



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Psykologprogrammet

Autonomi- och kompetensstödjande tillämpning av politiska beslut, arbetsklimat och dess samband med arbetsmotivation

En enkätstudie om psykologers uppfattningar

Julia Adern & Lovisa Starfelt

Psykologexamensuppsats. 2017

Handledare: Tomas Jungert

Examinator: Erwin Apitzsch

Sammanfattning

Studien undersökte sambanden mellan hur psykologer uppfattade chefers autonomi- och kompetensstödjande tillämpning av politiska beslut och upplevt arbetsklimat samt huruvida detta predicerade arbetsmotivation och arbetskrav. Studien utgick från Self-Determination Theory vilken framhåller tre medfödda psykologiska behov som är essentiella för främjandet av motivation hos människor. 164 psykologer verksamma inom landsting/regioner i södra Sverige deltog i en enkätstudie där datan undersöktes med korrelations- och hierarkiska regressionsanalyser. Resultatet visade på samband mellan autonomi- och kompetensstödjande tillämpning av politiska beslut och arbetsklimat, vilket bekräftade tidigare forskning. Vidare visade resultatet på kompetensbehov som en viktig prediktor av autonom motivation. Studien visade även att fortbildning hade ett negativt samband med kontrollerad motivation. Chefers kompetensstödjande tillämpning av politiska beslut uppvisade ett positivt samband med kontrollerad motivation, vilket inte framkommit i tidigare forskning. Studien bidrog till ökad förståelse kring arbetsgruppens betydelse för att tillgodose psykologers behov av kompetens och därmed uppnå ökad autonom motivation.

Nyckelord: psykologer, politiska beslut, hälso- och sjukvård, Self-Determination Theory, arbetsmotivation, arbetsklimat, arbetskrav

Abstract

The aim of this study was to examine the relation between how psychologists perceived their managers as autonomy- and competence supportive in implementing policies and need satisfaction. Furthermore, this study investigated whether these variables could predict work motivation and job demands among psychologists. The study is based on Self-Determination Theory, which emphasizes three innate needs being essential for facilitating human motivation. 164 psychologists employed by county councils in Southern Sweden participated in a survey study. The data was analyzed by a correlational design along with hierarchical multiple regressions. The results showed a significant correlation between autonomy- and competence supportive implementation and need satisfaction, which confirms previous research. Moreover, the result showed that need of competence was an important predictor of autonomous motivation. The study also showed that further education was negatively correlated with controlled motivation. Managers' autonomy- and competence supportive implementation showed a positive relation with controlled motivation, which has not been demonstrated in previous research. The study contributed to an increased understanding of the importance of satisfying the need for competence among psychologists in achieving increased autonomous motivation.

Key words: Psychologists, Policies, Health Care, Self-Determination Theory, Work Motivation, Need Satisfaction, Job Demands

Förord

Ett stort tack till samordnarna som var behjälpliga vid distribueringen av enkäten och alla psykologer som tog sig tid att delta i studien. Vi vill även tacka Henrik för betydelsefulla synpunkter beträffande uppsatsen. Slutligen vill vi tacka Tomas Jungert för värdefull autonomi- och kompetensstödande handledning under arbetets gång.

Introduktion

Som en följd av de politiska, sociala och kulturella förändringar som det svenska samhället genomgått under de senaste decennierna har psykologyrkets förutsättningar, liksom många andra yrken, omformats. Den ekonomiska kris som utlöstes under 90-talet medförde ökade krav på den offentliga sektorn att reducera kostnader och samtidigt öka produktiviteten. Detta ställde krav på psykologkåren att i högre utsträckning utvärdera psykologiska interventioner och påvisa effekterna av dessa (Skagius & Münger, 2016). Så småningom gjorde den evidensbaserade psykologin intåg med Socialstyrelsens ”*Nationella riktlinjer för vård vid depression och ångestsyndrom*” (Socialstyrelsen, 2016).

Idag pågår debatten om Socialstyrelsens förslag till nya riktlinjer (Klingström, Lillengren & Philips, 2017), vars syfte uppges vara att ”stimulera användandet av vetenskapligt utvärderade och effektiva åtgärder inom området samt vara ett underlag för öppna och systematiska prioriteringar inom hälso- och sjukvården” (Socialstyrelsen, 2016, s. 3). Vilken inverkan får dessa riktlinjer för de professioner som avses genomföra dem?

Sveriges Psykologförbund (2014) beslutade att genomföra en arbetsmiljöundersökning då allt fler larm kommit in gällande en försämrad arbetsmiljö med stress och sjukskrivningar som följd. De allra flesta deltagande psykologerna rapporterade att de trivdes på sina arbetsplatser och med sina jobb. Dock var det många som upplevde hög arbetsbelastning, låg självskattad hälsa och missnöje med den framtida arbetsituationen.

Med avstamp i detta ämnar vi studera hur psykologer uppfattar den närmsta chefens tillämpning av politiska beslut och huruvida det inverkar på professionens arbetsmotivation och arbetskrav. Detta i kombination med att forskning gällande psykologprofessionen i nuläget är eftersatt (Skagius & Münger, 2016) indikerar att det är ett relevant område att studera.

Teori

Vem styr vården. I den svenska modellen är ansvarsområden inom hälso- och sjukvården fördelade mellan stat, landsting/regioner och kommuner (Karlberg, 2011). Omfattning och fördelning har fastställts av riksdagen och går att finna i hälso- och sjukvårdslagen (HSL, 2017:30). HSL innehåller dessutom målsättningar och krav för hälso- och sjukvården i Sverige. Landsting/regioner och kommuner är däremot direkt ansvariga för själva driften av hälso- och sjukvården, så kallade sjukvårdshuvudmän, medan statens huvudsakliga uppgift är att genom exempelvis lagstiftning säkerställa att det medborgerliga

intresset tillgodoses (Glenngård, Hjalte, Svensson, Anell & Bankauskaite, 2005). Även statliga myndigheter, såsom Socialstyrelsen, Läkemedelsverket och Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, har viktiga funktioner inom hälso- och sjukvården. Dessa myndigheter meddelar regler och föreskrifter som komplement till HSL (Karlberg, 2011).

Blomqvist (2007) menar att politisk styrning av vården innebär att på samhällslevelle organisera den. Då beslut avseende hälso- och sjukvård fattas av politiker, kan sektorn i detta avseende betraktas som politiskt styrd. Samtidigt påverkas hälso- och sjukvården av andra krafter såsom samhällsekonomi, medicinsk vetenskap, vårdpersonalens agerande samt patientens krav och förväntningar. Det hela kan beskrivas som en pågående maktkamp mellan den politiska (formellt sett den överordnade), den administrativa (chefer/administratörer verksamma inom landsting/regioner) och den professionella domänen som faktiskt verkar inom vården. Hälso- och sjukvården är således en komplex organisation där cheferna, på olika nivåer, fyller en nyckelfunktion (Hildingsson & Krafft, 2003).

Chefers uppgifter och yrkestitlar varierar beroende på var i vårdkedjan de är verksamma, exempelvis som verksamhetschefer eller enhetschefer (Hjalmarson, Norman & Trydegård, 2004). I den här studien har vi valt att undersöka hur psykologer relaterar till sin *närmsta chef*, oavsett vilken titel denne har. Något de allra flesta chefer emellertid har gemensamt är ett ansvar för att genomdriva besluten som fattas på politisk nivå och att leda verksamheten i den riktning som bestämts (Nilsson, 2005). En chefsposition är således en betydelsefull roll som stundtals kan vara svår att axla (Dellve & Wikström, 2009). Cheferna behöver både ta hänsyn till de politiska kraven uppifrån och de yrkeskategorier som arbetar i nära kontakt med patienterna. Chefer hamnar således mittemellan politiska beslutsfattare och professionella vårdarbetare, mellan vilka det kan förekomma polarisering. Beslutsfattarna, det vill säga politikerna, har inte samma referensramar och detta innebär att deras beslut kan mötas av motstånd från de professionella. De professionella vårdarbetarna besitter stor kunskap och har ofta liknande normer och värderingar (Eriksson, 2013). Dessutom omfattas hälso- och sjukvårdspersonal av patientsäkerhetslagen (PSL, 2010:659) som bl.a. föreskriver att deras arbete ska bedrivas i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet samt att de har ett eget yrkesansvar gentemot patienter.

Politikerna bär ansvaret för att formulera övergripande mål för verksamheten, vilka överläts till vårdcheferna att verkställa och medarbetarna inom själva produktionen att förverkliga (Siverbo, 2007).

Då implementering av nya beslut vanligtvis bidrar till en ökad arbetsbörda behöver

professionerna vara insatta i bakgrunden till dessa och vad som kommer att krävas av dem för att de ska kunna genomföras. Brister i kommunikationen mellan ledning och lägre organisatoriska nivåer kan medföra att personerna inom de professioner som avses realisera de faktiska förändringarna uppvisar bristande förståelse och låg motivation (Winter, 1990 refererat i Blomqvist, 2007).

Motivationsteorier. Av denna anledning kan det vara av intresse att vidare utforska motivation för att förstå hur den närmsta chefens tillämpning av politiska beslut påverkar de verksamma psykologerna. Ordet "motivation" kommer ursprungligen från det latinska ordet *movere* vilket betyder "flytta" eller "röra" (Öhman, u.å.). Motivation kan således beskrivas som en sorts rörelse eller drivkraft som får människor att agera. Inom forskningslitteraturen finns det ett flertal motivationsteorier som försöker förklara fenomenet. En av dessa är Maslows behovshierarki (Maslow, 1943), vilken utgår från att människans behov kan rangordnas från de mest grundläggande som hunger och törst, till trygghetsbehov, sociala behov, behov av uppskattning och slutligen självförverkligandebehov. Maslows behovshierarki visualiseras ofta i form av en pyramid, med de mest grundläggande behoven i botten. Teorin bygger på att de basala behoven måste tillgodoses före behoven som ligger på en högre nivå. En annan motivationsteori är McClelland's Needs Theory (McClelland, 1961) som bygger på interaktionen mellan samhörighet, makt och prestation, vilka han ser som människans mest grundläggande behov. Vad som motiverar en individ beror på vilket behov som behöver tillgodoses för tillfället. McClelland (1961) menar att individens uppfostran och erfarenheter under uppväxten spelar stor roll för vilket behov som kommer vara mest framträdande i dennes liv. Ytterligare en central motivationsteori är Locke's Goal-Setting Theory (Locke, 1996). Den bygger i stora drag på att människor motiveras av mål som är konkreta och utmanande men realistiska. Denna typ av mål främjar individers maximala prestation.

Self-Determination Theory. För den här studien har vi valt att undersöka fenomenet motivation utifrån Deci och Ryans (1985) Self-Determination Theory (SDT). Denna teori menar att det hos människor finns tre medfödda psykologiska behov som är särskilt viktiga för att främja motivation. Dessa är upplevelsen av *autonomi*, *kompetens* och *samhörighet*. Det första behovet, autonomi, innebär självbestämmande (eng. self-determination). Det syftar till att individen känner frivillighet, möjlighet till deltagande och att ens handlingar faktiskt leder till något. Det andra behovet, kompetens, innebär att individen tycker sig kunna möta och hantera sin omgivning på ett effektivt och kompetent sätt. Individen strävar även efter att

utvecklas och bli bättre. Upplevelsen av kompetens kan förstärkas genom exempelvis positiv feedback på ens prestationer. Det tredje behovet, samhörighet, innebär att individen känner närhet och gemenskap med andra människor. Exempel på detta är att bryr sig om andra och samtidigt uppleva att andra bryr sig om en själv. Enligt SDT behöver samtliga tre behov vara tillgodosedda för att individen i fråga ska uppleva motivation. Det räcker således inte med enbart en eller två av komponenterna (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000).

