniskor.

Avslutningsvis kan man även beakta själva längden på enkäten, och den tid det tar att genomföra undersökningen. Tanken var även här att via förtest försäkra det faktum att enkäten inte var för omfattande, tidskrävande eller dylikt, för att inte på något vis påverka svarsfrekvensen. Målet var att inte diskriminera genom att de individer som ansåg sig ha mer tid, eller för den delen tålmod, skulle vara mer benägna att svara. Det som ovan nämnts är en del av de metodologiska problem som uppstår vid en enkätundersökning, men trots detta ter sig enkäten vara ett praktiskt verktyg för att undersöka större grupper, och deras inställningar (Svardal, 2001).

Urvalets natur

Det aktuella urval i denna studie bör rimligen också problematiseras, för att öka insikten i vilken grad resultaten går att generalisera. De som åsyftats i den här undersökningen, nämligen yrkesverksamma sjuksköterskor i Region Skåne, kan till en början anses vara en snäv urvalsgrupp om man ser till landet som helhet, eller för den delen sjuksköterskor världen över. Det uppstår dock alltid en viss problematik när det kommer till att finna ett urval som kan anses vara representativt för en bredare massa. Detta då fokus inledningsvis låg på psykiatri som specifik verksamhet. Då vi det till trots valde att bredda studien försvann dock den initiala problematiken med ett för snävt fokus, dock med risken kvarstående av att fördelningen kan vara en aning skev till förmån för svarande yrkesverksamma inom psykiatrisk verksamhet.

Vad som är rimligt att beakta i detta sammanhanget är därtill själva yrkeskulturen på de angivna arbetsplatserna. Det finns flera faktorer att begrundas av just kulturen, inledningsvis kan vi se till det system som föreligger rent organisatoriskt inom sjukvården i Region Skåne.

Det kan finnas en viss skillnad mellan de olika organisationer som involverats i undersökningen, vilket kan svara för vissa grundläggande motsatser i arbetsbörda, yrkesmiljö samt dessa faktorer

inverkan på individen. De är dock alla delar av den större paraplyorganisationen som utgör Region Skåne, varpå det rimligtvis bör finnas en viss grad av homogenitet i verksamheternas naturliga karaktäristiska.

Som utomstående från själva vårdbranschen har vi ingen direkt insyn i deras verksamhet, sjuksköterskans rent praktiska vardag samt hur organisationen för sig från dag till dag. Det finns därmed eventuellt en viss diskrepans mellan den bild vi har av sjuksköterskornas yrkesliv, samt den verklighet som faktiskt föreligger. Vi har med hjälp av Arnetz (1994) studie skapat en viss insyn i detta okunskapens dunkel, men kvar finns alltid en viss marginal att förhålla sig till. Det är därmed inte säkert att samtliga frågor är formulerade på ett optimalt vis för att mäta det vår studie avser. För att motverka detta drog vi nytta av våra kontakter i form av förtest av enkäten, men detta till trots kan det finnas en viss kvarliggande skillnad. I uppföljande studier hade det kunnat vara en god idé att förslagsvis involvera en part som är djupt insatt i hur sjukvården, och sjuksköterskor fungerar närmre.

Rörande själva kontakten med sjukhusen och i förlängningen även sjuksköterskorna bör man se till hur undersökningen påverkas av att distributionen sker via en tredje part. Fördelen med detta var den enorma spridning vi kunde erhålla då enkäten med enkelhet fördelades till berörda parter. Vi hade på så vis en möjlighet att skapa ett större urval. Nackdelen däremot är den kontroll man förlorar över själva datainsamlings-processen genom att involvera en tredje part. Om favorisering, bortval eller övrig påverkan från denna partens håll föreligger det en viss brist i undersökningen, om än denna risk förfaller sig låg. I vår kontakt med nämnda parter har vi inte stött på någon indikation på att detta skulle vara fallet, utan valet tycks slutligen fallit på sjuksköterskorna själva.

Avslutningsvis är det som omnämnts alltid en viss problematik som medföljer den här typen av enkätstudie, men vi anser att en medvetenhet kring detta är det mest praktiska verktyget för att stävja problemen. Denna hypotesgenererande undersökning är till för att visa tendenser, vilka förhoppningsvis går att ange viss tilltro trots de metodologiska trångmål som uppstår i samband med detta.

