



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska institutionen

FEKH19

Examensarbete i Strategic Management på kandidatnivå

HT13

Relationer som skapar ömsesidiga vinster

Relationsspecifika investeringar som incitament för sjuksköterskor
att stanna kvar på arbetsplatsen

Författare:

Elias Aneheim Ulvenäs

Annica Blomberg

Axel Carstam

Handledare:

Rikard Larsson

Sammanfattning

Examensarbetets titel: Relationer som skapar ömsesidiga vinster – Relationsspecifika investeringar som incitament för ökad motivation att stanna kvar på arbetsplatsen

Seminariedatum: 2014-01-17

Ämne/kurs: FEKH19, Examensarbete kandidatnivå, 15 högskolepoäng

Författare: Elias Aneheim Ulvenäs, Annica Blomberg, Axel Carstam

Handledare: Rikard Larsson

Fem nyckelord: Relationsspecifik investering, Principal–agentteorin, Inre motivation, Teori I, Sjuksköterskor

Syfte: Att utifrån vårt flerteoretiska ramverk studera hur sjuksköterskors relationsspecifika investeringar i sina arbetsplatser påverkar deras motivation att stanna kvar på sina arbetsplatser.

Metod: Kvalitativa semi-strukturerade intervjuer i en fallundersökning kombinerat med en kvantitativ surveyundersökning.

Teoretiska perspektiv: Relationsspecifika investeringar observerade genom motivationsteori I och den transaktionsteoretiska principal–agentteorin.

Empiri: Tio semi-strukturerade kvalitativa intervjuer varav åtta med sjuksköterskor och två med sjuksköterskeutbildade enhetschefer inom Region Skåne. En kvantitativ enkät med 84 sjuksköterskerespondenter inom Region Skåne.

Resultat: Sjuksköterskors investeringar i avdelningsspecifika rutiner, internutbildningar och kompetensutveckling, kollegor och patienter är samtliga faktorer som visar sig påverka deras motivation att stanna kvar på sina arbetsplatser. Investeringar i rutiner och internutbildningar har till viss del reducerat antalet andra potentiella arbetsplatser som sjuksköterskorna kan arbeta på med bibehållet värde från investeringarna. Vi kan även konstatera att sjuksköterskorna uppfattar att deras närmaste chefer har möjlighet att påverka dessa relationsspecifika investeringars omfattning.

Summary

Title: Relationships that create mutual gains - Relationship specific investments as incentives to increase motivation to remain in the workplace

Seminar date: 2014-01-17

Course: FEKH19, Degree Project Undergraduate level, Business Administration, Undergraduate level, 15 University Credits Points (UPC) or (ECTS-cr)

Authors: Elias Aneheim Ulvenäs, Annica Blomberg, Axel Carstam

Advisor: Rikard Larsson

Key words: Relationship specific investment, Principal–agent theory, Theory I, Motivation, Nurses

Purpose: The purpose of this study is to examine, from a multi-theoretical standpoint, how nurses' relationship specific investments in their workplaces affect their motivation to remain at their workplace.

Methodology: Qualitative semi-structured interview format in a case study combined with a quantitative survey

Theoretical perspectives: Relationship specific investments observed through Motivational theory I and the principal–agent theory.

Empirical foundation: Ten interviews of active duty nurses of whom two are department heads at Region Skåne. A survey with 84 participating nurses from Region Skåne.

Conclusions: Nurses' investments in department-specific procedures, internal training and skill development, colleagues and patients are all factors shown to influence their motivation to remain at their workplaces. To some extent the investments in procedures and internal training has been shown to reduce the number of alternate workplaces where these can be fully utilized. We also conclude that nurses perceive that their line managers are able to influence these relationship specific investments.

INLEDNING

Teoretisk och praktisk bakgrund

Att öka och bibehålla produktiviteten på arbetsplatser bör anses allmänt önskvärt. Det är då av stor vikt att förstå vilka incitament som motiverar en anställd att prestera väl då den motiverade anställda är mer produktiv än den icke-motiverade (Okojie, 2009). Med andra ord är det av stor vikt att förstå vilka faktorer, vilka strategier och vilka belöningar som påverkar motivationen för att i slutänden öka produktiviteten på arbetsplatsen (Beer, Spector, Lawrence, Mills & Walton, 1984).

Idag är yttre belöningar i form av monetära incitamentssystem såsom löneökningar och bonusar vanligt förekommande (Larsson, 2007). Detta i enlighet med den etablerade principal-agentteorin som menar att principalen aldrig med säkerhet kan veta att agenterna betar sig i enlighet med vad principalen önskar utan att detta medför ekonomiska kostnader för densamma (Jensen & Meckling, 1976). Det ekonomiska verktyget implementeras ofta i vinstdrivande organisationer men även i vissa icke vinstdrivande organisationer. Icke vinstdrivande organisationsformer som inte karakteriseras av monetära incitamentssystem i särskilt stor omfattning är kommuner och landsting (Larsson, 2007). Ekonomiprofessor Rikard Larsson menar att detta beror på att dessa organisationer ofta möter svårigheter att öka intäkterna vilket gör det svårt för dem att använda sig av monetära yttre belöningar. Larsson förklarar vidare att dessa organisationstyper präglas av omstruktureringar och besparingar vilka har en motsatt effekt till belöningarna, det vill säga minskar de anställdas motivation (Larsson, 2007). Svårigheten ligger då i att kunna öka de anställdas motivation med kostnadsbesparande medel. Wellins, Bernthal och Phelps (2005) presenterar en studie där de argumenterar för att motivation och engagemang måste vara ett chefsdrivet initiativ som genomsyrar en organisation uppifrån och

ned. Om den närmaste chefen lyckas bygga upp en lojalitet och tillit hos sin personal kommer detta medföra ökad retention, det vill säga ökad benägenhet att stanna kvar på arbetsplatsen.

Som ett alternativt incitament presenterar Daniel Pink den inre motivationens betydelse genom teori I (Pink, 2009). Även Larsson poängterar att de upplevda inre belöningarna på arbetsplatsen såsom arbetsstrygghet, gruppkänsla, god arbetsmiljö och motiverande arbetsuppgifter påverkar människornas tycke för arbetsplatsen positivt när dessa stämmer överens med deras egna drivkrafter (Larsson, 2007). Detta innebär att inre motivation och dess inre belöningar skulle kunna vara en betydande faktor som gör att arbetet i verksamheter som inte karakteriseras av monetära incitamentssystem fungerar. Genom att fokusera på självständighet, expertis och ett syfte större än sig själv på arbetsplatsen menar Pink att den inre belöningen kan användas som ett tillräckligt incitament för att uppnå motivation bland personal (Pink, 2009). På en arbetsplats med många anställda och därmed många preferenser problematiseras dock detta förfarande då alla har olika drivkrafter (Larsson, 2007).

Således medför såväl principal-agentteorin som teori I svårigheter för den överordnade att motivera personalen. Det chefer teoretiskt kan göra är att skapa förutsättningar där de anställda själva kan skapa värde på sina arbetsplatser som ökar deras motivation. Det flerteoretiska inslaget här blir att se hur det transaktionsteoretiska begreppet relationsspecifika investeringar kan matcha de anställdas inre drivkrafter med deras preferenser för inre belöningar. RSI används till att förklara hur specifika transaktioner mellan två parter stöds av de tillgångar parterna investerat i relationen med varandra (Besanko, Dranove, Shanley & Schaefer, 2010). Vi anser det vara intressant att studera motivationsproblematik ur detta begrepps perspektiv och se hur RSI kan vara den aspekt som agenterna själva skapar och som genererar värde för dem och ökar deras motivation.

För att studera detta sökte vi en stor offentlig organisation där möjligheten till principal-agentteorins ekonomiska incitamentsstruktur är begränsad. Vi fann att skattefinansierade Region Skåne, Skåne läns motsvarighet till andra läns landstingsorganisationer, stämde in väl på detta kriterium. Region Skåne ansvarar främst för verksamhetsområdena kollektivtrafik, kultur samt hälso- och sjukvård. Verksamheten har cirka 32 000 anställda varav 90 % är verksamma inom hälso- och sjukvården och av dessa är ungefär 10 000 sjuksköterskor (Region Skåne, 2012). Region Skåne och dess verksamhetsområden styrs av decentralisering och personalidén bygger på samarbete och samverkan i form av att de anställda förväntas lägga ned tid och energi på att själva utvecklas och få verksamheten att utvecklas (Region Skåne- Personalidé, 2011). Således har Region Skåne ett begränsat kapital för ekonomiska incitament samtidigt som verksamheten bygger på att de anställda har en inneboende inre motivation och presterar väl på arbetsplatsen.

För att studera RSIs påverkan på de anställdas motivation valde vi Region Skånes största yrkesgrupp att arbeta med, sjuksköterskorna. Denna yrkesgrupp valdes för att kunna få generaliserbarhet och jämförbarhet samtidigt som det medförde en rimlig avgränsning utefter uppsatsens begränsade utrymme.

Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att utifrån vårt flerteoretiska ramverk studera hur sjuksköterskors relationsspecifika investeringar i sina arbetsplatser påverkar deras motivation att stanna kvar på sina arbetsplatser.

Syftet har tagits fram med förhoppningen att uppsatsens bidrag kan gynna såväl sjuksköterskor som deras arbetsplatser med tillhörande närmaste chefer. Denna förhoppning baserar vi på att det under empiriinsamlingen framkommit att de närmaste cheferna känner sig relativt maktlösa vad gäller strategiska beslut och yttre belöningar. Kostnadseffektiva incitament

för ökat upplevt värde och ökad motivation att stanna kvar på arbetsplatsen bland sjuksköterskorna bedömer vi således gynna det upplevda värdet för såväl sjuksköterskorna som de som ansvarar för sjuksköterskorna.

Vidare vill vi studera hur sjuksköterskor uppfattar sina närmaste chefers möjlighet att påverka dessa investeringar och således chefernas möjlighet att påverka sjuksköterskors grad av motivation. De explicita frågeställningarna lyder:

- 1. Hur påverkar sjuksköterskors relationsspecifika investeringar deras motivation att stanna på sina arbetsplatser?*
- 2. Har de närmaste cheferna möjlighet att påverka graden av dessa investeringar?*

TEORI

Incitament för att motivera individer att prestera väl på arbetsplatsen är ett välutforskat område. Nedan presenteras två teorier som argumenterar för skilt olika incitament för ökad motivation och därmed ökad effektivitet på arbetsplatsen bland underordnade.

Principal-agentteorin menar att ett ekonomiskt incitament är nödvändigt för att skapa motiverad personal som följer chefens mål (Jensen & Meckling, 1976). Det vanliga perspektivet i denna teori är att företagets ägare är principalen och dess ledning agenter. Kontexten kan även gälla i förhållandet chef och anställda vilket är det förhållande som uppsatsen fortsatt syftar till (för exempel se Wolfe, 1941; Bowles, Gintis & Osborne, 2001). Grundtanken i teori I är däremot att så länge personalen har uppnått en inre motivation kommer denna prestera väl (Pink, 2009). Ytterligare en dimension adderas när RSI tas i beaktning. Detta transaktionskostnadsteoretiska begrepp syftar till att ju större investeringar som görs i en relation desto mer ökar parternas benägenhet att fortsätta relationen (Besanko et al., 2010). Således bör RSI kunna påverka såväl

de ekonomiska incitamenten i principal-agentteorin som de inre motivationsincitamenten i teori I och ytterligare öka motivationen hos de anställda.

Principal-agent och Teori I

Under 1900-talet ansågs pengar vara det viktigaste incitamentet för motivation på arbetsplatsen (Okojie, 2009), detta i enighet med principal-agentteorin. Teorin grundar sig i relationen mellan agenten och principalen och den agentkostnad som uppstår när principalen anställer agenten för att utföra en uppgift eller fatta ett beslut som påverkar principalens pay off (Besanko et al., 2010). Sappington beskriver hur dessa relationer uppstår när agenten besitter en kunskap eller kompetens som principalen inte är förmögen att utföra själv på grund av uppgiftens komplexitet eller kostnad. Den centrala frågan blir då hur principalen bäst kan motivera agenten att handla enligt principalens önskan samtidigt som svårigheten att övervaka agentens aktiviteter bör tas i beaktning (Sappington, 1991). Principalen kan minska gapet genom att etablera lämpliga incitament för agenten och använda ekonomiska medel för att försäkra sig om att agenten inte kommer handla mot principalens önskan (Jensen & Meckling, 1976).

Principal-agentteorin söker lösa två problem som uppstår i relationen mellan principalen och agenten. Dels när en konflikt uppstår mellan parterna där det är svårt eller dyrt för principalen att verifiera vad agenten faktiskt gör, dels den problematik som uppstår när parterna har skilda attityder gentemot risk och agenten föredrar en handling framför principalens önskvärda baserat på deras olika riskpreferenser (Eisenhardt, 1989). Den asymmetriska informationen mellan parterna och skillnaden i riskpreferenser ger upphov till *moral hazard*, en risk principalen, i egenskap av uppdragsgivare, inte kan kontraktera bort. Det ligger därför i principalens intresse att komma så nära ett komplett kontrakt som möjligt (Holmström, 1979).

Den centrala analysenheten i principal-agentteorin är kontraktet mellan principalen och

agenten och fokus ligger därför naturligt på att hitta det mesta effektiva kontraktet. Detta kontrakt grundar sig dels i människans natur, hon beskrivs som en självintresserad, begränsat rationell och riskavers individ, dels i organisationens givna målkonflikter mellan medlemmar och information som en köpbar vara (Eisenhardt, 1989).

Majoriteten av litteraturen på området har länge fokuserat på den normativa aspekten av relationen. Med andra ord hur kontraktet bör struktureras för att förse agenten med tillräckliga incitament för att försäkra principalens vinstmaximering, givet ovan nämnda begränsningar för det perfekta kontraktet (Jensen & Meckling, 1976). Holmstöm och Milgrom argumenterar dock för att denna standardlösning inte är tillräcklig och att problematiken är betydligt mer invecklad än så. För att finna det rätta incitamentet krävs en total analys av inte bara den enskilda aktiviteten, utan det måste även ske en granskning av samtliga instrument utöver de ekonomiska incitamenten som kan användas för att kontrollera agenten (Holmgren & Milgrom, 1991).

I liknande tankar gick psykologiprofessorn Harry Harlow redan på 1940-talet. Denna tid var en period då den inre motivationen fortfarande inte var etablerad. Istället präglades området av två motivationsdrivkrafter, den biologiska drivkraften samt den yttre drivkraften där belöning och straff formade prestationen (Pink, 2009). Harlow observerade att det troligen fanns något utöver den biologiska drivkraften och den yttre drivkraften som motiverade, en inre drivkraft som han kom att benämna den tredje drivkraften, *the intrinsic reward* – den inre belöningen. En belöning där glädjen av uppgiften är sin egen belöning (Harlow, Harlow & Meyer, 1950). Harlows forskning var före sin tid och togs inte upp förrän Edward Deci på 1960-talet utförde nya experiment (Pink, 2009). Hans resultat bekräftade inte bara Harlows forskning utan konstaterade även att en yttre drivkraft, som pengar, minskar den inre motivationen (Pink, 2009). Deci kom att kalla detta *the hidden cost of rewards* (Pink, 2009).