Cognitive Evaluation Theory. Behoven av kompetens, autonomi och samhörighet är särskilt viktiga för människors *inre* motivation. Detta är den starkaste formen av motivation som uppnås genom fri vilja och individens genuina, så att säga inre, intresse för något. Som en fortsättning på SDT utvecklade Deci och Ryan (1985) Cognitive Evaluation Theory (CET). Teorin förklarar vad som främjar respektive motverkar den inre motivationen hos människor. Enligt CET är det främst behoven av autonomi och kompetens som kan påverka utfallet. Om en person exempelvis upplever valfrihet och självständighet så ökar känslan av autonomi, vilket i sin tur ökar den inre motivationen. Likaså kan positiv feedback förstärka känslan av kompetens och inre motivation. Om en individ däremot mottar negativ kritik, hot eller bestraffningar från omgivningen så kan detta resultera i att den inre motivationen avtar. Behoven av autonomi och kompetens är nära sammankopplade, vilket innebär att båda måste tillgodoses för att uppnå inre motivation. Det räcker således inte med enbart autonomi eller enbart kompetens. Det tredje behovet, samhörighet, är inte lika avgörande som autonomi och kompetens då det går att uppnå inre motivation på egen hand, utan närhet till andra människor. Känslan av samhörighet kan dock *förstärka* den inre motivationen (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000).

Organismic Integration Theory. CET redogör för vad som påverkar människors *inre* motivation. Det finns emellertid två andra former av motivation som behöver uppmärksammas, nämligen yttre motivation och amotivation. För att beskriva detta motivationskontinuum utvecklade Deci och Ryan (1985) Organismic Integration Theory (OIT). Enligt OIT är den starkaste formen av motivation den inre motivationen. Vid ett tillstånd av inre motivation utför individen aktiviteter för sin egen skull (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000). Exempel på detta skulle kunna vara att en person håller på med tyngdlyftning för att det är kul och personen gillar att träna. Precis som ordet *inre* antyder är denna typ av motivation något som kommer inifrån individen. Yttre motivation, å andra sidan, innebär att aktiviteter utförs eftersom det ställs krav utifrån. Exempel på yttre motivation skulle kunna vara en person som går till sitt arbete och främst

drivs av att få sin lön. Den tredje formen av motivation, eller brist på, benämns som amotivation och innebär att individen helt väljer att avstå från en aktivitet på grund av likgiltighet eller ointresse. Att en tonåring vägrar hjälpa till med disken hemma är ett exempel på amotivation. Tonåringen bryr sig inte om att det är stökigt hemma och inte heller om att föräldrarna troligtvis kommer att bli arga och irriterade över detta.

Enligt OIT är inre motivation och amotivation varandras motsatser. Yttre motivation, som placerar sig mellan dessa två, kan i sin tur delas in i fyra underkategorier. Två av dessa räknas som icke-självbestämmande; yttre kontroll och introjicerad kontroll. Den första, *yttre kontroll*, innebär till exempel att en individ utför en uppgift för att denne blivit tillsagd av sin chef. Det kan finnas någon form av belöning eller bestraffning med i bilden. *Introjicerad kontroll* kan beskrivas som att individen utför en aktivitet eftersom denne "borde" eller "måste" göra det. Det som dessa underkategorier har gemensamt är att individen i fråga inte har några större valmöjligheter, det vill säga ingen självklar autonomi.

Vidare kan de andra två underkategorierna av yttre motivation räknas som självbestämmande. Den ena, *identifierad kontroll*, innebär att individen utför aktiviteter för att den vill och eftersom det känns viktigt. Den andra, *integrerad kontroll*, innebär att individen gör något eftersom beteendet värderas så pass högt att det är en del av ens självbild, det har så att säga blivit integrerat inom en. Yttre motivation i form av identifierad- och integrerad kontroll ger individen frihet att själv välja om denne vill utföra en aktivitet eller inte.

Sammanfattningsvis är det således *graden av självbestämmande* som skiljer olika typer av yttre motivation från varandra.

Autonom- och kontrollerad motivation. Deci och Ryan (2008) har även skapat en mer översiktlig indelning där de enbart skiljer på autonom och kontrollerad motivation. I denna indelning räknas yttre kontroll och introjicerad kontroll som *kontrollerad motivation*. Identifierad kontroll, integrerad kontroll samt inre motivation räknas som *autonom motivation*. Ju mer internaliserad en individs handling är, desto mer rör det sig om autonom motivation. Att förflytta sig på skalan från kontrollerad motivation till autonom motivation är fullt möjligt. En individ är inte låst i någon position. De flesta känner nog igen att de kan vara mer motiverade till vissa saker än andra. Som tidigare nämnts är det den autonoma, eller mer specifikt, den inre motivationen, som är särskilt betydelsefull då den kan fungera som en oerhört stark drivkraft hos människor. Inre motivation får människor att agera och dessutom känna lust i det de gör. De tre behoven av autonomi, kompetens och samhörighet har visats ha ett positivt samband med autonom motivation, medan kontrollerad motivation inte har

uppvisat något samband med dessa (Gagné et al., 2010). Tidigare forskning har visat att autonom motivation på arbetet är relaterat till flera positiva organisatoriska och individuella utfall. Exempelvis är autonom motivation kopplat till ökad uthållighet (Hardre & Reeve, 2003), bättre prestationer (Simons, Dewitte & Lens, 2004) och ökad kreativitet (Grant & Berry, 2011). En studie av Otis och Pelletier (2005) visade att autonom motivation påverkar hur länge de anställda kan tänka sig att fortsätta arbeta innan pension. Ju större upplevelse av autonom motivation, desto längre vill de arbeta. Ytterligare studier visar att anställda som upplever autonom motivation är mindre benägna att säga upp sig (Richer, Blanchard & Vallerand, 2002) och är mer engagerade i organisationen (Richer et al., 2002). Kontrollerad motivation har sällan undersökts i relation till autonomi- och kompetensstöd, utan snarare kopplat till negativa utfall (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). En arbetsplats bestående av autonomt motiverade anställda kan således vara mycket gynnsamt för verksamheten.

Autonomi- och kompetensstöd. Genom att uppmärksamma de anställdas autonomi- och kompetensbehov kan cheferna främja autonom motivation (Deci, Eghrari, Patrick & Leone, 1994). Detta kallas för att erbjuda *autonomi- och kompetensstöd*. Med hjälp av autonomi- och kompetensstöd kan en individ exempelvis gå från ett tillstånd av introjicerad motivation till integrerad motivation. Rent konkret kan autonomistöd innebära att chefen erbjuder de anställda valmöjligheter, frivillighet, någon form av rational för besluten som fattas och tillåter insikt i verksamheten. Vidare kan kompetensstöd innefatta att ge de anställda positiv feedback, delge relevant information, visa uppskattning för deras arbetsprestationer samt stärka deras självförtroende gällande att uppnå mål (Jungert, Koestner, Houlfort & Schattke, 2013). Även komponenten *bekräftelse* har visat sig vara viktig för autonomi- och kompetensstöd, vilket framgår i en studie av Deci, Connell och Ryan (1989). De förklarar att personen som bidrar med stödet behöver sätta sig in i den andres situation. En chef behöver exempelvis försöka anlägga en anställds perspektiv. När detta görs ökar inte bara den anställdes autonoma motivation, utan även dennes tilltro till organisationen i stort.

Den tidigare forskningen inom detta område avser främst autonomistöd, medan kompetensstöd inte har studerats i samma utsträckning. Bland annat har tidigare forskning visat att autonomistöd på arbetsplatser främjar autonom motivation (Otis & Pelletier, 2005), nöjdhet (Deci et al., 1989) samt arbetsprestationer (Benware & Deci, 1984). Vidare har Jungert et al. (2013) genomfört en studie där kopplingen mellan chefsstöd och stöd från kollegor samt de anställdas autonoma motivation och self-efficacy undersökts. Resultaten från den studien visade ett signifikant positivt samband mellan chefsstöd och de anställdas

autonoma motivation och self-efficacy. Dock visade sig kollegors stöd *i större utsträckning* kunna påverka utfallet vid uppföljningen ett år senare.

Arbetsklimat. Autonomi- och kompetensstöd kan således även erbjudas av kollegor och har i en studie visat sig ha större betydelse för arbetstillfredsställelse än autonomistöd från en chef (Moreau & Mageau, 2012). Baard, Deci och Ryan (2004) har visat att de basala behoven av autonomi, kompetens och samhörighet kan tillfredställas med hjälp av ett *autonomi- och kompetensstödjande arbetsklimat* (eng. need satisfaction). Ett exempel på ett autonomi- och kompetensstödjande klimat skulle kunna vara följande; på en arbetsplats utför några anställda sina arbetsuppgifter enbart på grund av att de pressas av deadlines. Eftersom de inte utför uppgifterna av fri vilja så blir deras autonomibehov åsidosatt. De anställda kan emellertid tillgodose sina kompetens- och samhörighetsbehov genom att utföra arbetsuppgifterna efter bästa förmåga samt genom att söka socialt stöd från arbetsgruppen. På det här viset kan alltså arbetsklimatet fylla en stödande funktion för individen.

Den befintliga forskningslitteraturen avseende autonomi- och kompetensstödjande miljöer bekräftar att sådana miljöer är en betydelsefull faktor för bland annat ökade arbetsprestationer (Baard et al., 2004). Miljöer som tillgodoser individens behov av autonomi, kompetens och samhörighet främjar autonom motivation och hjälper till att internalisera värdet av att genomföra en uppgift (Ryan, 1995). Likaså innebär det att miljöer som inte tillgodoser behoven hindrar autonom motivation. Studien av Baard et al. (2004) kom fram till att kombinationen av autonomi- och kompetensstöd från chef samt en autonomistödjande miljö bidrar till de anställdas behovstillfredsställelse, vilket i sin tur har en inverkan på utfallet av arbetet. Autonomistödjande miljöer har även visat sig vara positivt kopplade till ökad inre motivation (Ryan & Deci, 2000), positiva attityder till arbetet (Ilardi, Leone, Kasser & Ryan, 1993) samt välmående (Schmuck, Kasser & Ryan, 1999) på arbetsplatser. Dessutom tycks det finnas ett positivt samband mellan graden av behovstillfredsställelse och hur mycket tid de anställda väljer att tillbringa på sina arbeten (Kasser, Davey & Ryan, 1992). Vidare föreligger ett negativt samband mellan autonomistödjande miljöer och upplevelsen av påfrestningar på arbetsplatser (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008). De tre behoven studeras vanligtvis som ett sammansatt begrepp (Deci et al., 2017).

Den här studien. Att som anställd befinna sig i en miljö där behoven av autonomi, kompetens och samhörighet tillgodoses av arbetsgruppen verkar således viktigt. Om psykologers arbetssituation innebär att följa politiska beslut, kan det därför anses vara viktigt att chefens tillämpning av dessa sker på ett autonomi- och kompetensstödjande sätt.