Kultur och kontexten

Vid utfallet av en undersökning av detta slag, i relation till tidigare vederlagd forskning, bör man se till de kulturella perspektiv som kan komma att genomsyra responsen i undersökningen. Self-determination theory är väl etablerad sedan tidigare, men den bör fortfarande ställas i proportion till vilken kultur den tillämpas inom (Deci & Ryan, 2008).

Just self-determination theory som teori, då detta är en central del av det teoretiska ramverk som utgör analysen, bör betraktas ur ett kulturellt perspektiv. Då teorin ursprungligen är sprungen ur nordamerikanska länder, och således en produkt av den västerländska kulturen finns det en viss

anledning till att tro att teorin är mer anpassad för kulturer som passar denna mall (ibid.). Det har dock på senare tid kontrollerats för detta, varpå SDT har funnits vara i stort sett konsekvent mellan vitt skilda kulturer (Deci, et al 2001). Detta styrker i viss mån teorins trovärdighet och tillämpbarhet i detta angivna sammanhanget.

Då tidigare studier, liknande vår egen, genomförts i Norge återfinns även här en viss diskrepans i kulturen mellan Sverige och Norge (Kuvaas, 2008). Det är möjligt att det här finns vissa skillnader som kan påverka resultatet och dess generaliserbarhet. Då det rör sig om två nordiska länder med relativt tät geografisk lokalisering är dock detta en mindre faktor för oro. Eventuella skillnader och likheter hade kunnat mer djupgående analyseras i kommande interkulturella studier. Syftet med att lyfta fram kulturen till diskussion är att skapa en viss insikt kring det faktum att eventuella svar och skillnader kan bero på just kulturella aspekter, som möjligtvis spelar in i den här typen av undersökningar.

För att fortsätta längs samma spår är det viktigt att se till kontexten som undersökningen utförs inom, i detta fallet Region Skåne och dess anställda. Då det rör sig om en relativt liten yta i förhållande till landet som stort bör man se till de gemensamma faktorer som råder för området i sig. Det gick även här, i relation till detta, att utröna vissa mönster ur svaren från de öppna frågor som respondenterna åtagit sig att skriva. Ett klart exempel på detta var hur många åsikter genomsyrades av ett fokus kring lön. Det pågår just nu en het debatt kring lönefrågan för sjuksköterskor i Region Skåne, varför det är extra viktigt att poängtera detta då det kan ha visst inflytande på undersökningen. Detta påverkar alla enheter i regionen vilka vi undersökt, varpå denna gemensamma nämnare förefaller sig central i de svarandes framföranden. Enligt de svar som erhöles finns det således möjlighet för att denna faktor har påverkat undersökningen i en viss riktning.

Kontexten och kulturen ter sig även något unik, då vården som organisation i regel är väldigt segmenterad, med många diverse yrkesgrupper vilka agerar simultant och parallellt. Det är även organisationer som är präglade av ett väldigt hierarkiskt klimat, då många beslut fattas på politisk toppnivå, för att sedermera spridas genom organisationen. Detta är även en aspekt som kan komma att påverka specifikt intern motivation och grad av autonomi, på grund av hierarkins natur, men även undersökningen som helhet. En viktig poäng att ta hänsyn till vid betraktande av den kontext undersökningen utförs inom.

Analys av fritext i form av öppen fråga

Vid analysen av den fritext i form av svar på den öppna frågan som fanns tillgänglig i enkäten, föreföll det sig praktiskt att se till de diverse mönster som framträdde. Det gick att utröna en viss kongruens kring ämnen som berör intern motivation, arbetsförhållanden, autonomi på

arbetsplatsen samt lönefrågan, varpå svaren fördelades in i kategorier i linje med dessa. Ett givet svar kunde beröra flera olika kategorier.