Decis forskning skilde sig därmed markant åt från principal-agentteorin där det ekonomiska incitamentet är essentiellt. Författaren och juristen Daniel Pink har valt att lägga grunder till teori I utifrån Harlow och Decis forskning.¹ I sin teori argumenterar Pink för att den inre belöningen är det enda incitament som krävs för en motiverad personal. Han poängterar att principal-agentteorin fyller ett syfte gällande de enklare uppgifterna (*routine tasks*) och medför ett antal fördelar i form av enkel övervakning, lättförståddhet samt dess enkelhet att genomdriva på arbetsplatsen (Pink, 2009). Studier visar även på att en belöning frambringar en högre ansträngningsnivå för enklare arbetsuppgifter (Deci, Koestner & Ryan 2001). Bristerna med ekonomisk belöning blir tydliga först när den tredje drivkraften, den inre belöningen, tas i beaktning. Ekonomiska incitament kan många gånger inte samverka med den moderna organisationsformen där fokus har skiftat från ett profitfokus till ett nyttofokus (Pink, 2009).

Pink menar att principal-agentteorin har missat varför många faktiskt utför sitt arbete. På en stor andel arbetsplatser är det kreativa och intressanta arbetet en verklighet snarare än det rutinriktade, algoritmiska arbetet som existerade under 1900-talet (Pink, 2009). Det är på dessa arbeten som majoriteten av världsekonomin idag är uppbyggd (Pink, 2009). Alla kan utveckla en inre motivation enligt Pink då teori I-beteende inte är medfött och inte heller är beroende av faktorer så som kön, nationalitet eller ålder. Teori I-beteende är även ett mer hållbart beteende. Hållbarheten gör sig påmind i förhållande till principal-agentteorins motivation som kräver en konstant extern källa för att uppmuntra en hög grad av ansträngning på arbetsplatsen. Teori I är självstyrd och dess styrka växer automatiskt när individer strävar efter den inre motivationen genom *autonomy* (självständighet), *mastery* (expertis) och *purpose* (syfte) (Pink, 2009).

¹ Pink refererar i sin litteratur till motivation 2.0, ett motiverande operationssystem som bygger på belöning och bestraffning (Pink 2009: 210). Då detta är mycket snarlikt principal-agentteorins incitamentssystem för motivation väljer vi att använda detta begrepp för att underlätta förståelsen för läsaren.

Autonomy. Management är en teknologi som människan uppfunnit, inte ett naturtillstånd. Med detta som grund resonerar Pink att nuvarande management inte har förändrats med tiden och är likt tanken om principal-agent, daterad. Idéen bakom management, argumenterar han, vilar på en tanke om människans natur som i konstant behov av en pådrivare för att röra sig framåt. Utan bestraffning och belöning kommer individen stanna upp. Management förutser också att när människan väl kommit i rörelse behövs riktning i form av en tydlig och pålitlig guide. Fokus i management ligger felaktigt på kontroll (Pink, 2009).

Chefers verktyg för att uppnå detta är genom externa drivkrafter. Följden blir att dagens management inte är synkroniserat med de icke-rutinmässiga arbeten som större delen av dagens ekonomi är beroende av (Pink, 2009). Istället menar Pink att det är den självständiga motivationen som är den ledande idag. Mindre försök till självständig motivation, så som empowerment och flexibilitet anser han inte vara tillräckligt. Vad individerna gör (*task*), när de gör det (*time*), hur de gör det (*technique*) samt vem de gör det med (*team*) är det värdegrundade. Med andra ord är det *task*, *time*, *technique* och *team* som är förutsättningarna för teori I-beteende inom ramen för autonomy (Pink, 2009). Medan kontroll ger foglighet så ger självständighet engagemang (Pink, 2009).

Mastery. Pink pekar på expertis som den andra komponenten för teori I, en önskan om att bli bättre på något. Medan målet med ekonomiska incitament är att få individen att bete sig fogligt är målet med den inre motivationen att få individen att engagera sig, då enbart engagemang kan leda till expertis (Pink, 2009). Psykologiprofessorn Carol Dewck har genom sin forskning kommit till insikten att expertis handlar om ett *mindset*, en inställning där tankarna styr prestationen. Hon argumenterar för att det finns två typer av *mindset*, dels det fixerade där kunskaper och förmågor antas vara medfödda, dels det växande där förmågor och kunskap antas

kunna utvecklas (Dweck, 1999). Den första korrelerar väl med principal-agentteorins idéer där fokus ligger på prestationsmål medan den sistnämnda snarare överensstämmer med teori I och dess fokus på prestationsmål (Pink, 2009). Av dessa två är det därmed enbart växande mindset som är tillåtande för expertis (Dweck, 2009). Innan expertis kan uppnås krävs det även en större mängd *pain*. Det är naivt att tro att expertis snabbt kan nås när det egentligen kan kräva ett decennium av *pain* (Ericsson, Krampe & Tesch-Römer, 1993). Slutligen krävs insikten att expertis är en asymptot, individen kan komma riktigt nära men aldrig bli en fullärd expert. Strävan efter att uppnå expertstatus är dock så pass lockande att det överväger den *pain* som det innebär att nå dit (Pink, 2009).

Purpose. Syfte balanserar de ovan nämnda två elementen för att uppnå teori I-beteende. Pink argumenterar för att det självständiga expertisarbetet kan nå långt, men med ett högre syfte kan nya nivåer uppnås. Den mest motiverade individen har ett syfte större än sig själv. Principal-agentteorin accepterar inte syfte som en typ av motivation och försummar därmed en avgörande del av den mänskliga naturen som en syftessökande individ. I vissa organisationer kan en lätt vridning mot syftesmotivation identifieras (Pink, 2009). Målen på arbetsplatsen har i och med ett generationsskifte rört sig mot mer syftesbetoning snarare än mot det ekonomiska. Sylvia Hewitts forskning pekar på att den yngre generationen fokuserar mer på ett bra jobbteam och möjligheten att ge tillbaka till samhället som en god kompensation snarare än lönen (Hewlett, 2009-06-19). Målet har skiftat till en strävan efter ett syfte där användandet av profit snarare är en katalysator än målet i sig (Pink, 2009).²

² Pinks teori I är hämtat ur hans populärvetenskapliga bok *Drive – The Surprising Truth About What Motivates Us*. Det faktum att boken är populärvetenskaplig kan anses vara en svaghet vid baserandet på en vetenskaplig uppsats. Kritik kan föras mot eventuella allmängiltiga slutsatser samt selektiva urval som normalt kan präglade denna litteraturtyp. Pink baserar dock teori I på en så pass hög tillfredsställande grad etablerad vetenskaplig forskning att vi trots litteraturtypen finner materialet hålla en hög vetenskaplig standard (se exempelvis Amabile, 1996; McGregor, 1960; Deci, 1971).

Relationsspecifika investeringar

Likt ovan nämnt verkar RSI som ett incitament för att stärka ett kontrakt mellan två parter då specifika investeringar gjorts. I litteraturen omnämns RSI ofta i förhållandet business to business för att minska transaktionskostnader. Då vi i litteratursovringen inte identifierade RSI-begreppet som en del av sjukvårdslitteraturen har vi primärt sökt använda oss av företagsekonomisk litteratur för att närma oss denna kombination av begrepp. Coase var först ut med att identifiera att det uppstod en kostnad för att använda sig av prismekanismen, transaktionskostnaden. Han noterade att kostnaden för att exempelvis organisera och förhandla med en annan part inte kan elimineras men väl reduceras (Coase, 1937). Ett kontrakt mellan två parter kan verka för att minska transaktionskostnaderna. Kontraktet har emellertid en rad brister som förhindrar dess ursprungliga idé. På grund av individens begränsade rationalitet, svårigheten att mäta och specificera prestation samt den asymmetriska informationen mellan parterna så kan det kompletta kontraktet som eliminerar transaktionskostnader inte uppnås. Kostnaderna för att skapa och övervaka kontraktet kan dessutom överstiga den ekonomiska fördel kontraktet initialt medför (Besanko et al., 2010).

Whyte poängterar emellertid att det finns flera faktorer som avgör storleken på transaktionskostnaden. Transaktionens osäkerhet och frekvens spelar en stor roll, viktigast är dock hur pass stor RSI är mellan parterna (Whyte, 1992). RSI refererar här till de icke återvinningsbara investeringarna (*sunk cost*) som har lite eller inget värde utanför en given relation (Besanko et al., 2009). Enligt ekonomisk teori bör sunk cost vara irrelevant och inte influera framtida beslut. Forskning visar dock på att beslutsfattare i hög grad tar sunk cost i beaktning vilket medför att tidigare beslut i hög grad påverkar framtida val (Whyte, 1992). Med andra ord innebär RSI att när en investering gjorts i förhållande till en annan part minskar

utrymmet för förhandling med andra parter kraftigt (Besanko et al., 2010). Denna skiftning från flera förhandlingspartners till ett fåtal benämner Williamsson som en fundamental transformation (Williamsson, 1988).

RSI i en specifik relation kan uppkomma i tre former: (1) *site specificity*, (2) *dedicated assets* samt (3) *human specific assets*. Site specificity är de tillgångar som skapas när parterna befinner sig geografiskt fördelaktigt i förhållande till varandra. Transportkostnader och infrastruktur är exempel på värdebärande termer som skapar tillgångarna i denna form. Dedicated assets är en sammanslagning av de snarlika physical assets och dedicated assets. Båda syftar till en investering i ett fysiskt och materiellt ting som gjorts för att passa en viss transaktion eller viss partner. Utanför relationen har detta fysiska ting ingen eller betydligt mindre värde på grund av den unika anpassningen.

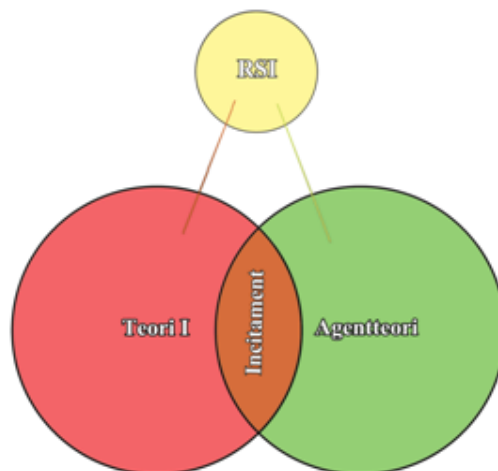
Human specific assets refererar till de fall där individer har investerat i att tillskansa sig färdigheter, kunskap, information och andra ogripbara tillgångar som har ett betydligt större värde i en specifik relation än utanför den. Kunskapen, färdigheten och informationen är dels den gripbara kunskap som finns nedskriven på arbetsplatsen och som med tiden leder till att personalen blir mer företagsspecifik och en större tillgång, dels är det den ogripbara kunskap, färdighet, information och övriga tillgångar som enbart kan studeras via de rutiner och oskrivna regler som existerar på en arbetsplats. Även denna investering i arbetsplatsen från personalens sida leder till att personalen blir mer företagsspecifik och en större tillgång för arbetsplatsen (Besanko et al., 2010).³ Detta knyter även an till tidigare nämnda studie av Wellins et al. som argumenterade att om den närmaste chefen lyckas bygga upp lojalitet och tillit hos sin personal

³ Inom RSI lägger vi naturligt tonvikten på den mer humanspecifika aspekten *Human asset-specificity* snarare än på de mer sifferkoncentrerade aspekterna *Site- och Dedicated asset-specificity* (Besanko et al., 2010). Då vi arbetar med upplevda humanspecifika aspekter inom vården, lämnar vi således utanför de transaktionskostnadsteoriskt beräkningsmässiga numeriska värdena som normalt beräknas (för exempel se Coase 1937; Crawford 1990).

genom engagemang kommer detta att öka den anställdas benägenhet till retention på arbetsplatsen.

I majoriteten av befintlig ekonomisk litteratur benämns RSI i relationen business-to-business. Shleifer och Vishny (1989) presenterar ett annorlunda användningsområde där de studerar hur en chef kan göra investeringar i arbetsplatsen för att förbättra sin position i företaget och göra sig mer kostsam för ägarna att byta ut. Chefer kan utnyttja den makt de besitter genom att göra RSI som är specifika till relationen mellan dem själva och arbetsplatsen. Dessa RSI har således sitt största värde när den implementerande chefen fortfarande finns kvar inom företaget och skulle minska helt eller till stor del i värde om ägarna valde att byta ut chefen till det nästbästa alternativet (en individ som konkurrerar om samma position men inte besitter samma företagsspecifika tillgång).

Figur 1. Vårt flerteoretiska ramverk



Modellen illustrerar det flerteoretiska ramverk som uppsatsen utgår från. Teori I och principal-agentteorin presenterar skilda incitament för att öka den anställdas motivation. Genom att addera RSI ges möjligheten att studera huruvida detta kan vara en aspekt som ökar motivationen för sjuksköterskorna, studerat utifrån teori Is inre motivation kontrasterad mot agentteorin.

METOD

Relationsspecifika investeringar

Genom att analysera sjuksköterskornas specifika kontext utifrån principal-agentteorin och teori I lyfte vi fram ett antal aspekter som potentiellt kunde betraktas som RSI. I denna process identifierade de aspekter på en sjuksköterskas arbetsplats som knöt an till teori Is motivationsbegrepp autonomy, mastery och purpose. Riktlinjerna vi använde oss av i processen med framtagandet av dessa RSI var att de inte skulle vara RSI baserade på monetära grunder. Vi bortsåg därmed från dedicated assets som investeringar i fysiska tillgångar och fokus lades på human specific assets men även till viss del site specificity. Det var även viktigt att de RSI vi identifierade var sådana att sjuksköterskornas närmaste chefer möjligen skulle kunna påverka investeringarnas omfattning.

Dessa kontextspecifika RSI som vi fann och framöver kommer att presentera närmare i resultatet är: internutbildning med kompetensutveckling, rutiner och sociala relationer, vilka alla kan härledas som human specific assets. Vi identifierade även sjuksköterskornas bostad som en site specific asset men då denna inte lika lätt kan påverkas av chefen avfärdade vi detta från undersökningen. Principal-agentteorin fungerade i denna process som en kontrasterande teori för att kontrollera hur de identifierade RSI förhåller sig till denna bild av incitamentssystem. Vi är medvetna om att vårt personliga val av kontextspecifika RSI har en viss påverkan på resultatet. Vår ambition i processen var genomgående att arbeta nära teorierna varför vår påverkan på resultatet bör ha minimerats i möjligaste mån.