Syfte

Syftet med föreliggande studie var att undersöka sambanden mellan hur psykologer uppfattar chefers autonomi- och kompetensstödjande tillämpning av politiska beslut och upplevt arbetsklimat samt huruvida detta predicerar arbetsmotivation och arbetskraV.

Frågeställningar

1. Hur ser sambanden ut mellan hur psykologer uppfattar chefers autonomi- och kompetensstödjande tillämpning av politiska beslut och arbetsklimatet?
2. Hur prediceras psykologers arbetsmotivation utifrån arbetsklimatet och chefers autonomi- och kompetensstödjande tillämpning av politiska beslut?
3. Hur prediceras psykologers arbetskraV utifrån arbetsklimatet och chefers autonomi- och kompetensstödjande tillämpning av politiska beslut?

Metod

Pilotstudie

Initialt genomfördes en kvalitativ pilotstudie i syfte att få förståelse för hur regionalt verksamma psykologer resonerar kring begreppet politisk styrning samt finna en lämplig operationalisering som var tillämpbar i den kvantitativa studien. De tre deltagande psykologerna rekryterades via uppsatsförfattarnas kontakter, ett så kallat bekvämlighetsurval. Semistrukturerade intervjuer genomfördes på psykologernas arbetsplatser eller via telefon. Intervjuerna pågick i cirka en timme och frågorna som ställdes berörde bland annat huruvida psykologerna var insatta i den politiska styrningen, både nationellt och regionalt, samt om de kunde ge exempel på politiska beslut som påverkade deras arbetssituation. För intervjuguide se bilaga 1. Utifrån deras svar identifierades teman. Bland annat framkom det att psykologerna hade svårigheter med att skilja på beslut fattade på de olika politiska nivåerna. Vidare hade de svårt att avgöra vilka beslut som var politiska respektive fattade av chef. Ett annat tema som utkristalliserades var att psykologerna upplevde att deras dagliga arbete i viss mån var avskilt från den övriga mottagningen. Det framkom även att psykologernas tillvaro tidigare präglats av självständigt arbete men att de upplevde ett skifte mot en mer styrd och kontrollerad arbetssituation. Genomgående i intervjuerna var att psykologerna tenderade att hänvisa till sin närmsta chef. Utifrån detta utvecklade uppsatsförfattarna det redan befintliga

mätinstrumentet Autonomistöd (Jungert et al., 2013), där de ursprungliga frågorna gällande närmsta chefs autonomi- och kompetensstöd behölls. En introducerande text om politisk styrning bifogades och respondenterna ombads besvara frågorna med chefens tillämpning av politiska beslut i åtanke. Denna skala ämnade således mäta huruvida psykologerna uppfattade sin närmsta chef som autonomi- och kompetensstödande i tillämpningen av politiska beslut.

Deltagare och urvalsprocedur

Initialt kontaktades sex landsting/regioner i södra Sverige. Två av dessa svarade inte på mailförfrågan om att delta i studien. Rekryteringen av deltagare genomfördes således via samordnare inom de återstående fyra landstingen/regionerna. Samordnarna inom respektive landsting/region kontaktades via mail, vilka i vissa fall följdes upp med telefonkontakt. Återkoppling erbjöds inte, men vid en förfrågan från ett landsting/region blev återkoppling av resultatet på gruppnivå en del av överenskommelsen för deltagande.

Enkätstudien genomfördes således i fyra landsting/regioner. Enkäten nådde cirka 770 psykologer, varav 167 psykologer deltog, vilket ger en svarsfrekvens på 22 %. Av deltagarna var 120 kvinnor (71,9 %) och 46 män (27,5%). En person valde alternativet *annat* (0,6%). Deltagarna hade i genomsnitt arbetat i tolv år (SD:10) och 90 av deltagarna (54,9%) uppgav att de hade genomgått någon form av fortbildning utöver psykologutbildningen.

Instrument

Enkäten bestod av 70 items i 6 delar: 1. Samtycke, 2. Bakgrundsinformation, 3. Uppfattning om chefs autonomi- och kompetensstödande tillämpning av politiska beslut, 4. Arbetsklimat, 5. Arbetsmotivation och 6. Arbetskrav. På frågorna gällande chefs tillämpning av politiska beslut, arbetsklimat och arbetsmotivation var svarsalternativen arrangerade enligt en femgradig Likertskala från ”Stämmer inte alls” till ”Instämmer helt”. På frågorna gällande arbetskrav var svarsalternativen arrangerade enligt en femgradig Likertskala från ”Mycket sällan eller aldrig” till ”Mycket ofta eller alltid”. Enkäten i sin helhet finns i bilaga 2.

Bakgrundsinformation. Den demografiska information som efterfrågades var kön, antal yrkesverksamma år samt fortbildning utöver psykologprogrammet.

Psykologers upplevelse av chefs autonomi- och kompetensstöd. Huruvida psykologerna uppfattade sina chefs tillämpning av politiska beslut som autonomi- och kompetensstödande mättes med skalan Autonomistöd (Jungert et al., 2013). Tre items lades

till, ”Min närmsta chef är lyhörd inför hur jag ska utföra mina arbetsuppgifter.”, ”Min närmsta chef kräver att jag ska göra saker på hennes/hans sätt.” och ”Min närmsta chef låter mig vara på det sätt som jag önskar vara på jobbet.”, för att öka reliabiliteten. Ytterligare sex items som avser mäta kompetensstöd (Jungert, 2011) lades till. För att betona att den uppfattning som efterfrågades gällde chefens tillämpning av just politiska beslut, bifogades en introducerande text i inledningen av denna skala. Skalan innehåller 13 påståenden, varav sex påståenden behandlar delskalan Autonomistöd (ex. ”*Min närmsta chef uppmuntrar mig att bestämma saker själv*”) och sju behandlar delskalan Kompetensstöd (ex. ”*Min närmsta chef hjälper mig så att jag känner att jag kan klara av att göra ett bra jobb*”). Påståendet ”*Min närmsta chef är lyhörd inför hur jag ska utföra mina arbetsuppgifter*” formulerades om och ersattes av påståendet ”*Min närmsta chef är lyhörd inför vilka förutsättningar jag behöver för att kunna utföra mina arbetsuppgifter*”. I denna studie uppmättes Cronbachs Alpha för helskalan till 0,94, för delskalan Autonomistöd till 0,90 och för delskalan Kompetensstöd till 0,93.

Arbetsklimat. För att mäta arbetsklimat, dvs. huruvida arbetsgruppen tillgodoser individens behov av autonomi, kompetens och samhörighet, användes en svensk översättning av The Basic Psychological Needs at Work Scale (BPNWS; Brien et al., 2012). Översättningen genomfördes från engelska till svenska av två oberoende svenskspråkiga personer. De diskrepanser som uppstod diskuterades med två konsulter, varav en hade en masterexamen i engelska och en var engelskspråkig professor i Kanada. Beslut fattades genom konsensus. Helskalan består av tolv items och respektive delskala utgörs av fyra items. Exempel på påståenden från delskalan Autonomibehov är ”*Jag upplever att jag i min arbetsgrupp ofta blir tillsagd vad jag ska göra*”. Påståendet ”*Jag får möjlighet att utveckla min kompetens i min grupp*” är ett exempel på item som ingår i delskalan Kompetensbehov. Ett exempel på påstående från delskalan Samhörighetsbehov är ”*Jag upplever att vi i vår grupp är vänliga och varma mot varandra*”. I denna studie uppmättes Cronbachs Alpha för helskalan till 0,87, och för delskalorna Autonomibehov till 0,79, Kompetensbehov till 0,68 och Samhörighetsbehov till 0,77.

Arbetsmotivation. Variabeln arbetsmotivation mättes med en svensk översättning av The Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS; Gagné et al., 2015). Översättningen skedde enligt samma metod som BPNWS. Skalan innehåller 19 påståenden där deltagarna ska ange i hur stor utsträckning varje påstående är en anledning för personen i fråga att anstränga sig på jobbet. Skalan består av fem delskalor: 1. Amotivation (ex. ”*Jag vet inte varför jag gör det här arbetet, det är onödigt arbete*”), 2. Extern reglering (ex. ”*För att jag skall få någon*

form av ekonomisk belöning om jag anstränger mig tillräckligt, t.ex. löneförhöjning, bonus”), 3. Introjicerad reglering (ex. “För att det gör mig stolt över mig själv”), 4. Identifierad reglering (ex. “För att mina värderingar får mig att anstränga mig i det här arbetet”) och 5. Inre motivation (ex. ”För att det jag gör i mitt arbete är fascinerande”). Delskalorna Extern reglering och Introjicerad reglering sammanslogs till Kontrollerad motivation bestående av totalt tio items. Likaså sammanslogs delskalorna Identifierad reglering och Inre motivation till Autonom Motivation med totalt sex items. Tre av påståendena innehöll termen “kunder”, som ersattes av “klienter/patienter”. I denna studie uppmättes Cronbachs Alpha för helskalan till 0,72, för delskalan Kontrollerad motivation till 0,69 och för delskalan Autonom motivation till 0,77.

Arbetskrav. För att undersöka arbetskrav användes QPSNordic, ett frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet, utprovat i Norden (QPSNordic; Lindström et al., 2000). Från QPSNordic valdes området Arbetskrav ut, som ursprungligen innehåller 26 items. Inom detta område användes delskalorna Inlärningskrav (ex. ”Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mer utbildning för?”) och Positiva utmaningar (ex. ”Innebär ditt arbete positiva utmaningar?”). Inlärningskrav relateras till komplexitet i arbetet. Vidare är Positiva utmaningar förknippade med arbetsengagemang och arbetstillfredsställelse. I denna studie uppmättes Cronbachs Alpha för området Arbetskrav till 0,8, för delskalan Inlärningskrav till 0,68 samt för delskalan Positiv utmaning till 0,71.

Procedur

Studien hade en kvantitativ forskningsansats med en tvärsnittsdesign utformad som en enkätstudie. Datasamlingen genomfördes med hjälp av en online-enkät i form av ett självskattningsformulär. Anledningen till att denna metod valdes var att den möjliggör insamling av en stor mängd data under förhållandevis kort tid, samt att det insamlade materialet kan användas för att predicera förhållandet mellan olika variabler.

Självskattningsformulär är även ett väletablerat mätinstrument inom psykologisk vetenskap. Efter teoretiska överväganden valdes sedan fyra skattningsskalor som ansågs mäta relevanta aspekter för studiens syfte. Skalorna sammanställdes med hjälp av Lunds universitets enkätverktyg *Sunet Survey*. Samma program användes sedan för att distribuera enkäten till respektive samordnare, som vidarebefordrade den till studiens deltagare. Inför utskicket tilläts samordnare från de olika landstingen/regionerna se över det första utkastet och ge feedback angående eventuella oklarheter. Ingen sådan feedback mottogs.

Enkäten distribuerades till deltagarna i mitten av mars 2017. Enkäten besvarades digitalt, via deltagarnas datorer, mobiltelefoner eller surfplattor. Tidsåtgången för att svara beräknades till cirka 10-15 minuter.

Etik

Studien har bedrivits i enlighet med de etiska normerna (Lag om etikprövning av forskning som avser människor, 2003). De valda skattningsskalorna bedömdes inte innebära någon risk för psykisk eller fysisk skada för studiens deltagare. Inga känsliga personuppgifter som deltagarnas etnicitet, religiösa övertygelser eller hälsa och sexualliv inhämtades.