Löneaspekten var den tydligaste av de ovan nämnda, då fem personer explicit nämnt detta fenomen. Troligtvis hör detta ihop i viss mån med den situation som för tillfället råder i regionen. Arbetsförhållanden berörde ett brett spektrum från arbetskamrater till schemaläggning samt kompetensutveckling. Autonomi behandlades även av flera svarande i form av beskrivningar kring självständigheten i yrkets natur, samtidigt som reglementet och vikten av att följa detta lyftes fram. Slutligen fanns det även ett tema av motivation att finna i de öppna svaren som angetts, då många nämnde brister med deras yrke, som i olika grad påverkade deras motivation till att utföra detsamma. Svaren från respondenterna, där de själva erbjuds skriva vad de tycker ger en praktiskt dimension av analysdjup som komplement till den övriga insamlade datan. Informationen kan visa sig behjälplig vid analys samt för att förklara betingelser ur ett närmre perspektiv.

Förslag på vidare forskning

Då syftet med studien i detta fallet var att lyckas säkra ett underlag utifrån vilket man fortsättningsvis kan använda som grund till att skapa nya forskningsfrågor eller hypoteser, tänkte vi i korthet behandla vidare forskning. Self-determination theory är väl beforskad, men mer forskning inom organisatorisk kontext utöver ledarskapsaspekten är varmt välkommet, vilket ger ett stort värde i att skapa en forskningsbas kring vilken man kan klarlägga, etablera och överföra samband till just arbetslivet. Den här undersökningen tjänar på så vis sitt syfte som det metaforiska fotarbete den utgör, i den eviga processen av att förbättra, förnya och utveckla arbetslivet, samt i detta fallet mer specifikt vården.

Vi har tidigare nämnt en del brister och aspekter av undersökningen som hade kunnat förbättras, varvid en replikation av denna studie hade varit av värde, utifrån ett perspektiv där dessa brister behandlats. Det hade även varit av intresse att bredda urvalet, från just Region Skåne till ett mer riksomtäckande initiativ, för att se om resultaten återfinns och fortsätter speglas. En vidare uppföljning hade även kunnat vara djupgående intervjuer med sjuksköterskor för att i ett tydligare sammanhang klarlägga hur self-determination theory mer konkret relateras till dennes yrkesroll. Detta hade varit fördelaktigt då en sjuksköterska fritt hade kunnat behandla sin yrkesroll, utan att riskera bristande insyn från forskarens håll.

Ytterligare hade även de övriga dimensionerna av denna studie, som föll i skuggan av forskningsfrågan, nämligen job autonomy och task interdependence, kunnat undersökas i större kontext tillsammans med intrinsic motivation och work performance. Det vore även intressant att undersöka hur man inom en organisation kan verka för att öka faktorer som job autonomy och intrinsic motivation bland sjuksköterskor, eller över huvud taget de anställda; att utröna

förutsättningarna för autonomi i yrkesrollen.

Då mycket av forskningen kring SDT i organisatorisk kontext tidigare behandlat just ledarskap, vore det även intressant att göra en utveckling av detta forskningsunderlag även inom vården, för att klarlägga hur denna faktor påverkar inom den givna sektorn.

Det är först när mer forskning på self-determination theory inom denna kulturen, branschen och organisationstypen klarlagts ytterligare, som man konkret kan börja fundera kring hur man tillämpar de resultat som erhålls till förmån för att förbättra miljön för sjuksköterskor, och även organisationen. Först måste dock stegvis forskningsbasen läggas, varpå man sedermera kan använda denna att bygga vidare utifrån.

Referenser

- Arnetz, B. B. (1994). Sjuksköterskors arbetsmiljö: om arbetsmiljö, hälsa och verksamhetsutveckling inom vården. *Stressforskningsrapporter*, 2, 249-250.
- Brockner, J., Tyler, T.R., & Cooper-Schneider, R. (1992). "The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived fairness: the higher they are, the harder they fall", *Administrative Science Quarterly*, 37, 241-61.
- Cameron, J., & Pierce, W.D. (1994). "Reinforcement, reward, and intrinsic motivation: a meta-analysis", *Review of Educational Research*, 64, 363-423.
- Cassell, C., & Symon, G. (Ed.) (2004). *Essential guide to qualitative methods in organizational research*. London: Sage.
- Conte, J. M., & Landy, F. J. (2010). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. Chichester: John Wiley & Sons, Inc.
- Deci, E. L., & Gagné, M. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behaviour*, 26, 4, 331-362.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Pers Soc Psychol Bull*, 27, 8, 930-942.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49, 3, 182-185.
- Deckop, J. R., & Cirka, C. C. (2000). The risk and reward of a double-edged sword: effects of merit-pay programs on intrinsic motivation. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29, 400-418.