Forskningsdesign

Nedan redogörs för de metodval och resonemang som använts för att genomföra undersökningen. Uppsatsen har under loppet av empiriinsamlingen till viss del ändrat fokus

vilket kommit att påverka forskningsfrågan och expanderat metoden att inkorporera både en kvalitativ och en kvantitativ undersökning. För tydlighet kommer vi att diskutera metodvalen nedan uppdelat i en kvalitativ del åsyftande en semi-strukturerad intervjuprocess och en kvantitativ del åsyftande en enkätundersökning. Mer om detta förlopp kan läsas i processappendix (se Bilaga 2).

Vi har valt att genomföra en explorativ fallstudie av vårt undersökningsobjekt, Region Skåne. Fallstudien inkorporerar en serie semi-strukturerade kvalitativa intervjuer samt en kvantitativ surveyundersökning. Bryman och Bell (2005) beskriver den semi-strukturerade metoden som flexibel och skriver att "Tonvikten måste också ligga på hur intervjupersonen uppfattar och förstår frågor och skeenden, det vill säga på det som intervjupersonen upplever vara viktigt vid en förklaring och förståelse av händelser, mönster och beteenden.". Vi anser att dessa är önskvärda aspekter av undersökningsmetoden då den valda studieinriktningen syftar till att utforska intervjupersonernas upplevelser av motivation och RSI.

I den semi-strukturerade intervjuformen utgår man från en intervjuguide som innehåller de specifika teman som har ställts upp för att besvara forskarnas frågor. Allt eftersom empiri samlas in och intervjuer behandlas, finns också möjlighet att revidera denna intervjuguide för att anpassa den till de trender som dyker upp i materialet (Bryman & Bell, 2005). Då vi hade begränsad insikt i den bransch vi valde att studera, var även detta en viktig aspekt i valet av metod. Eftersom vi utgick från teorier fick studien en deduktiv ansats med induktiva inslag genom den empiriska återkopplingen till vår intervjuguide. Vi valde att utföra undersökningen som en fallstudie på Region Skåne på grund av vårt intresse för motivationsproblematik i stora, offentliga organisationer.

Vår studie innehåller också en enkätundersökning centrerad kring de RSI vi i intervjuerna fann mest relevanta för yrkesgruppen sjuksköterskor. Dessa teman lyftes fram och fokus lades på att belysa i vilken utsträckning dessa faktorer ansågs påverka deras motivation att stanna kvar på arbetsplatsen. I enkätundersökningen tillades även fokus på hur sjuksköterskor uppfattar att den närmaste chefen kan påverka deras grad av RSI. Genom att kombinera de två undersökningsformerna i en studie söker vi synergieffekter som ökad reliabilitet och validitet och ett på samma gång bredare och djupare empiriskt underlag (Bryman & Bell, 2005).

Den semi-strukturerade intervjuformen har ett antal begränsningar som inverkar på dess lämplighet i vår undersökning. Även om anonymitet utlovas och ett förtroende upprättas mellan parterna, är det osäkert om intervjupersonerna kan vara uppriktiga nog att inte förvränga utsagorna om sitt beteende, medvetet eller omedvetet. Bryman och Bell (2005) tar också upp att inspelningseffekten ytterligare kan förstärka detta hämmande beteende. För att minska denna effekt var vi noggranna med att för våra intervjupersoner poängtera, att undersökningen syftar till att observera och se trender inom Region Skåne och att de specifika relationerna eller avdelningarna som beskrivs ej är av primärt intresse. Vi poängterade även att transkriberingarna och intervjumaterialet inte ska ingå som bilaga i dokumentet utan enbart finnas som anonymiserat grundunderlag för vår forskning.

Ytterligare en aspekt av semi-strukturerade intervjuer som vi kände oss manade att beakta var vår bristande erfarenhet av att vara intervjuledare. Konsekvenser av detta som vi identifierat är glidningar i fokus och en successivt stigande relevans från de första till de sista intervjuerna allt eftersom vår kompetens ökat. Vi tror dock att detta har varit av mindre betydelse då vår ursprungliga intervjuguide var för ändamålet väl utformad, grundad i teorin och gav oss

tillräcklig struktur för att även de tidiga intervjuerna ska kännas relevanta och bidragande till vår empiri.

Vi har valt att genomföra studien på den offentliga organisationen Region Skånes vårdverksamhet. Den offentliga sektorn kan ibland ha svårigheter att likrikta sina anställdas mål med sina egna mål och de incitamentssystem som används kan, på grund av finansiella begränsningar, i mindre utsträckning vara monetära. Region Skåne passade också som objekt då organisationen nyligen har gjort stora omorganiseringar och fått intern kritik för arbetsbelastning och lönesättning. Vi uteslöt således andra vårdgivare i regionen och i andra delar av landet.

Vi valde att genomföra undersökningen på den största yrkeskategorin inom Region Skåne, nämligen sjuksköterskor. Denna grupp har gjort branschspecifika investeringar i form av utbildning och vidareutbildning. Detta i kombination med sjuksköterskornas antal, den stora variationen på arbetsplatser de har, samt deras relativa lättörlighet gällande arbetsplats gör att vi anser att sjuksköterskor är intressanta objekt att studera ur ett motivationsperspektiv.

Då vi vill skapa en generaliserbarhet och jämförbarhet inom en specifik yrkesgrupp har vi valt att avgränsa oss genom att inte inkludera exempelvis undersköterskor eller skötare samtidigt som det medförde en rimlig avgränsning utefter studiens omfång. Uppfattningen bland somliga sjuksköterskor är att löneutvecklingen baserat på erfarenhet och kompetens inte är särskilt stark (se ex. NSD:131129; GP 130805). Vi fann det därför möjligt att kunna identifiera andra aspekter av en arbetsplats än lön som motiverar sjuksköterskor att stanna kvar på arbetsplatsen. Det kan vara så att lön kan komma att bli en aktuell faktor i ett senare skede då vissa eventuella RSI såsom möjligtvis internutbildning och rutiner kan öka sjuksköterskornas löneanspråk. Vi är medvetna om detta men då aspekten ligger utanför denna uppsats tänkta syfte väljer vi att stanna

vid att belysa denna faktor och föra ett resonemang kring den i avsnittet om förslag kring vidare forskning i diskussionskapitlet.

Vidare valde vi medvetet att begränsa oss till att analysera hur sjuksköterskors relationsspecifika investeringar påverkar deras motivation att stanna kvar på arbetsplatsen. Denna avgränsning baserade vi på ett antal orsaker. En orsak är att begreppet relationsspecifika investeringar vanligtvis syftar till att skapa förutsättningar att stanna kvar i relationer med diverse transaktionspartner. Faktorn ”stanna kvar på arbetsplatsen” bedöms göra överföringen av begreppet till den nya kontexten mer användbar. Vi är medvetna om att faktorn att vilja stanna kvar på sin arbetsplats inte nödvändigtvis innebär att man vill göra sitt bästa på arbetsplatsen, något som annars kan vara det önskvärda att sträva efter. Vidare är faktorn att göra sitt bästa på arbetsplatsen ingen garanti för att man vill stanna kvar på arbetsplatsen. Vi resonerade som så att vi tog sjuksköterskornas branschinvesteringar i beaktning.

Den minst tre år långa utbildningen sjuksköterskor genomfört på egen bekostnad bör säkerställa mer än väl att de besitter de kunskaper som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter. För en sund arbetsmiljö anser vi inte att utförandet av kontraktsmässiga arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt bör kräva att man gör sitt bästa i varje given situation. En önskvärd och hållbar arbetsmiljö för såväl arbetstagare som arbetsgivare inom vården anser vi bör vara en strävan efter långsiktighet och kontinuitet. Det motsatta alternativet kan skapa stress för arbetstagaren, omfattande rekryteringskostnader för arbetsgivaren och luckor i personalbeläggning som går ut över patienterna. Detta är något som varit en potentiell risk det senaste året på Region Skånes universitetssjukhus där anställningsstopp har varit i effekt. Denna anpassning till den specifika kontexten gjorde att vi valde att fokusera på hur relationsspecifika investeringar påverkar sjuksköterskors motivation att stanna kvar på sina arbetsplatser. Genom

att belysa problematiken utifrån denna formulering kan vi även diskutera situationen från arbetsgivarens perspektiv och hur chefen kan öka sin personalretention (Wellins et al, 2005).

Urval

Kvalitativ datainsamling. Urvalet av undersökningspersoner till den kvalitativa undersökningen gjordes mot bakgrund av två aspekter. I första hand behövde vi tillgång till ett tiotal sjuksköterskor inom regionen och sekundärt ville vi försäkra oss om att vårt urval hade en bra spridning och var representativt för sjuksköterskorna i Region Skåne. Våra intervjupersoner kommer således från tre olika källor:

1. Genom kontakt med en utbildningsansvarig inom Region Skåne fick vi förmedlat tre intervjupersoner.
2. Genom egna kontaktnät fick vi tillgång till fyra intervjupersoner.
3. Genom att fråga intervjupersoner från båda ovanstående grupper, om de hade bekanta sjuksköterskor som kunde vara intresserade av att delta, fick vi tillgång till ytterligare tre intervjupersoner, en sjuksköterska och två enhetschefer.

Denna process föll väl ut och vi nådde vår målsättning om tio intervjuobjekt med en bred spridning, geografiskt och verksamhetsmässigt inom Region Skåne. Vi hade möjligheten att få samtliga intervjupersoner tilldelade till oss av Region Skåne men valde att hämta personer från andra källor då vi önskade både säkerställa våra intervjupersoners anonymitet samt var måna om att det inte skulle ske ett selektivt urval från regionens sida. Vi tog därför kontakt med individer vi visste var verksamma inom Region Skåne och frågade dem om de kunde tänka sig delta. Vi var i detta skede medvetna om både positiva och negativa aspekter av denna urvalsmekanism. Positivt var att vi genom ett personligare urval, relativt omgående kunde få till en hög förtroendegrad mellan intervjupersonerna och oss. Motsvarande negativt var att vi fick vara

vaksamma på att dessa personer skulle kunna vara mer benägna att svara vad de trodde att vi ville höra. Vidare blev en effekt av just denna metod att vi fick en yngre urvalsgrupp då våra kontakter naturligt nog är yngre och bara varit anställda som sköterskor i några år. Den sista delen ur vårt urval var en så kallad snöbollseffekt där vi fick sjuksköterskor rekommenderade till oss av våra andra intervjupersoner.

Dessa rekommenderade sjuksköterskor var vi tydliga med skulle arbeta på andra avdelningar och skilda avdelningstyper än deras namngivare. Eftersom vi har varit medvetna om dessa aspekter i vår urvalsprocess har vi varit noggranna med att observera de tre urvalsgrupperna och se om någon grupp har skilt sig från de andra i åsikter eller i exempelvis parametrar som ålder, kön, utbildningsnivå och geografisk närhet. Våra respondenter kommer därför från åtta olika avdelningar inom Region Skåne, tre utbildade sjuksköterskor kommer från samma avdelning varav två av dessa verkar som den avdelningens enhetschefer. Vi har med dessa anledningar förtroende till vår urvalsprocess och vår urvalsgrupp.

Kvantitativ datainsamling. Urvalet till den kvantitativa enkätundersökningen gjordes på andra premisser. Vi såg efter vår intervjuserie möjligheten till och värdet av att styrka denna undersökning genom en survey med ett större antal respondenter. Urvalsprocessen designades i stor utsträckning för att uppnå ett större antal svarande och vi var måna om var att de svarande skulle vara utbildade sjuksköterskor, nu aktiva inom Region Skåne.

Vi skapade en survey via det webbaserade verktyget Google forms och spred den i de forum som vi identifierat att det finns en hög koncentration av sjuksköterskor från Region Skåne. Vi gjorde vår enkätundersökning tillgänglig på facebookgrupperna: *Rädda Sjukvården i Region Skåne*, *Sjuksköterskor ryter ifrån*, *Nu Får Det Vara Nog!* samt gruppen *Rädda Universitetssjukhuset i Lund*. Dessa grupper är direkt kritiska mot olika aspekter av

vårdapparaten i regionen vilket är en aspekt vi diskuterat utförligt under processen. Argumentet som vi såg mot att använda dessa grupper var att de kan anses representera en specifik grupp sjuksköterskor som väljer att uttrycka kritik mot vården. Vi vägde detta argument mot det informationsbidrag som vi ansåg att vi skulle kunna få från denna grupp och beslöt oss för att använda oss av dessa kanaler. Vi grundade detta bland annat på *voice/exit* teorin. Det impliceras i denna teori att de individer som högljutt protesterar inom en organisation gör det i hopp om att förbättra genom sin *voice*. De som väljer att istället utöva *exit* lämnar organisationen i ett tidigare skede (Hirschman 1978). Medlemmarna i facebookgrupperna har alltså visat på engagemang snarare än illojalitet genom att de väljer att utöva *voice* varför vi finner det intressant att studera dessa.

Vad gäller bortfall kan detta ses som svårbehandlat. Totalt sett finns det ungefär 6000 medlemmar i dessa sammanslutningar men vi kan inte uttala oss om dessa medlemmars aktivitetsnivå, hur många som är dubletter, eller hur många av dessa som faktiskt har sett enkäten. Då vi alltså inte kan uttala oss om storleken på vårt bortfall får vår externa validitet inom enkätundersökningen anses vara låg. Undersökningar via sociala medier växer snabbt som metod och flera undersökningar har gjorts på deras validitet (Bryman & Bell, 2005).

I en undersökning om att använda internet för att undersöka vårdpersonal, skriver Braithwaite, Emery, Lusignana och Sutton (2002) att det stora problemet med denna undersökningsform blir den externa validiteten, bland annat då bortfallet ofta inte kan rapporteras. Bryman och Bell poängterar dock genom (Yun & Trumbo, 2000) att "enbart en elektronisk surveyundersökning är tillräddlig då resurserna är begränsade och en elektronisk undersökning passar för målpopulationen." (Bryman & Bell, 2005). Detta är något vi anser stämmer in på detta arbete. Då vi valde att använda oss av sociala media och att skicka ut

enkäten i grupper på Facebook är det också svårt för oss att veta vilka de faktiska respondenterna blir. Detta är ett vanligt problem med även fysiska enkäter då man ofta inte kan kontrollera vem det är som faktiskt genomför undersökningen (Bryman & Bell, 2005). Vi agerade för att minimera den aspekten genom att enbart lägga ut enkäten i forum skapade för sjuksköterskor i Region Skåne samt upprepat poängtera att vi önskade svar från enbart sjuksköterskor som arbetar inom Region Skåne. En aspekt som vi även bör nämna är att vi genom att använda oss av sociala media kan ha fått fler svar från individer som är teknikvänliga vilket i högre utsträckning kan vara yngre sjuksköterskor. Resonemang kring denna aspekt dras i diskussionskapitlets begränsningsavsnitt.