I informationsmailet och online-enkäten informerades deltagarna om studiens syfte och metod, att deras deltagande var frivilligt samt deras rätt till anonymitet och möjligheten att när som helst avbryta deltagandet. Ett informerat samtycke inhämtades i samband med detta. Deltagarna fick även tillgång till uppsatsförfattarnas kontaktuppgifter och informerades om var uppsatsen skulle publiceras. Det klargjordes även att resultaten från studien enbart skulle presenteras på gruppnivå.

Dataanalys

Bortfall av data. De statistiska beräkningarna genomfördes med IBM SPSS 23. Vid genomgång av den insamlade datan framgick att 35,9 %, 60 deltagare, hade minst ett uteblivet svar. Variabeln med störst bortfall var Kompetensstöd med 10,8 %. Med anledning av detta genomfördes Little's MCAR-test (Little, 1988). Resultatet var icke-signifikant ($p = 0,067$) vilket innebär att den uteblivna datan kunde betraktas som Missing Completely at Random (MCAR) (Tabachnick & Fidell, 2013). Två deltagare exkluderades från studien då deras totala antal utelämnade svar översteg 10 %. Likaså exkluderades en deltagare som fyllt i "0" års arbetslivserfarenhet. För att minimera förlusten av data ersattes därefter resterande deltagares (164) utelämnade svar med EM-metoden (Expectation-Maximization). På varje delskala beräknades medelvärden, varianser och kovarianser utifrån de deltagare vars dataset var fullständiga. Därigenom skapades regressionsekvationer som kopplade variablerna till varandra. Regressionsekvationerna användes sedan för att estimerar värden för den saknade datan. Dessa värden imputerades sedan för items där data saknades (Peters & Enders, 2002).

Intern reliabilitet. För beräkning av skalornas interna reliabilitet användes Cronbachs Alpha (α). Värdet på Cronbachs Alpha bör åtminstone uppgå till 0,60, men ännu högre värden

är eftersträvansvärt (Aron, Coups & Aron, 2014). Samtliga av våra hel- och delskalor uppfyllde detta kriterium.

Normalfördelning. Vid granskning av histogrammen för respektive variabel bedömdes majoriteten vara normalfördelade och vissa uppvisade en negativ skevhet. För hantering av skevhet och kurtosis menar George och Mallery (2010) att värden mellan -2 och +2 kan bedömas som acceptabla för att visa normalfördelning. Inga av våra variablers värden översteg eller understeg detta. Vidare menar Tabachnick och Fidell (2013) att det inte finns några särskilda skäl till att undersöka enskilda variablers normalfördelning så länge de efterföljande regressionsanalyserna visar normalfördelade residualer. Enligt Tabachnick och Fidell (2013) är det bättre om variablerna är normalfördelade men det är inte ett krav för analys. Vidare skriver de att skevhet framförallt kan bli problematiskt om den förekommer *i olika riktningar*. Detta problem påträffades inte i vår data, med undantag för variabeln Arbetslivserfarenhet som uppvisade en positiv skevhet då en stor andel av deltagarna (21) uppgav att de hade varit verksamma psykologer i ett (1) år. Då variabeln inte var central för våra analyser vidtogs inga åtgärder i form av datatransformationer för att hantera skevheten.

Outliers. Samtliga variabler undersöktes för univariata outliers med hjälp av boxplot-diagram. SPSS identifierade ett antal outliers, som samtliga kunde betraktas som moderata. Vid kontroll av skillnaderna mellan ursprungliga medelvärden och 5 % Trimmed mean upptäcktes inga större skillnader. I enlighet med Pallants (2013) rekommendationer valde vi därför att behålla moderata univariata outliers.

För att upptäcka multivariata outliers i regressionsanalyserna studerades värdet för de standardiserade residualerna. I de analyser *Case-Wise Diagnostics* visade fall (cases) där de standardiserade residualerna översteg 3,3 eller understeg -3,3, dvs. gränsvärdena för multivariata outliers enligt Tabachnick och Fidell (2013), beräknades och studerades Mahalanobis distans i samband med regressionsanalyserna. Översteg Mahalanobis distans det rekommenderade värdet, vilket bestäms av antalet prediktorer, studerades värdet för Cooks distans. I samtliga regressionsanalyser översteg inte värdet för Cooks distans 1, de multivariata outliers som identifierades bör således inte utgöra något problem enligt Pallant (2013). Utifrån denna rekommendation exkluderades inte några värden.

Regressionsanalyser. Frågeställningarna besvaras huvudsakligen utifrån multipla hierarkiska regressionsanalyser. Vid regressionsanalyser rekommenderar Tabachnick och Fidell (2013) att antal deltagare bör vara $N > 50 + 8m$, där m är antalet prediktorer. I de analyser som genomförts är det högsta antalet prediktorer sju. Deltagarantalet översteg

därmed denna rekommendation. I de initiala korrelationsberäkningarna översteg inga av korrelationerna 0,7, det förekom således inte någon multikolinjaritet, vilket även bekräftades vid beräkningarna av regressionsanalyserna. Vidare undersöktes linjära samband med Scatter-Dot-diagram i SPSS för att försäkra att detta fanns. I samband med regressionsanalyserna studerades förutsättningarna gällande residualernas normalfördelning och heteroskedasitet, vilket samtliga regressioner uppfyllde. Pallant (2013) rekommenderar att den oberoende variabeln bör uppvisa ett samband med utfallsvariabeln, uppskattningsvis $r > 0,3$. Kovariaterna arbetslivserfarenhet och utbildning tillfördes i de analyser där de uppvisade en signifikant korrelation med utfallsvariabeln, vilka var Kontrollerad motivation och Inlärningskrav. Kön uppvisade ingen signifikant korrelation med någon av våra utfallsvariabler och uteslöts därför i samtliga regressionsanalyser. Prediktorer gällande Arbetsklimat och Autonomi- och kompetensstödande tillämpning tillfördes i samtliga modeller trots att de i vissa modeller inte uppvisade en signifikant korrelation med utfallsvariabeln. Detta gjordes för att kunna besvara våra frågeställningar.

Resultat

Korrelationer, medelvärden och standardavvikelser

Här presenteras korrelationerna mellan samtliga prediktorer och utfallsmått. Matrisen visar även vilka av dessa som var signifikanta samt att ingen multikolinjaritet förelåg. Vidare presenteras medelvärden och standardavvikelser för variablerna (se Tabell 1).

Tabell 1. Korrelationsmatris över studiens samtliga variabler.

| Variabel | M(SD) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----------------------------|--------------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|
| 1. Kön | | 1 | -0,10 | -0,05 | 0,01 | -0,03 | -0,03 |
| 2. Arbetserfarenhet | 12,29(10,26) | | 1 | 0,53** | -0,02 | 0,00 | 0,14 |
| 3. Fortbildning | | | | 1 | -0,03 | -0,09 | 0,04 |
| 4. Autonomistöd | 3,97(0,84) | | | | 1 | 0,68** | 0,34** |
| 5. Kompetensstöd | 3,09(0,97) | | | | | 1 | 0,30** |
| 6. Autonomibehov | 4,14(0,70) | | | | | | 1 |
| Variabel | M(SD) | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1. Kön | | -0,04 | -0,15 | -0,11 | -0,14 | -0,09 | -0,08 |
| 2. Arbetserfarenhet | | 0,12 | -0,07 | 0,13 | -0,22** | -0,43** | 0,07 |
| 3. Fortbildning | | 0,12 | -0,14 | 0,06 | -0,30** | -0,25** | 0,06 |
| 4. Autonomistöd | 3,97(0,84) | 0,30** | 0,16* | 0,15 | 0,12 | -0,11 | 0,31** |
| 5. Kompetensstöd | 3,09(0,97) | 0,39** | 0,26** | 0,18* | 0,21** | -0,10 | 0,34** |
| 6. Autonomibehov | 4,14(0,70) | 0,61** | 0,59** | 0,23** | 0,05 | -0,17* | 0,33** |
| 7. Kompetensbehov | 3,83(0,73) | 1 | 0,53** | 0,35** | 0,03 | -0,18* | 0,48** |
| 8. Samhörighetsbehov | 4,09(0,71) | | 1 | 0,20* | 0,08 | -0,07 | 0,25** |
| 9. Autonom motivation | 4,17(0,57) | | | 1 | 0,17* | 0,01 | 0,57** |
| 10. Kontrollerad motivation | 2,82(0,53) | | | | 1 | 0,19* | 0,12 |
| 11. Inlärningskrav | 3,11(0,68) | | | | | 1 | 0,17* |
| 12. Positiva utmaningar | 4,37(0,52) | | | | | | 1 |

** $p \leq 0,01$, * $p \leq 0,05$

Samband mellan chefers autonomi- och kompetensstödjande tillämpning och arbetsklimatet

I korrelationsmatrisen uppvisar Autonomistödjande tillämpning moderata samband, över 0,30, med Autonomibehov (Pearsons korrelationskoefficient ($r = 0,34$, $p < 0,001$) och Kompetensbehov ($r = 0,30$, $p < 0,001$) och ett svagt samband, över 0,10, med Samhörighetsbehov ($r = 0,16$, $p = 0,039$). Likaså uppvisar Kompetensstödjande tillämpning moderata samband med Autonomibehov ($r = 0,30$, $p < 0,001$) och Kompetensbehov ($r = 0,39$, $p < 0,001$) och ett svagt samband med Samhörighetsbehov ($r = 0,26$, $p = 0,001$).

Arbetsklimatet och chefers autonomi- och kompetensstödjande tillämpning som prediktorer för arbetsmotivation

Tabell 2. Resultaten från den hierarkiska regressionsanalysen avseende autonom motivation.

| Variabel | Justerat R^2 | B | $SE\ b$ | β | F |
|---|----------------|------|---------|---------|---------|
| Prediktion av Autonom motivation utifrån Arbetsklimat och Chefsstöd | | | | | |
| Steg 1 | 0,11 | | | | 7,36*** |
| Autonomibehov | | 0,02 | 0,12 | 0,02 | |
| Kompetensbehov | | 0,38 | 0,11 | 0,33*** | |
| Samhörighetsbehov | | 0,19 | 0,11 | 0,02 | |
| Steg 2 | 0,10 | | | | 4,49*** |
| Autonomibehov | | 0,01 | 0,13 | 0,00 | |
| Kompetensbehov | | 0,37 | 0,12 | 0,31** | |
| Samhörighetsbehov | | 0,02 | 0,12 | 0,02 | |
| Autonomistöd | | 0,02 | 0,07 | 0,04 | |
| Kompetensstöd | | 0,02 | 0,05 | 0,03 | |

*** $p \leq 0,001$

** $p \leq 0,01$

Resultaten visade att prediktorerna Autonomibehov, Kompetensbehov och Samhörighetsbehov, som alla var en del av arbetsklimatet, stod för 11 % av den förklarade variansen i Autonom motivation. När prediktorerna Autonomistödjande tillämpning och Kompetensstödjande tillämpning adderades i modellen så minskade den förklarade variansen med 1 %. Denna minskning var icke-signifikant ($p > 0,05$). Samtliga variabler stod således för 10 % av den förklarade variansen i Autonom motivation. Beta-värdena indikerade att Kompetensbehov var den variabel som stod för den största delen av den förklarade variansen. Kompetensbehov var positivt relaterat till Autonom motivation, vilket innebär att ju mer

behovet av kompetens tillgodosågs, desto högre autonom motivation hade psykologerna. Kompetensbehov var den enda signifikanta prediktorn i analysen.