- Eden, D. (1975). Intrinsic and extrinsic rewards and motives: replication and extension with Kibbutz workers. *Journal of Applied Social Psychology, 5*, 348–361.
- Fernet, C., Guay, F., & Senécal, C. (2004). Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in predicting burnout. *Journal of Vocational Behaviour, 65*, 1, 39-56.
- Gagné, M., & Forest, J. (2008). The study of compensation systems through the lens of Self-Determination Theory: Reconciling 35 years of debate. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne, Vol 49, 3*, 225-232.
- Hacker, W. (1994). Action regulation theory and occupational psychology: review of German empirical research since 1987. *German Journal of Psychology, 18*, 91–120.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*, 80 – 87.
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology, 23*, 1789–1805.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*, 376–407.
- Kuvaas, B. (2006). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of motivation. *The International Journal of Human Resource Management, 17, 3*, 504-22.
- Kuvaas, B. (2008). A test of hypotheses derived from Self-Determination Theory among public sector employees. *Employee Relations, 31, 1*, 39 - 56.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- May, T.Y., Korczynski, M., & Frenkel, S.J. (2002). "Organizational and occupational commitment: knowledge workers in large corporations", *Journal of Management Studies*, 39, 6, 775-801.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Morgeson, F.P., & Humphrey, S.E. (2003). "The work design questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work", paper presented at the 63rd Annual Meeting of the Academy of Management, Seattle, WA.
- Morgeson, F.P., & Humphrey, S.E. (2006), "The work design questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work", *Journal of Applied Psychology*, 91, 6, 1321-39.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N.P. (2003), "Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, 88, 5, 879-903.
- Ragneklint, R. (2004). *Effektivitet - vad är det?* Lund: Akademi och samhälle 2000 förlag.
- Richer, S. F., & Vallerand, R. J. (1995). Supervisors' Interactional Styles and Subordinates' Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Journal Of Social Psychology*, 135, 6, 707-722.
- Sennett, R. (2006). *The corrosion of character*. Stockholm: Atlas, cop. 2000; Barnes & Noble.
- Shirom, A., Westman, M., & Melamed, S. (1999). The effects of pay systems on blue-collar employees' emotional distress: the mediating effects of objective and subjective work monotony. *Human Relations*, 52, 1077-1097.

Svartdal, F. (2001). *Psykologins forskningsmetoder*. Stockholm: Liber.

Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., DeWitte, H., & Van Den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A Self-Determination Theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 251–277.

Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., & Deci, E. L. (2004). Motivating learning, performance, and persistence: The synergistic effects of intrinsic goal contents and autonomy-supportive contexts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87, 246 – 260.

Viteles, M. S. (1953). *Motivation and morale in industry*. New York: Norton, 1953.



LUNDS
UNIVERSITET
Institutionen för psykologi

Till Dig som är sjuksköterska!

Vi är två studenter vid psykologiska institutionen på Lunds Universitet, som för tillfället studerar sista terminen på det beteendevetenskapliga kandidatprogrammet. Vi skriver just nu vår kandidatuppsats och har till denna uppsats utformat en kort nät-baserad enkätundersökning om de psykologiska aspekterna av just sjuksköterskans arbetsmiljö.

Enkäten är hyfsat kort och består av 31 frågor, den bör inte ta mer än 5 till 10 minuter att fylla i, och skulle hjälpa oss stort. Frågorna är främst formulerade som påståenden som löper från 1 (stämmer inte) till 5 (stämmer mycket bra).

Era svar kommer att behandlas ytterst konfidentiellt, och enbart användas till vår undersökning och uppsats. Detta för att försäkra att Ert svar inte kommer kunna kopplas till Er person.

Vi valde just Er yrkesgrupp eftersom att den innehar en unik position i dagens samhälle, och vi är båda två intresserade av den offentliga sektorn och framför allt sjukvården. Förhoppningsvis känner Ni er lockade att delta i vår studie!

Om Ni har några frågor, antingen om uppsatsen, enkäten eller i övrigt önskar mer information, kan ni kontakta oss enligt nedan.

Tack på förhand!

Bästa hälsningar,

Gabriel Nordeborn, Epost: gabbe.nord@gmail.com, telefon: 0730-675932

Kristoffer Holm. Epost: kristoffer.gv.holm@gmail.com, telefon: 0737-154958

Handledare: Robert Ragneklint, Epost: robert.ragneklint@psychology.lu.se, telefon: 046-2228758

Bilaga 2: Svar från den öppna frågan.

Fråga: *Finns det någonting du i övrigt vill uttrycka om din arbetsituation?*

jag tycker jag är lyckligt lottad som älskar mitt jobb men samtidigt tycker jag inte det är värt att vara så lågbetald!

En tydlig försämring av möjligheterna till egna prioriteringar och handlingsfrihet har skett succesivt de senaste 10 åren. Orsakerna är att chefer har fått allt sämre koll på verkligheten och den allmänna nedrustningen av välfärden som har drabbat sjukvården hårt och kanske allra mest psykiatrin.

Skälvigande har jag varit sen jag var 11 månader gammal.

Vilken människosyn arbetskamraterna har påverkar bemötandet av patienterna. Tyvärr blir inte alla pat.väl bemötta.

Hur jag ska utföra mina arbetsuppgifter styrs till stor del av regelverk.

stressigt, dåliga lokaler, kass lön! viktigt meningsfullt arbete,!

Jag älskar mitt jobb men anser att jag har extremt dålig lön, vilket är en stor negativ faktor.

Många gånger är det tack vare underbara arbetskamrater som man orkar.

Jag känner mig olyckligt lottad som får så dåligt betalt för ett jobb som jag gillar i hög grad.

Jag jobbar natten och trivs med det! Det är självständigt och man räcker till!

Att arbeta inom vården är att samarbeta. De flesta arbetsuppgifter sker i samarbete mellan olika personalkategorier. Vi har höga krav på säkerhet i vården, det är därför svårt att svara på om jag presterar mer än förväntat eller lägger extra energi i mitt arbete. Varje patient har rätt till god vård gällande säkerhet och bemötande.

Inom vården är vi beroende av varandra. Man kan se det som ett fotbollslag. Man har olika uppgifter i laget. Tyvärr har spelarna i vårdens lag väldigt olika löner! Vi är oftast som en länk i en kedja. Vissa specifika arbetsuppgifter kan skötas helt själv utan inblandning av andra. Sjuksköterskor är ofta spindeln i nätet i vården kring patienten. Sjuksköterskor har direkt patientkontakt och är ju fokuserade på att hjälpa. Det är ju arbetets fundament. Att alltid arbeta med hjälpsökande ställer höga krav på den som ska hjälpa. Risk för utbrändhet. När det sker omorganisation, besparingar o.s.v. gör sjuksköterskorna allt för att patienten inte ska bli lidande, på

bekostnad av sig själv. Det är ju klart att det känns meningsfullt att hjälpa någon, men det betyder inte att man inte ska få betalt för det arbetet.

Ytterst problematiskt att vara en fullgod och stabil behandlare som håller över tid, när arbetstiderna är så växlande över dygnet (blandad dag, kväll, natt tjänstgöring) Ledigheten räcker ej till för återhämtning och samvaro i privatlivet!! Resulterar i utbrändhet och försämrat utfört arbete.

Inom sjukvården är mycket styrt från högre ort. Det enda jag kan påverka är hur min egen arbetsdag ska se ut, men jag måste ändå anpassa mig till versamheten i övrigt. Det finns en massa rutiner som måste följas och dessa kan jag inte frångå. Det finns tider att passa och dessa kan jag inte heller frångå. Det finns aldrig några pengar till fortbildning, föreläsningar får vi gå på om de inte kostar pengar och om där finns tillräckligt med personal kvar på avdelningen! Hur motiverande är det? Letar inte aktivt utbildningar då vi nästan aldrig får möjlighet att gå.