Forskningsinstrument

Kvalitativ datainsamling. Våra semi-strukturerade intervjuer genomfördes med hjälp av en intervjuguide som vi sammanställde med utgångspunkt i teoriområdena principal-agentteorin och teori I. Dessa användes för att ta fram potentiella kontextspecifika RSI. Denna intervjuguide var utgångspunkten för de tio intervjuer vi genomförde men betraktades som ett levande dokument och anpassades allt eftersom vi förde intervjuer och kunde inkorporera ny empiri. I bilaga 1 nedan finns den ursprungliga intervjuguiden bifogad. Allteftersom och framförallt efter fjärde intervjun, då vi justerade fokus som beskrivet i process appendix, lade vi allt mer fokus på de frågorna som berörde RSI. Vi designade intervjuguiden för att den skulle vara välstrukturerad i sina tematiska beståndsdelar med både direkta och indirekta frågor och uppföljningsfrågor för att fånga upp de djupare aspekter som metoden tillåter (Bryman & Bell, 2005). För att säkra vår behållning av intervjuerna spelade vi in intervjuerna och använde oss då av två stycken smartphones som inspelningsapparater för att få en redundans (Bryman & Bell, 2005). Detta kom väl till pass då en av inspelningarna till tredje intervjun försvann. Vi transkriberade samtliga

tio intervjuer allteftersom de utfördes vilket till viss del gjordes med hjälp av transkriberingsprogrammet Inqscribe.

Vi designade intervjufrågorna så att de skulle vara enkla att förstå för intervjupersonerna. Begrepp som relationsspecifika investeringar och hidden action förenklades och kvasiräntans nästbästa alternativ ersattes med formuleringen *en annan arbetsplats*. Syftet med detta var att hålla intervjuerna fokuserade på sjuksköterskornas upplevelse av RSI och inte utsätta objekten för allt för mycket ekonomisk teori. Det transkriberade materialet uppgår till cirka 69 000 ord och har redan i transkriberingsstadiet avidentifierats i viss grad. Detta bifogas inte i uppsatsen då vi utlovat våra intervjupersoner anonymitet. Det transkriberade materialet är således endast tillgängligt för oss författare, vår handledare samt examinator. Vi gjorde dock bedömningen att då fördelningen manliga/kvinnliga respondenter var 40 % respektive 60 % kunde vi sanningsenligt hänvisa till han/hon när vi redogör för resultatet utan att riskera intervjuobjektens anonymitet. De citat som dyker upp i senare resonerande delar kan alltså hänföras till detta material.

Kvantitativ datainsamling. Den enkätundersökning vi genomförde skapade vi i Google forms, ett onlinebaserat undersökningsprogram från vilket man kan skicka ut och samla in undersökningar. Enkäten finns bifogad i uppsatsen (se Bilaga 2). Enkätens svarsalternativ är uttryckta i en ordinalskala och vid analysen översattes de till numeriska värden för beräkning. De första frågorna syftar till att kontrollera att våra respondenter i de kvalitativa och kvantitativa undersökningarna kunde jämföras gällande kön, ålder, utbildningsnivå och antal år inom branschen. Vidare hoppas vi genom dessa analysera om det finns intressanta trender gällande RSI och motivation som påverkas av någon av dessa. Vi designade enkäten för att primärt svara på de frågor vi önskade få bekräftade och styrkta från vår intervjuserie samt även täcka de

empiriska luckor vi uppmärksammade från dessa intervjuer. Vi önskade även stärka och hitta vilka RSI som sjuksköterskor anser att deras närmaste chefer kan påverka. Av denna anledning tog vi exempelvis inte med de frågorna om RSI som syftar till site specificity, det vill säga bostadens belägenhet, då detta inte är en aspekt som en chef har direkt möjlighet att påverka.

Ett antal frågor var selekterade för att bland annat möjliggöra en korrelation mot Region Skånes egna medarbetarundersökning som vi fått access till tidigt i vår process. Vår förhoppning var att få en samstämmighet mellan våra enkätsvar och medarbetarundersökningen och då med stor säkerhet kunna hävda att vårt urval var representativt. Dessa fyra frågor skulle samtidigt representera den kompetensutveckling och internutbildningsrelaterade RSI vi identifierat i intervjuerna. Eftersom frågorna skulle spegla Region Skånes egna medarbetarundersökning använde vi regionens fyrgradiga svarsskala genom hela enkäten. Mer fördelaktigt hade varit att använda oss av en fem- eller sju-gradig Likert skala (Bryman & Bell, 2005). Vi värderade dock möjligheterna till att få en bra urvalskorrelering högre än denna aspekt när vi designade studien. Det visade sig dock att Region Skåne använt sig av en undersökningsbyrå i framtagandet och analyserandet av denna medarbetarenkät, och denna byrå ville inte delge sin metodik varför vi inte kunde få access till rådata och denna korrelering uteblev.

Vid frågorna kring de eventuella RSI som chefer faktiskt kan påverka, såsom investering i den sociala relationen med chefen valde vi att förbise följdfrågan om närmaste chefen kan påverka detta.

Tillvägagångssätt

Kvalitativ datainsamling. Vi tog i ett tidigt skede kontakt med en av Region Skånes utbildningsansvariga och informerade denne om syftet med vår undersökning och frågade efter möjlighet till kontakt med sjuksköterskor över hela regionen. Vi bekräftade även i detta skede att

vi på egen hand fick ta kontakt med sjuksköterskor genom våra kontaktnät. Detta var inga problem så länge vederbörande avdelningschefer informerades om undersökningen, vilket gjordes genom processen. Kontakt upprättades med avdelningschefer i regionen och intervjuer med specifika sjuksköterskor bokades in. Parallellt med denna process bokade vi även in intervjuer med de sjuksköterskor vi själva hade möjlighet att ta kontakt med.

Bekantskapsgraden och potentiell resultatskontaminering från denna diskuterades och med bakgrund av detta närmade vi oss lämpliga individer, aktiva inom Region Skåne. Intervjuer genomfördes i enrum och vi lät en gruppmedlem föra närmare samtliga intervjuer för att säkerställa en god kontinuitet medan minst en annan gruppmedlem deltog som observatör. Intervjuerna varade i snitt lite över en timme och respondenterna har erbjudits möjligheten att validera sina intervjuer och resultatet i efterhand.

Kvantitativ datainsamling. Enkäten skickades ut i facebookgrupper under tre dagar och svar tilläts inkomma under sammanlagt sju dagar. Tillsammans med utskicket skrevs en kommentar om uppsatsens syfte. Vi betonade även att den var riktad mot sjuksköterskor inom Region Skåne. I flera av dessa forum uppmärksammades detta av undersköterskor och andra yrkesgrupper inom vården. Kommentarer kretsade kring varför vi inte uppmärksammade exempelvis undersköterskor i vår undersökning. Svaren och diskussionen kring dessa ökar vår tilltro att vårt budskap har nått fram och att vi har fått sjuksköterskor som våra respondenter. Efter två dagar från första publiceringsdag minskade strömmen av svar varpå vi ytterligare en gång la ut enkäten i samma forum som en påminnelse (Bryman & Bell, 2005). Detta resulterade i en ny, lika stor tillströmning svarande. Efter ytterligare några dagar avstannande processen och vi stängde då ned enkäten vid 84 svaranden. Enkätsvaren behandlades sedermera och

konverterades till numeriska värden för att kunna analyseras statistiskt med hjälp av statistikprogrammet SPSS.

Kvantitativ dataanalys

Efter intervjuerien hade vi ett antal hypoteser om de RSI vi identifierat samt vilka variabler som påverkade importansen av dessa för sjuksköterskorna. Enkäten designades som nämnt för att fånga upp dessa. För att analysera detta kvantitativa material har vi använt oss av hypotesprövning av korrelationskoefficienter. Vid prövning av de hypoteser vi postulerat efter intervjuerien har vi använt oss av Spearmans Rho test och då använt oss av en signifikansnivå på lägst 95 %. Det finns alltså 5 % risk att vi förkastar våra nollhypoteser felaktigt. Vetenskaplig praxis är att detta anses vara en acceptabel risk (Körner & Wahlgren, 2006; Bryman & Bell, 2005). Dataanalysen har alltså enligt ovan utförts i sekvens och således enligt vetenskaplig standard (Körner & Wahlgren, 2006). För att undvika repetition och för att underlätta förståelse redogör vi för dessa hypoteser i resultatet där också vi för läsaren knyter an till resonemanget bakom dem som grundats i intervjuerien. Övriga korrelationer mellan enkätfrågorna som inte relaterats till någon av våra hypoteser kommer vi inte spekulera kring då dessa kan vara falska resultat. (Körner & Wahlgren, 2006). Vi diskuterar dem dock som intressanta uppslag att studera vidare i framtida forskning.

Validitet och Reliabilitet

Intern validitet. Undersökningen har under processen genomgått en transformation allt eftersom våra observationer har uppvisat samstämmighet med andra teorier än de vi först ämnade studera. Denna transformation medgör att vi på ett konkret sätt har anpassat vår teoretiska approach efter våra observationer vilket bör medge en god intern validitet. De initiala ansatserna att undersöka RSIs påverkan på hidden action byttes ut. Fokus blev istället att bygga

ut teori I och hur denna påverkas av applikationen av RSI-begreppet varför vår interna validitet får anses vara god (Bryman & Bell, 2013). Inför intervjuerien funderade vi även på hur vi skulle kunna triangulera vårt resultat för att öka den inre validiteten. Vi beslutade oss först för att två av våra intervjupersoner skulle vara enhetschefer och att de genom sitt externa perspektiv skulle kunna bekräfta sjuksköterskornas bild. Vidare bidrar kombinationen av både en kvantitativ och kvalitativ ansats med att öka tillförlitligheten då våra tolkningar får mindre utrymme att skeva resultatet. Vi har även i slutfasen genomfört en respondentvalidering varigenom en av våra intervjupersoner fått läsa igenom ett utkast av uppsatsen och granska våra tolkningar av empirin.

Extern validitet. Vi får baserat på våra urval begränsa vår generalisering att gälla yngre, voicebenägna sjuksköterskor i Region Skåne. Vi har gjort ansträngningar för att rensa undersökningen från specifika aspekter av Region Skånes verksamhet och att ha ett brett urval från organisationen för att tillåta en lättare jämförelse med andra organisationer. Vi har avvägt våra ansatser att ge thick descriptions (Bryman & Bell, 2005) med våra intervjupersoners önskan om anonymitet. Genom kombinationen av en kvantitativ och en kvalitativ undersökning tror vi oss ha bidragit till dessa djupa beskrivningar utan att ha kompromissat på anonymiteten. Vi bör dock kommentera vårt urval som en möjlig källa till lägre extern validitet. Vi kan inte beskriva bortfallet i vår enkätstudie varför, som tidigare konstaterat, vår externa validitet blir låg i detta avseende. Vidare har både den kvalitativa och den kvantitativa undersökningen ett skevt urval gällande ålder. Detta tar vi även upp i diskussionskapitlets begränsningsavsnitt.

Intern reliabilitet. Vi har fört en dialog kring våra resonemang och tolkningar av intervjupersonernas svar och vilken generaliserbarhet som funnits i deras svar. Vid samtliga intervjutillfällen har mer än en person funnits närvarande vid intervjuer vilket hjälpt vid tolkningarna. Även de inspelade intervjuerna och transkriberingarna av dessa har utgjort grunden

till våra analyser. Vid tolkningskonflikter har vi gått tillbaka till de inspelade intervjuerna och utgått från dem. Vad gäller den kvantitativa datan har vi analyserat ett antal frågor med hjälp av Cronbachs alpha för att bedöma hur väl respondenternas svar på de olika frågorna kan relateras till varandra. Genom att analysera frågorna 2,4,6,7 och 9 gällande deras benägenhet att stanna kvar på grund av RSI fick vi ett mått på detta på 0,55 vilket ligger under den generella gräns på 0,8 som anses vara en hög nivå. Det ligger också under nästa nivå på 0,7 som enligt vissa forskare är acceptabel standard som enda indikator (Bryman & Bell, 2005). I och med det begränsade omfånget av denna uppsats och i samråd med handledaren som belyste uppsatsens begränsade omfång accepterar vi värdet på 0,55 gällande den interna reliabiliteten i den kvantitativa undersökningen. Kombinerat med en god överensstämmelse med de kvalitativa intervjuerna anser vi att vi övergripande har en tillräcklig överensstämmelse och att det bör medföra en acceptabel nivå av reliabilitet.

Extern reliabilitet. Vi har designat undersökningen för att den skall vara möjlig att reproducera korrekt utifrån detta dokument. En aspekt dock som alltid är aktuell vid kvalitativa undersökningar är huruvida samma sociala struktur kommer att bibehållas mellan undersökningar (Bryman & Bell 2005). Exempel på problemkällor i detta är att Region Skåne ofta genomgår större organisatoriska förändringar vilket innebär att organisationen kan ha förändrats. Exempelvis kommer hierarkin att förändras till nyåret och vilka förändringar det kommer att medföra är oklart. Vi har inte inkluderat ett test-retest i vår kvantitativa datainsamling vilket hade kunnat stärka denna aspekt men liksom för vår kvalitativa datainsamling ser vi få svårigheter i att reproducera denna (Bryman & Bell, 2005). Vår bedömning är att de samband vi identifierat funnits inom vården en längre tid och sannolikt kommer att finnas kvar inom överskådlig framtid.

RESULTAT

Nedan ämnar vi redogöra för de resultat vi har fått fram i våra kvalitativa intervjuer och i vår kvantitativa enkät. Studiens resultat redogörs genom en uppdelning i de tre övergripande RSI vi fann relevanta till kontexten i teorin: Investeringar i rutininlärning, internutbildning med kompetensutveckling och sociala relationer. Inriktningen på den kvantitativa undersökningen baseras till stor del på delresultatet från intervjuerien. Av denna anledning kommer vi i resonemangen utgå från intervjuresultaten och därefter redogöra för enkätresultaten gällande samma parametrar.

I tabell 1 går att utläsa hur samtliga enkätfrågor korrelerar till varandra samt deras genomsnitt och standardavvikelser. Vidare kan vi konstatera att samtliga respondenter svarat på samtliga frågor utom en respondent som ej svarat på fråga 11. Antalet svarande (N) är alltså 84 på alla frågor utom på fråga 11 då N är 83. De korrelationer vi har haft hypoteser kring och som vi kommer att framföra i resultat och diskussionen nedan är markerade med en mörkare färg. Samtliga korrelationstest har genomförts med Spearman Rho-test och H_0 har kontinuerligt betraktats som att inget samband föreligger medan H_1 beroende på hypotesen varit antingen ett positivt eller negativt samband.