Tabell 3. Resultaten från den hierarkiska regressionsanalysen avseende kontrollerad motivation.

| Variabel | Justerat R^2 | B | $SE\ b$ | β | F |
|--|----------------|-------|---------|---------|---------|
| Prediktion av Kontrollerad motivation utifrån Arbetslivserfarenhet, Fortbildning, Arbetsklimat och Chefsstöd | | | | | |
| Steg 1 | 0,09 | | | | 8,64*** |
| Arbetslivserfarenhet | | -0,05 | 0,05 | -0,09 | |
| Fortbildning | | -2,76 | 0,94 | -0,26** | |
| Steg 2 | 0,08 | | | | 3,63** |
| Arbetslivserfarenhet | | -0,05 | 0,05 | -0,10 | |
| Fortbildning | | -2,80 | 0,97 | -0,26** | |
| Autonomibehov | | 0,10 | 0,20 | 0,05 | |
| Kompetensbehov | | 0,09 | 0,18 | 0,05 | |
| Samhörighetsbehov | | -0,03 | 0,19 | -0,02 | |
| Steg 3 | 0,10 | | | | 3,48** |
| Arbetslivserfarenhet | | -0,06 | 0,05 | -0,11 | |
| Fortbildning | | -2,48 | 0,97 | -0,23* | |
| Autonomibehov | | 0,10 | 0,21 | 0,05 | |
| Kompetensbehov | | -0,04 | 0,19 | -0,02 | |
| Samhörighetsbehov | | -0,06 | 0,19 | -0,03 | |
| Autonomistöd | | -0,07 | 0,11 | -0,07 | |
| Kompetensstöd | | 0,19 | 0,09 | 0,24* | |

*** $p \leq 0,001$

** $p \leq 0,01$

Resultaten visade att kovariaterna Arbetslivserfarenhet och Fortbildning stod för 9 % av den förklarade variansen i Kontrollerad motivation. När prediktorerna för arbetsklimatet tillfördes, Autonomibehov, Kompetensbehov och Samhörighetsbehov, så minskade den förklarade variansen med 1 %. Denna minskning var icke-signifikant ($p > 0,05$). När prediktorerna Autonomistödande och Kompetensstödande tillämpning adderades i steg tre så stod samtliga variabler för 10 % av den förklarade variansen i Kontrollerad motivation. Ökningen på 2 % var icke-signifikant ($p > 0,05$). Beta-värdet för Fortbildning var negativt signifikant, vilket innebär att psykologer som fortbildat sig i lägre grad upplever sig drivas av kontrollerad motivation. Beta-värdet för Kompetensstödande tillämpning var positivt signifikant, vilket innebär att ju mer psykologen uppfattar att tillämpning av beslut sker på ett kompetensstödjande vis, desto mer drivs denne av kontrollerad motivation. Beta-värdena visade att Fortbildning och chefers Kompetensstödande tillämpning var de prediktorer som hade störst förklaringsvärde i modellen.

Arbetsklimatet och chefers autonomi- och kompetensstödjande tillämpning som prediktorer för arbetskrav

Tabell 4. Resultaten från den hierarkiska regressionsanalysen avseende Inlärningskrav.

| Variabel | Justerat R^2 | B | $SE\ b$ | β | F |
|---|----------------|-------|---------|----------|----------|
| Prediktion av Inlärningskrav utifrån Arbetslivserfarenhet, Fortbildning, Arbetsklimat och Chefsstöd | | | | | |
| Steg 1 | 0,17 | | | | 17,87*** |
| Arbetslivserfarenhet | | -0,08 | 0,02 | -0,41*** | |
| Fortbildning | | -0,14 | 0,34 | -0,04 | |
| Steg 2 | 0,18 | | | | 7,96*** |
| Arbetslivserfarenhet | | -0,08 | 0,02 | -0,39*** | |
| Fortbildning | | -0,14 | 0,35 | -0,03 | |
| Autonomibehov | | -0,03 | 0,07 | -0,04 | |
| Kompetensbehov | | -0,07 | 0,07 | -0,09 | |
| Samhörighetsbehov | | -0,02 | 0,07 | -0,03 | |
| Steg 3 | 0,17 | | | | 5,85*** |
| Arbetslivserfarenhet | | -0,08 | 0,02 | -0,40*** | |
| Fortbildning | | -0,15 | 0,35 | -0,04 | |
| Autonomibehov | | -0,01 | 0,08 | -0,01 | |
| Kompetensbehov | | -0,05 | 0,07 | -0,08 | |
| Samhörighetsbehov | | -0,03 | 0,07 | -0,05 | |
| Autonomistöd | | -0,04 | 0,04 | -0,09 | |
| Kompetensstöd | | 0,00 | 0,03 | 0,01 | |

*** $p \leq 0,001$

Resultaten visade att kovariaterna Fortbildning och Arbetslivserfarenhet stod för 17 % av den förklarade variansen i Inlärningskrav. När prediktorerna Autonomibehov, Kompetensbehov och Samhörighetsbehov tillfördes i steg två så ökade den förklarade variansen med 1 %. Ökningen var icke-signifikant ($p > 0,05$). I steg tre adderades prediktorerna Autonomistöd och Kompetensstöd tillämpning, vilket resulterade i att den förklarade variansen minskade med 1 %. Minskningen var icke-signifikant ($p > 0,05$). Samtliga variabler stod således för 17 % av den förklarade variansen i Inlärningskrav. Beta-värdena indikerade att prediktorn Arbetslivserfarenhet var negativt signifikant, vilket innebär att ju längre psykologen har arbetat, desto mindre upplever denne Inlärningskrav. Arbetslivserfarenhet stod för den största delen av den förklarade variansen och var den enda signifikanta prediktorn. Vidare var majoriteten av prediktorerna negativa med undantag från Kompetensstöd tillämpning.

Tabell 5. Resultaten från den hierarkiska regressionsanalysen avseende Positiva utmaningar.

| Variabel | Justerat R^2 | B | $SE\ b$ | β | F |
|--|----------------|-------|---------|---------|----------|
| Prediktion av Positiva utmaningar utifrån Arbetsklimat och Chefsstöd | | | | | |
| Steg 1 | 0,22 | | | | 16,32*** |
| Autonomibehov | | 0,04 | 0,05 | 0,06 | |
| Kompetensbehov | | 0,24 | 0,05 | 0,46*** | |
| Samhörighetsbehov | | 0,02 | 0,05 | -0,03 | |
| Steg 2 | 0,25 | | | | 11,64*** |
| Autonomibehov | | 0,01 | 0,05 | 0,02 | |
| Kompetensbehov | | 0,22 | 0,05 | 0,41*** | |
| Samhörighetsbehov | | -0,02 | 0,05 | -0,03 | |
| Autonomistöd | | 0,04 | 0,03 | 0,12 | |
| Kompetensstöd | | 0,02 | 0,02 | 0,10 | |

Not. Fetmarkerat innebär att ökningen i förklarad varians var signifikant ($p < 0,05$)

*** $p \leq 0,001$

Resultaten visade att arbetsklimatet stod för 22 % av den förklarade variansen i Positiva utmaningar. När prediktorerna Autonomistödande och Kompetensstödande tillämpning adderades i steg två så ökade den förklarade variansen med 3 %. Denna ökning var signifikant ($p < 0,05$). Beta-värdet indikerade att Kompetensbehov var positivt signifikant, vilket innebär att ju mer psykologen upplever att behovet av kompetens tillgodoses, desto mer upplever psykologen att arbetet innehåller positiva utmaningar. Beta-värdena indikerade att variabeln Kompetensbehov hade störst förklaringsvärde i modellen. Kompetensbehov var även den enda signifikanta prediktorn.

Diskussion

Resultatdiskussion

Samband mellan chefers autonomi- och kompetensstödande tillämpning av politiska beslut och arbetsklimat

Gällande frågeställning 1 visar korrelationerna att psykologers uppfattning av chefers autonomi- och kompetensstödande tillämpning hade ett moderat samband med

autonomibehov och kompetensbehov. Autonomi- och kompetensstödande tillämpning visar ett svagt samband med samhörighetsbehov. Alla samband är positiva och signifikanta. Sambandet mellan autonomi- och kompetensstödande tillämpning av politiska beslut och huruvida arbetsgruppen tillgodoser psykologens tre behov (arbetsklimat) är i linje med studien av Baard et al. (2004), som visar på att uppfattat autonomistöd från chef har ett signifikant samband med det upplevda arbetsklimatet. Detta kan tolkas som ett mått på studiens validitet. Autonomistödande tillämpning och samhörighetsbehov uppvisade det svagaste sambandet. Då autonomi- och kompetensstöd främst avser att tillgodose behoven av autonomi och kompetens är resultatet inte särskilt förvånande. Samtidigt liknar autonomibehovet och samhörighetsbehovet varandra avseende empatiskt bemötande. Således är det något överraskande att autonomistödande tillämpning inte uppvisade ett starkare samband med samhörighetsbehov. Vidare var medelvärdet för samhörighetsbehov relativt högt, vilket vittnar om att detta behov tillgodoses trots att det inte föreligger något starkt samband med autonomi- och kompetensstödande tillämpning. En tolkning skulle kunna vara att arbetsgruppen har förutsättningar att tillgodose psykologers samhörighetsbehov, men att detta inte är beroende av chefens autonomi- och kompetensstödande tillämpning.

Arbetsklimatet och chefers tillämpning av politiska beslut som prediktorer för arbetsmotivation

Resultaten visar att autonom motivation huvudsakligen prediceras utifrån huruvida arbetsgruppen tillgodoser den anställdes kompetensbehov. Att tillfredsställelse av de tre behoven har betydelse för autonom motivation är i linje med tidigare forskning (Gagné et al., 2010; Ryan, 1995; Ryan & Deci, 2000). Tidigare forskning har främst studerat behoven utifrån en sammansatt skala, vilket medför svårigheter i att uttala sig om detta fynd.

Det är samtidigt tänkbart att när behovet av kompetens tillgodoses, genom t.ex. positiv feedback och uppskattning, ökar den anställdes autonoma motivation. Upplever psykologen sig som kompetent borde detta följaktligen innebära att arbetsuppgifter ter sig mer intressanta, meningsfulla och roliga.

Chefers autonomi- och kompetensstödande tillämpning av politiska beslut är inte en signifikant prediktor av autonom motivation i denna studie. Resultatet visar att arbetsklimatet, dvs. huruvida gruppen tillgodoser ens basala behov, har en större betydelse. I tidigare studier har chefers autonomi- och kompetensstöd predicerat anställdas autonoma motivation (Jungert et al., 2013; Otis & Pelletier, 2005). Noteras bör att dessa studier har undersökt chefens

generella autonomistöd - inte autonomistöd i relation till tillämpning av politiska beslut. I den kvalitativa pilotstudien framkom ett tema gällande minskad självständighet i yrkesutövandet. Autonom motivation innebär en högre grad av självbestämmande. Politiska beslut kan tänkas inverka på psykologens självbestämmande. Möjligtvis kan närmsta chef lyckas tillämpa politiska beslut på ett autonomi- och kompetensstödande sätt i viss mån; annars hade vi troligtvis sett en negativ prediktion. Samtidigt kanske inte en autonomi- och kompetensstödande tillämpning kan kompensera för den inverkan politiska beslut har på psykologens självbestämmande.

Vidare framgår det av medelvärdet för delskalan Autonom motivation ($M=4,17$) att psykologerna i stor utsträckning motiveras av att arbetet är viktigt, roligt och en del av deras identitet. En förklaring till detta skulle kunna vara att psykologer som har valt att arbeta inom hälso- och sjukvård redan har en stark integrerad drivkraft, t.ex. att hjälpa människor, och då inte är lika beroende av autonomi- och kompetensstöd från närmsta chef för att uppnå autonom motivation, som personer vars arbeten innefattar andra typer av uppgifter.

Resultatet, att arbetsgruppens förmåga att tillgodose den anställdes behov av kompetens har en större inverkan på autonom motivation än chefens autonomi- och kompetensstödande tillämpning, skulle även kunna förstås utifrån kompetensstödet beståndsdelar. Kompetensstöd innebär exempelvis att skapa en användbar struktur för hur arbete ska bedrivas (Jungert et al., 2013). Psykologer innehar sällan chefspositioner (Sveriges Psykologförbund, 2014), vilket skulle kunna tänkas innebära att psykologernas närmsta chef, med en annan utbildning, kan ha svårigheter att erbjuda just kompetensstöd. Chefen kan även tänkas ha begränsade möjligheter att vara närvarande i det dagliga arbetet. Arbetsgruppen, som både kan bestå av psykologer och andra vårdprofessioner, kan därför tänkas ha lättare att tillgodose detta behov då de har liknande referensramar. Samtidigt kan resultatet även förstås utifrån att chefers autonomi- och kompetensstödande tillämpning inte bidrar till autonom motivation, men att chefen fortfarande kan skapa förutsättningar för arbetsgruppen att tillgodose behoven som predicerar autonom motivation.

Av de prediktorer som tillfördes för att förklara kontrollerad motivation hade fortbildning och kompetensstödande tillämpning störst förklaringsvärde. Resultatet visar att psykologer som har valt att fortbilda sig motiveras i mindre utsträckning av yttre reglering, t.ex. direktiv från chef och materiella belöningar. Autonomi- och kompetensstöd studeras sällan i relation till kontrollerad motivation (Deci et al., 2017), medan autonom motivation, som tidigare nämnts, har visat sig ha ett positivt samband med autonomi- och kompetensstöd

(Deci et al., 1994). Den forskning som genomförts på kontrollerad motivation har inte visat något samband med autonomi-, kompetens- och samhörighetsbehov (Gagné et al., 2010), vilket är i linje med våra resultat.

Kompetensstödande tillämpning verkar även påverka den kontrollerade motivationen, vilket är något förvånande. Ett antagande är att den kompetensstödande tillämpningen av politiska beslut skulle kunna uppfattas som kravfylld. Att få stöd i formuleringen av mål och få feedback i anslutning till detta skulle kunna öka psykologens stress över att prestera bättre och nå målen. Litteraturen har tidigare visat på de positiva utfallen av autonomi- och kompetensstöd i relation till autonom motivation, möjligtvis vittnar detta resultat om att kompetensstöd och dess inverkan på kontrollerad motivation bör studeras ytterligare.

Arbetsklimatet och chefers tillämpning av politiska beslut som prediktorer för arbetskrav

Beträffande Inlärningskrav visar resultatet att detta framförallt prediceras utifrån hur många år psykologen har varit verksam. Ju längre psykologen hade arbetat, desto mindre upplever denne att arbetsuppgifterna är för svåra, att hen behöver mer utbildning och krav på att skaffa sig nya kunskaper och färdigheter. Det är inte särskilt förvånande. Inlärningskrav vittnar om komplexiteten i arbetet (Lindström et al., 2000). Resterande prediktorer, autonomi- och kompetensstödande tillämpning och arbetsklimat, förklarar variansen marginellt. Detta kan tolkas som att gällande inlärningskrav är det psykologens egen erfarenhet som är av vikt; autonomi- kompetensstödande tillämpning av politiska beslut samt arbetsklimat kan inte reglera i vilken utsträckning psykologen upplever detta. Det är något anmärkningsvärt att varken kompetensstödande tillämpning eller kompetensbehov utmärkte sig i regressionsmodellen, då dessa prediktorer hade kunnat vara viktiga för psykologen när det gäller att förhålla sig till arbetets komplexitet. Som nämnts tidigare i diskussionen kan resultatet ha påverkats av att cheferna vanligtvis har en annan utbildning, vilket försvårar tillämpningen av beslut på ett kompetensstödande sätt, då de inte har lika god insikt i psykologernas arbete och vilken komplexitet det kan innebära. I pilotstudien framkom vidare att psykologerna i viss mån uppfattade sitt arbete som avskilt från den övriga verksamheten. Ytterligare en tolkning skulle därför kunna vara att detta försvårar arbetsgruppens möjligheter att tillgodose kompetensbehovet då det kanske inte finns förutsättningar att dela kunskap inom arbetsgruppen.

Samtidigt visar resultatet att kompetensbehovet är särskilt betydelsefullt för huruvida psykologer uppfattar att arbetet innebär positiva utmaningar. Detta är i linje med tidigare forskning, vilken har visat att ett arbetsklimat som tillgodoser behoven leder till högre arbetstillfredsställelse hos den anställde (Ilardi et al., 1993; Moreau & Mageau, 2012). Huruvida psykologer finner att deras arbeten innebär positiva utmaningar, är meningsfulla och att de får användning av sin kompetens, prediceras främst utifrån huruvida deras kompetensbehov är tillgodosedda. Detta liknar resultatet gällande kompetensbehovet som den främsta prediktorn för autonom motivation, vilket inte är särskilt anmärkningsvärt, då båda dessa utfall tangerar arbetet som meningsfullt för individen.

Metoddiskussion

Denna studie är nyskapande i två avseenden; att försöka fånga chefers tillämpning av politiska beslut utifrån autonomistöd och kompetensstöd och att psykologer är den grupp som undersökts. Studien kan därmed anses fylla en kunskapslucka.

Studien uppvisar samtidigt en rad brister som innebär att resultaten bör tolkas med försiktighet.

Urval. Pilotstudien genomfördes med enbart tre personer och baserades på ett bekvämlighetsurval. Det var dessa som kom att ligga till grund för utformandet av delskalan Autonomi- och kompetensstödande tillämpning av politiska beslut i enkäten. Insamlingen av den kvantitativa datan genomfördes likaså med ett bekvämlighetsurval då samordnare för de olika regionerna och landstingen kontaktades på grund av deras geografiska placering. Denna typ av urval innebär svårigheter med att fastställa att urvalet verkligen är representativt. Då det enbart var landsting/regioner i södra Sverige som deltog i studien går det inte att uttala sig om huruvida detta gäller för landsting/regioner i andra delar av landet. Medelvärde för svarsfrekvens vid mailutskick är 54,7% (SD: 23,9 %) och medelvärdet för svarsfrekvens i den valda sektorn, hälso- och sjukvård, är 53,8% (SD: 20 %) (Baruch & Holtom, 2008). Svarsfrekvensen för deltagande i studien beräknades till 22 % vilket är i underkant och begränsar därför kraftigt generaliserbarheten av resultaten. Gällande self-selection bias kan det tänkas vara så att de psykologer som faktiskt var mer motiverade valde att delta. För att nå en ökad svarsfrekvens och i större grad undkomma self-selection bias hade rekrytering av deltagare kunnat ske på plats, istället för via samordnare. Deltagarna ombads fylla i hur många år de arbetat, en stor andel fyllde i att de arbetat ett (1) år. Dessa kan tänkas vara PTP-psykologer och befinner sig således i en annan position än de som varit

yrkesverksamma flera år, vilket kan ha påverkat resultatet. De har kanske inte varit en del av arbetsgruppen så pass länge att klimatet uppfattas som stödjande i samma utsträckning som psykologer med längre arbetserfarenhet. Detta kan även avspegla sig gällande delskalan Inlärningskrav, att uppgifter upplevs som svåra och att de nyutbildade psykologerna skulle behöva mer utbildning och därmed skattar högre. Möjligtvis hade inklusionskriterier, t.ex. antal år i yrket, skapat ett mer homogent urval.

Datainsamling. Fördelen med att använda sig av självskattningsformulär är att en stor mängd data kan samlas in på ett tidseffektivt sätt. Samtidigt medför metoden en risk för svarsbias från respondenterna (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2014). Trots att respondenterna avser att svara sanningsenligt kan svaren influeras av felkällor. En sådan felkälla skulle kunna vara att deltagarna svarat utifrån social önskvärdhet. Det kan tänkas vara så att det anses mer socialt önskvärt att drivas av autonom motivation än kontrollerad motivation. Fastän deltagarna försäkrades om anonymitet kan de fortfarande vara lojala gentemot sin chef och arbetsplats. Vidare innebär valet av en kvantitativ ansats att resultatet enbart kan beskrivas på gruppnivå.

Statistiska beräkningar. Gällande de statistiska beräkningarna uppvisade samtliga variabler en godtagbar normalfördelning och Little's MCAR uppvisade att datan som saknades var slumpmässig. Samtidigt uppvisade framför allt delskalan Kompetensstödjande tillämpning ett bortfall på 10,8 %, vilket väcker frågor gällande anledningar till detta. Den saknade datan ersattes med Expectation Maximation-metoden (Bernaards & Sijtsma, 2000; Dong & Peng, 2013; Roth, 1994). Metoden resulterar i att standardavvikelseerna blir lägre, vilket medför att p-värdena sänks och därmed ökar risken för typ 1-fel (Tabachnick & Fidell, 2013). Bristen med korrelationer och regressionsanalyser är att dessa beräkningar inte testar kausala samband, vilket kan anses hota den interna validiteten. Slutsatser utifrån beräkningarna baseras på teori och tidigare forskning. Det går inte heller att utesluta att andra faktorer, som inte uppmärksammats i studien, kan ligga bakom korrelationerna mellan variablerna (Howitt & Cramer, 2014).

Konstruktvaliditet. Gällande konstruktvaliditet gör studien anspråk på att mäta huruvida chefers tillämpning av politiska beslut är autonomi- och kompetensstödjande, men det går inte att säkerställa att det verkligen är dessa aspekter som mätts. Den valda metoden innebär att deltagarna behöver "hålla två saker i huvudet samtidigt", dvs. besvara frågor gällande autonomi- och kompetensstöd men i relation till tillämpning av politiska beslut.

Potentiellt kan det vara så att några av deltagarna har gjort detta, medan andra har besvarat frågorna utifrån chefs autonomi- och kompetensstöd i allmänhet. Det skulle kunna förklara att vissa fynd inte överensstämmer med tidigare forskning. Den kvalitativa pilotstudien tyder på att psykologerna hade svårigheter med att göra skillnad på var de politiska besluten är fattade och vem som är ansvarig för tillämpningen av dem. Styrkan i studien är således att frågorna gick att relatera till gruppen, men möjligtvis kan gruppens åsikter gällande chefer på högre nivåer se betydligt annorlunda ut.