$H_0: r=0$ (Inget samband föreligger)

$H_1: 0 < r$ (Positivt samband föreligger)

$H_1: r < 0$ (Negativt samband föreligger)

Tabell 1. Korrelationsstabell enkätundersökning

	Mean	Std.Dev	Kor.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Spearmans Rho																		
Kor.																		
Ålder	2,07	,404	1,000															
Var vanlig kyssa för din utbildningsnivå	1,40	,661	,050	1,000														
Ar verksam inom vården	2,32	1,554	-,011	,568**	1,000													
1. Jag arbetar på en avdelning där det är viktigt att lära känna patienterna.	3,21	,822	-,141	,161	,112	1,000												
2. Relationerna med patienterna gör att jag blir mer motiverad att stanna på min arbetsplats	3,06	,700	-,167	,101	-,066	,190	1,000											
3. Min närmaste chef har möjlighet att påverka dessa relationer	2,60	,893	-,316**	-,155	-,099	-,086	,108	1,000										
4. Relationerna med kollegorna gör mig mer motiverad att göra stanna på min arbetsplats	3,43	,716	-,276**	-,204	-,137	-,094	,094	,246*	1,000									
5. Min närmaste chef kan påverka relationerna mellan mig och mina kollegor	2,61	,836	-,162	,086	,114	,134	-,077	-,051	,539**	1,000								
6. Relationen med min närmaste chef gör mig mer motiverad att stanna på min arbetsplats	2,48	1,114	-,110	-,053	-,138	,028	,090	,000	,371**	,070	1,000							
7. De specifika rutiner jag har fått mig på min arbetsplats gör mig mer motiverad att stanna i förhållande till alternativet att byta arbetsplats	2,71	,899	-,245**	-,067	-,113	,019	,180	,374**	,237*	,296**	,098	1,000						
8. Min närmaste chef har möjlighet att svara vilka rutiner jag ska lära mig	2,81	,702	-,128	,014	,043	,015	-,294**	-,024	,178	,039	,285**	,139	1,000					
10. Mina kunskaper/kompetenser tas tillvara i mitt nuvarande arbete	3,30	,954	-,078	-,098	-,205	-,048	,068	-,030	-,015	,172	,056	,218*	,256*	1,000				
11. Jag utvecklas yrkesmässigt i mitt nuvarande arbete	3,34	,887	-,177	-,192	-,310**	-,107	,132	,214	,222*	,267*	,055	,234*	,488**	1,000				
12. Jag tycker att mitt nuvarande arbete är utvecklande	3,37	,847	-,116	-,197	-,308**	-,142	,151	,199	,178	,200	-,044	,183	,440**	,857**	1,000			
13. Min närmaste chef gör mig möjlighet att utveckla min kompetens	2,76	,939	-,052	-,012	-,184	-,005	,139	,059	,225*	,091	,161	,183	,204	,421**	,456**	1,000		
9. Jag har möjlighet att få utskat ansvar min verksamhet vilket gör mig mer motiverad att stanna kvar på min arbetsplats	2,55	,911	-,184	-,029	-,156	,006	-,114	,184	,150	,050	,057	,225*	,083	,378**	,337**	,564**	1,000	
Stamma kvar index	2,85	5,111	-,293**	-,086	-,241*	,046	,170	,512**	,426**	,477**	,233*	,627**	,625**	,556**	,485**	,556**	,577**	1,000
		N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	83	84	84	84	84

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Korrelationsmatris

För ökad transparens redovisar vi i tabell 1 samtliga korrelationer mellan påståendena i enkätundersökningen. Övriga korrelationer av hög nivå och signifikans tas generellt ej upp då vi inte haft hypoteser om dessa och då risken finns att de kan utgöra falska eller uppenbara irrelevanta korrelationer.

Tabell 2. Undersökningarnas demografi

DEMOGRAFI	Intervjuobjekt 10 st	Enkätresponder 84 st	Region Skåne (2012) 31704 st
Kön			
Män	40%	20%	18,8%
Kvinnor	60%	80%	81,2%
Ålder			
18-30 år	40%	40%	(-29år) 9,2%
31-40 år	20%	31%	(30-39år) 21,6%
41-50 år	10%	13%	(40-49år) 25,5%
51-60 år	20%	12%	(50-59år) 29,3%
61-70 år	10%	4%	(60år+) 14,4%
Utbildningsnivå			
Grundutbildade	40%	69%	
Specialistutbildade	50%	21%	
Multipla spec.utbildningar	10%	10%	
Branscherfarenhet			
0-5 års branscherfarenhet	40%	45%	
6-10 års branscherfarenhet	20%	22%	
11-15 års branscherfarenhet	10%	8%	
16-20 års branscherfarenhet	10%	6%	
20+ års branscherfarenhet	20%	19%	

I tabell 2 går att utläsa hur de två urvalsgrupperna i våra undersökningar förhåller sig till varandra och i viss utsträckning Region Skåne. Av intresse kan noteras att könsfördelningen är något ojämnare i enkätundersökningen vilket närmare korresponderar mot könsfördelningen bland sjuksköterskorna i regionen. Genomsnittsåldern i våra undersökningar ligger också lägre än snittet i regionen vilket var förväntat då, som diskuterat (se: metod-forskningsinstrument), båda våra metoder haft en viss snedfördelade effekt gällande ålder. Även om vi är ödmjuka inför denna urvalsproblematik så noterar vi att det i korrelationsmatrisen inte framkommer något oväntat signifikant samband gällande ålder. Av de tre signifikanta sambanden är två logiskt sammankopplade nämligen utbildningsnivå och år i sjukvårdsbranschen. Det tredje är ett av våra förutspådda samband. Detta menar vi kan anses minska konsekvenserna av vårt sneda urval något.

Den gällande utbildningsnivån i förhållande till regionen har vi inte fått tillgång till, utan vi kan bara konstatera att det är generellt lägre utbildningsnivå bland våra enkätresponder, vilket är rimligt då de som nämnt också är yngre. Inte heller kring branscherfarenheten har vi fått information från Region Skåne men vi kan konstatera att våra två undersökningar sinsemellan stämmer väl överens.

Relationsspecifika investeringar

Investeringar i rutininlärning. I våra intervjuer med sjuksköterskorna framkom deras investeringar i rutininlärning som en naturlig del av en nyanställning på en arbetsplats. En sjuksköterska kallade sin avdelnings rutiner för “väldigt specifika” och sa att hans avdelning “inte var en vanlig avdelning”. Detta var ett mer eller mindre genomgående svar från de intervjuade sjuksköterskorna. En annan sjuksköterskas illustrerande kommentar var att även om man kan ett arbetssätt och att rutinerna “bara ska bygga på empiri och vetenskap” måste man

anpassa sig till de rutinerna som finns på olika avdelningar då “de nog varierar mycket från avdelning till avdelning”. Varje avdelning tycktes ha sina egna relativt specifika rutiner även om de i grund behandlade samma aspekt av vården. Rutinerna gav även viss indikation på trygghet på arbetsplatsen, en sjuksköterska beskrev rutinerna som “de är tydliga, de bygger på en tradition som har visat sig vara väldigt välfungerande, och det är tryggt”. En annan aspekt som framkom var att vissa rutiner kunde översättas, men bara till vissa andra avdelningar. Exempelvis en specialistutbildad sjuksköterska som lär sig de toppstyrda rutinerna för hantering av instrument de har inom sin specialitet. Sjuksköterskan kan då överföra dessa rutiner till specialistavdelningar inom sin disciplin men ej till gemene avdelning. Detta kom för oss att indikera att vissa av dessa rutiner kanske var just specifika för avdelningstypen men inte nödvändigtvis avdelningsunika. Detta resonemang fördes också kring journalhantering och förfarande-PM som likaledes lyftes fram som specifika för sjuksköterskornas avdelning då dessa PM ofta skrivs av de sjuksköterskor och läkare som är verksamma där.

Enkätrespondenterna kom att bekräfta intervjuobjektens bild av rutinerna som relationsspecifika. 63% av de svarande ansåg att de rutiner de har lärt sig på sin avdelning gör dem mer benägna att stanna kvar på sin avdelning. Vidare svarade 69 % att deras närmaste chef kan påverka vilka rutiner de får lära sig, något vi också såg stöd för i intervjuerna. Resultatet visar på att investeringarna i rutinerna i det här fallet skapar sådant värde för majoriteten av sjuksköterskorna på den nuvarande arbetsplatsen att det kan motivera dem att stanna kvar. Vidare finns även indikationer på att sjuksköterskorna anser att deras närmaste chefer kan påverka detta.

Investeringar i internutbildning. Det fanns en stor samstämmighet bland de tio intervjupersonerna om det upplevda värdet av internutbildningar samt dessas benägenhet att vara

avdelningsspecifika. Samtliga tio svarade att dessa utbildningar skapade mer värde för dem på sin nuvarande arbetsplats än någon annanstans. En av avdelningscheferna nämnde att de skickar sina sköterskor på EKG-utbildningar och uttryckte att “de ju inte har behov av på andra avdelningar.”, då menat i samma utsträckning. Sköterskorna på samma avdelning måste varje år även ta ett kompetenskort på den avdelningsspecifika medicinska apparaturen. I kontrast till denna åsikt menade en av sjuksköterskorna gällande samma EKG-utbildning att “Ja, den skulle jag ha nytta av på andra ställen, men just här håller vi på med rätt mycket EKG så då har vi stor nytta av den här”. Detta speglar den dualitet som finns i sjuksköterskornas bild av internutbildningar och kompetensutveckling. Samtidigt som att utbildningarna fördjupade deras kompetens på sin avdelning kunde de även se andra avdelningar på vilka de kunde använda sin specifika kunskap.

Förutsättningarna för det var då ofta att avdelningarna var inom samma specialitet eller typ av vårdverksamhet. En sköterska påtalade till och med att deras patientupptagningsområde var en faktor då det var ett “tungt psykosocialt område” och att de således “måste ju hämta inspiration från lite olika håll”. Hon beskrev då att anledningen till att sjukdomarna är specifika här bland annat beror på områdets socioekonomiska faktorer. Exempel på sådana faktorer var hög arbetslöshet och hög flyktinginvandring. Detta kan innebära att internutbildningar som teoretiskt sett är lika användbara någon annanstans inom samma avdelningstyp skapar mer värde på den aktuella arbetsplatsen på grund av denna avdelningens specifika läge. De hade alltså utvecklat en specifik kompetens vilken skulle förlora värde utanför deras specifika mottagning. Samma sköterska påtalade också vikten av en chef som möjliggjorde för kompetensutveckling genom internutbildningar och beskriver “Om jag säger att jag kan ha nytta av detta [internutbildningen] så blir jag inte ifrågasatt, utan mer: hur kan vi få loss pengar till det där då.”

Då vi i intervjuerna såg denna trend att sjuksköterskorna uppskattade möjligheterna till kompetensutveckling ställde vi fördjupande frågor om detta i enkäten. Vi bad dem exempelvis besvara påståendet *Min närmaste chef ger mig möjlighet att utveckla min kompetens*, vilket besvarades med att 63 % tyckte det stämde ofta eller ibland. Vi frågade i samband med detta också om deras relation till sin chef, då vår hypotes var att chefer som möjliggör kompetensutveckling är viktigare för sjuksköterskornas motivation att stanna på arbetsplatsen. När vi ställde påståendet *Relationen med min närmaste chef gör mig mer motiverad att stanna kvar på arbetsplatsen* fick vi ett jämt resultat över de fyra svarsalternativen redovisat nedan i tabell 3. Sjuksköterskorna var alltså väldigt splittrade i frågan om deras chef utgjorde en viktig aspekt för dem att stanna kvar på arbetsplatsen.

Tabell 3. Svar på enkätfråga 6

Svarsalternativ	Antal	Procent
Stämmer inte alls.	21	25 %
Stämmer inte särskilt bra.	22	26 %
Stämmer ganska bra.	21	25 %
Stämmer helt och hållet.	20	24 %

För att testa hypotesen *Chefer som möjliggör kompetensutveckling utgör en viktig aspekt för sjuksköterskornas motivation att stanna på arbetsplatsen* gjorde vi ett korrelationstest. Detta test visade på en hög förklaringsgrad med en korrelationskoefficient på 0,473 och var signifikant på 1 % -nivå vilket därmed gör att vi kan förkasta nollhypotesen och bekräfta denna hypotes. Den stora svarsspridningen i frågan om chefen som en viktig aspekt för sjuksköterskorna att stanna

kvar på arbetsplatsen kan alltså väl förklaras av huruvida chefen ger sköterskorna möjlighet att utveckla sin kompetens.

Investeringar i sociala relationer. En ogripbar tillgång så som en social relation mellan två människor, väljer vi att studera ur tre aspekter: relationerna med kollegorna, relationen med närmaste chefen och relationerna med patienterna.

Relationerna med kollegorna. Vad gäller dessa relationer var våra intervjupersoner inte överens med våra enkätrespondenter om dess importans. I intervjuerna framkom en splittring bland intervjupersonerna både gällande ålder och i viss utsträckning kön. Hälften av sjuksköterskorna svarade att det var värdefullt för dem med kollegiala relationer. På frågan om vad hon hade att förlora på att byta arbetsplats svarade en sjuksköterska "Det jag har att förlora är alltså då arbetskolllegorna". Samtidigt poängterar samtliga att, bortsett från några få personliga relationer så hade de kollegiala relationerna avsevärt minskat i värde om man hade bytt avdelning och att dessa så sakteliga då hade förlorat i värde. Vi noterade även att samtliga fyra sjuksköterskor som svarade att de inte lägger ned tid och energi på det sociala umgänget med kollegorna var män. En manlig sköterska uttryckte "Jag orkar liksom inte vara social och fråga om någon hade orkat gå på afterwork för jag skiter i det liksom." Bilden vi fick var att det visst kunde vara viktigt för männen men att de kanske inte värderade relationerna lika högt. Vi ville därför se hur denna trend skulle bestå sig med det större underlaget i enkäten. Vi ställde upp hypotesen att *De kollegiala relationerna som motivator att stanna på arbetsplatsen är viktigare för kvinnor än för män* och testade korrelation och fann att korrelationskoefficienten var -0,276 och signifikansnivån var 95 %. Vi kan då förkasta nollhypotesen att kön inte korrelerar och istället bekräfta hypotesen. Det finns en 5 % chans att vi förkastar nollhypotesen inkorrekt men detta är accepterat som ett rimligt antagande (Bryman & Bell, 2005).

Den klara majoritet bland enkätsvaren, 90 %, som tycker att de kollegiala relationerna motiverar dem att stanna kvar på arbetsplatsen kan anses bekräfta att det sociala umgänget med sjuksköterskekollegorna kan ses som en RSI. I intervjuvaren kan, utöver könsaspekten, även noteras att de sociala relationerna med kollegorna tappade i värde i samband med åldern. Den skillnad vi såg gällande ålder kan hänföras till kommentarer både från äldre och yngre. En yngre sköterska påpekade att "Nu är jag ganska nyutexaminerad, jag tror att det är viktigare i början att ha den typen av arbetsplats och få den typen av relationer". Hon tryckte specifikt på vikten för henne med den trygghet som infunnit sig genom de relationer hon utvecklat med sina kollegor. I kontrast sa en äldre kollega att det inte var lika viktigt för honom då hans sociala nätverk kanske var fullare och att "Jag inte riktigt orkar lägga ned tid och energi på det längre, jag kanske tillhör en annan generation." och att det kunde "bero på en själv, att man känner att man börjar avsluta här". Han uttryckte också en för ålderskorrelation relevant kommentar "det kanske var viktigare de första åren då man var tvungen att ha varandra."

Ser man återigen på demografin ovan så framkommer det att kvoterna bland intervjuobjekten som är mellan 51-60 år och mellan 61-70 år är närmare dubbelt så höga än motsvarande kvoter bland enkätrespondenterna men ändå lägre än i Region Skåne som helhet.

Vi ställde upp hypotesen att *Ålder och de kollegiala relationernas grad som motivator att stanna på arbetsplatsen är negativt korrelerade* och testade korrelationen och fann att korrelationskoefficienten var 0,244 och signifikansnivån var 95 %. Nollhypotesen att ålder inte korrelerar med relationen till kollegorna kan förkastas och vi kan istället bekräfta hypotesen. Enkäten bekräftar därmed den observerade trenden. En ökande ålder medför en minskande vikt av kollegiala relationer som en RSI. En andel på 57 % av enkätrespondenterna angav även att deras närmaste chef har möjlighet att påverka dessa kollegiala relationer.

Relationen med patienterna. En majoritet av de intervjuade sjuksköterskorna ansåg att lära känna patienterna var av stort värde för dem både personligt och professionellt. Det var dock en markant skillnad beroende på vilken typ av avdelning sjuksköterskorna arbetade på. En sjuksköterska som jobbade i en verksamhet med längre patientkontakter uttryckte det som "Hela jobbet går ut på att hitta den medmänskliga kontakten, alliansen med patienten." och höll det som "väldigt självuppfyllande". Värdet är alltså för dessa sjuksköterskor inte bara på ett personligt plan utan även relationen som en del av sin verksamhet. En annan sjuksköterska sa att "Det är jättespännande, det är det roliga med mitt jobb". Sjuksköterskor som jobbade på denna typ av avdelningar menade också att de inte kunde göra ett bra jobb om de inte kände patienterna. Det är både en förutsättning och en del av det personliga värdet. En av sköterskorna som jobbar på en avdelning med kortare behandlingstider sa däremot att "Nej man hinner ju inte bygga så mycket relation [...] Ofta när de kommer är de så dåliga att dem inte minns någonting, att de har hamnat där, och kort efter så sover vi dem". Även denna sköterska tyckte dock att denna relationsbrist var beklaglig men att det inte fanns utrymme för det i den typen av vård han bedrev.

Även om alla intervjuade såg ett värde i en patientrelation var det ett antal som menade i stil med att "det kan vara skönt att inte behöva lära känna dem ibland." Den generella trenden tycks alltså vara att de sjuksköterskor som trivs med långa patientrelationers verksamhet har sökt sig till avdelningar som bedriver sådan verksamhet. Även i enkätundersökningen framkom relationen med patienterna som en viktig aspekt. Av de 84 enkätrespondenterna ansåg 80 % att relationerna med patienterna motiverar dem att stanna kvar på arbetsplatsen. I intervjuerna kan man alltså se den relativt intuitiva trenden att de sjuksköterskor som arbetar på avdelningar som präglas av längre patientrelationer finner ett värde i att lära känna patienterna. Vi sökte bekräfta detta samband i enkätundersökningen varför vi korrelerade våra två påståenden: *Jag arbetar på*

en avdelning där det är viktigt att lära känna patienterna och Relationerna med patienterna gör att jag blir mer motiverad att stanna på min arbetsplats.

Vi ställde upp hypotesen att *Patientrelationerna i högre grad motiverar de sjuksköterskor som arbetar på avdelningar som har relativt sett mer kontakt med patienterna.* Vi testade denna korrelation och resultatet blev en korrelationskoefficient på 0,34 och sambandet var signifikant på 1 % nivå. Vi kan alltså förkasta nollhypotesen att inget samband föreligger och bekräfta nämnda hypotes.

Relationen med närmaste chefen. När vi i intervjuerna frågade sjuksköterskorna om deras investeringar i relationerna med sina chefer fick vi svar av många olika sorter. Allt från “ Jag är inte kompis med chefen, vi har en normal arbetsrelation [...] Det är ingen vänskaplig relation” till den andra ytterligheten “Hon är mån om hur jag har det, och det är unikt tror jag, det är inte så vanligt i den här branschen.” och “Hon är en slitvarg, hon tar mycket skit för vår räkning”. Gemensamt i intervjuerna är att de sjuksköterskor som anser att deras chef verkligen arbetar för deras räkning värderar sin relation med chefen mycket högre. Relationen till chefen som en faktor att bli kvar på arbetsplatsen blir också avsevärt starkare ju mer chefen intresserar sig för de RSI vi identifierat. En sjuksköterska berättade om en före detta chef som han uppskattat mycket, “Det fanns inga principer eller så, så hade man en idé så var det bara att lägga ut det”. Denne chef hade även sett till att avdelningen skickats iväg på utbildningar som en grupp. Denna aspekt, att chefen blir viktigt som en förmedlare av RSI, syns också i enkätundersökningen då vi i relation till varje RSI frågat om sjuksköterskorna ansåg om chefen har möjlighet att påverka dessa investeringar. Som ett sista analysinstrument sammanställde vi ett “stanna kvar” index. Det vill säga en parameter som inkorporerar sjuksköterskornas förhållningssätt till samtliga RSI vi frågade om i enkäten. På dessa frågor gjorde vi ett reliabilitetstest (som diskuterat i

reliabilitetskapitlet) som visade på att det finns en viss samstämmighet bland sjuksköterskornas inställning till RSI och deras relation till chefen som en motivator att stanna på arbetsplatsen.

Efter tolkningar av svaren från enkäten och intervjumaterialet tycks fallet vara att chefen blir viktig i sig, då han eller hon möjliggör investeringar i RSI för sjuksköterskorna. Däremot kan vi inte hitta stöd för att investeringar i relationen till chefen i sig kan fungera som en RSI i varken enkätundersökningen eller intervjuerien.

DISKUSSION OCH SLUTSATSER

I detta kapitel tolkar vi våra resultat i direkt relation till vårt syfte, våra frågeställningar och ställer det i förhållande till uppmärksammade teorier. Vi avser explicit söka besvara frågeställningarna med det material vi har fått fram i vår studie. Vi sammanfattar därefter våra slutsatser, för resonemang kring arbetets begränsningar, vetenskapliga bidrag och generaliserbarhet samt diskuterar intressanta uppslag till vidare forskning på området.

Diskussion

Syftet med denna uppsats har varit att utifrån vårt flerteoretiska ramverk studera hur sjuksköterskors relationsspecifika investeringar i sina arbetsplatser påverkar deras motivation att stanna kvar på sina arbetsplatser. Vidare har vi velat studera hur sjuksköterskor uppfattar deras chefers möjlighet att påverka dessa investeringar och således deras möjlighet att påverka sjuksköterskors grad av motivation.

De bearbetade resultaten från intervjuerien och enkäten drar åt samma håll men skiljer sig åt på vissa punkter. Gällande investering i avdelningsspecifika rutiner framkom det i intervjuerna att detta är värdeskapande för sjuksköterskorna. En majoritet bland såväl intervjuobjekten som bland enkätrespondenterna svarade att dessa gör dem mer motiverade att stanna på arbetsplatsen. Dessa resultat från empirin gör att vi kan se sjuksköterskornas

investeringar i inläring av rutiner som relationsspecifika. Dock framkom det i intervjuserien bland flera intervjupersoner att de specifika rutinerna inte nödvändigtvis behöver vara unika för just deras avdelning. Andra liknande avdelningar inom samma vårdtyp kan ha liknande rutiner där det förlorade upplevda värdet i att byta arbetsplats således blir mindre. Dessa rutininvesteringar kan då anses vara av mer fundamental transformationskaraktär. Det vill säga att antalet alternativa arbetsplatser där de får full utväxling för sina investeringar i rutininläring, reduceras i antal. Om de ska få fullt värde för sina investeringar i rutininläring får de alltså färre avdelningar att välja mellan då det bara är ett fåtal avdelningar som har liknande rutiner. Motivet bakom sjuksköterskornas rutininläring kan ses mot bakgrund av Pinks Teori I där han tar upp mastery som en motivationsaspekt. Genom att lära sig dessa rutiner utökar sjuksköterskorna sina kompetenser och kan, enligt Pink, bli mer motiverade. Samtidigt menar vi att sjuksköterskan, genom denna rutininläring och den ökade motivation detta leder till, binder upp sig mot just denna arbetsplats då denna investering kommer att förlora värde på en annan arbetsplats. Den relationsspecifika investeringen blir värdefull för sjuksköterskan både i sig själv och som en extern del av den inre motivationen och ökar således motivationen att stanna kvar på samma arbetsplats. Studerar man på detta fenomen från ett principal-agentperspektiv så kan denna aspekt lätt förbises då rutinerna och kontrollen av dessa snarare är kontrollmekanismer i denna teori.

Gällande investeringar i internutbildning och den kompetensutveckling som det genererar visar den kvalitativa och den kvantitativa dataanalysen på liknande resultat. Gjorda investeringar och möjligheten till att utföra investeringar i internutbildning upplevs som värdeskapande och kan även knytas an till Pinks mastery. I intervjuserien framkommer det att investeringarna skapar högre upplevt värde på den aktuella arbetsplatsen än någon annanstans. Det värdefulla i att som

sjuusköterska få utveckla den personliga kompetensen genom internutbildning bekräftas genom den korrelation som stärkte hypotesen *Chefer som möjliggör kompetensutveckling utgör en viktig aspekt för sjuusköterskornas motivation att stanna på arbetsplatsen*. Detta gör att vi kan sluta oss till uppfattningen att sjuusköterskors internutbildningar kan ses som relationsspecifika. Likt rutinaspekten så ter sig internutbildningarna till viss del fungera som en fundamental transformation. En av enhetscheferna lyfte exempelvis upp det faktum att hennes sjuusköterskor utför internutbildningar som de kan ha nytta av på andra avdelningar men inte i samma utsträckning som på deras nuvarande. Värdet av utbildningen blir då lägre på samtliga andra avdelningar som inte har specifikt samma typ av vårdverksamhet. Pinks teori I applicerad här belyser motivatorn mastery som ökar benägenheten att förbli på sin arbetsplats. I enstaka fall kunde även en viss grad av autonomy utläsas, de sjuusköterskor som berättade att de själva kunde påverka vilken internutbildning de önskade gå kände även att de motiverades av ansvaret det medförde. Autonomy som motivator kunde även utläsas från intervjuerna då ett utökat eget ansvar för hur sjuusköterskorna genomförde sina tilldelade uppgifter var en viktig aspekt. Principal-agentteoretiskt får detta dock ett något annorlunda fokus. Internutbildningar kan här istället ses som en direkt belöningsmekanism eller motivationsmekanism. Beroende på inriktningen av utbildningen kan man även argumentera för att internutbildningar kan resultera i ökad kontroll, exempelvis om personal utbildas i aspekter i vilka de har skilda mål från principalen.

Vad gäller investeringar i de sociala relationerna på arbetsplatsen så följer resultaten från de två datainsamlingarna varandra i stor utsträckning med undantag vad gäller de kollegiala relationerna.

Både enkäten och intervjuerna visar på att investeringar gjorda i relationen med närmaste chefen är värdeskapande och har viss betydelse för motivationen att stanna kvar på arbetsplatsen. Betydelsen bedöms dock vara så pass låg att vi inte kan dra slutsatsen att investeringen är relationsspecifik med arbetsplatsen. En orsak till detta icke-resultat kan vara något som framkom i intervjuerna. Där upplevde vissa sjuksköterskor att cheferna inte satt på sina tjänster så pass lång tid att man kände att man hann eller orkade investera i relationen med dem. Av värde kunde vi dock extrapolera ett antal samband som observerades i enkät empirin. De chefer som möjliggjorde kompetensutveckling, rutininläring eller bättre kontakter med kollegor och patienter, var viktigare för sjuksköterskorna. Dessa chefer kan hjälpa sjuksköterskorna att utveckla möjligheterna till ökad inre motivation genom mastery (kompetensutveckling och rutininläring) och purpose (patientfokus och kollegialt samspel) utan att själva relationerna med cheferna framkommit som en RSI. En av enhetscheferna poängterade dock att de själva har fått mindre att säga till om och påverka på sina avdelningar och att sjuksköterskorna kanske då inte finner lika stort värde i att utveckla RSI mot dem specifikt. Detta skulle kunna innebära att sjuksköterskorna känner att investerad tid och energi i relationerna med sina chefer inte återger samma nytta som tidigare. För att kunna studera denna tanke vidare hade en longitudinell studie kunnat vara en effektivare metod. I principal-agentteorin framhålls relationen med principalen som av stor vikt men i huvudsak från ett kontrollperspektiv. Chefens relation till agenten ses primärt som en möjlighet att samrikta agentens mål med principalens.

I såväl intervjuerien som i enkäten visade det sig finnas en övervägande majoritet bland sjuksköterskorna som uppskattar värdet av att lära känna patienterna på sina avdelningar så pass högt i relation till andra avdelningar att de motiveras att stanna på sin arbetsplats. Vi kan då sluta oss till bedömningen att investeringarna i relationerna med patienterna bland sjuksköterskorna vi

har arbetat med kan ses som relationsspecifika. Detta kan förklaras genom Teori I och motivationsaspekten purpose. I intervjuerna framkom att även om många av våra intervjupersoner arbetade i huvudsak för sig själva så värderade de högt att ägna sig åt en verksamhet som betydde något. En sjuksköterska uttryckte det som att hon fick “en djup personlig tillfredsställelse, om jag lyckas hjälpa någon som har det svårt”. En annan kommenterade specifikt att “det skulle mycket till för att jag skulle jobba på ett privat företag som skulle ha ett vinstintresse “. Denna investering som sjuksköterskorna gör i patientrelationerna är alltså nära förknippade med deras inre motivationer och att de känner att de kan identifiera sig med verksamheten. Det är alltså enligt undersökningen, mindre sannolikt att en sjuksköterska som har byggt upp relationer till sina patienter byter avdelning. Graden av relationsspecificitet upplevde vi dock varierade i intervjuerna beroende på hur pass långa patientkontakterna var på sjuksköterskornas avdelningar. Vi ställde oss därför till hypotesen att *Patientrelationenerna i högre grad motiverar de sjuksköterskor som arbetar på avdelningar som har relativt sett mer kontakt med patienterna.* Hypotesen bekräftades varför vi ponerar att sjuksköterskor som har purpose som sin huvudsakliga drivkraft, i större utsträckning söker sig till avdelningar som karaktäriseras av verksamheter med längre patientkontakter.

Det upplevda värdet i investeringar i relationer med kollegorna skiljde sig, som ovan nämnt, mellan datainsamlingarna. I resultatkapitlet resonerar vi kring orsakerna till varför enkäten visade att dessa investeringar är så värdeskapande och viktiga i motivationen att stanna kvar på arbetsplatsen när intervjueriens resultat inte är lika klart. Det faktum att våra två uppställda hypoteser rörande de kollegiala relationerna bekräftades gör att vi ändå kan sluta oss till att våra studerade sjuksköterskors investeringar i kollegiala relationer kan ses som relationsspecifika.

Enkätens ena korrelationstest visade nämligen att de kollegiala relationerna motiverade kvinnor i högre grad än män att stanna på arbetsplatsen och kvoten män var drygt dubbelt så stor i intervjuerien än i enkäten. Könsfördelningen mellan enkäten och Region Skåne 2012 överensstämmer i hög grad, 1,2 procentenhets skillnad, vilket leder oss att anse att hypotesen kan generaliseras till viss del över regionen.

Det andra korrelationstestet visade att de kollegiala relationernas motiverande faktor att stanna kvar på arbetsplatsen avtar med sjuksköterskornas ålder. Region Skånes åldersfördelning 2012 är genomsnittligt högre än de både utförda studierna. Denna skillnad tillsammans med det faktum att hypotesen stämde gör att vårt resultat om de kollegiala relationerna som en RSI kanske blir mindre relevant för Regionen i helhet. Denna aspekt resonerar vi kring i kapitlet om begränsningar.

Den kollegiala aspekten anser vi inte avspeglas särskilt väl i Pinks teori I utan kollegiala relationer får sägas stå som ett komplement till Pinks tre stora drivkrafter mastery, purpose och autonomy. En brist kan potentiellt identifieras i Pinks teori I i förhållande till den insamlade empirin angående de kollegiala förhållandena. Pink argumenterar för att den inre motivationen kan uppnås av samtliga människor oavsett kön, nationalitet och ålder. Vårt resultat visar dock på att motivationen inte står oberoende från aspekterna kön och ålder. Därmed kan en kritik föras mot Pinks resonemang då vår studie visar att ålder och kön spelar en viss roll för sjuksköterskans inre motivation. Vi understryker dock att omfattningen på vår studie inte är av storleken att den skulle kunna motbevisa Pink utan enbart identifiera potentiella beroendenaspekter som går emot Pinks teori I. I principal-agentteorin kan man även resonera kring om det är icke-önskvärt med fördjupade relationer mellan kollegorna då det finns potential till mindre lojalitet till principalen om det uppstår för starka lojaliteter till kollegorna.

Efter att ha resonerat kring sjuksköterskors relationsspecifika investeringars påverkan på deras motivation att stanna på arbetsplatsen så diskuterar vi vidare kring vår andra frågeställning, om sjuksköterskornas närmaste chefer har möjlighet att påverka graden av dessa investeringar.

Enkätundersökningen visar att sjuksköterskorna uppfattar att deras närmaste chefer har möjlighet påverka både deras relationer med patienterna och kollegorna, vilka rutiner de lär sig samt deras kompetensutveckling. Majoriteterna rörande de sociala relationerna är dock relativt små, 55 % respektive 57 % i jämförelse med kompetens- och rutinaspekten där 63 % respektive 69 % av respondenterna angav att de uppfattar att deras närmaste chef har möjlighet att påverka dessa investeringar. Att en betydande andel ändå uppfattar det som att deras närmaste chefer har möjlighet att påverka samtliga dessa faktorer gör att chefer bör vara medvetna om dessa aspekter som starka motivationsfaktorer i enlighet med Pinks motivationsteori. Att sjuksköterskorna anser detta kan innebära att de till viss del tycker att deras närmaste chefer även bör agera i dessa situationer. Eventuella missnöjen på grund av uteblivna aktiviteter kan därmed uppkomma när de närmaste cheferna inte är medvetna om vilka aspekter, utöver den naturliga och självklara yttre belöningen i form av lön, som påverkar de anställdas inre motivation att stanna på arbetsplatsen. Detta kan anses synnerligen viktigt att vara medveten om ur ett principal-agentteoretiskt perspektiv. En principal som inte uppmärksammar denna aspekt kan mötas av ökade agentkostnader i form av ökad frekvens av hidden actions när det eventuella missnöjet ökar.

Slutsatser

Vi har genom vår studie identifierat ett antal relationsspecifika investeringar som vi funnit relevanta i sjuksköterskornas motivation att stanna på arbetsplatsen. Investeringar i avdelningsspecifika rutiner, internutbildningar och dess kompetensutveckling, kollegor och patienter är samtliga faktorer som visat sig påverka sjuksköterskornas motivation i relativt hög

grad. Rutinerna och internutbildningarna har till viss del fungerat som fundamental transformations genom att sjuksköterskornas investeringar i dessa aspekter har varit specifika men inte nödvändigtvis unika. Kunskaperna om dessa aspekter kan användas med nästan samma upplevda värde på vissa andra arbetsplatser av samma avdelningstyp men alternativen reduceras ju mer specifika rutinerna blir. De kollegiala relationerna har visat sig vara viktigare för kvinnor och för yngre sjuksköterskor. Patientrelationerna kan vi efter hypotestest konstatera upplevs som en större motiverande faktor att stanna på arbetsplatsen desto djupare patientkontakt sjuksköterskorna har i sitt dagliga arbete.

Anledningarna till dessa RSIs relevans för sjuksköterskornas motivation har vi funnit i befintlig vetenskaplig teori kring inre motivation, specifikt i Daniel Pinks teori I. Begreppen mastery och purpose har fungerat som verktyg för att belysa det empiriska resultatet. Motiven varför sjuksköterskor utför dessa relationsspecifika investeringar kan finnas i deras inre motivation. De av oss identifierade RSI i form av internutbildningar och rutininlärning kan exempelvis direkt förknippas med ett ökat mastery. Principal-agentteorin har inte varit ett effektivt analysperspektiv i detta sammanhang då denna teori utgår från att personalen måste motiveras och kontrolleras primärt genom externa medel.

Vi kan efter tolkning av resultatet konstatera att sjuksköterskorna uppfattar att deras närmaste chefer har möjlighet att påverka de ovan nämnda faktorerna som vi identifierat som relationsspecifika. Detta faktum kan betyda att chefer bör vara medvetna om dessa faktorer. Chefen kan visa sig vara omedveten om det upplevda värdet i dessa faktorer och dess påverkan på de anställdas motivation att stanna kvar på arbetsplatsen. I dessa lägen kan missnöje uppstå vilket i sin tur kan leda till samarbetssvårigheter.

Vår uppfattning är att både sjuksköterskorna och deras närmaste chefer kan få ut värde av denna studie, det vill säga att det kan finnas en övervägande vinn-vinnsituation. Närmaste cheferna kan skaffa sig en öka medvetenhet om kostnadseffektiva sätt att öka de anställdas upplevda värde och motivation att stanna kvar på arbetsplatsen. Arbetstagarna kan i sin tur genom dessa medel få tillgång till en mer motiverande och berikande arbetsplats.

Praktiska implikationer. Detta arbete har vi förhoppning om kan komplettera befintlig forskning inom sjukvården som gynnar samtliga dess aktörer. Om det är så att de värdeskapande investeringar som sjuksköterskor gör i exempelvis ovan nämnda internutbildningar även gör dem själva mer värdefulla på arbetsplatsen så kan ett explicit råd framföras till sjuksköterskorna. De bör vara medvetna om att flera betydelsefulla relationsspecifika investeringar kan ge dem ökad tyngd i löneförhandlingar.

Denna uppsats har även lyft fram det faktum att det finns flertalet kommunikationskanaler i sociala medier där sjuksköterskor och övriga vårdrelaterade yrkesgrupper utövar voice. Vår primära uppmaning till närmaste chefer är att vara medvetna om de relationsspecifika investeringarna som värdeskapande incitament för sjuksköterskor att stanna kvar på arbetsplatsen. Vi vill även råda den mer beslutsfattande ledningen på Region Skåne att skapa utvecklade interna kommunikationskanaler för att undvika att voice uppkommer i potentiellt regionkritiska forum som är relativt synliga för allmänheten och oönskade av arbetsgivarna.

Begränsningar och vidare forskning

De undersökningar vi har genomfört har i stort kompletterat varandra men det finns ett par begränsningar som bör benämnas. Problematiken bakom respondentbortfallet i vår enkätundersökning är en av dessa begränsningar. Då det inte finns information att tillgå om hur

många som sett vår enkät kan vi inte kommentera detta och vi får därför säga att vår externa validitet i denna del av undersökningen är relativt låg. Vidare har Region Skåne trots upprepade kontaktförsök inte delgett oss begärd information om deras medarbetarenkät. Detta var tänkt som en starkare validering av vår urvalsgrupp men som tyvärr inte gick att genomföra. Problem som härstammar från detta är exempelvis vårt val av en fyrgradig skala i vår enkät. Detta beslut togs mot bakgrund att vi i det skedet trodde vi skulle få ta del av mer information angående Region Skånes egna medarbetarundersökning som utförts med denna skala. Vi genomförde av denna anledning en respondentvalidering för att stärka vår validitet. Valda sjuksköterska var nöjd med våra tolkningar av empirin och specifikt intresserad av våra resultat kring chefers inverkan på sjuksköterskors kompetensutveckling. Hon tyckte även att skillnaderna mellan män och kvinnor i resultatet av den kollegiala aspekten var intressant och bör studeras vidare, antingen för att bekräfta resultatet eller finna orsaker.

Vi fick heller inte fram något signifikant resultat gällande sjuksköterskors relationsspecifika investeringar i förhållande till sina chefer. Hade tid funnits för en longitudinell studie tror vi att en sådan, med fokus på relationen till chefen som RSI hade kunnat belysa dessa relationer vidare. Således hade den kunnat motbevisa eller bekräfta våra resultat.

Även ålderskillnaden mellan de utförda datainsamlingarna och Region Skånes faktiska åldersfördelning är en faktor som bör behandlas. Då andelen yngre sjuksköterskor är större bland intervjuobjekten och enkätrespondenterna än bland Region Skånes totala antal sjuksköterskor så drar det ner representativiteten i urvalet. Denna brist i urvalet drar således även ner generaliserbarheten. Anledningen till detta skeva urval kan vara, som tidigare nämnt i metodkapitlet, vårt val av internetforum. En större andel yngre människor kan tänkas nyttja de internetjänster så som Facebook i högre grad vilket därmed kan vara en orsak till

åldersskillnaden. Skillnad i ålder tillsammans med de specifika regionkritiska forumen vi valt att använda oss av för att nå ut till sjuksköterskorna gör att bidraget kan bli mest inriktat på yngre voice-benägna sjuksköterskor. Dock ska tilläggas att enkäten inte visar på någon signifikant ålderstrend utöver den nämnda kollegiala aspekten samt de mer eller mindre självklara demografiska frågorna såsom yrkeserfarenhet. Detta faktum kan till viss del försvara den representativa faktorn och öka generaliserbarheten med förbehåll för att enkäten inte är så pass omfattande att utfallet kan säkerställas helt.

Uppsatsens övergripande generaliserbarhet anser vi därmed har en viss relevans för sjuksköterskor inom Region Skåne, dock främst yngre voicebenägna. Ett större urval hämtat från fler och mer diversifierade forum samt med äldre sjuksköterskor bedömer vi skulle ha ökat generaliserbarheten ytterligare. Avslutningsvis kan vi efter att ha belyst dessa begränsningar uppmuntra till vidare forskning kring RSI som ett värdefullt verktyg i analysen av inre motivation. Akademiska arbeten med större ramar skulle kunna fortsatt studera detta flerteoretiska perspektiv och öka trovärdigheten samt öka generaliserbarheten. Ett större empiriskt underlag med fler relevanta yrkesgrupper inom vården eller liknande organisationer finner vi själva skulle vara intressant att studera.

Vi har studerat RSI ur sjuksköterskor och enhetschefers direkta perspektiv varför ett ytterligare par glasögon skulle kunna lyfta fram intressanta kritiska aspekter som vi inte lyckats belysa i detta arbete. Ett exempel på detta skulle kunna vara ett fackligt perspektiv som kontrast till arbetsgivare och individuella arbetstagare. Då skulle det kunna fokuseras mer på den eventuella negativa aspekten för de fackliga medlemmarna med retention baserad på relationsspecifika investeringar som inte genererar yttre belöningar.

Det skulle även vara spännande att i ett arbete med större tidsrymd inkludera hela löneaspekten. Människor som gör relationsspecifika investeringar i exempelvis internutbildning och rutiner på sin arbetsplats kan rimligtvis även komma att öka löneanspråken. Ett ökat löneanspråk från arbetstagarens sida och en svårighet för den närmaste chefen att tillgodose detta kan skapa en problematik. Arbetstagaren kan känna sig mindre motiverad att stanna kvar på arbetsplatsen och närmaste chefen kan känna sig oförmögen att själv agera. Chefen kan då skapa förutsättningar för arbetstagaren att göra relationsspecifika investeringar i andra områden såsom de sociala för att väga upp motivationen att stanna kvar. Utöver detta så kan chefen komma att tillsammans med högre ledning se över nödvändigheten i att ge anställda en monetär ersättning som stämmer överens med deras kunskaper. En sådan situation där denna sistnämnda lösning kan krävas kan ses som önskvärd från arbetstagares sida men oönskad ur arbetsgivares perspektiv. Om det i vidare forskning skulle bekräftas att relationsspecifika investeringar de facto är lönegrundande så kan vårt tänkta bidrag till arbetsgivare anses ogiltigt. I syftet benämner vi nämligen relationsspecifika investeringar som potentiellt kostnadseffektiva incitament som gynnar såväl arbetstagare som arbetsgivare. Om investeringarna i senare led således innebär löneförhöjningar så kan den kostnadseffektiva aspekten diskuteras.

Att öka och bibehålla en effektiv samarbetsförmåga genom att öka medvetenheten om faktorer som motiverar anställda att stanna på arbetsplatsen bör dock vara av intresse för samtliga organisationer, såväl offentliga som privata, och för samtliga parter, såväl arbetsgivare som arbetstagare. Denna medvetenhet kan skapa ömsesidiga vinster som vi har förhoppning om att vår uppsats är med och bidrar till.

REFERENSER

- Amabile, T.M. 1996. *Creativity in Context*. Boulder CO: Westview Press.
- Besanko, D., Dranove, D., Shanley, M., Schaefer, S. 2010. *Economics of strategy* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Bowles, S., Gintis, H., & Osborne, M. 2001. Incentive-Enhancing Preferences: Personality, Behaviour, and Earnings. *The American Economic Review*, Vol. 91, No 2: 155-158.
- Braithwaite, D., Emery, J., de Lusignan, S., Sutton, S. 2003. Using the Internet to conduct surveys of health professionals: a valid alternative?. *Family Practice*, 20(5): 545-551.
- Bryman, A., Bell, E. 2005. *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Slovenien: Korotan Ljubljana.
- Crawford, V. P. 1990. Relationship-Specific Investment. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No. 2: 561-574.
- Deci, E.L., Koestner, R., Ryan, R.M. 2001. Extrinsic Rewards and Intrinsic Motivation in Education: Reconsidered Once Again. *Review of Educational Research*, Vol. 71, No. 1: 1-27.
- Deci, E.L., 1971. Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, April 1971, 18(1): 105-115.
- Dweck, C.S. 1999. *Self-Theories: Their Role on Mativation, Personality and Development*. Ann Arbor, MI: Edward Brothers.
- Eisenhardt, K.M. 1989. Agency Theory: An Assessment and Review. *The Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 1: 57-74.
- Ericsson A.K., Krampe R.Th, Tesch-Römer, C. 1993. The Role of Deliberate Practice in the Acquisition of Expert Performance. *Psychological Review*, vol 100(3): 363-406.

GP. 2013. Låga sjuksköterskelöner hotar patientsäkerheten.

<http://www.gp.se/nyheter/debatt/1.1883342-laga-sjukskoterskeloner-hotar-patientsakerheten>.

Publicerad: 13-12-19

Harlow, F., Harlow M.K., Meyer D.R. 1950. Learning motivated by a manipulation drive.

Journal of Experimental Psychology, 40, 2: 228-234.

Hewlett, S.A. 2009. The 'Me' generation gives way to the 'We' generation. *Financial Times*.

<http://www.ft.com/intl/cms/s/0/f8b0aca4-5c69-11de-aea3-00144feabdc0.html#axzz2nZhZ5TVf>.

Publicerad: 2009-06-19.

Hirschman, A.O. 1978. Exit, voice, and the state. *World Politics*, Vol 31, Issue 1: 90-107.

Holmstrom, B., & Milgrom, P. 1991. Multitask Principal-agent Analysis: Incentive Contracts, Asset Ownership, and Job Design. *Journal of Law, Economics, & Organization*, Special Issue, Vol. 7 Issue 2: 24-29.

Holmström, B. 1979. Moral hazard and observability. *The Bell Journal of Economics*,

Vol. 10, No. 1: 74-91.

Jensen, M.C., & Meckling, W.H. 1976. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4): 305-360.

Körner, S., & Wahlgren L. 2006. *Statistisk dataanalys*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, R. 2007. Att leda det allt svårare sjukvårdsupdraget - hur chefer kan bryta onda kostnads- och förändringssvårigheter med karriärutveckling. *Chefer och Ledare*, Vol. 3, No 1.

McGregor, D. 1985. *The Human Side of Enterprise: 25th Anniversary Printing*. New York: McGraw-Hill.

NSD. 2013. Sköterskor säger upp sig på grund av lönestrid.

<http://www.nsd.se/nyheter/lulea/skoterskor-sager-upp-sig-pa-grund-av-lonestrid-8058788.aspx>

Publicerad: 2013-11-29

Okojie, V. 2009. Rewards Policy And Employee Motivation In The National Library Of Nigeria (NLN). *Samaru Journal of Information Studies*, Vol.9 (2): 33-45.

Pink, D.H. 2009. *Drive - The surprising truth about what motivates us*. New York: Riverhead Books.

Region Skåne. 2011. Personalidé- Vår personalpolitiska värdegrund

<http://www.skane.se/Upload/Webbplatser/Skaneportalen->

[extern/Jobb/dokument/Personalide_web_111124.pdf](http://www.skane.se/Upload/Webbplatser/Skaneportalen-extern/Jobb/dokument/Personalide_web_111124.pdf). Hämtad 2013-10-23.

Sappington, D.E.M. 1991. Incentives in Principal-agent Relationships. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol 5, No 2: 44-66.

Shleifer, A., & Vishny, R.W. 1989. Management Entrenchment The Case of Management-Specific Investments. *Journal of Financial Economics*, 25: 123-139.

Whyte, G. 1994. The role of asset specificity in the vertical integration decision. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 23: 287-302.

Wellins R.S., Bernthal, P., Phelps, M. 2005. Employee engagement: The key to realizing competitive advantage. *Development Dimensions International*, 1-30.

Williamson O.E. 1988. Corporate Finance and Corporate Governance. *The Journal of Finance*, Vol. 43, No. 3: 567-591.

Wolfe, J.H. 1941. Determination of Employer-Employee Relationships in Social Legislation. *Columbia Law Review*, Vol 41, No. 6:1015-1037.

Yun, G.W., & Trumbo, C.W. 2000. Comparative Response to a survey Executed by Post, E-mail, and Web Form, Journal of Computer-mediated Communication. *Journal of Computer-Mediated Communication*, Vol 6, Issue 1

Årsredovisning Region Skåne. 2012. http://www.skane.se/Upload/Webbplatser/Skaneportalen-extern/OmRegionSkane/ekonomi/arsredovisning/2012/ÅR_2012_web_130520.pdf. Hämtad: 2013-12-16.

BILAGA 1

Intervjuguide

Generell bakgrundsinformation:

Namn:

Kön:

Ålder:

Bakgrundsfrågor

Hur lång yrkesrelaterad utbildning har du? Vad är det för utbildning?

Hur länge har du jobbat som sjuksköterska?

Hur länge har du arbetet på din nuvarande avdelning?

Relationsspecifika tillgångar

Hur specifika är din avdelnings rutiner i förhållande till andra avdelningar?

Hur stor del av dessa är oskrivna?

Tror du att du hade haft lika stort värde av kunskapen om dessa på andra avdelningar?

Har du genomgått internutbildningar på din avdelning som är mer värdefull för dig på din specifika arbetsplats än någon annanstans?

Har du skaffat dig kompetenser/ resurser på andra sätt än internutbildningar som är extra värdefulla på denna arbetsplatsen i förhållande till andra liknande arbetsplatser inom vården?

Hur uppskattar du värdet av att lära känna patienterna som kommer in på din avdelning? Hur väl tror du att du hade kunnat använda samma lära känna process på en annan arbetsplats?

Till vilken grad känner du att du lägger ned tid och energi på det sociala umgänget med arbetskamraterna?

Umgås du med dina arbetskamrater på din fritid?

Känns det värdefullt?

Skulle vänskapen ha varit densamma om du inte arbetat på denna specifika arbetsplats?

Har din arbetsplats haft betydelse för var du bor idag?

Är det lättare att ta sig till denna arbetsplats än till ditt nästbästa alternativ?

Hur mycket har du investerat i relationen med du din närmaste chef?

Gör denna relation att du föredrar att stanna på denna avdelning?

Är denna relation så viktig för dig att du är mer lojal mot chefen och således Region Skåne?

Vad har du att förlora genom att byta arbetsplats?

Hidden Action

Hur väl insatt är din närmaste chef i ditt arbete och hur mycket av ditt dagliga arbete ser chefen?

Hur uppfattar du att din närmaste chefs förväntningar på ditt arbete stämmer överens med dina egna förväntningar om vad som är möjligt?

Hur väl tycker du att din närmaste chefs uppfattning om patienternas bästa stämmer överens med din egen uppfattning?

Hur skulle du agera i en situation där era uppfattningar skiljer sig åt?

Arbetar du mer som du tycker man ska göra, om din närmaste chef inte märker det?

Hur närvarande är risken för att blir förflyttad eller avskedad i ditt arbete?

Om du och din närmaste chefs uppfattningar skiljer sig åt, väger du in de personliga investeringar du har gjort på denna avdelning, mot risken för avsked och sannolikheten att bli påkommen, innan du agerar?

Relation till Region Skåne

Vad är Region Skåne för dig?

Vad tycker du om Region Skåne som arbetsgivare?

Skulle du kunna tänka dig att rekommendera andra att arbeta här?

Hur länge tror du att du kommer att vilja stanna på denna avdelning?

Varför kommer du vilja stanna så länge?

Hur känner du dig efter en arbetsdag?

BILAGA 2

Processappendix

1. Inledande idégenerering

I samband med författandet av den vetenskapliga rapport som fungerade som ett av examinationsmomenten i delkursen FEKH10 påbörjades uppsatsprocessen. Vi gick in i processen med utgångspunkten att uppsatsämne och perspektiv om möjligt skulle väljas utifrån vad vi själva tyckte verkade mest intressant. I och med detta valde vi att primärt inte utgå från exempelvis företagsaccess eller metod. Flera intressanta idéer dök upp varav interna relationer och intern styrning var de aspekterna som vi alla tre var överens om skulle vara intressanta att studera vidare. Vår första tanke kring ämne var att studera hur olika monetära incitamentssystem påverkade anställdas prestationer. Vi valde att släppa denna idé och gå vidare i processen efter att vi gemensamt kände att vi hellre ville studera de mjukare aspekterna av styrningsverktyg snarare än de siffermässigt dominerande. Vi började se vilka alternativa incitamentssystem som finns i syfte att underlätta styrning. Vi utgick från kurslitteraturen från FEKH10 och fastnade för kapitlet kring principal-agentteorin. I teorin framkommer det att det råder en avsevärd styrningsproblematik så länge som agenternas agerande inte baseras på principalens vinst. Med grund i våra egenupplevda empirier ifrågasatte vi oss detta. Det finns organisationer där monetära incitamentssystem inte är möjliga eller ens tillåtna men där styrningen ändå mer eller mindre fungerar bra. Vi började då söka i befintlig ekonomisk teori efter begrepp och verktyg som implicit påverkar principalers styrning men som inte har iakttagits explicit tidigare. Vi fastnade för det transaktionskostnadsteoretiska begreppet relationsspecifika investeringar (RSI). RSI inom transaktionskostnadsteorin används för att effektivisera syftet till varför transaktionsrelationer existerar, vilket är att underlätta transaktioner. Vi ville se om RSI även kunde användas för att effektivisera syftet till varför principal-agentrelationer existerar, vilket är att underlätta styrning och principalers måluppfyllelse.

2. Perspektivutveckling

När vi kommit så här långt i processen och valt preliminära teoriområden ville vi anpassa arbetets omfång till uppsatsens tids- och omfångsbegränsningar. Vi valde att gå in djupare i principal-agentteorin och studera underlättande principalstyrning i form av reducering av icke principalönskvärda hidden actions. Begreppet hidden actions beskriver ej observerbara agentageranden som påverkar principalen mer eller mindre negativt. Vi ville därmed se hur graden av gjorda relationsspecifika investeringar bland agenter påverkade deras nyttjande av icke principalönskvärda hidden actions.

3. Metodval

Vi gjorde en intervjumall baserat på transaktionsteoretisk teori inom RSI-begreppet samt principal-agentteoretisk teori inom Hidden action-begreppet. Vi fick även tag i intervjuobjekt genom dels en utbildningskoordinator inom sjukvårdsverksamheten i Region Skåne som vi fick kontakt med och dels vi egna kontakter. En bit in i våra gjorde intervjuer kände vi att principal-agentteorin var problematisk att arbeta med. Intervjuobjekten tycktes inte utföra några hidden actions överhuvudtaget enligt dom själva. När vi dock frågade mer specifikt hur dom agerade i vissa situationer så visade det sig att dom visst utförde en del principalönskade ageranden. Vi kunde därmed inte utesluta att deras nekande svar berodde på att principalönskade gärningar är så känsligt att fråga om att intervjuobjekten inte svarade ärligt, trots utlovad anonymitet. Vi kände att vi behövde byta perspektiv för att säkerställa uppsatsens reliabilitet. Vi ville fortfarande studera hur relationsspecifika investeringar påverkar anställdas motivation gentemot arbetsplatsen och arbetsgivaren. Vi ville dock arbeta ur ett teoretiskt perspektiv som inte initialt förutsatte att det krävdes monetära kostnader för att säkerställa att de anställda arbetar utifrån chefens och arbetsplatsens bästa. Vi kom med hjälp av vår handledare Rikard Larsson i kontakt med diverse motivationsteorier som belyste det faktum att människor kan agera chefsönskvärt om arbetsuppgifterna och syftet med arbetet stämmer överens med människors inre drivkrafter. Detta skapar en så kallad inre motivation som vi bedömde skulle vara enklare att se hur relationsspecifika investeringar påverkar. Motivationsteorin I ansåg vi var den teori som gjorde att vi kunde studera relationsspecifika investeringars påverkan på bästa sätt genom intervjuerna.

4. Andra metodurvalet

I slutet av intervjuprocessen började vi se på hur vi skulle kunna triangulera vårt resultat för att öka validiteten. Vi beslutade då oss först för att komma i kontakt med två enhetschefer, den chefsroll som är närmast sjuksköterskorna i det operationella arbetet. Vi ville även kunna bekräfta att våra intervjuobjekt mer eller mindre motsvarar sjuksköterskorna överlag inom Region Skåne. Vi kom i kontakt med HR-ansvariga och fick deras medarbetarundersökning som dom gjorde 2012. Undersökningen gjordes i enkätform och fick närmare 25 000 svarande respondenter. Vi funderade då på att skicka ut en egen enkät till intervjuobjekten med ett antal frågor tagna från den större medarbetarundersökningen och se hur svaren överensstämmer mellan de två enkäterna. Problem uppstod då de värden som resultaten från medarbetarundersökningen visade redan var tolkade av en utomstående part. HR-ansvariga på Region Skåne lät meddela att den utomstående parten inte ville delge metoden för hur resultaten tolkats. Detta innebar alltså att denna triangulering föll. Efter diskussion med vår handledare som har egen erfarenhet av studier med både kvalitativa och kvantitativa inslag så valde vi att göra en enkät med frågor baserade på såväl frågorna som svaren från intervjuerna. Med detta handlande ville vi se om intervjuobjektens synpunkter överensstämmer med ett större antal sjuksköterskor. Vi utförde enkätundersökningen elektroniskt och skickade ut den till sjuksköterskor verksamma inom Region Skåne genom olika facebookgrupper.