Arbetsmotivation indelades i autonom och kontrollerad motivation, vilket är ett vedertaget förfarande (Koestner, Otis, Powers, Pelletier, & Gagnon, 2008). Dock innebär detta att motivationstyperna blir omfattande och ospecifika, vilket gör det svårt att urskilja nyanser. Autonomi- och kompetensstödande tillämpning samt huruvida arbetsgruppen tillgodosåg den anställdes behov av autonomi, kompetens och samhörighet studerades som enskilda prediktorer. Detta kan ses som en styrka då resultaten kunde visa vilken komponent som hade störst betydelse. Samtidigt har detta inte gjorts i samma utsträckning i tidigare forskning, vilket stundtals gör det svårt att förankra och förklara resultatet i relation till litteraturen.

Framtida forskning

Fortsatt forskning på området skulle kunna utveckla ett mer specifikt mätinstrument avseende hur medarbetare uppfattar sina chefers autonomi- och kompetensstödande tillämpning av politiska beslut. Detta instrument skulle även kunna kontrollera för stöd från chefer på flera olika nivåer i vårdkedjan. Det kan tänkas att den autonomi- och kompetensstödande tillämpningen kan uppfattas på olika sätt beroende på vilken chefsnivå som undersöks. Vidare hade andra vårdyrken kunnat undersökas då deras förutsättningar kan variera. Då vården är föränderlig, både gällande styrning och omsättning av kollegor och chefer, hade det varit av intresse att genomföra en longitudinell studie för att undersöka om förändringar i de olika typerna av stöd skulle innebära en påverkan på motivationen. Det hade även varit givande att studera vilka typer av positiva utfall autonom motivation kan predicera i en hälso- och sjukvårdskontext.

Slutsatser

Resultatet bekräftar tidigare forskning avseende sambanden mellan autonomi- och kompetensstöd och arbetsgruppens förmåga att tillgodose behoven av autonomi, kompetens

och samhörighet. Vidare visar resultatet att huruvida psykologens behov av kompetens tillgodoses av arbetsgruppen är en signifikant prediktor av autonom motivation. Resultatet visar även ett negativt samband mellan fortbildning och kontrollerad motivation, vilket innebär att psykologer som fortbildat sig i mindre utsträckning upplever sig drivas av kontrollerad motivation. Chefers kompetensstödjande tillämpning av politiska beslut visar ett positivt samband med kontrollerad motivation, vilket inte framkommit i tidigare forskning. Studien bidrar till ökad förståelse kring arbetsgruppens betydelse för att tillgodose psykologers behov av kompetens och därmed uppnå ökad autonom motivation.

Referenser

- Aron, A., Coups, E. J., & Aron, E. N. (2014). *Statistics for psychology*. Boston: Pearson.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(10), 2045-2068.
doi: 10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations, 61*(8), 1139–1160.
doi:10.1177/0018726708094863
- Benware, C. A., & Deci, E. L. (1984). Quality of Learning with an Active versus Passive Motivational Set. *American Educational Research Journal, (4)*. 755.
doi:10.2307/1162999
- Bernaards, C., & Sijtsma, K. (2000). Influence of imputation and EM methods on factor analysis when item nonresponse in questionnaire data is nonignorable. *Multivariate Behavioral Research, 35*(3), 321-364.
doi:10.1207/s15327906mbr3503_03
- Blomqvist, P. (2007). Sjukvårdens styrning och organisation (ss. 11-52). I P. Blomqvist (Red.), *Vem styr vården?* Stockholm: SNS Förlag.
- Brien, M., Forest J., Mageau, G.A., Boudrias J.-S., Desrumaux, P., Brunet L. & Morin, E.M. (2012). The basic psychological needs at work scale: measurement invariance between Canada and France. *Applied Psychology: Health and Well-Being 4*, 167–187.
doi:10.1111/j.1758-0854.2012.01067.x
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology, 74*(4), 580.
doi: 10.1037/0021-9010.74.4.580

- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating Internalization: The Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Personality*, 62(1), 119-142.
doi:10.1111/1467-6494.ep9406221281
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (4), 19-43.
doi:10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108
- Deci, E. L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The ‘What’ and ‘Why’ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, (4). 227.
doi:10.1207/s15327965pli1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life’s domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14-23.
doi :10.1037/0708-5591.49.1.14.
- Dellve, L., & Wikström, E. (2009). Managing complex workplace stress in health care organizations: Leaders' perceived legitimacy conflicts. *Journal of Nursing Management*, 17(8), 931-941.
doi:10.1111/j.1365-2834.2009.00996.x
- Dong, Y., & Peng, C. (2013). Principled missing data methods for researchers. *Springerplus*, 2(1), 1-17.
doi:10.1186/2193-1801-2-222
- Eriksson, N. (2013). Vad händer när läkare genomför verksamhetsutveckling och

förbättringsarbete? (ss. 167-183). I: N. Eriksson, K. Holgers & T. Müllern, (Red.), *Att utveckla vården – erfarenheter av kvalitet, verksamhetsutveckling och förbättringsarbete*.

Lund: Studentlitteratur.

Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, (4). 331.

doi:10.1002/job.322

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: validation evidence in two languages. *Educational & Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.

doi:10.1177/0013164409355698

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., & ... Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.

doi:10.1080/1359432X.2013.877892

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Pearson.

Glenngård, A., Hjalte, F., Svensson, M., Anell, A., & Bankauskaite, V. (2005). *Health Systems in Transition: Sweden*. Köpenhamn: WHO Regional Office for Europe on behalf of the European Observatory on Health Systems and Policies.

http://old.hpi.sk/cdata/Documents/HIT/Sweden_2005.pdf

Grant, A., & Berry, J. (2011). The necessity of others is the mother of invention: Intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity. *Academy of Management*

Journal, 54(1), 73-96.

doi:10.5465/amj.2011.59215085

Hardre, P. L., & Reeve, J. (2003). A motivational model of rural students' intentions to persist in, versus drop out of, high school. *Journal of Educational Psychology*, 95(2), 347-356.

doi:10.1037/0022-0663.95.2.347

Hildingsson, K. & Krafft, C. (2003) *Hög Tid för ledarskap*. Stockholm: SACO.

Hjalmarson, I., Norman, E., & Trydegård, G. (2004). *Om man ska vara stöttepelare åt andra måste man stå stadigt själv: en studie om äldreomsorgens chefer och deras förutsättningar* (2004:2) Stockholm: Stiftelsen Stockholms läns äldrecentrum.

http://www.aldrecentrum.se/Global/Rapporter/2004/2004_2_stottepelare.pdf

Howitt, D., & Cramer, D. (2014). *Introduction to research methods in psychology*. New York: Pearson.

HSL (2017:30). Hämtad: 2017-05-18, från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/halso--och-sjukvardslag_sfs-2017-30

Ilardi, B., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. (1993). Employee and Supervisor Ratings of Motivation: Main Effects and Discrepancies Associated with Job Satisfaction and Adjustment in a Factory Setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(21), 1789-1805.

doi:10.1111/j.1559-1816.1993.tb01066.x

Jungert, T. (2011). Arbetsklimat och motivation i arbetsteam inom äldreomsorgen. Helix Working Papers. ISSN 1654-8213 (11/6). Linköping: Linköpings universitet.

Jungert, T., Koestner, R., Houliort, N., & Schattke, K. (2013). Distinguishing source of autonomy support in relation to workers' motivation, self-efficacy, and commitment.

Journal of Social Psychology, 153, 651–666.

doi:10.1080/00224545.2013.806292

Karlberg, I. (2011). *Från Vasa till vårdval: om ansvar och styrning av svensk hälso- och sjukvård*. Lund: Studentlitteratur.

Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. M. (1992). Motivation and employee-supervisor discrepancies in a psychiatric vocational rehabilitation setting. *Rehabilitation Psychology*, 37(3), 175-188.

doi:10.1037/h0079104

Klingström, J., Lilliengren, P., & Philips, B. (2017, Februari 16). Socialstyrelsens nya riktlinjer är ett haveri. Svenska Dagbladet. Hämtad från <http://www.svd.se>

Koestner, R., Otis, N., Powers, T. A., Pelletier, L., & Gagnon, H. (2008). Autonomous motivation, controlled motivation, and goal progress. *Journal of Personality*, 76(5), 1201-1229.

doi:10.1111/j.1467-6494.2008.00519.x

Lag om etikprövning av forskning som avser människor (2003:460). Hämtad: 2017-02-16, från <http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som-sfs-2003-460>

Lindström, K., Ørhede, E., Elo, A., Skogstad, A., Dallner, M., Gamberale, F., & ... Knardahl, S. (2000). *User's guide for the QPSNordic: General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work*. Köpenhamn: Nordic Council of Ministers, cop. 2000.

Little, R. J. A. (1988). A Test of Missing Completely at Random for Multivariate Data with Missing Values. *Journal of the American Statistical Association*, 83(404), 1198-1202.

doi:10.2307/2290157

- Locke, E. A. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied & Preventive Psychology*, 5(2), 117-124.
doi:10.1016/S0962-1849(96)80005-9
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
doi:10.1037/h0054346
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NY: Van Nostrand.
- Moreau, E., & Mageau, G. (2012). The importance of perceived autonomy support for the psychological health and work satisfaction of health professionals: Not only supervisors count, colleagues too! *Motivation & Emotion*, 36(3), 268-286.
doi:10.1007/s11031-011-9250-9
- Nilsson, K. (2005). Ledarskapsteoretiska utgångspunkter (ss. 19-50). I K. Nilsson (Red.), *Att vara chef och ledare för omvårdnadsarbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Otis, N., & Pelletier, L. G. (2005). A motivational model of daily hassles, physical symptoms, and future work intentions among police officers. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(10), 2193-2214.
doi:10.1111/j.1559-1816.2005.tb02215.x
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- PSL (2010:659). Hämtad. 2017-05-05, från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/patientsakerhetslag-2010659_sfs-2010-659
- Peters, C. L. O., & Enders, C. (2002). A primer for the estimation of structural equation models in the presence of missing data: Maximum likelihood algorithms. *Journal of Targeting, Measurement and Analysis for Marketing*, 11(1), 81-95.
doi:10.1057/palgrave.jt.5740069

- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology, 32*, 2089–2113.
doi:10.1111/j.1559-1816.2002.tb02065
- Roth, P. L. (1994). Missing Data: A Conceptual Review For Applied Psychologists. *Personnel Psychology, 47*(3), 537-560.
doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01736.x
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78.
doi:10.1037/0003-066x.55.1.68
- Ryan, R. M. (1995). Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes. *Journal of Personality, 63*(3), 397-427.
doi:10.1111/1467-6494.ep9510042298
- Schmuck, P., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1999). Intrinsic and Extrinsic Goals: Their Structure and Relationship to Well-Being in German and U.S. College Students. *Social Indicators Research, (2)*. 225.
doi: 10.1023/A:1007084005278
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2014). *Research methods in psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Simons, J., Dewitte, S., & Lens, W. (2004). The role of different types of instrumentality in motivation, study strategies, and performance: Know why you learn, so you'll know what you learn! *British Journal of Educational Psychology, 74*(3), 343-360.
doi:10.1348/0007099041552314
- Siverbo, S. (2007). Drivkrafter bakom nya organisationsmodeller inom sjukvården. I P. Blomqvist (Red.), *Vem styr vården?* (ss. 157-186). Stockholm: SNS Förlag.

Skagius, P., & Münger, A. (2016). Professional Reinventions Swedish Psychologists, 1990-2010. *History of Psychology, 19*(4), 274-297.

doi:10.1037/hop0000040

Socialstyrelsen. (2016). *Nationella riktlinjer för vård av depression och ångestsyndrom. Stöd för styrning och ledning* (2016:12:6). Remissversion.

<http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2016/2016-12-6>

Sveriges Psykologförbund. (2014). Sveriges Psykologförbunds arbetsmiljöundersökning 2014. Hämtad: 2017-03-30, från <http://www.psykologforbundet.se/Lon-och-avtal/Arbetsmiljo/Arbetsmiljoundersokning-2014/>

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. London: Pearson Education.

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress, 22*(3), 277-294.

doi:10.1080/02678370802393672

Öhman, A. (u.å.). Motivation. I *Nationalencyclopedia*. Hämtat 11 februari 2017 från <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/motivation>

Bilaga 1

Intervjuguide – Pilotstudie ”Politisk styrning”

Syfte: Att få inblick i hur psykologer resonerar kring begreppet *politisk styrning*, huruvida det går att urskilja från beslut från närmsta chef. Skapa en begreppsvaliditet, operationalisera begreppet *politisk styrning*.

1. Hur skulle du definiera politisk styrning?
2. Vad tänker du angående politisk styrning i din arbetssituation?
3. Är du insatt i hur den politiska styrningen ser ut nationellt och regionalt?
4. Kan du urskilja vilka beslut som är fattade av riksdag och landstings-/regionfullmäktige?
5. Märker du av den politiska styrningen i ditt arbete?
6. Om ja, på vilka sätt då?
7. Hade du kunnat särskilja på beslut fattade på politisk nivå från beslut fattade av din närmsta chef?
8. Hade du kunnat ge ett exempel på ett politiskt beslut som påverkar ditt arbete?
9. Hur uppfattar du den medicinska professionens position? Har de möjlighet att opponera sig mot implementeringen av politiska beslut? Har du och dina psykologkollegor det?
10. Kan du tänka på något politiskt beslut som verkar stödjande i din arbetsvardag?
11. Har du någon tanke om politiska besluts inverkan på din motivation? Välmående?
12. Har du någon annan tanke angående detta?
13. Feedback till oss?

Bilaga 2

Hej!

Den här enkäten är en del av vår examensuppsats på Psykologprogrammet vid Lunds universitet. Syftet med studien är att undersöka hur psykologer upplever chefers tillämpning av politiska beslut kopplat till arbetsmotivation och välmående.

Deltagandet i studien är frivilligt och du kan avbryta din medverkan utan att ange anledning. Enkäten är anonym och svaren kommer analyseras på gruppnivå. Skulle du vara intresserad av att ta del av uppsatsen så kommer den finnas tillgänglig via Lunds universitet. Du har möjlighet att kontakta oss om det uppstår frågor.

Enkäten beräknas ta cirka 10-15 minuter. Tack för ditt engagemang.

Julia Adern, psy13jad@student.lu.se

Lovisa Starfelt, mra12lst@student.lu.se

Så här fyller du i pappersenkäten

Nedan ser du hur du markerar ett svarsalternativ, och hur du avmarkerar ett redan gjort val.

Korrekt markerat svarsalternativ

Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset ska vara mitt i rutan

Inkorrekt markerat svarsalternativ, krysset är alltför kraftigt

Ångrat val, svarsalternativet räknas inte som markerat

1. Jag har läst ovanstående information och samtycker till att delta.

Ja

Nej

Inledningsvis skulle vi vilja be dig att ange kön, hur länge du har varit verksam som psykolog samt eventuell fortbildning utöver psykologprogrammet.

2. Ange kön

Kvinna

Man

Annat

3. Hur många år har du arbetat som psykolog?



4. Har du på något sätt vidareutbildat dig efter psykologprogrammet?

- Nej
- Ja, specialistutbildning
- Ja, psykoterapeututbildning
- Ja, handledarutbildning
- Ja, forskarutbildning
- Ja, annat

Staten, landstingen och kommunerna har var och en ansvarsområden inom hälso- och sjukvården. Vården är i detta avseende politiskt styrd. Hälso- och sjukvårdslagen (HSL) är den lag som utgör grunden för verksamheten i landets sjukvård. Statliga myndigheter har rätt- och skyldighet att utfärda regler och föreskrifter vilka riktar sig till landstingen och kommunerna som komplement till HSL, som t.ex. Socialstyrelsens nationella riktlinjer. Landsting och kommuner har det direkta ansvaret gentemot medborgarna och fattar beslut gällande organiseringen av vården, såsom de handlägningsöverenskommelser som reglerar ansvarsfördelningen mellan primärvård och specialistvård. I praktiken är det cheferna i vården som har den verkställande funktionen, och som ska vidta de åtgärder som behövs för att förändra en verksamhet, snarare än de politiska beslutsfattarna själva. Således är det cheferna som är ansvariga för att genomföra de politiska beslut som fattas. Med tillämpningen av politiska beslut i åtanke, ber vi dig besvara följande påståenden om vilka förutsättningar du ges av din närmsta chef i din arbetssituation. Använd skalan 1 = Instämmer inte alls och 5 = Instämmer helt.

5. Min närmsta chef är lyhörd inför vilka förutsättningar jag behöver för att kunna utföra mina arbetsuppgifter.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6. Min närmsta chef hjälper mig så att jag känner att jag kan klara av att göra ett bra jobb.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

7. Min närmsta chef tar mina åsikter på allvar.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

8. Jag får bra hjälp av min närmsta chef att skapa lämpliga arbetsmål.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



9. Min närmsta chef uppmuntrar mig att bestämma saker själv.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

10. Min närmsta chef ger mig positiv återkoppling på mitt arbete.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

11. Min närmsta chef kräver att jag ska göra saker på hennes/hans sätt.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

12. Min närmsta chef ger mig stöd så att jag känner mig bra på att lära nya saker på jobbet.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

13. Min närmsta chef är bra på att ge mig den information jag behöver för att jag ska känna mig säker på hur jag ska utföra mina arbetsuppgifter.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

14. Min närmsta chef låter mig ta mina egna beslut när det är möjligt.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

15. Min närmsta chef stöder mig så att jag känner mig duktig på att nå mina arbetsmål.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

16. Min närmsta chef ger mig värdefull information om mina resultat på jobbet.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



17. Min närmsta chef låter mig vara på det sätt som jag önskar vara på jobbet.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Följande frågor handlar om hur du upplever din arbetsgrupp. Vänligen ange i hur stor utsträckning varje påstående stämmer in på din upplevelse. Använd skalan 1 = Instämmer inte alls och 5 = Instämmer helt.

18. Jag tycker verkligen om medlemmarna i min grupp.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

19. Jag känner mig pressad av min grupp.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

20. Min grupp visar att de tycker jag är bra på det jag bidrar med.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

21. Jag kommer överens med medlemmarna i min grupp.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

22. Jag håller mig för det mesta för mig själv när jag arbetar i min grupp.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

23. Jag kan fritt uttrycka mina idéer och åsikter i min grupp.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



24. Jag upplever att vi i vår grupp är vänliga och varma mot varandra.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

25. Jag får möjlighet att utveckla min kompetens i min grupp.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

26. Jag upplever att jag i min arbetsgrupp ofta blir tillsagd vad jag ska göra.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

27. Det känns för det mesta som att jag lyckas uträtta bra saker i min grupp.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

28. Jag kan till stor del vara mig själv i min grupp.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

29. Jag känner mig inte så duktig när jag jobbar i min grupp.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Följande frågor handlar om vad som motiverar dig i ditt arbete. Vänligen ange i hur stor utsträckning varje påstående är en anledning för dig att anstränga dig på jobbet. Använd skalan 1 = Instämmer inte alls och 5 = Instämmer helt.

30. För att få andras erkännande (till exempel chefer, kollegor, klienter, patienter).

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



31. För att visa mig själv att jag kan.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

32. För att jag själv anser att det är viktigt att anstränga mig i det här arbetet.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

33. För att jag riskerar att förlora arbetet om jag inte gör ett tillräckligt bra jobb.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

34. För att jag har roligt när jag arbetar.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

35. Jag anstränger mig inte för jag tycker att det är slöseri med min tid.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

36. För att inte bli kritiserad av andra (till exempel chefer, kollegor, klienter, patienter).

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

37. För att jag skäms över mig själv annars.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

38. För att mina värderingar får mig att anstränga mig i det här arbetet.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



39. För att det jag gör i mitt arbete är fascinerande.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

40. Jag gör inte mycket för jag tycker inte att det här arbetet är värt att anstränga sig för.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

41. För att andra skall respektera mig mer (till exempel chefer, kollegor, klienter, patienter).

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

42. För att det gör mig stolt över mig själv.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

43. För att det har en personlig betydelse för mig att anstränga mig i det här arbetet.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

44. För att det här arbetet är intressant.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

45. Jag vet inte varför jag gör det här arbetet, det är onödigt arbete.

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

46. För att jag skall få någon form av ekonomisk belöning om jag anstränger mig tillräckligt (till exempel löneförhöjning, bonus).

| | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



47. För att jag blir otillfredsställd med mig själv annars.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

48. För att jag får större anställningstrygghet om jag anstränger mig tillräckligt i mitt arbete.

| Instämmer inte alls 1 | 2 | 3 | 4 | Instämmer helt 5 |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Följande frågor berör ett antal psykologiska och sociala faktorer i ditt arbete. Vänligen ange din upplevelse av dessa. Använd nu skalan 1 = Mycket sällan eller aldrig, 2 = Ganska sällan, 3 = Ibland, 4 = Ganska ofta, 5 = Mycket ofta eller alltid.

49. Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig?

| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

50. Måste du arbeta övertid?

| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

51. Måste du arbeta i mycket högt tempo?

| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

52. Har du för mycket att göra?

| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



53. Kräver ditt arbete snabba beslut?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

54. Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

55. Kräver ditt arbete maximal uppmärksamhet?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

56. Förekommer det störande avbrott i ditt arbete?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

57. Kräver ditt arbete komplicerade beslut?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

58. Är ditt arbete enformigt?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

59. Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mera utbildning för?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



60. Är dina kunskaper och färdigheter till nytta i ditt arbete?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

61. Innebär ditt arbete positiva utmaningar?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

62. Tycker du att ditt arbete är meningsfullt?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

63. Kräver ditt arbete att du skaffar dig nya kunskaper och färdigheter?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

64. Är det möjligt för dig att ha social kontakt med arbetskamrater medan du arbetar?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

65. Har du under de senaste två åren blivit utsatt för hot eller våld på ditt arbete?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

66. Innebär fel som du gör i ditt arbete risk för personskada?

| | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



67. Innefattar ditt arbete kontakt med klienter eller patienter? Om du svarar "ja" (2, 3 eller 4) svara också på efterföljande frågor (68-70), välj annars "Skicka nu".

| Nej 1 | Ja, mest indirekt kontakt (genom post, fax e-mail, etc.) 2 | Ja, mest direkt kontakt (ögonkontakt eller genom telefon) 3 | Ja, både direkt och indirekt kontakt 4 |
|--------------------------|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

68. Innefattar ditt arbete personlig kontakt med klienter/patienter?

| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

69. Måste du ta emot och behandla klagomål från klienter/patienter?

| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

70. Är du nöjd med din förmåga att upprätthålla ett gott förhållande till dina klienter/patienter?

| Mycket sällan eller aldrig 1 | Ganska sällan 2 | Ibland 3 | Ganska ofta 4 | Mycket ofta eller alltid 5 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |