



LUNDS UNIVERSITET  
Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska institutionen

FEKH19

Examensarbete i Strategic Management

VT 2018

# Personalomsättning inom den offentliga sjukvården

Sambandet mellan sjuksköterskors organisatoriska engagemang, tillit och lönetillfredsställelse

## **Författare:**

Alexandra Milton (890105-4687)

Nathalie Revely (900223-2545)

Emil Sirén (950910-4213)

## **Handledare:**

Devrim Göktepe-Hultén

## FÖRORD

Genomförandet av denna studie hade inte varit möjlig om vi inte fått hjälp av ett antal särskilda personer. Därför vill vi först och främst rikta ett stort tack till vår handledare Devrim Göktepe-Hultén för värdefulla insikter och diskussioner under uppsatsens gång.

Vidare vill vi tacka Per-Erik Isberg för ovärderliga synpunkter gällande behandlingen av vårt statistiska material.

Ett särskilt tack vill vi även ge alla de verksamhetschefer, enhetschefer och sjuksköterskor som valt att delta. Denna studie hade inte varit möjlig att genomföra utan ert intresse och engagemang för det vi velat undersöka.

Tack!

Alexandra Milton

Nathalie Revelly

Emil Sirén

Lund, 29 maj 2018

## SAMMANFATTNING

**Examensarbetets titel:** Personalomsättning inom den offentliga sjukvården - Sambandet mellan sjuksköterskors organisatoriska engagemang, tillit och lönetillfredsställelse

**Seminariedatum:** 2017-06-04

**Ämne/kurs:** FEKH19: Examensarbete i Strategic management på kandidatnivå, 15 högskolepoäng.

**Författare:** Alexandra Milton, Nathalie Revelly, Emil Sirén

**Handledare:** Devrim Göktepe-Hultén

**Fem nyckelord:** Agentteori, Stewardshipteori, Organisatoriskt engagemang, Tillit, Lönetillfredsställelse.

**Syfte:** Syftet med studien är att undersöka hur agentteorins och stewardshipteorins mekanismer lämpar sig för att hantera målkonflikter mellan sjuksköterskor och deras chefer inom offentlig sjukvård i Sverige.

**Metod:** Studien utgörs av en kvantitativ undersökning med en deduktiv ansats. En webbaserad enkät skickades ut till sjuksköterskor på Skånes Universitetssjukhus. Enkätsvaren användes för att mäta deras organisatoriska engagemang, tillit till deras chef och lönetillfredsställelse. Statistiska analyser genomfördes i statistikprogrammet SPSS.

**Teoretiska perspektiv:** Studien har sin utgångspunkt i agentteorin och stewardshipteorin. Agentteorin ämnar lösa principal-agentproblem som uppstår på grund av målkonflikter. Stewardshipteorin menar däremot att förklara situationer där principalens och agentens mål överensstämmer. Agentteorin förespråkar kontrollmekanismer, medan stewardshipteorin förespråkar tillit. Utifrån teorierna har ett teoretiskt ramverk som illustrerar sambandet mellan organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse utformats.

**Empiri:** Empiri för denna studie har samlats in via en webbaserad enkät som skickades ut till 274 sjuksköterskor från 12 olika enheter inom Skånes Universitetssjukhus. Utav 274 utskickade frågeformulär erhöles 126 användbara svar, vilka användes som material för dataanalysen.

**Resultat:** Resultatet visar att både tillit och lönetillfredsställelse hade ett signifikant positivt samband med organisatoriskt engagemang. Tillit hade, jämfört med lönetillfredsställelse, ett starkare samband med organisatoriskt engagemang. Signifikanta skillnader i nivån av tillit hittades även mellan sjuksköterskor som hade arbetat kort respektive lång tid. Sjuksköterskor som hade arbetat länge på arbetsplatsen hade en lägre nivå av tillit. Resultaten tyder på att en kombination av agentteorin och stewardshipteorin lämpar sig bättre inom svensk sjukvård, än respektive teorier enskilt.

## ABSTRACT

**Title:** Employee turnover within the public healthcare - The relationship between organizational commitment, trust and pay satisfaction among nurses

**Seminar date:** 2017-06-04

**Course:** FEKH19 Business Administration: Bachelor Degree Project in Strategic Management Undergraduate Level, 15 University Credits Points.

**Authors:** Alexandra Milton, Nathalie Revelly, Emil Sirén

**Advisor:** Devrim Göktepe-Hultén

**Key words:** Agency Theory, Stewardship Theory, Organizational Engagement, Trust, Pay Satisfaction.

**Purpose:** The purpose of this study is to examine if the agency theory or the stewardship theory are suitable for managing conflicting goals between nurses and their managers within public healthcare in Sweden.

**Methodology:** The study was conducted with a quantitative, deductive approach. A web survey was sent out to nurses at Skåne University Hospital. The nurses were asked to respond to a set of different statements. The responses were used to measure nurses' organizational commitment, trust and pay satisfaction. The responses were then analyzed in SPSS.

**Theoretical perspectives:** The study is based on the agency theory and the stewardship theory. The agency theory aims to resolve problems that arise in a principal-agent relationship due to conflicting goals. The stewardship theory on the other hand, looks to explain situations in which the principal's and the steward's goals are aligned. The agency theory advocates control mechanisms, while the stewardship theory advocates the establishment of trust. Based on these theories and previous research, a theoretical framework showing the relationship between organizational engagement, trust and pay satisfaction was designed.

**Empirical foundation:** The data for this study was collected through web surveys that were sent to 274 nurses from 12 different departments within Skåne University Hospital. Out of 274 surveys sent, 126 usable responses were achieved, and were used for the data analysis.

**Conclusions:** Our findings show that trust and pay satisfaction both had a significant positive correlation with organizational commitment, though trust had a stronger correlation. The findings also show that levels of trust were significantly lower for nurses that had worked for a longer time at their current workplace. The results suggest that the agency theory and the stewardship theory are more suitable combined, rather than used separately.

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING .....	6
1.1 Bakgrund .....	6
1.2 Problemformulering och syfte .....	8
2. LITTERATURGENOMGÅNG .....	10
2.1 Agentteorin eller stewardshipteorin? .....	10
2.2 Tillit .....	15
2.3 Organisatoriskt engagemang .....	17
2.4 Teoretiskt ramverk och hypoteser .....	21
3. METOD .....	23
3.1 Forskningsdesign .....	23
3.2 Forskningsinstrument .....	23
3.3 Variabler .....	25
3.4 Urval .....	26
3.5 Datainsamling .....	26
3.6 Dataanalys .....	28
3.7 Validitet och reliabilitet .....	30
4. RESULTAT OCH ANALYS .....	32
5. DISKUSSION .....	40
6. SLUTSATS .....	44
7. BEGRÄNSNINGAR MED STUDIEN OCH FRAMTIDA FORSKNING .....	44
8. REFERENSER .....	48
8.1 Tryckta källor .....	48
8.2 Elektroniska källor .....	51
Bilaga 1 – Studiens frågeformulär .....	53
Bilaga 2 – Frågeformulär av Porter, Steers, Mowday och Boulian .....	58
Bilaga 3 – Frågeformulär av Tzafirir och Dolan .....	59
Bilaga 4 – Frågeformulär av Heneman och Schwab .....	60
Bilaga 5 – Introduktionsbrev .....	61
Bilaga 6 – Projektplan .....	62
Bilaga 7 – Dataanalys .....	64

# 1. INLEDNING

## 1.1 Bakgrund

Den offentliga sjukvården i Sverige har under de senaste åren genomgått flera omstruktureringar och effektiviseringar. Tidigare styrsätt har ansetts vara ineffektiva och kostsamma vilket har lett till att nya styrningsideal har introducerats (Hasselbladh, Bejerot & Gustafson, 2008). Inspirerat av den privata sektorn, har styrningsidealet *new public management* (NPM) kommit att sätta sin prägel på offentlig verksamhet (Hasselbladh et al., 2008).

En pågående samhällsdebatt behandlar den offentliga sjukvården i Sverige som ett verksamhetsområde med svåra utmaningar. Det innefattar åtskilliga problem, framförallt bristen på vårdpersonal. I hög grad gäller detta yrkesgruppen sjuksköterskor, både grundutbildade och specialistutbildade (Larsson, 2018). Sjukvården har idag slagit larm gällande problematiken kring personalbristen, vars omfattning blir alltmer allvarlig (Larsson, 2018). Det råder dessutom hög personalomsättning och svårigheter med att behålla personal med tillräckliga kvalifikationer och erfarenhet (IVO, 2017).

Personalbristen och den höga personalomsättningen har många förklaringar. En betydande faktor är enligt Boman, Lidwall, Magnusson och Månsson (2017) och Olsson (2017) sjuksköterskors önskemål om högre lön och bättre villkor för att motiveras att stanna kvar på arbetsplatsen och framförallt inom yrket. Skillnader i lön och arbetsvillkor mellan landstingen, samt ökningen av kostsamma bemanningssköterskor skapar missnöje och en känsla av orättvisa hos sjuksköterskor på sjukhus inom landsting (Westin, 2017). Begränsade resurser gör det svårt att tillgodose alla önskemål hos sjuksköterskor vilket skapar en efterfrågan på ytterligare lösningar för att minska personalbristen och personalomsättningen inom sjukvården.

Trots omstruktureringar och effektiviseringar, har kostnaden för sjukvård per invånare i Sverige fortsatt öka sedan 1990-talet. Prognoser tyder på att kostnaden kommer öka ytterligare 25–30 procent mellan år 2016 och år 2050 (SOU, 2016: 2). Enligt SOU (2016: 2) är sjukvårdens resurser och antalet utbildade sjuksköterskor däremot högre och fler än någonsin, men ändå sjunker produktiviteten.

Höglund och Svärdsten (2015) vid Stockholms Universitet menar att *strategic management* fått en allt större roll inom förvaltning av offentlig verksamhet till följd av NPM. Inom *strategic management* används agentteorin för att förklara problem, så kallade agentproblem, som uppstår till följd av målkonflikter mellan en principal och en agent, exempelvis mellan en chef och en arbetstagare (Eisenhardt, 1989). Teorin är en av de mest framstående teorierna inom *strategic management* då den ligger till grund för majoriteten av forskning inom bland annat företagsstyrning (Davis, Schoorman & Donaldson, 1997). Inom agentteorin görs antagandet att en agent alltid agerar efter eget intresse och därför förespråkas ekonomisk ersättning och övervakning som incitament för agenten att agera i principalens intresse (Jensen & Meckling, 1976). Teorin har emellertid fått kritik från flertalet forskare som menar att agentteorins antaganden om människan är orealistiska. Stewardshipteorin däremot ämnar förklara under vilka förutsättningar principalers och stewards (motsvarigheten till agenter) mål kan överensstämma (Davis et al., 1997). Till skillnad från agentteorins incitament för agenten att agera i principalens intresse, förespråkar stewardshipteorin tillit och inre belöning (Davis et al., 1997).

Rodrigo-German Araya De Castilla, legitimerad barnmorska, skriver i Dagens Samhälle att orsakerna till att sjuksköterskor säger upp sig och att det råder personalbrist är den höga arbetsbelastningen, den dåliga arbetsmiljön och den dåliga lönen (Arya de Castilla, 2015). Därmed menar Araya de Castilla (2015) att sjuksköterskor måste få en högre och mer rättvis lön, samt bättre arbetsvillkor.

Även om den offentliga sjukvården har mer resurser än någonsin är dessa begränsade (SOU, 2016: 2). Följaktligen är det tveksamt om lön kan användas för att motverka hög personalomsättning. Kritik riktas mot det nuvarande styrsättet, som bygger på NPM, men även mot sjuksköterskors låga löner. Kritiker förespråkar bland annat ett nytt styrsätt baserat på tillit. Höglund och Svärdsten (2015) menar att strategic managements ökade betydelse i den offentliga sektorn har lett till centralisering av verksamheter och kortsiktiga lösningar. Styrningsidealet NPM har även fått kritik från flera håll där bland annat Läkarsällskapet vill avskaffa NPM till förmån för ett nytt styrsätt baserat på tillit, personligt ansvar och individuella möten (Lindgren & Sallin, 2017).

Davis et al., (1997) menar att arbetstagare med högt *organisatoriskt engagemang*<sup>1</sup> är mer benägna att agera i linje med sin organisations och sin principals intressen, jämfört med arbetstagare med lågt organisatoriskt engagemang. Tidigare studier har även visat att arbetstagare med högt organisatoriskt engagemang hade ett negativt samband med personalomsättning (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974; Steers, 1977). Tidigare forskning har visat att både tillit och yttre belöning hade ett positivt samband med arbetstagarens organisatoriska engagemang. Starkare samband hade dock hittats mellan arbetstagares organisatoriska engagemang och tillit (O'Reilly & Chatman, 1986; Laschinger, Finegan & Schamian, 2002).

## 1.2 Problemformulering och syfte

Enligt Hasselbladh et al. (2008) har både NPM och strategic management fått en större betydelse inom offentlig verksamhet samtidigt som flera problem uppstått inom vården. Ett av de stora problemen är den höga personalomsättningen (IVO, 2017). Sjuksköterskor förespråkar högre lön som åtgärd (Araya de Castilla 2015). Denna åtgärd verkar falla inom

---

<sup>1</sup> Översättning från engelska till svenska av begreppet organizational commitment.



ramarna för agentteorin som förespråkar yttre belöning som incitament för agenter att agera i principalers intressen (Jensen & Meckling, 1976; Eisenhardt, 1989). Läkaresällskapet som kritiserar NPM och förespråkar ett nytt styrningssätt baserat på tillit som åtgärd, verkar falla inom ramarna för stewardshipteorin (Lindgren & Sallin, 2017). Stewardshipteorin föreslår att tillit och inre belöning är viktigare än kontrollmekanismer och yttre belöning (Davis et al., 1997).

Tidigare forskning har visat att yttre belöning och tillit hade ett positivt samband med arbetstagares organisatoriska engagemang (O'Reilly & Chatman, 1986; Laschinger et al., 2002). Arbetstagares organisatoriska engagemang hade i sin tur ett negativt samband med personalomsättning (Porter et al., 1974; Steers, 1977). Detta väcker frågor om vilka av de teoretiska perspektiven som lämpar sig för att hantera relationen mellan sjuksköterskor och deras chefer. Syftet med vår studie är således att undersöka hur agentteorins och stewardshipteorins mekanismer lämpar sig för att hantera målkonflikter mellan sjuksköterskor (agenter) och deras chefer (principaler) inom den offentliga sjukvården i Sverige. Detta leder oss in på följande frågeställningar:

- 1. Hur ser sambandet ut mellan sjuksköterskors organisatoriska engagemang och sjuksköterskors tillit till sin chef?*
- 2. Hur ser sambandet ut mellan sjuksköterskors organisatoriska engagemang och sjuksköterskors lönetillfredsställelse?*

## 2. LITTERATURGENOMGÅNG

### 2.1 Agentteorin eller stewardshipteorin?

*I denna teoridel presenteras först agentteorin och stewardshipteorin. Därefter argumenteras det för varför det behövs ytterligare perspektiv utöver agentteorin. Skillnader mellan agentteorins och stewardshipteorins utgångspunkter och antaganden presenteras och jämförs. Vidare introduceras begreppet organisatoriskt engagemang, ett begrepp som är nära förknippat med minskade agentproblem inom organisationer.*

**Agentteorin.** Agentteorin redogör för den problematik som kan uppstå i en relation mellan en principal och en agent. Principalen är den som vanligtvis anställer agenten för att denne ska utföra ett uppdrag åt principalen (Besanko, Dranove, Shanley, & Schaefer, 2013: 402). Vanligtvis definieras principaler som aktieägare, och agenter som chefer som arbetar åt aktieägarna. En principal-agentrelation kan även appliceras på andra relationer mellan uppdragsgivare och uppdragstagare (Eisenhardt, 1989). I denna studie tillämpas principal-agentrelationen på sjuksköterskor (agenter) och deras chefer (principaler).

Eisenhardt (1989) redogör för den problematik som teorin ämnas lösa, vilken bygger på följande: 1) en principal och en agent har olika mål och det är svårt eller dyrt för principalen att kontrollera vad agenten verkligen gör, och 2) principalen och agenten företrar olika handlingar eftersom de har olika inställning till risk.

**Kritik mot agentteorin.** Agentteorin har bland annat fått kritik från forskare inom psykologi och sociologi, som menar att det finns teoretiska begränsningar gällande teorins antaganden om människan. Att agentteorin utgår från att människan drivs av egennytta och är opportunistisk, menar Davis et al. (1997) begränsar generaliserbarheten av teorin. Teorin har även kritiserats av Jensen och Meckling (1994) som menar att teorin är framtagen för

matematisk modellering och ger en orealistisk beskrivning av människans beteende. Därmed tycks det behövas ytterligare perspektiv för att förstå principal-agentrelationer.

**Stewardshipteorin.** Inom stewardshipteorin definieras relationen mellan uppdragsgivare och uppdragstagare som en principal-stewardrelation, där en steward motsvarar en agent (Davis et al., 1997). Stewardshipteorin ämnar förklara under vilka förutsättningar principals och stewards mål kan överensstämna (Davis et al., 1997). Vidare menar Van Puyvelde, Caers, Du Bois och Jegers (2012) att om en målkonflikt existerar inom en principal-stewardrelation är detta inte nödvändigtvis ett problem, då stewarden föredrar att agera kollektivistiskt.

**Principal-agentproblem.** Enligt Eisenhardt (1989) och Davis et al. (1997) förutsätter agentteorin att båda parter inom en principal-agentrelation drivs av självintresse och är nyttomaximerande, vilket innebär att de vill erhålla så stor egennyttan som möjligt. Det leder i sin tur till målkonflikter, vilket definieras som principal-agentproblem (Eisenhardt, 1989). Stewards inom stewardshipteorin upplever däremot högre nytta av att agera kollektivt än av att agera individualistiskt. Det innebär att en steward maximerar sin nytta genom att agera i linje med sin organisations intresse och därmed, i förlängningen, även i sin principals intresse (Davis et al., 1997). Det kan exempelvis handla om när en arbetstagare hjälper en arbetskollega med att genomföra arbetsuppgifter denne behöver hjälp med, vilket även gynnar arbetsplatsen.

Det finns delade meningar om huruvida teorierna bör behandlas separat eller om stewardshipteorin ska användas som en utsträckning av agentteorin (Van Puyvelde et al., 2012). Tidigare forskning om huruvida agentteorin eller stewardshipteorin lämpar sig bättre för att reducera agentproblem har visat varierande resultat, vilket tyder på att det finns ett behov av att använda en kombination av de båda (Davis et al., 1997). Davis et al. (1997) menar att teorierna skiljer sig gällande mekanismer som får en agent att agera i sin principals

intresse, eller en steward att agera i sin organisations, och därmed även i sin principals, intresse.

**Motivation.** Agentteorin förutsätter att en agent motiveras av grundläggande behov, som ekonomiska behov och yttre faktorer. Stewardshipteorin förutsätter att en steward motiveras av mindre grundläggande behov, såsom självförverkligande och andra inre faktorer (Davis et al., 1997). Enligt Ryan och Deci (2000) syftar yttre motivation till att man gör något för att uppnå ett visst resultat, exempelvis en viss lön, medan inre motivation syftar till att man gör något för sin inre tillfredsställelses skull. Inre motivation grundar sig i människans medfödda behov av att erhålla en känsla av exempelvis självständighet och kompetens, som innefattas i en typ av självförverkligande (Ryan & Deci, 2000).

**Identifikation med sin organisation och acceptans av dess värderingar.** Davis et al. (1997) menar att teorierna skiljer sig gällande graden av identifikation och tro på organisationens värderingar som arbetstagare har med organisationen. Agentteorin förutsätter att en agent har en låg nivå av identifikation med sin organisation och en svag tro till dess värderingar, medan stewardshipteorin förutsätter att en steward har en hög nivå av identifikation med sin organisation och en stark tro till dess värderingar (Davis et al., 1997). Enligt Davis et al. (1997) menar stewardshipteorin att sannolikheten att bli en steward är högre för en arbetstagare med hög nivå av identifikation till sin organisation och en stark tro till dess värderingar. Arbetstagare som har en låg nivå av identifikation med sin organisation och en svag tro till dess värderingar, har däremot en lägre sannolikhet att bli en steward. Davis et al. (1997) menar dock att arbetstagens identifikation med sin organisation och tro till dess värderingar inte har något ekonomiskt värde enligt agentteorin.

**Organisatoriskt engagemang.** Organisatoriskt engagemang utvecklades av Porter et al. (1974). Begreppet innefattar både arbetstagens identifikation med sin organisation och tro till organisationens värderingar. I denna studie används begreppet organisatoriskt

engagemang till att förklara hur agentproblem kan reduceras. Detta begrepp har valts eftersom arbetstagare med högt organisatoriskt engagemang är mer benägna att agera i sin organisations och därmed i sin chefs intresse (Davis et al. 1997).

Utifrån ovanstående premisser görs följande antagande för denna studie:

*Antagande 1. Arbetstagare med ett högt organisatoriskt engagemang har en högre benägenhet att agera i sin organisations och därmed sin chefs intresse, jämfört med arbetstagare med lågt organisatoriskt engagemang.*

**Ledningsfilosofi.** Ledningsfilosofi är en faktor som påverkar en organisations styrsätt, och som i sin tur påverkar om en arbetstagare blir en steward eller en agent (Davis et al, 1997). Lawler (1986, 1992) redogör för två grenar av ledningsfilosofi, kontrollbaserad och medverkande ledningsfilosofi. Davis et al. (1997) föreslår att arbetstagare som arbetar i en organisation med en medverkande ledningsfilosofi har större benägenhet att bli stewards, än arbetstagare som arbetar i en organisation med kontrollbaserad ledningsfilosofi. Vidare menar Davis et al. (1997) att den kontrollbaserade ledningsfilosofin är utformad för att undvika behovet av att skapa tillit och ersätts genom implementering av kontrollmekanismer, vilket även förespråkas av agentteorin.

**Kontrollmekanismer.** I samband med parternas målkonflikter uppstår agentkostnader. Dessa behandlas inom agentteorin som kostnader för att implementera kontrollmekanismer som ska resultera i att en agent verkligen agerar i en principals intresse (Eisenhardt, 1989). Agentkostnader består av övervakningskostnader, kostnader för att binda en agent och residualkostnader. Övervakningskostnader är kostnader för kontrollmekanismer som utgörs av aktiviteter och system som en principal använder sig av för att övervaka en agents handlande. Kostnader för att binda en agent, avser den ersättning en principal betalar agenten för att ge en

agent incitament till att agera i sin principals intresse (Jensen & Meckling, 1976). Jensen och Meckling (1976) menar att denna ersättning fungerar som en kontrollmekanism och innebär vanligtvis en typ av ekonomisk ersättning. Ett exempel på detta är att en agent antingen kan få en fast eller en provisionsbaserad lön. Residualkostnader representerar skillnaden mellan det optimala agerande en principal önskar att en agent har, jämfört med det beteende en agent faktiskt har (Jensen & Meckling, 1976). Vidare kan agentkostnader aldrig reduceras till noll. I denna studie avgränsas kontrollmekanismer till ekonomisk ersättning. Effekten av övervakning, kontrakt eller andra typer av kontrollmekanismer tas därmed inte i beaktande i denna studie.

***Kontrollmekanismer motverkar stewards?*** Enligt stewardshipteorin kan en hög nivå av kontrollmekanismer minska en stewards motivation, eftersom dessa motverkar en stewards förmåga och intentioner att agera i sin organisations och därmed sin principals intressen. För att en steward ska kunna maximera sin nytta för organisationen, föreslås därmed att stewarden borde erhålla ökad självständighet och kontrolleras mindre (Davis et al., 1997). Stewardshipteorin förespråkar att principaler hanterar den ökade risken som uppstår vid minskad övervakning genom att utbilda sin personal och genom att ha tillit till sina anställda (Davis et al., 1997).

***Tillit inom sjukvård.*** Stewardshipteorin förespråkar framförallt att chefer ska lita på sina arbetstagare (Davis et al., 1997). Mayer et al. (1995) menar dock att ömsesidig tillit är viktig för att en arbetsrelation ska fungera effektivt. Det finns även indikationer på att tillit från arbetstagare till deras chefer är lika viktig som chefers tillit till sina arbetstagare (Institute of Medicine, 2004). Enligt Institute of Medicine (2004) är det inom sjukvården av ytterst vikt att skapa och upprätthålla tillit som genomsyrar hela organisationen. Institute of Medicine (2004) menar att omstruktureringar och förändringar inom sjukhus ofta görs på bekostnad av sjuksköterskors tillit till sin organisations ledning, eftersom dessa förändringar ofta fokuserar

på effektivisering av verksamheten. Vidare har förlorad tillit en negativ påverkan på sjukhusens förmåga att genomföra förändringar som kan öka patienters säkerhet (Institute of Medicine, 2004).

*Kontrollmekanismer ineffektiva substitut för tillit?* Sitkin och Roth (1993) menar att kontrollmekanismer är ineffektiva substitut för tillit, eftersom dessa motverkar den grund som personliga relationer bygger på och ersätter den med formella krav. Enligt Arrow (1974) skapar implementering av formella regler och processer en strukturell barriär mellan två parter, vilket kan leda till att relationen blir mer avlägsen. Vidare kan det få en arbetstagare att känna sig mer kontrollerad och få denne att börja motverka sin chefs utövande av kontroll. Det kan i sin tur bejaka chefens uppfattning om att arbetstagaren inte delar organisationens värderingar, vilket kan öka dennes misstro mot arbetstagaren (Sitkin & Roth, 1993).

Tidigare forskning om tillit har främst påvisat att tillit har positiva effekter på organisationer (Mayer et al. 1995; Institute of Medicine, 2004; Laschinger & Finegan, 2005). Studier i fråga om tillits negativa effekter på organisationer är dock begränsade. Langfreds (2004) studie på studenter visade att tillit hade en positiv effekt på gruppens prestation när nivån av autonomi hos individerna inom gruppen var låg, men en negativ effekt om autonomi var hög. Langfred (2004) menar att höga nivåer av tillit inom grupper där individer har hög autonomi leder till att individer inom gruppen undviker att övervaka varandra, och att detta i sin tur har en negativ effekt på gruppens prestation. Detta tyder på att det kan finnas fördelar av att ha en kombination av både kontrollmekanismer och tillit inom organisationer.

## **2.2 Tillit**

*Denna teoridel avser att definiera tillit inom ramen för denna studie. Vidare presenteras en fördjupning av begreppet tillit och de faktorer som bidrar till dess uppkomst, samt konsekvenser av brist på tillit inom organisationer.*

**Definitionen av tillit.** Mayer et al. (1995) definierar tillit som en parts vilja att vara sårbar för en annan parts agerande, oavsett om den som litar kan kontrollera den andra parten eller inte. Mayer et al. (1995) menar att tillit förekommer mellan minst två parter, *den som litar* och *den som litas på*. I denna studie avgränsas tillit till sjuksköterskors tillit till sina chefer.

**Faktorer som påverkar tillit.** Enligt Mayer et al. (1995) beror graden av tillit mellan två parter till stor del av två faktorer: 1) den litande partens benägenhet att lita på en annan part och 2) karaktärsegenskaper hos den som litas på.

Mayer et al. (1995) menar att olika individer har olika benägenhet att lita på en annan part. Individer med olika erfarenhet, personlighet och kulturell bakgrund, har en varierande grad av benägenhet att lita på en annan part (Hofstede, 1980). Vidare menar Mayer et al. (1995) att karaktärsegenskaper hos den som blir litad på kan förklara varför vissa individer anses mer trovärdiga än andra. Dessa karaktärsegenskaper är *förmåga*, *välvilja* och *integritet* (Mayer et al., 1995).

Förmåga syftar på huruvida den som blir litad på har kompetenser och egenskaper som är viktiga inom ett specifikt område, vilket ökar trovärdigheten för denna person inom just det området (Mayer et al., 1995). Enligt Mayer et al. (1995) kan det exempelvis handla om att en arbetstagare anser sin chef ha stor förmåga inom ett tekniskt område, men inte inom kommunikation.

Välvilja syftar på huruvida den som blir litad på uppfattas vilja den litande parten väl (Mayer et al., 1995). Chefer som av sin arbetstagare, uppfattas bry sig om sin arbetstagares intressen, anses även ha välvilja gentemot sin arbetstagare (Mayer & Davis, 1999). Mayer et al. (1995) menar att detta är vanligt förekommande när en chef agerar som en mentor till sin arbetstagare.



Integritet handlar om huruvida den som litar anser att den som litas på har värderingar och principer som är acceptabla (Mayer et al., 1995). Enligt Mayer et al. (1995) innebär integritet även hur en arbetstagare uppfattar sin chefs handlingar vara överensstämmande med dennes ord och att arbetstagaren uppfattar sin chef vara rättvis.

Hur ovanstående tre faktorer skapar tillit är olika beroende på situation och vilka individer som är inblandade. I vissa fall är den viktigaste faktorn hos den som blir litad på förmåga, i andra fall kan det vara integritet eller välvilja (Mayer & Davis, 1999).

**Effekter av brist på tillit.** Enligt Laschinger och Finegan (2005) kan brist på tillit leda till skadliga effekter för organisationer. Arbetstagare med låg tillit till sin organisation har lägre benägenhet att bidra till att organisationen uppnår sina mål, jämfört med arbetstagare med hög tillit till sin organisation (Laschinger & Finegan, 2005). Sitkin och Roth (1993) menar att förlorad tillit är svårt att återskapa. Enligt Laschinger och Finegan (2005) är det essentiellt att olika sjukhus ledning anstränger sig för att återfå förlorad tillit från sina arbetstagare. Det rekommenderas för att motverka risken att drabbas av brist på kvalificerad personal (Laschinger & Finegan, 2005).

### **2.3 Organisatoriskt engagemang**

*I denna avslutande teoridel definieras organisatoriskt engagemang, följt av en redogörelse över varför organisatoriskt engagemang är viktigt för organisationer. Därefter presenteras tidigare forskning om sambandet mellan organisatoriskt engagemang, tillit och yttre belöning.*

**Definitionen av organisatoriskt engagemang.** Davis et al. (1997) menar att ett högt organisatoriskt engagemang hos en agent är nära förknippat med att en arbetstagare och dennes chef utvecklar en principal-stewardrelation, det vill säga att arbetstagaren maximerar

sin nytta genom att agera i organisationens och principalens intresse. Porter et al. (1974) definierar organisatoriskt engagemang som styrkan av en arbetstagares identifiering med och tro till sin organisations mål och värderingar. Vidare menar Porter et al. (1974) att en arbetstagares organisatoriska engagemang bygger på tre faktorer: 1) en stark tro och acceptans till sin organisations mål och värderingar, 2) en vilja att anstränga sig i betydlig grad för sin organisations skull och 3) en stark vilja att förbli medlem i sin organisation.

Organisatoriskt engagemang har ingen universell definition och mäts på olika sätt. Faktorer som emellertid är återkommande inom flera definitioner av begreppet är arbetstagarens affektiva koppling till sin organisations mål och värderingar, samt arbetstagarens vilja att förbli medlem i organisationen (Buchanan, 1974; Porter et al., 1974; Mowday, Steers & Porter, 1979).

***Tidigare forskning inom organisatoriskt engagemang.*** Forskning inom organisatoriskt engagemang har ofta kopplats till personalomsättning inom organisationer. Det har konsekvent påvisats ett samband mellan arbetstillfredsställelse och personalomsättning, men Porter et al. (1974) menar att andra väsentliga faktorer har bortsetts från, som kan ha en betydande inverkan. Bland annat Porter et al. (1974) och Mobley, Horner och Hollingsworth (1978) menar att organisatoriskt engagemang har en större inverkan på arbetstagares benägenhet att stanna kvar på arbetsplatsen, i jämförelse med arbetstillfredsställelsens inverkan på arbetstagares benägenhet att stanna kvar på arbetsplatsen. Mobley et al. (1978) menar även att organisatoriskt engagemang har en större inverkan på personalomsättning än andra faktorer, som exempelvis ålder eller tid på arbetsplatsen. En faktor som visat sig ha ett positivt samband på organisatoriskt engagemang är tillit (Brockner, Siegel, Daly, Tyler & Martin, 1997).

***Samband mellan tillit och organisatoriskt engagemang.*** Tidigare studier av Fard och Karimi (2015) och Bakiev (2013) har visat ett positivt samband mellan organisatoriskt

engagemang och tillit. För att få en djupare förståelse av organisatoriskt engagemang och dess samband med tillit krävs även Allens och Meyers (1990) definition av organisatoriskt engagemang. Allen och Meyer (1990) fördelar organisatoriskt engagemang i tre dimensioner: 1) affektivt engagemang, det vill säga att en arbetstagare har en känslomässig koppling till sin organisation, 2) engagemang baserat på att det finns kostnader för en arbetstagare att lämna sin organisation och 3) normativt engagemang, det vill säga att en arbetstagare känner en skyldighet att han eller hon borde stanna inom organisationen.

Laschinger et al. (2002) har undersökt sambandet mellan organisatoriskt engagemang och tillit för arbetstagare inom sjukhus i Kanada. Studien visade ett negativt samband mellan engagemang baserat på arbetstagares kostnader för att lämna organisationen och tillit, medan affektivt engagemang hade ett positivt samband med tillit. Laschinger et al. (2002) menar att det är en indikation på att arbetstagare med låg tillit endast är engagerade för att de känner att de måste, medan arbetstagare med hög tillit är engagerade av egen vilja (Laschinger et al., 2002). I denna studie avgränsas organisatoriskt engagemang till Porters et al. (1974) definition.

Utifrån ovanstående premisser görs följande antagande för denna studie:

*Antagande 2. Arbetstagares tillit till sin chef har ett positivt samband med organisatoriskt engagemang.*

***Samband mellan yttre belöning och organisatoriskt engagemang.*** O'Reilly och Chatman (1986) har genom sina studier utvecklat en modell för arbetstagares organisatoriska engagemang. Inom denna modell består organisatoriskt engagemang av tre dimensioner: 1) en arbetstagares instrumentella engagemang för organisationen för yttre belönings skull, 2) en arbetstagares identifikation med eller engagemang som baseras på en önskan att ha

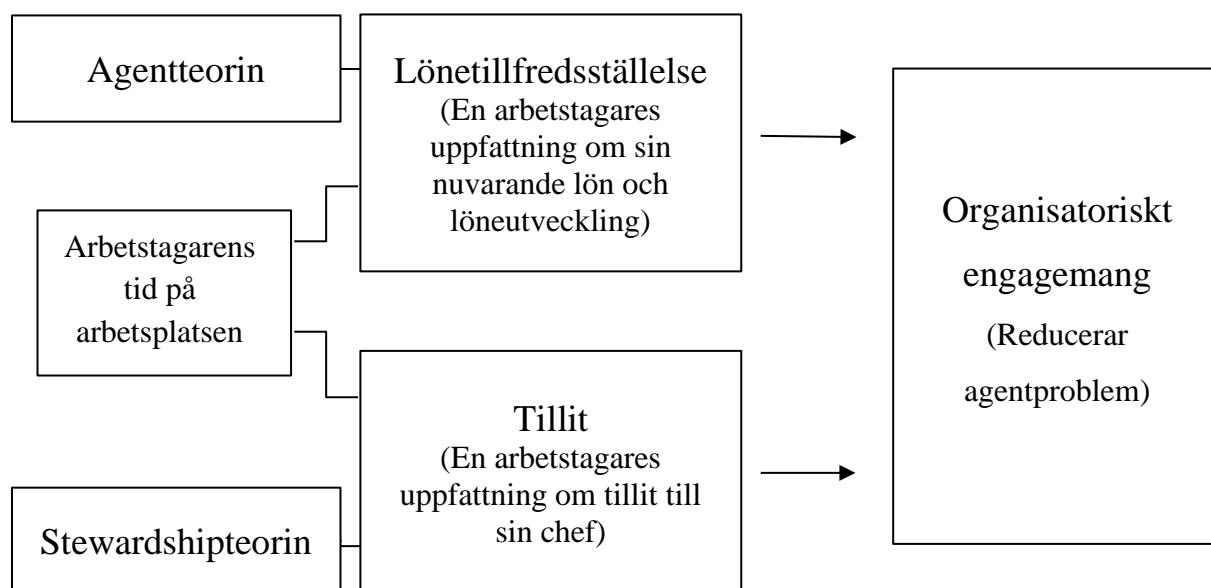
anknytning till organisationen och 3) en arbetstagares engagemang baserat på överensstämmelse mellan arbetstagarens och organisationens värderingar. Empiriska test av modellen har emellertid visat att arbetstagares engagemang för yttre belöning skull endast hade en liten inverkan på graden av organisatoriskt engagemang. Vidare har studien visat att arbetstagare som är nya på en arbetsplats till stor del engagerar sig på grund av yttre belöning, men att denna effekt avtar över tid (O'Reilly & Chatman, 1986).

Ovanstående resultat stödjer delvis agentteorin, men ger också upphov till invändningar gentemot teorin. Agentteorin förespråkar ekonomisk ersättning som en mekanism för principalen att ge incitament till agenten att agera i principalens intresse (Jensen & Meckling, 1976). Att yttre belöning endast verkade ha en effekt på arbetstagares organisatoriska engagemang, och att den effekten avtog över tid, indikerar att det finns ytterligare faktorer utöver ekonomisk ersättning som är väsentliga för att minska agentproblem inom organisationer. Mueller och Price (1990) menar att det inte enbart är lön i sig som påverkar sjuksköterskors attityd gentemot organisationen de arbetar inom, men också huruvida de anser att deras lön är rättvis eller inte. I denna studie används därför lönetillfredsställelse som variabel, istället för aktuell lön.

Utifrån ovanstående premisser görs följande antagande för denna studie:

*Antagande 3. Arbetstagares lönetillfredsställelse har ett positivt samband med organisatoriskt engagemang.*

## 2.4 Teoretiskt ramverk och hypoteser



**Figur 1**

*Teoretiskt ramverk.*

Studierna som har citerats i litteraturgenomgången tyder på att det finns ett behov av tillit inom organisationer, särskilt inom sjukvården (Institute of Medicine, 2004). Både negativa och positiva samband har påvisats mellan tillit och organisatoriskt engagemang och yttre belöning har visat sig ha en positiv effekt på organisatoriskt engagemang för nya arbetstagare (O'Reilly & Chatman, 1986; Laschinger et al., 2002; Bakiev, 2013; Fard & Karimi, 2015). Dessa studier har emellertid utförts i Kyrgyzstan, Iran, USA och Kanada och är inte nödvändigtvis applicerbara inom den offentliga sjukvården i Sverige. Därför krävs ytterligare forskning inom den svenska offentliga sjukvården för att undersöka variablerna och sambanden mellan dessa. Vidare bidrar det till att ge en ökad förståelse för hur agentteorins och stewardshipteorins mekanismer lämpar sig för att hantera målkonflikter mellan sjuksköterskor och deras chefer.

Utifrån uppställda antaganden som har gjorts i litteraturgenomgången har ett teoretiskt ramverk utformats, i syfte att undersöka sambanden mellan arbetstagares organisatoriska engagemang, tillit och lönetillfredsställelse. Ett högt organisatoriskt engagemang bör i sin tur leda till minskade agentproblem (se figur 1). Detta resulterar i följande hypoteser:

*Hypotes 1: Tillit har en positiv korrelation med organisatoriskt engagemang.*

*Hypotes 2: Lönetillfredsställelse har en positiv korrelation med organisatoriskt engagemang.*

Eftersom tidigare studier av bland annat Sitkin och Roth (1993) indikerar att förlorad tillit är svårt att återskapa, tycks det även vara relevant att undersöka om sjuksköterskors tillit skiljer sig beroende på hur länge de har arbetat på arbetsplatsen. Då tidigare studier även tyder på att arbetstagares tid på arbetsplatsen har visat sig ha en inverkan på lönens betydelse, undersöks även om sjuksköterskors lönetillfredsställelse skiljer sig beroende på hur länge de har arbetat på arbetsplatsen (O'Reilly & Chatman, 1986).

Studiens två första hypoteser appliceras på sjuksköterskor som arbetat kort respektive lång tid. Studiens tredje hypotes berör om det finns skillnader i genomsnittlig nivå av studiens variabler mellan dessa grupper. Denna hypotes berör variablerna organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse och testas för varje variabel separat.

*Hypotes 3: Skillnad i genomsnittlig nivå finns mellan sjuksköterskor som arbetat kort respektive lång tid på arbetsplatsen.*

## **3. METOD**

### **3.1 Forskningsdesign**

Studien ämnade att undersöka hur agentteorins och stewardshipteorins mekanismer lämpar sig för att hantera målkonflikter mellan sjuksköterskor och deras chefer inom den offentliga sjukvården i Sverige. För att besvara studiens forskningsfrågor undersöktes kvantifierbara samband mellan variablerna organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse, genom en kvantitativ studie med deduktiv ansats. En deduktiv ansats utgår från teori som testas genom hypotesprövning på ett empiriskt område, vilket även gäller för denna studie (Bryman & Bell, 2017: 43).

Studien byggdes på en tvärsnittsdesign, vilket används när en studie ska undersöka ett specifikt fenomen vid en viss tidpunkt (Saunders, Lewis & Thornhill, 2009: 155). För att undersöka kvantifierbara samband krävs kvantifierbara data från fler än ett fall för att kunna studera variation mellan individer (Bryman & Bell, 2017: 81). Eftersom enbart en viss tidpunkt studerades kan problem uppstå vid bedömning av kausala samband (Bryman & Bell, 2017: 179).

### **3.2 Forskningsinstrument**

Studiens forskningsinstrument bestod av en webbaserad frågeenkät. Valet av den webbaserade tjänsten Google Forms gjordes då programmet är lätt att använda och förser verktyg som gör insamling och administrering av data mer lätthanterligt och tillförlitligt än exempelvis en postenkät (Bryman & Bell, 2017: 630). Risken för felinmatning minskar genom enkel överföring av data, samtidigt som ofullständiga svar kan minimeras genom att kräva svar på samtliga frågor (Bryman & Bell, 2017: 630–631).

Frågeformuläret bestod av en introduktion, fyra demografiska frågor och 18 frågor i form av påståenden som berörde studiens variabler (se bilaga 1). Syftet med introduktionen var främst att försäkra anonymitet och öka respondenternas vilja att svara individuellt och ärligt. Originalfrågorna som användes för att operationalisera variablerna översattes från engelska till svenska och korrekturlästes sedan av en utbildad facköversättare<sup>2</sup>. Sjuksköterskor var även involverade vid bestämmande av frågorna för att kontrollera att dessa var applicerbara inom sjukhus. En pilotstudie genomfördes innan frågeformuläret publicerades. Personer som verkade både inom och utanför urvalsramen besvarade och kommenterade frågeformuläret. Frågeformuläret modifierades utifrån givna kommentarer för att öka kvaliteten på svaren och svarsfrekvensen. Påståendena kopplade till variablerna blandades slumpmässigt samtidigt som de var av både positiv och negativ karaktär.

Webbaserade frågeformulär har visat sig nå ut till fler respondenter och generera snabbare respons jämfört med exempelvis postenkäter (Bryman & Bell, 2017: 624, 632). Ett webbaserat frågeformulär lämpade sig i denna studie, då studien vände sig till en stor respondentgrupp och eftersom studien inte var i behov av djupgående svar för att undersöka relevanta samband. Studien påverkades även av begränsade resurser och tidsbrist.

Jämfört med att utföra intervjuer minimerar webbaserade frågeformulär risken för intervjuareffekter, det vill säga att intervjuaren påverkar respondenterna (Bryman & Bell, 2017: 631). Däremot finns inget utrymme för följdfrågor eller för försäkran om att respondenterna uppfattat frågorna korrekt. Feltolkning och missförstånd i svaren kan därför existera. Detta försöktes motverkas i denna studie genom att färdigformulerade frågor som använts och testats i tidigare studier och forskning användes (Bryman & Bell, 2017: 267).

---

<sup>2</sup> Kontakta Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet för information.



### 3.3 Variabler

Nedan följer en beskrivning över hur variablerna organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse operationaliserades. För att mäta begreppen användes flerindikatorsmått med utvalda frågor från tidigare forskning. Flerindikatorsmått är användbart för att undvika problem med att inte lyckas fånga upp det som avses mätas, vilket kan förekomma när en studie endast förlitar sig på en indikator (Bryman & Bell, 2017: 172). Ett begränsat antal frågor valdes ut för varje variabel som en avgränsning i studien.

**Organisatoriskt engagemang.** Variabeln organisatoriskt engagemang utgick från definitionen av Porter et al. (1974) och mättes utifrån deras frågeformulär (se bilaga 2). Frågeformuläret av Porter et al. (1974) bestod av 15 frågor, varav tio frågor valdes ut till denna studie.

**Tillit.** I studien syftade variabeln tillit till en arbetstagares tillit till sin chef. Tzafrir och Dolan (2004) har formulerat ett frågeformulär som mäter tillit mellan en arbetstagare och sin chef inom den interna organisationen (se bilaga 3). Av de 15 frågor som ingår i Tzafrir och Dolans (2004) frågeformulär valdes sex frågor ut till denna studie. Tzafrir och Dolans (2004) frågeformulär är baserat på frågor gällande arbetstagares uppfattning om sin chefs förmåga, välvilja och integritet, karaktärsegenskaper definierade av Mayer et al. (1995). I denna studie användes en blandning av karaktärsegenskaperna för att mäta tillit till sin chef som ett helhetsbegrepp.

**Lönetillfredsställelse.** Variabeln lönetillfredsställelse mättes utifrån hur tillfredsställd respondenterna var med sin nuvarande lön, samt hur nöjda de var med sin löneutveckling. Frågorna gällande lön togs från tidigare forskning av Heneman och Schwab (1985) (se bilaga 4). En fråga om uppfattning om sin nuvarande lön och en fråga om uppfattning om sin löneutveckling valdes ut för att mäta begreppet.

### **3.4 Urval**

Studien undersökte sjuksköterskor inom SUS. Valet av SUS gjordes utifrån ett bekvämlighetsurval på grund av dess geografiska närhet och storlek, samt till följd av begränsade resurser och tidsbrist. På grund av sjukhusets storlek ansågs det representativt för offentlig sjukvård.

För att inkludera hela yrkesgruppen användes både grundutbildade och specialistutbildade sjuksköterskor som arbetade på sjukhusets olika vårdavdelningar i studiens urval. Urvalet bestämdes att avgränsas till vårdavdelningar och innefattade inte mottagningar. Ingen hänsyn till anställningens typ eller omfattning togs. Storleken på hela populationen, det vill säga sjuksköterskor inom SUS, var okänt då ett tydligt register över detta inte fanns att tillgå. Urvalet av respondenter baserades på ett bekvämlighetsurval genom kontakt med tillgängliga enhetschefer på SUS avdelningar. Studiens stickprov bestod således av de sjuksköterskor som fick det webbaserade formuläret skickat till sig via sin chef.

Problem med studiens urval bestod av flertalet faktorer. Att populationen inte var tydligt definierad gjorde det svårt att kontrollera att stickprovet var representativt för populationen. Exempelvis kan fördelning mellan män och kvinnor se ut på ett visst sätt i ett stickprov och på ett annat sätt i verkligheten. Det kan även ha uppstått problematik kring vilka som tog del av frågeformuläret eftersom kontrollen låg hos enhetscheferna gällande vilka sjuksköterskor frågeformuläret skickades ut till. Ovanstående faktorer kan därför ha lett till en under- eller överskattning av studiens resultat och därmed skapat begränsningar med generalisering (Berntson, Bernhard-Oettel, Hellgren, Näswall & Sverke, 2016, 49; Bryman & Bell, 2017: 207).

### **3.5 Datainsamling**

Som ett första steg i insamlingsprocessen upprättades e-postkontakt med enhetschefer inom SUS för att i förlängningen kunna nå ut till sjuksköterskor inom sjukhuset (se bilaga 5).

Eftersom studien berörde frågor av känslig karaktär togs hänsyn till samtycke från de enhetschefer som ansvarade för de avdelningar där studien genomfördes. Genom att bifoga information om studien och hur det insamlade materialet skulle behandlas fick enhetscheferna möjlighet att ta ställning till om de ville delta (Berntson et al., 2016: 25). Totalt kontaktades 85 enhetschefer varav tolv valde att delta<sup>3</sup>. Kontaktade enhetschefer fick e-post med tillhörande projektplan, frågeformulär samt länk till det webbaserade frågeformuläret (se bilaga 6). Länken till frågeformuläret ombads vidarebefordras till avdelningens sjuksköterskor efter bekräftat deltagande.

Det webbaserade frågeformuläret skickades ut till respondenternas e-post. Därigenom fick även sjuksköterskorna möjlighet att ge sitt samtycke genom att själva besluta om de ville besvara frågeformuläret. I det anslutande meddelandet till frågeformuläret försäkrades sjuksköterskorna om anonymitet och att allt material skulle behandlas konfidentiellt. Genom att sjuksköterskorna fick ta del av länken till frågeformuläret via sin e-post kunde tillförlitligheten öka, eftersom frågeformuläret delgavs till rätt målpersoner (Bryman & Bell, 2017: 624). Däremot fanns inte någon kontroll gällande vem som faktiskt svarade eller om respondenterna blev påverkade av andra, vilket kan ha resulterat i missvisande resultat (Bryman & Bell, 2017: 630–631).

Det finns starkt stöd om att webbaserade enkätundersökningar ger större bortfall än exempelvis postenkäter (Bryman & Bell, 2017: 628, 630). Påminnelser skickades därmed ut vid två tillfällen till enhetscheferna som ombads vidarebefordra påminnelsen till sjuksköterskorna. Påminnelsen skickades ut till alla respondenter, vilket kan ha resulterat i att respondenter har svarat flertalet gånger, eftersom e-post eller IP-adress valdes att inte registreras via frågeformuläret. Valet att inte registrera dessa gjordes till fördel för anonymiteten (Bryman & Bell, 2017: 633). Enhetscheferna ombads slutligen att meddela hur

---

<sup>3</sup> Kontakta Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet för mer information.

många arbetstagare frågeformuläret vidarebefordrades till. Det gjordes för att kunna definiera urvalet.

### 3.6 Dataanalys

Dataanalysen utfördes i statistikprogrammet SPSS och presenterades i form av deskriptiv statistik och statistisk inferens. Den deskriptiva statistiken syftar till att få en överblick över stickprovet och hur fördelningen såg ut i fråga om demografiska faktorer.

Inför analysen förbereddes det insamlade datamaterialet. Svar från individer som inte uppnådde urvalskriteriet filterades bort. Dessa individer bestod av de som angett en annan utbildning än sjuksköterskeutbildning eller specialiserad sjuksköterskeutbildning. Frågorna som använde likertskalor fick från Google Forms värden mellan 1–5, där 1 representerade “*Instämmer inte alls*” och 5 representerade “*Instämmer helt*”. De frågor som var negativt ställda kodades om för att kunna användas tillsammans med de positivt ställda frågorna. Exempelvis kodades värdet 1 om till värdet 5 (Berntson et al., 2016: 73).

Det råder delade meningar om hur likertskalor ska behandlas i fråga om vilken skaltyp som ska användas vid analys. Likertskalor kan antingen tolkas som ordinalskala eller intervallskala beroende på hur valet motiveras. De tio frågor som berörde organisatoriskt engagemang, de sex frågor som berörde tillit och de två frågor som berörde lönetillfredsställelse beräknades till tre sammanvägda index, det vill säga ett index för varje variabel. Medelvärdet beräknades genom att individernas svar på frågorna inom en variabel summerades, för att sedan divideras med antalet frågor inom samma variabel. Detta gjordes för att få en större träffsäkerhet vid mätningen av begreppen (Berntson et al., 2016: 200). Eftersom frågorna kombinerades till ett index, valdes dessa nya variabler att tolkas som intervallskala för att göra det möjligt att använda parametrisk statistik (Berntson et al., 2016: 38). Organisatoriskt engagemang kunde, genom medelvärdesberäkningen, anta 40 olika värden för varje enskild individ istället för fem, om frågorna hade använts separat. Detsamma

gällde för tillit och lönetillfredsställelse som kunde anta 24, respektive åtta olika värden för varje individ. För att kontrollera den interna reliabiliteten användes Cronbachs alfa som undersökte andelen gemensam variation mellan frågorna, det vill säga om frågorna visade sig vara högt korrelerade med varandra (Berntson et al., 2016: 72).

Analysen bestod av en bivariat analys för att visa hur två variabler är relaterade till varandra (Bryman & Bell, 2017: 337). Innan hypoteserna testades med Pearsons korrelationskoefficient genomfördes en grafisk analys genom att visualisera alla par av variabler i spridningsdiagram. Detta gjordes för att få en överblick över om linjära samband existerade, vilket är en förutsättning för att kunna använda Pearsons korrelationskoefficient (Bryman & Bell, 2017: 340). Pearsons korrelationskoefficient kan anta värden mellan -1 (perfekt negativ korrelation) och +1 (perfekt positiv korrelation). Om korrelationskoefficienten antar ett värde nära 0, existerar inget linjärt samband mellan variablerna (Bryman & Bell, 2017: 339). Korrelationerna jämfördes med signifikansnivån 0,05 och var signifikanta om p-värdet understeg denna nivå (Bryman & Bell, 2017: 345–346). För att få en överblick över hur variablernas genomsnittsnivå såg ut, beräknades bland annat medelvärden och standardavvikelser.

Därefter delades datamaterialet upp i två subgrupper: kort och lång tid på arbetsplatsen. Kort tid på arbetsplatsen innebar att sjuksköterskorna hade arbetat på arbetsplatsen i mindre än två år och lång tid innebar längre än två år. I studien gjordes denna uppdelning i rådfrågan med en sjuksköterska<sup>4</sup> på SUS, som angav att det generellt tar minst ett år för sjuksköterskor att bli bekväma på en arbetsplats. Korrelationsanalyser genomfördes på båda grupperna på samma sätt som tidigare korrelationsanalys. För att jämföra gruppernas genomsnittsnivåer, genomfördes ett t-test för de tre variablerna separat. T-testens p-värden jämfördes med signifikansnivån 0,05. Två antaganden bör vara uppfyllda för att ett t-test ska

---

<sup>4</sup> Kontakta Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet för mer information.

kunna genomföras. Det första antagandet är att den beroende variabeln är normalfördelad för de båda grupperna. T-testet är en robust metod och om stickprovet för varje grupp är tillräckligt stort, kan detta antagande förbises om det ej skulle vara uppfyllt (Körner & Wahlgren, 2006: 173). Normalfördelningsantagandet kontrollerades med hjälp av en grafisk analys i form QQ-plots och Shapiro-Wilks test. Variabeln tyder på att vara normalfördelad om punkterna följer den diagonala linjen i en QQ-plot och om Shapiro-Wilks test visas vara icke-signifikant. Det andra antagandet berör lika varians för de båda grupperna och kontrollerades i studien med Levenes test för lika varianser (Körner & Wahlgren, 2015: 229). Testernas p-värden jämfördes med signifikansnivån 0,05.

### 3.7 Validitet och reliabilitet

*Intern validitet.* Validitet behandlar frågan om huruvida en eller flera indikatorer som formulerats i syfte att mäta ett begrepp verkligen mäter det relevanta begreppet (Bryman & Bell, 2017: 176). Till följd av att etablerade enkätfrågor som använts inom tidigare studier och forskning valdes till studien, kunde tillförlitligheten öka i de indikatorer som användes för att mäta begreppet (Bryman & Bell, 2017: 69). Endast vissa frågor valdes ut från tidigare frågeformulär, vilket dock kan ha minskat validiteten (Bryman & Bell, 2017: 176–177). Dessa valdes bort för att frågeformuläret inte skulle ta för lång tid att besvara och därmed undveks svarsbortfall.

Att studien baserades på en kvantitativ undersökning med en tvärsnittsdesign, resulterade i en lägre intern validitet då kausala samband, gällande sambandens orsaksriktning, blev svåra att visa (Bryman & Bell, 2017: 69, 179). På grund av att varje fall samlades in vid en tidpunkt, kunde det inte konstateras att de oberoende variablerna påverkade den beroende variabeln eller tvärtom (Bryman & Bell, 2017: 179). För att uppnå detta, hade studien exempelvis krävt en experimentell ansats.

Ytterligare går det inte att utesluta att andra variabler, som inte omfattades i studien, kan ha påverkat resultatet. Då variabler som ingår i en social komplexitet undersöktes, var det många variabler som stod i relation till varandra. Även om signifikanta korrelationer kunde visas kunde andra variabler ha haft en större inverkan (Bryman & Bell, 2017: 69–70).

**Extern validitet.** I jämförelse med en kvalitativ studie, har kvantitativa studier en större generaliserbarhet. Detta beror på att kvantitativa studier har ett större urval av undersökta fall. För att kunna generalisera innebär det dock att urvalet ska kunna representera den ursprungliga populationen. Ett slumpmässigt urval rekommenderas för att öka den externa validiteten (Bryman & Bell, 2017: 194). Då det valdes att göra ett bekvämlighetsurval, minskade den externa validiteten. Ifall det icke slumpmässiga urvalet orsakat att gruppen sjuksköterskor som deltagit inte var representativt för populationen, finns det risk att resultatet kan vara missvisande. Av de 85 kontaktade enhetscheferna inom SUS, valde endast tolv stycken att delta. Dessa kan ha varit mer benägna att delta vilket kan resultera i ett snedvridet resultat.

**Reliabilitet.** Reliabiliteten i en studie måste vara hög, för att validiteten ska vara hög (Bryman & Bell, 2017: 174). Vid användning av flerindikatorsmått för att mäta olika begrepp är det viktigt att försäkra att de olika frågorna är relaterade till varandra och mäter samma sak (Bryman & Bell, 2017: 175). Studiens begrepp, organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse, mättes med hjälp av olika många flerindikatorsmått. Eftersom studiens begrepp mättes med hjälp av flerindikatorsmått beräknades Cronbachs alfa för de tre variablerna. Det råder delade meningar om vilken nivå Cronbachs alfa bör uppnå. Alfa-värden över 0.7 eller 0.8 anses anta hög intern reliabilitet (Bryman & Bell, 2017: 175). Tabell 1 visar Cronbachs alfa för studiens variabler. Samtliga variabler visade hög intern reliabilitet i förhållande till rekommenderade tumregler (tabell 1).

**Tabell 1***Cronbachs alfa för studiens variabler*

Variabel	Antal frågor	N	Alfa
Organisatoriskt engagemang	10	126	0,869
Tillit	6	126	0,896
Lönetillfredsställelse	2	126	0,888

## 4. RESULTAT OCH ANALYS

### 4.1 Sammanställning av insamlad data

Det webbaserade frågeformuläret skickades ut till 274 respondenter och utgjorde därmed studiens stickprov. Tabell 2 visar en beskrivning av urvalet. Av de kontaktade erhöles 134 svar vilket motsvarar en svarsfrekvens på 48,9%. Alla svar bestod av fullständigt ifyllda formulär. Urvalskriteriet utgjordes av att respondenten skulle erhålla en sjuksköterskeutbildning eller en specialiserad sjuksköterskeutbildning. Åtta personer filterades bort eftersom deras utbildning inte uppnådde urvalskriteriet. Totalt återstod 126 personer och utgjorde antalet analyserbara svar (se tabell 2).

**Tabell 2***Beskrivning av urval*

	Okänt antal
Population	
Stickprov	274
Svarande	134
Bortfall	140
Ogiltiga svar	8
Analyserbara svar	<b>126</b>

Gällande demografiska faktorer bestod könsfördelningen av en majoritet kvinnor. Männerna var underrepresenterade i studien i förhållande till kvinnor och utgjorde endast 10,3% (se bilaga 7). Alla kategorier för ålder inkluderades i studien och största åldersgruppen var



mellan 26-35 år (se bilaga 7). En respondent hade däremot valt att inte uppge sin ålder. Majoriteten av de svarande hade en sjuksköterskeutbildning i jämförelse med de som hade en specialiserad sjuksköterskeutbildning (se bilaga 7). Alla kategorier för tid på arbetsplatsen hade även inkluderats i studien (se bilaga 7). Majoriteten av svaranden hade jobbat på sin arbetsplats i 3–10 år, i jämförelse med andra kategorier.

Tabell 3 till tabell 5 ger en överblick över hur sjuksköterskorna tog ställning till varje enskilt påstående. Tabellerna är uppdelade efter studiens variabler: organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse. Svaren i tabellerna består av siffror mellan 1–5, där 1 innebär "*Instämmer inte alls*" och 5 innebär "*Instämmer helt*".

Tabell 3 visar hur sjuksköterskorna besvarade påståenden som berör organisatoriskt engagemang. Över 90 procent av sjuksköterskorna angav tre eller högre som svar på frågor som berörde bland annat att de känner lojalitet till och bryr sig om arbetsplatsen (se fråga 5, 7, 9, 19 och 22, tabell 3). Över hälften av sjuksköterskorna angav däremot "*Instämmer inte alls*" till att de skulle acceptera vilken arbetsuppgift som helst för att stanna kvar på arbetsplatsen (se fråga 18, tabell 3). En stor del av svaren lutade åt "*Instämmer inte alls*" med att de skulle kunna jobba på en annan arbetsplats med snarlikt arbete eller att det lönar sig att stanna på arbetsplatsen (se fråga 12 och 21, tabell 3). Svaren lutade mer åt svarsalternativet "*Instämmer helt*" gällande att arbetsplatsen var den bästa av alla arbetsplatser de skulle kunna arbeta på (se fråga 14, tabell 3). Svaren gällande att det endast skulle krävas en liten förändring i sjuksköterskans nuvarande situation för att välja att lämna arbetsplatsen, var blandade och hade en jämnare fördelning över svarsalternativen (se fråga 16, tabell 3).

**Tabell 3**

Relativ fördelning av uppfattning gällande påståenden inom variabeln organisatoriskt engagemang. (R) anger negativt ställt påstående. Siffror i fetstil anger det svar med högst procent för varje enskilt påstående.

Påstående	Relativ fördelning av svar, %				
	1	2	3	4	5
5. Jag känner stor lojalitet till den här arbetsplatsen.	0,8	2,4	22,2	<b>38,1</b>	36,5
7. Jag bryr mig verkligen om vad som händer med denna arbetsplats.	0	3,2	11,9	37,3	<b>47,6</b>
9. Jag är stolt över att kunna berätta för andra att jag är en del av den här arbetsplatsen.	1,6	1,6	18,3	38,1	<b>40,5</b>
12. Jag skulle lika gärna kunna jobba på en annan arbetsplats, så länge arbetet är av snarlik typ. (R)	14,3	<b>34,1</b>	27,0	15,1	9,5
14. Av alla arbetsplatser jag skulle kunna jobba på, är detta den bästa arbetsplatsen för mig.	4,0	17,5	26,2	<b>33,3</b>	19,0
16. Det skulle endast krävas en liten förändring i min nuvarande situation, för att jag skulle välja att lämna den här arbetsplatsen. (R)	15,9	<b>28,6</b>	21,4	19,8	14,3
18. Jag hade accepterat nästan vilken slags arbetsuppgift som helst, för att fortsätta arbeta på den här arbetsplatsen.	<b>53,2</b>	25,4	16,7	4,0	0,8
19. Jag är väldigt glad att jag valde den här arbetsplatsen framför de andra arbetsplatserna jag övervägde vid tidpunkten då jag började arbeta här.	1,6	3,2	15,9	35,7	<b>43,7</b>
21. Det lönar sig att stanna på denna arbetsplats en längre tid.	<b>30,2</b>	22,2	27,8	9,5	10,3
22. Jag finner att mina värderingar och arbetsplatsens värderingar är väldigt lika.	1,6	8,7	23,0	<b>42,1</b>	24,6

Tabell 4 visar hur sjuksköterskorna besvarade påståenden som berör tillit. Tabellen visar att svaren är snarlikt fördelade för alla påståenden, som koncentreras kring den övre delen av skalan, det vill säga åt "Instämmer helt" (se tabell 4).

**Tabell 4**

Relativ fördelning av uppfattning gällande påståenden inom variabeln tillit. (R) anger negativt ställt påstående. Siffror i fetstil anger det svar med högst procent för varje enskilt påstående.

Påstående	Relativ fördelning av svar, %				
	1	2	3	4	5
6. Min chef är öppen och uppriktig mot mig.	0	7,9	19,0	<b>39,7</b>	33,3
8. Jag kan lita på att min chef hjälper mig om jag har svårigheter i mitt arbete.	4,0	4,8	21,4	31,7	<b>38,1</b>
10. Min chef har stor kunskap i det arbete som måste utföras på arbetsplatsen.	4,0	11,1	18,3	31,7	<b>34,9</b>
13. De anställdas behov och önskemål är mycket viktiga för min chef	3,2	15,1	23,0	<b>34,1</b>	24,6
15. Min chef är känd för att lyckas med det han eller hon vill utföra.	4,0	15,9	31,0	<b>33,3</b>	15,9
17. Det är bäst att inte dela med sig av information till min chef. (R)	<b>44,4</b>	26,2	22,2	6,3	0,8

Tabell 5 visar hur sjuksköterskorna besvarade de påståenden som berör lönetillfredsställelse. Majoriteten av sjuksköterskorna lutade åt "Instämmer inte alls" både i frågan om de är nöjda med sin nuvarande lön samt löneutveckling (se tabell 5).

**Tabell 5**

Relativ fördelning av uppfattning gällande påståenden inom variabeln lönetillfredsställelse. Siffror i fetstil anger det svar med högst procent för varje enskilt påstående.

Påstående	Relativ fördelning av svar, %				
	1	2	3	4	5
11. Jag är nöjd med min nuvarande lön.	25,4	<b>30,2</b>	26,2	16,7	1,6
20. Jag är nöjd med min löneutveckling.	<b>32,5</b>	28,6	22,2	11,1	5,6

## 4.2 Dataanalys

Tabell 6 visar information om variablerna organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse. Tillit var den variabel som hade högst medelvärde i förhållande till de andra två, medan lönetillfredsställelse hade lägst medelvärde. Spridningen för lönetillfredsställelse var däremot störst i förhållande till övriga variabler. Medianen för tillfredsställelse var 2, och betyder att 50 procent av sjuksköterskorna hade ett värde på 2 eller lägre på skalan från 1 till 5 (se tabell 6).

**Tabell 6**

*Beskrivning av studiens variabler*

Variabel	N	Medelvärde	Standardavvikelse	Median
Organisatoriskt engagemang	126	3,45	0,70	3,40
Tillit	126	3,81	0,85	3,83
Lönetillfredsställelse	126	2,34	1,08	2,00

För att testa studiens två första hypoteser beräknades korrelation mellan variablerna med hjälp av Pearsons korrelationskoefficient. En grafisk analys över eventuella linjära samband tydde på att alla kombinationer av variablerna hade ett positivt samband med varandra (se bilaga 7). Tabell 7 visar korrelationskoefficienterna mellan variablerna organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse. Samtliga korrelationer var positiva, antog p-värden lägre än 0,01 och var således statistiskt säkerställda. Organisatoriskt engagemang och tillit hade det starkaste sambandet med en korrelationskoefficient som uppgick till 0,688 (se tabell 7).

**Tabell 7***Korrelationsmatris, Pearsons korrelationskoefficient*

	Organisatoriskt engagemang	Tillit	Lönetillfredsställelse
Organisatoriskt engagemang	1	,688**	,520**
p-värde	-	,000	,000
Tillit		1	,417**
p-värde		-	,000
Lönetillfredsställelse			1
p-värde			-

\*\* Korrelation signifikant på nivån 0.01 (ensidigt)

Pearsons korrelationskoefficient beräknades för variablerna organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse uppdelat på variabeln, tid på arbetsplatsen. De två subgrupperna bestod av de som har arbetat mindre än två år samt de som arbetat längre än två år. Tabell 8 visar korrelationskoefficienterna mellan variablerna för de som arbetat mindre än två år och tabell 9 visar korrelationskoefficienterna för de som arbetat längre än två år. Samtliga korrelationskoefficienter var positiva och statistiskt säkerställda. Alla samband var signifikanta på nivån 0,01, förutom korrelationen mellan tillit och lönetillfredsställelse för de som arbetat mindre än två år, som var signifikant på nivån 0,05. Styrkan på sambandet, det vill säga hur nära 1 korrelationskoefficienten är, mellan organisatoriskt engagemang och tillit var snarlika för de båda grupperna. Däremot skilde sig styrkan på sambandet åt mellan variablerna organisatoriskt engagemang och tillit samt mellan variablerna tillit och lönetillfredsställelse. Sambanden i dessa fall var starkare för de som arbetat längre än två år i förhållande till de som arbetat kortare än två år (se tabell 8 och tabell 9).

**Tabell 8***Korrelationsmatris, Pearsons korrelationskoefficient. Tid på arbetsplatsen <2 år*

Variabler	Organisatoriskt engagemang	Tillit	Lönetillfredsställelse
Organisatoriskt engagemang	1	0,648**	0,424**
p-värde	-	0,000	0,002
Tillit		1	0,293*
p-värde		-	0,025
Lönetillfredsställelse			1
p-värde			-

\*\* Korrelation signifikant på nivån 0.01 (ensidigt)

\* Korrelation signifikant på nivån 0.05 (ensidigt)

**Tabell 9***Korrelationsmatris, Pearsons korrelationskoefficient. Tid på arbetsplatsen >2 år*

Variabler	Organisatoriskt engagemang	Tillit	Lönetillfredsställelse
Organisatoriskt engagemang	1	0,709**	0,584**
p-värde	-	0,000	0,000
Tillit		1	0,501**
p-värde		-	0,000
Lönetillfredsställelse			1
p-värde			-

\*\* Korrelation signifikant på nivån 0.01 (ensidigt)

T-test användes för att testa om det fanns någon skillnad i genomsnittlig nivå för de olika variablerna mellan de två subgrupperna, tid på arbetsplatsen kortare eller längre än två år. Resultatet av antagandena för t-testet presenteras i bilaga 7. Normalfördelningsantagandet ansågs enbart vara uppfyllt för variabeln organisatoriskt engagemang för de två subgrupperna. För variablerna tillit och lönetillfredsställelse ansågs inte normalfördelningsantagandet vara

uppfyllt för någon subgrupp. Gällande antagandet om lika varianser mellan grupperna, ansågs detta vara uppfyllt för alla studiens variabler (se bilaga 7). Den genomsnittliga skillnaden mellan grupperna är signifikant om p-värdet understiger 0,05. Tabell 11 visar information om grupperna uppdelat på de tre olika variablerna. Gruppernas medelvärden och standardavvikelser liknade de värden som beräknades för hela urvalet (se tabell 7 och tabell 11). Resultatet av t-testet visas i tabell 12 där tillit var den enda variabeln som hade ett signifikant resultat. P-värdet för denna variabel antog ett värde på 0,010 och understeg därmed signifikansnivån 0,05 (se tabell 11). Specifikt var den genomsnittliga nivån av tillit högre för de som hade arbetat kortare än två år på arbetsplatsen (se tabell 10). Inga skillnader mellan subgrupperna kunde påvisas inom variablerna organisatoriskt engagemang eller lönetillfredsställelse (se tabell 12).

**Tabell 10**

*Beskrivning av studiens variabler uppdelat på tid på arbetsplatsen*

Variabel	Tid på arbetsplatsen	N	Medelvärde	Standardavvikelse
Organisatoriskt engagemang	< 2 år	45	3,55	0,71
	> 2 år	81	3,40	0,70
Tillit	< 2 år	45	4,07	0,73
	> 2 år	81	3,67	0,89
Lönetillfredsställelse	< 2 år	45	2,34	1,16
	> 2 år	81	2,33	1,05

**Tabell 11**

*T-test, jämförelse mellan tid på arbetsplatsen <2 år och tid på arbetsplatsen >2 år*

Variabel	Skillnad i medelvärde	t	df	p-värde
Organisatoriskt engagemang	0,15	1,17	124	0,243
Tillit	0,40	2,60	124	0,010
Lönetillfredsställelse	0,01	0,06	124	0,956

## 5. DISKUSSION

Baserat på tidigare forskning om organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse har vi i denna studie skapat ett teoretiskt ramverk för att undersöka sambanden mellan arbetstagares organisatoriska engagemang, tillit och lönetillfredsställelse (se figur 1). Ramverket grundar sig i antaganden vi har gjort baserat på tidigare forskning för att förklara vilka faktorer som kan bidra till att en agent agerar i sin principals intresse. Vår studies rön tyder på att både tillit och lönetillfredsställelse är viktiga för arbetstagares organisatoriska engagemang.

I vår studie uppgick korrelationskoefficienten mellan organisatoriskt engagemang och tillit till 0,688. Variablerna visade sig ha ett signifikant positivt samband (se tabell 7). Detta resultat är i enlighet med tidigare forskningsrön gällande sambandet mellan organisatoriskt engagemang och tillit i studier utförda av Laschinger et al. (2002), Brockner et al. (1997), Fard och Karimi (2015) och Bakiev (2013). Resultatet stämmer överens med Laschinger et al. (2002) som visade att tillit hade ett positivt samband med affektivt engagemang, det vill säga engagemang baserat på att en arbetstagare har en emotionell koppling till sin organisation. I tidigare forskning har tillit däremot visats ha ett negativt samband med engagemang som baseras på att det är kostsamt för arbetstagaren att lämna organisationen (Laschinger et al., 2002). I vår studie har vi emellertid tittat på organisatoriskt engagemang som ett enhetligt begrepp.

Korrelationskoefficienten mellan organisatoriskt engagemang och lönetillfredsställelse uppgick till 0,520 (se tabell 7). Korrelationen var signifikant och visades därmed ha ett positivt samband. Vårt resultat visade även att sjuksköterskor hade en låg genomsnittlig nivå av lönetillfredsställelse (se tabell 6). Tidigare forskning av O'Reilly och Chatman (1986) har visat att arbetstagares engagemang för yttre belönings skull endast hade ett svagt samband



med organisatoriskt engagemang. Vår studie visar däremot att organisatoriskt engagemang och lönetillfredsställelse hade ett relativt starkt positivt samband (se tabell 7).

Utfallet av vår studie visar även att sjuksköterskor i genomsnitt hade en hög nivå av både tillit till sina chefer och en hög nivå av organisatoriskt engagemang (se tabell 6). Däremot var de inte nöjda med sin nuvarande lön eller sin löneutveckling. Eftersom både tillit och lönetillfredsställelse hade ett positivt samband med organisatoriskt engagemang, verkar det vara möjligt att öka sjuksköterskors organisatoriska engagemang genom att öka tillit och lönetillfredsställelse. Det verkar dock finnas större utrymme att öka lönetillfredsställelsen (se tabell 6).

Resultatet visar även att sjuksköterskor som arbetat på arbetsplatsen i över två år hade en signifikant lägre genomsnittlig nivå av tillit än arbetstagare som hade arbetat på arbetsplatsen mindre än två år (se tabeller 10 och 11). Om skillnaden i tillit beror på att tillit har minskat över tid är detta problematiskt, eftersom det är svårt att återfå förlorad tillit (Sitkin & Roth, 1993). Vi har dock enbart mätt tillit vid en tidpunkt och kan således inte dra slutsatser om sjuksköterskornas tillit har minskat eller inte.

Vidare var korrelationen mellan tillit och organisatoriskt engagemang marginellt starkare för arbetstagare som hade arbetat på arbetsplatsen över två år (se tabeller 8 och 9). Det starkare sambandet tyder på att graden av organisatoriskt engagemang påverkas i större utsträckning av graden av tillit för de som arbetat längre än två år, i förhållande till de som arbetat kortare än två år. Detta kan vara problematiskt om graden av tillit är lägre på grund av att den har minskat över tid.

Att både tillit och lönetillfredsställelse hade en positiv korrelation med organisatoriskt engagemang stämmer överens med våra förväntningar baserat på tidigare forskning. Resultaten visade dock ett oväntat starkt samband mellan lönetillfredsställelse och organisatoriskt engagemang, då sambandet i tidigare studier har varit svagt eller endast visat

ett positivt samband för arbetstagare som var nya på arbetsplatsen (O'Reilly & Chatman, 1986). En jämförelse mellan korrelationsnivåerna visar emellertid att tillit, jämfört med lönetillfredsställelse hade ett starkare samband med organisatoriskt engagemang (se tabell 7). Vi har inte hittat någon tidigare studie som jämför sambandet mellan de olika faktorerna inom samma urval men vårt resultat stödjer i viss mån tidigare studier som visade ett starkt samband mellan tillit och organisatoriskt engagemang, men endast ett svagt samband mellan yttre belöning och organisatoriskt engagemang (O'Reilly & Chatman, 1986; Laschinger et al., 2002; Bakiev, 2013; Fard & Karimi, 2015). Vårt resultat visar däremot ett någorlunda starkt samband mellan lönetillfredsställelse och organisatoriskt engagemang. Detta tyder på att det finns skillnader mellan resultaten, vilket kan bero på att olika variabler har mätts.

Att våra resultat visar att både lönetillfredsställelse och tillit var viktigt för organisatoriskt engagemang, indikerar att både agentteorins och stewardshipteorins mekanismer är viktiga för att förstå hur agentproblem kan hanteras. En av skillnaderna mellan agentteorin och stewardshipteorin är antaganden om människans motivation. Agentteorin fokuserar på att skapa motivation genom yttre belöning, medan stewardshipteorin fokuserar på att skapa motivation genom inre belöning (Davis et al., 1997). Våra resultat visar att sjuksköterskor inom SUS inte är tillfredsställda med sin lön, men att de ändå har ett någorlunda högt organisatoriskt engagemang. Detta indikerar att sjuksköterskor inom SUS inte enbart motiveras av yttre faktorer. Denna tolkning av vårt resultat stöds av en tidigare studie som visade att sjuksköterskor i Stockholms län framförallt drivs av inre motivation (Garell, 2015). En studie av McCabe, Nowark och Mullen (2005) visade att sjuksköterskor i Australien framförallt valde sitt yrke på grund av inre faktorer, och mindre på grund av yttre belöning, vilket också stöder vårt resultat. Att människor som framförallt drivs av yttre motivation väljer sjuksköterskeyrket i mindre utsträckning, är en indikation på att stewardshipteorin är särskilt viktig för att förstå sjuksköterskors motivation och därmed även

hur man kan hantera målkonflikter mellan sjuksköterskor och deras chefer. Däremot blir agentteorin viktig för att förstå hur man kan locka de potentiella sjuksköterskor som motiveras av yttre faktorer, då dessa människor i dagsläget troligen söker sig till yrket i mindre utsträckning.

Enligt vår tolkning tyder resultatet på att sjuksköterskors organisatoriska engagemang var högt. En fördjupning vid de enskilda frågorna kan dock behövas för att få en bättre förståelse. Studiens resultat tyder på att sjuksköterskorna uppfyllde två av Porters et al., (1974) beståndsdelar av organisatoriskt engagemang. Sjuksköterskorna hade en stark tro och acceptans till sin organisations mål och värderingar och en vilja att anstränga sig i betydlig grad för sin organisations skull. Däremot hade de inte en särskilt stark vilja att stanna kvar på arbetsplatsen, vilket är Porters et al. (1974) tredje beståndsdel för organisatoriskt engagemang. En stor majoritet upplevde även att de inte hade kunnat acceptera vilken arbetsuppgift som helst för att stanna kvar på sin nuvarande arbetsplats. Detta tyder på att sjuksköterskors arbetsuppgifter kan vara en viktig bidragande orsak till personalomsättningen inom vården. Vidare angav en majoritet av respondenterna att det inte lönade sig att stanna kvar på nuvarande arbetsplats en längre tid. Vi har inte undersökt orsakerna till varför sjuksköterskor anser att det inte lönar sig att stanna kvar på arbetsplatsen, däremot tycks detta vara en betydande faktor för att förklara personalomsättning inom vården.

Vi tar varken ställning för eller emot den ökade betydelsen av NPM och strategic management inom offentlig verksamhet. Våra resultat tyder dock på att det finns en viss problematik med att enbart använda sig av agentteorin som utgångspunkt för att styra organisationer, eftersom tillit verkar vara särskilt viktigt för att sjuksköterskor ska ha ett högt organisatoriskt engagemang. En kombination av agentteorin och stewardshipteorin bör således lämpa sig bättre att hantera problem som uppstår på grund av målkonflikter.

## **6. SLUTSATS**

Syftet med vår studie var att undersöka hur agentteorins och stewardshipteorins mekanismer lämpar sig för att hantera målkonflikter inom den offentliga sjukvården i Sverige. Vi utförde studien genom att mäta organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse bland sjuksköterskor inom SUS. Analysen av vårt resultat visar att både tillit och lönetillfredsställelse hade ett starkt samband med organisatoriskt engagemang, men att tillit och organisatoriskt engagemang hade ett starkare samband. Detta rön tyder på att det är viktigt att arbetstagare både har tillit till sin chef, och att de är nöjda med sin lön för att de ska ha högt organisatoriskt engagemang och därmed bli mer benägna att bli stewards. Således är agentteorins mekanismer otillräckliga för att hantera målkonflikter mellan chefer och arbetstagare inom den offentliga sjukvården. Vårt resultat visade emellertid att lönetillfredsställelsen hos sjuksköterskor var låg, medan tilliten var hög. Därmed verkar det finnas utrymme att höja sjuksköterskornas organisatoriska engagemang genom att höja lönetillfredsställelsen, samtidigt som det är ytterst viktigt att upprätthålla en hög nivå av tillit.

## **7. BEGRÄNSNINGAR MED STUDIEN OCH FRAMTIDA FORSKNING**

Det finns begränsningar med vår studie då agentproblem är svårt att mäta och operationalisera. Vidare är ökat organisatoriskt engagemang inte helt likställt med minskade agentproblem. Problem på grund av målkonflikter mellan sjuksköterskor (agenter) och deras chefer (principaler) kan fortsätta att existera trots att arbetstagare har höga nivåer av organisatoriskt engagemang.

Organisatoriskt engagemang är ett begrepp som både definieras och mäts på olika sätt (Buchanan, 1974; Porter et al., 1974; Mowday et al., 1979). Allen och Meyer (1990)

exempelvis, delar upp organisatoriskt engagemang i tre olika dimensioner. På grund av praktiska skäl, för att öka svarsfrekvensen, valde vi att se organisatoriskt engagemang som ett enhetligt begrepp enligt Porters (1974) definition, eftersom Allens och Meyers (1990) definition kräver ett större antal enkätfrågor. Det resulterar dock i att studien förbiser den typ av organisatoriskt engagemang en arbetstagare faktiskt har, som kan urskilja om denne exempelvis är engagerad av egen vilja eller för att den måste (Laschinger et al., 2002).

Våra resultat visar att det fanns ett positivt samband mellan organisatoriskt engagemang och variablerna tillit och lönetillfredsställelse. Däremot uppstår problematik kring det kausala sambandet mellan variablerna. Det går inte att fastställa orsaksriktningen och visa att organisatoriskt engagemang påverkas av de andra variablerna eller tvärtom. Sambanden utesluter inte heller att det kan finnas andra variabler som har större betydelse i påverkan av organisatoriskt engagemang. En multivariat analys hade krävts för att undersöka detta.

Frågan om huruvida organisatoriskt engagemang påverkas av tillit och lönetillfredsställelse är öppen för vidare forskning. Mer omfattande kvantitativa studier, i form av att utföra undersökningen vid upprepade tillfällen under en längre tidsperiod, skulle kunna bidra till att förklara orsakssambanden. Att den genomsnittliga nivån av tillit var lägre för sjuksköterskor som hade arbetat längre än två år i förhållande till de som arbetat kortare tid än två år är en aspekt som skulle kunna utgöra en ny problemställning, för att undersöka om nivån av tillit minskar över tid.

Att särskilja affektivt engagemang, engagemang som är baserat på att det finns kostnader för en arbetstagare att lämna organisationen och normativt engagemang, som variabler inom organisatoriskt engagemang hade även varit intressant för framtida forskning. Dessa dimensioner bör undersökas för att kunna ge en ökad förståelse för vilken inverkan framförallt tillit har på olika typer av organisatoriskt engagemang.

Variablerna vi har mätt är komplexa sociala företeelser, vilket gör det svårt att få en djup förståelse för sambandet mellan dem enbart genom en kvantitativ undersökning. Det hade därför varit intressant att genomföra kvalitativa studier på företeelsen. De sociala interaktioner som existerar och hur de i sin tur påverkar organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse hade kunnat undersökas på ett mer ingående sätt. Kvalitativa studier hade kunnat ge en djupare förståelse för vilka faktorer som påverkar sjuksköterskors organisatoriska engagemang.

Denna studie har fokuserat på sambandet mellan organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse men tidigare forskning har visat att tillit kan ha effekter på andra viktiga företeelser. Forskning om tillit har främst visat att tillit har positiva effekter på organisationer, medan forskning om tillitens negativa effekter på organisationer är begränsad (Langfred, 2004). En studie utförd av Langfred (2004) visade att tillit hade en negativ effekt på gruppers prestationer om individerna inom gruppen hade hög autonomi. Tillit hade däremot en positiv effekt på gruppers prestationer om individerna inom gruppen hade låg autonomi. Det indikerar på att det finns skäl att vara kritisk mot höga nivåer av tillit under vissa förutsättningar inom organisationer. En intressant fråga att forska vidare om vore att undersöka om sjuksköterskors olika grad av autonomi kan inverka på hur tillit påverkar sjuksköterskors organisatoriska engagemang, samt hur kontrollmekanismer respektive tillit påverkar sjuksköterskors prestation på arbetet.

Slutligen väcks en central fråga efter att vårt resultat indikerar att sjuksköterskor hade en hög nivå av både tillit och organisatoriskt engagemang. Trots detta återstår en hög grad av personalbrist och bemanningsproblem inom offentlig sjukvård. Vi har emellertid inte undersökt hur hög nivå av organisatoriskt engagemang som krävs för att personalomsättningen ska vara låg. Det kan vara möjligt att tröskeln är väldigt hög, vilket

således blir en intressant fråga för framtida forskning. *Vilken nivå av organisatoriskt engagemang krävs för låg personalomsättning?*

## 8. REFERENSER

### 8.1 Tryckta källor

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. (63)1: 1–18.
- Arrow, K. J. 1974. *The Limits of Organization*. New York: Norton.
- Bakiev, E. 2013. The influence of interpersonal trust and organizational commitment on perceived organizational performance. *Journal of Applied Economics and Business Research*. 3(3): 166–180.
- Berntson, E., Bernard-Oettel, C., Hellgren, J., Näswall, K., & Sverke, M. 2016. *Enkätmetodik*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Besanko, D., Dranove, D., Shanley, M., & Schaefer, S. 2013. *Economics of strategy*. (6th ed.). Singapore: John Wiley & Sons.
- Brockner, J., Siegel, P. A., Daly, J. P., Tyler, T., & Martin, C. 1997. When trust matters: The moderating effect of outcome favorability. *Sage Journals*. (42)3: 558–583.
- Bryman, A., & Bell, E. 2017. *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. (3rd ed.). Stockholm: Liber.
- Buchanan, B. 1974. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19(4): 533–546.
- Davis, J. H., Schoorman, D. F., & Donaldson, L. 1997. Toward a stewardship theory of management. *The Academy of Management Review*. (22)1: 20–47.
- Eisenhardt, K. M. 1989. Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*. (14)1: 57–74.
- Fard P. G., & Karimi, F. 2015. The relationship between organizational trust and organizational silence with job satisfaction and organizational commitment of the employees of university. *International Education Studies*. (8)11: 219–227.
- Garell, M. 2015. *Arbetsmotivation och psykisk hälsa bland sjuksköterskor inom psykiatri - En jämförande studie mellan yngre och äldre sjuksköterskor*. Masteruppsats, Högskolan i Gävle, Gävle.
- Heneman, H. G., & Schwab, D. P. 1985. Pay satisfaction: its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*. (20)1: 129–141.



- Hasselbladh, H., Bejerot, E., & Gustafsson, R. Å. 2008. *Bortom New Public Management – Institutionell transformation i svensk sjukvård*. Lund: Academia Adacta AB.
- Hofstede, G. 1980. Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad?. *Organizational Dynamics*. 9(1): 42–63.
- Höglund, L., & Svärdsten, F. 2015. *Strategic management in public sector - Challenges in theory and practise*. Conference paper NFF (Nordic Academy of Management) at Copenhagen Business School (CBS), Denmark.
- Institute of Medicine (U.S.). Board on Health Care Services. Committee on the Work Environment for Nurses and Patient Safety. 2004. *Keeping patients safe: transforming the work environment of nurses*. Washington, DC: National Academies Press.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. 1976. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*. (3)4: 305-360.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. 1994. The nature of man. *Journal of Applied Corporate Finance*, 7(2): 4–19.
- Körner, S., & Wahlgren, L. 2006. *Statistisk dataanalys*. (4th ed.). Lund: Studentlitteratur.
- Körner, S., & Wahlgren, L. 2015. *Statistisk dataanalys*. (5h ed.). Lund: Studentlitteratur.
- Langfred, C. W. 2004. Too much of a good thing? Negative effects of high trust and individual autonomy in self-managing teams. *The Academy of Management Journal*. (47)3: 385–399.
- Laschinger, H. K., & Finegan, J. 2005. Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing Economics*. (23)1: 6–13.
- Laschinger, H. K., Finegan, J., & Shamian, J. 2002. The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Advances in Health Care Management*. (3)3: 59–85.
- Lawler, E. E. 1986. *High involvement management*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lawler, E. E. 1992. *The ultimate advantage*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mayer, R. C. & Davis, J. H. 1999. The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*. (84)1: 123–136.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. 1995. An integrative model of organizational trust. *Academy of Management*. (20)3: 709–734.

- McCabe, R., Nowak, M., & Mullen, S. 2005. *Nursing careers: What motivated nurses to choose their profession?* Working paper no. 41, Curtin University of Technology, Perth, Western Australia.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., and Hollingsworth, A. T. 1978. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*. (63)4: 408–414.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. 1979. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*. (14)2: 224–247.
- Mueller, W. C., & Price, L. J. 1990. Economic, psychological, and sociological determinants of voluntary turnover. *Journal of Behavioural Economics*. (19)3: 321–335.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. 1986. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71(3): 492–499.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59(5): 603–609.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2000. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1): 54–67.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. 2009. *Research methods for business students*. (5th ed.). Harlow: Financial Times Prentice Hall.
- Sitkin, S. B., Roth, N. L. 1993. Explaining the limited effectiveness of legalistic "remedies" for trust/distrust. *Organization Science*. (4)3: 367–392.
- Steers, R. M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Sage Publications*. (22)1: 46–56.
- Tzafrir, S. S., & Dolan, S. L. 2004. Trust me: A scale for measuring manager-employee trust. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*. (2)2: 115–132.
- Van Puyvelde, S., Caers, R., Du Bois, C., & Jegers, M. 2012. The governance of nonprofit organizations: Integrating agency theory with stakeholder and stewardship theories. *Sage Journals*. (41)3: 431–451.

## 8.2 Elektroniska källor

- Arya de Castilla, R-G. 2015. Ge oss sjuksköterskor den lön vi förtjänar. *Dagens Samhälle*.  
<https://www.dagensamhalle.se/debatt/ge-oss-sjukskoeterskor-den-loen-vi-foertjaenar-17140> Hämtad: 2018-05-08.
- Boman, D., Lidwall, P., Magnusson, C., & Månsson, M. 2017. Personal och kompetensförsörjning. *Revisionskontoret Region Skåne*.  
[https://www.skane.se/siteassets/organisation\\_politik/revision/granskningsrapporter-2017/rapport-personal--och-kompetensforsorjning.pdf](https://www.skane.se/siteassets/organisation_politik/revision/granskningsrapporter-2017/rapport-personal--och-kompetensforsorjning.pdf) Hämtad: 2018-05-07.
- IVO. 2017. Vad har IVO sett 2017? *Inspektionen för vård och omsorg*.  
<https://www.ivo.se/globalassets/dokument/publicerat/rapporter/rapporter-2018/vad-har-ivo-sett-2017.pdf> Hämtad: 2018-05-04.
- Larsson, L. 2018. Sjukvården står inför brist på vårdpersonal. *Samtiden*.  
<https://samtiden.nu/2018/03/sjukvarden-star-infor-brist-pa-vardpersonal/> Hämtad: 2018-04-12.
- Lindgren, S., & Sallin, K. 2017. Läkaresällskapet: Hög tid att göra upp med NPM. *Svenska Dagbladet*.  
<https://www.svd.se/lakaresallskapet-hog-tid-att-gora-upp-med-npm> Hämtad: 2018-05-08.
- Olsson, A. 2017. Erfarna sjuksköterskor ersätts med oerfaren hyrpersonal. *Vårdfokus*.  
<https://www.vardfokus.se/webbnyheter/2017/februari/erfarna-sjukhus-ersatts-med-oerfaren-hyrpersonal/> Hämtad: 2018-04-12.
- Region Skåne. 2017. Årsredovisning 2017. *Region Skåne*.  
[https://www.skane.se/siteassets/organisation\\_politik/publikationer\\_dokument/ar17.pdf](https://www.skane.se/siteassets/organisation_politik/publikationer_dokument/ar17.pdf) Hämtad: 2018-05-07.
- Region Skåne. 2018. Om sjukhuset. *Skånes Universitetssjukhus*.  
<https://vard.skane.se/skanes-universitetssjukhus-sus/om-oss/organisation/> Hämtad: 2018-05-07.
- SOU. 2016. Effektiv vård. *Statens offentliga utredningar*.  
[https://www.regeringen.se/contentassets/42b0aef4431c4ebf9410b8ee771830eb/effektiv-vard---slutbetankande-av-en-nationell-samordnare-for-effektivare-resursutnyttjande-inom-halso--och-sjukvarden\\_sou-2016-2.pdf](https://www.regeringen.se/contentassets/42b0aef4431c4ebf9410b8ee771830eb/effektiv-vard---slutbetankande-av-en-nationell-samordnare-for-effektivare-resursutnyttjande-inom-halso--och-sjukvarden_sou-2016-2.pdf) Hämtad: 2018-05-08.
- Ström, M. 2018. Socialstyrelsen: Fortsatt stor personalbrist i hälso- och sjukvården. *Läkartidningen*.

<http://www.lakartidningen.se/Aktuellt/Nyheter/2018/02/Socialstyrelsen-om-tillgang-och-efterfragan-av-lakare/> Hämtad: 2018-05-07.

Vårdförbundet. 2017. Tidsbrist för sjuksköterskor ökar dödligheten hos patienter. *Dagens Industri*. <https://www.di.se/pressreleaser/2017/5/3/tidsbrist-for-sjukskoterskor-okar-dodligheten-hos-patienter/> Hämtad: 2018-05-02.

Westin, J. 2017. Allt fler sjuksköterskor flyr landstingen. *Vårdfokus*. <https://www.vardfokus.se/webbnyheter/2017/januari/allt-fler-sjukskoterskor-flyr-landstingen/> Hämtad: 2018-04-12.

## Bilaga 1 – Studiens frågeformulär

### Studie inom Skånes Universitetssjukhus

Vi är tre studenter från Ekonomihögskolan vid Lunds Universitet. Vi håller på att skriva vårt examensarbete och hade varit ytterst tacksamma om du har möjlighet att hjälpa oss genom att besvara vår enkät. Denna enkät är riktad till dig som är anställd inom sjukvården på Skånes Universitetssjukhus, och berör frågor om din nuvarande arbetsplats.

Enkäten tar ungefär fem minuter att besvara. Alla svar är givetvis anonyma och allt material är konfidentiellt. Svaren kommer direkt till oss och enskilda svar kommer inte att kunna urskiljas från mängden.

Tack på förhand för din medverkan,  
Alexandra, Emil och Nathalie

\*Obligatorisk

#### 1. Kön \*

Markera endast en oval.

- Man  
 Kvinna  
 Annat/Vill ej uppge

#### 2. Alder \*

Markera endast en oval.

- 18-25  
 26-35  
 36-45  
 46-55  
 56-  
 Vill ej uppge

#### 3. Utbildning \*

Markera endast en oval.

- Undersköterskeutbildning  
 Sjuksköterskeutbildning  
 Specialiserad sjuksköterskeutbildning  
 Läkare  
 Annan utbildning  
 Vill ej uppge



Hur mycket håller du med om följande påståenden:

1 = Instämmer inte alls

5 = Instämmer helt

10. Min chef har stor kunskap i det arbete som måste utföras på arbetsplatsen. \*

Markera endast en oval.

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

11. Jag är nöjd med min nuvarande lön. \*

Markera endast en oval.

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

12. Jag skulle lika gärna kunna jobba på en annan arbetsplats, så länge arbetet är av snarlik typ. \*

Markera endast en oval.

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

13. De anställdas behov och önskemål är mycket viktiga för min chef. \*

Markera endast en oval.

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

Hur mycket håller du med om följande påståenden:

1 = Instämmer inte alls

5 = Instämmer helt

14. Av alla arbetsplatser jag skulle kunna jobba på, är detta den bästa arbetsplatsen för mig. \*

Markera endast en oval.

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

15. Min chef är känd för att lyckas med det han eller hon vill utföra. \*

Markera endast en oval.

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

16. Det skulle endast krävas en liten förändring i min nuvarande situation, för att jag skulle välja att lämna den här arbetsplatsen. \*

Markera endast en oval.

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

17. Det är bäst att inte dela med sig av information till min chef. \*

Markera endast en oval.

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

18. Jag hade accepterat nästan vilken slags arbetsuppgift som helst, för att fortsätta arbeta på den här arbetsplatsen. \*

Markera endast en oval.

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

Hur mycket håller du med om följande påståenden:

1 = Instämmer inte alls

5 = Instämmer helt

19. Jag är väldigt glad att jag valde den här arbetsplatsen framför de andra arbetsplatserna jag övervägde vid tidpunkten då jag började arbeta här. \*

Markera endast en oval.

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

20. Jag är nöjd med min löneutveckling.

Markera endast en oval.

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

21. Det lönar sig att stanna på denna arbetsplats en längre tid. \*

Markera endast en oval.

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



22. Jag finner att mina värderingar och arbetsplatsens värderingar är väldigt lika. \*

Markera endast en oval.

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

**Tack för din medverkan!**

---

Tillhandshålls av  
 Google Forms

## Bilaga 2 – Frågeformulär av Porter, Steers, Mowday och Boulian

Frågeformulär av Porter, Steers, Mowday och Boulian gällande arbetstagares organisatoriska engagemang.

Vi har använt oss av fråga tre, fyra, fem, sex, sju, nio, tio, elva, tretton och fjorton.

### Instructions

---

Listed below are a series of statements that represent possible feelings that individuals might have about the company or organization for which they work. With respect to your own feelings about the particular organization for which you are now working (company name) please indicate the degree of your agreement or disagreement with each statement by checking one of the seven alternatives below each statement.<sup>a</sup>

---

1. I am willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected in order to help this organization be successful.
  2. I talk up this organization to my friends as a great organization to work for.
  3. I feel very little loyalty to this organization. (R)
  4. I would accept almost any type of job assignment in order to keep working for this organization.
  5. I find that my values and the organization's values are very similar.
  6. I am proud to tell others that I am part of this organization.
  7. I could just as well be working for a different organization as long as the type of work was similar. (R)
  8. This organization really inspires the very best in me in the way of job performance.
  9. It would take very little change in my present circumstances to cause me to leave this organization. (R)
  10. I am extremely glad that I chose this organization to work for over others I was considering at the time I joined.
  11. There's not too much to be gained by sticking with this organization indefinitely. (R)
  12. Often, I find it difficult to agree with this organization's policies on important matters relating to its employees. (R)
  13. I really care about the fate of this organization.
  14. For me this is the best of all possible organizations for which to work.
  15. Deciding to work for this organization was a definite mistake on my part. (R)
- 

<sup>a</sup> Responses to each item are measured on a 7-point scale with scale point anchors labeled: (1) strongly disagree; (2) moderately disagree; (3) slightly disagree; (4) neither

### Bilaga 3 – Frågeformulär av Tzafrir och Dolan

Frågeformulär av Tzafrir och Dolan gällande arbetstagares tillit till sin chef.

Vi har använt oss av fråga ett, två, fyra, åtta och nio.

*Tzafrir and Dolan (2004) – 16 items:*

- |   |                             |
|---|-----------------------------|
| 1. Managers'/employees' needs and desires are very important to employees/managers                      | Benevolence                 |
| 2. I can count on my employees/managers to help me if I have difficulties with my job                   | Benevolence                 |
| 3. Employees/managers would not knowingly do anything to hurt the organisation                          | Benevolence                 |
| 4. My employees/managers are open and upfront with me   | Integrity                   |
| 5. I think that the people in the organisation succeed by stepping on other people                      | Integrity [r/c]             |
| 6. Employees/managers will keep the promises they make  | Integrity/predictability    |
| 7. Employees/managers really look out for what is important to the managers/employees                   | Benevolence                 |
| 8. Employees/managers have a lot of knowledge about the work that needs to be done                      | Competence                  |
| 9. Employees/managers are known to be successful in the things they attempt to accomplish               | Competence                  |
| 10. If I make a mistake, my employees/managers are willing to "forgive and forget"                      | Benevolence/integrity       |
| 11. Employees'/managers' actions and behaviours are not consistent                                      | Predictability [r/c]        |
| 12. Employees/managers take actions that are consistent with their words                                | Integrity/predictability    |
| 13. It is best not to share information with my employees/managers                                      | Benevolence/integrity [r/c] |
| 14. There is a lot of warmth in the relationships between the managers and workers in this organisation | Benevolence                 |
| 15. Employees/managers would make personal sacrifices   |                             |

## Bilaga 4 – Frågeformulär av Heneman och Schwab

Frågeformulär av Heneman och Schwab gällande arbetstagares lönetillfredsställelse.

Vi har använt oss av fråga fem och fråga sju.

---

### The modified Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ).

---

The statements below describe various aspects of your pay. For each statement, decide how satisfied or dissatisfied you feel about your pay, and put the number in the corresponding blank that best indicates your feeling. To do this, use the following scale:

1	2	3	4	5
Very dissatisfied	Dissatisfied	Neither satisfied nor dissatisfied	Satisfied	Very satisfied
				<u>  L  </u>
				<u>  B  </u>
				<u>  R  </u>
				<u>  R  </u>
				<u>  L  </u>
				<u>  B  </u>
				<u>  R  </u>
				<u>  S/A  </u>
				<u>  S/A  </u>
				<u>  L  </u>
				<u>  B  </u>
				<u>  S/A  </u>
				<u>  S/A  </u>
				<u>  L  </u>
				<u>  B  </u>
				<u>  R  </u>
				<u>  S/A  </u>
				<u>  S/A  </u>

Note: L = level, B = benefits, R = raise, S/A = structure/administration.

## Bilaga 5 – Introduktionsbrev

Introduktionsbrev som skickades ut med bifogad projektplan och frågeformulär.

Hej!

Vi är tre studenter vid Ekonomihögskolan vid Lunds universitet som ämnar att skriva en kandidatuppsats inom Strategic Management med fokus på offentlig sektor. I vår studie har vi valt att titta på hur tillit och lön påverkar en arbetstagares vilja att stanna kvar på en arbetsplats. Vårt förslag till studiens tillvägagångssätt är att låta sjuksköterskor besvara ett anonymt frågeformulär, som ämnas att skickas ut via mail.

Bifogat finner du material som berör själva undersökningen: projektplan och frågeformulär.

Projektplanen är en kort beskrivning av vad vi undersöker och frågeformuläret i pdf-format är ämnat för att ge dig möjlighet att granska de frågor som ingår i frågeformuläret.

Frågeformuläret tar maximalt fem minuter att besvara och är anonymt. Anonymitet gäller även för avdelningens deltagande.

Vi vore väldigt tacksamma om ni kan tänka er delta och vidarebefordra det webbaserade frågeformuläret till sjuksköterskorna på din avdelning.

Vi hoppas att det här låter intressant och något ni skulle kunna tänka er att involvera er i.

Ni får gärna kontakta oss om ni har några frågor!

Vänliga hälsningar,

Nathalie, Alexandra och Emil.

## **Bilaga 6 – Projektplan**

### **Problemformulering**

Under en längre period har personalproblem uppstått inom vården på många håll i Sverige. Det råder brist på både nyutexaminerade och yrkeserfarna grundutbildade sjuksköterskor (SCB, 2017a). Enligt SCBs Trender och prognoser (2017b) finns det indikationer på att denna brist kommer att fortskrida under hela undersökningsperioden, det vill säga fram till år 2035.

Sjuksköterskor har önskemål om högre lön och bättre villkor för att motiveras stanna kvar på arbetsplatsen och framförallt inom yrket (Olsson, 2017). Löneskillnader och olika arbetsvillkor mellan landstingen och de mer kostsamma bemanningssköterskor skapar missnöje och känslor av orättvisa hos arbetstagare på sjukhus inom landsting (Westin, 2017). Begränsade resurser gör det svårt att tillgodose önskemål hos arbetstagaren vilket skapar en efterfrågan på andra lösningar för att minska personalomsättningen inom vården.

Enligt tidigare forskning har ökad tillit hos arbetstagaren visats leda till högre engagemang för sin organisation och framförallt viljan att stanna kvar på sin arbetsplats. Vidare sägs det att formella kontrollmekanismer såsom lön eller övervakning är ett ineffektivt substitut för tillit (Sitkin & Roth, 1993). Inom organisationer används, i stor utsträckning, formella kontrollmekanismer, men det finns indikationer på att det finns ett behov av att även arbeta med utveckling av informella kontrollmekanismer såsom tillit.

### **Syfte**

Syftet med undersökningen är att undersöka olika kontrollmekanismer i förhållande till de anställdas engagemang för sin organisation. De kontrollmekanismer som kommer att ligga i fokus är främst arbetstagarens uppfattning om tillit till sin chef och arbetstagarens uppfattning om lön. Engagemang för organisationen representeras bland annat av arbetstagarens vilja att stanna kvar på arbetsplatsen.

### **Frågeställning**

Har arbetstagarens tillit till sin chef och uppfattning om sin lön en inverkan på arbetstagarens engagemang för sin organisation?

### **Metod**

Vi avser att genomföra en kvantitativ undersökning riktad mot sjuksköterskor inom olika avdelningar på Skånes Universitetssjukhus. Sjuksköterskor kommer få besvara ett webbaserat frågeformulär som beräknas ta maximalt tio minuter. Frågeformuläret är anonymt och vi ämnar nå ut till cirka 300 sjuksköterskor. Svaren kommer utgöra statistiskt underlag för analysen som ska besvara frågeställningen.

### **Tidsplan**

Frågeformuläret beräknas skickas ut och vara tillgängligt mellan: 24/4-11/5.

## Referenser

### *Tryckta källor*

Sitkin, S. B., & Roth, N. L. 1993. Explaining the limited effectiveness of legalistic “remedies” for trust/distrust. *Organization Science*, 4(3): 367-392.

### *Elektroniska källor*

Olsson, A. 2017. Erfarna sjuksköterskor ersätts med oerfaren hyrpersonal. *Vårdfokus*.  
<https://www.vardfokus.se/webbnyheter/2017/februari/erfarna-sjukhus-ersatts-med-oerfaren-hyrpersonal/>  
Hämtad: 2018-04-12.

SCB (Statistiska centralbyrån). 2017a. *Arbetskraftsbarometern 2017 - Vilka utbildningar ger jobb*. <https://www.scb.se/publikation/30482>  
Hämtad: 2018-04-12.

SCB (Statistiska centralbyrån). 2017b. *Trender och prognoser 2017*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/trender-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/pong/publikationer/trender-och-prognoser-2017/?publobjid=30482> Hämtad: 2018-04-12.

Westin, J. 2017. Allt fler sjuksköterskor flyr landstingen. *Vårdfokus*.  
<https://www.vardfokus.se/webbnyheter/2017/januari/allt-fler-sjukskoterskor-flyr-landstingen/>  
Hämtad: 2018-04-12.

## Bilaga 7 – Dataanalys

### Deskriptiv statistik

Tabell B1 till B4 visar fördelningen över sjuksköterskors svar som berör frågor om kön, ålder, utbildning och tid på arbetsplatsen.

#### Tabell B1

*Stickprovets fördelning över variabeln kön*

Kön	Antal	Procent
Kvinna	113	89.7
Man	13	10.3
Totalt	126	100.0

#### Tabell B2

*Stickprovets fördelning över variabeln ålder*

Ålder	Antal	Procent
18-25 år	11	8.7
26-35 år	43	34.1
36-45 år	33	26.2
46-55 år	22	17.5
56- år	16	12.7
Vill ej uppge	1	0.8
Totalt	126	100.0

#### Tabell B3

*Stickprovets fördelning över variabeln utbildning*

Utbildning	Antal	Procent
Sjuksköterskeutbildning	89	70.6
Specialiserad sjuksköterskeutbildning	37	29.4
Totalt	126	100.0

#### Tabell B4

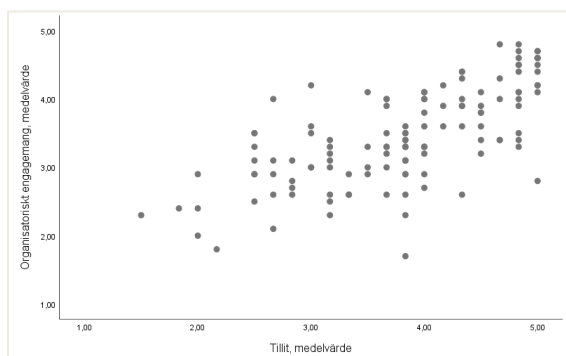
*Stickprovets fördelning över variabeln tid på arbetsplatsen*

Tid på arbetsplatsen	Antal	Procent
Mindre än ett år	18	14.3
1-2 år	27	21.4
3-10 år	46	36.5
11-20 år	22	17.5
Längre än 20 år	13	10.3
Totalt	126	100.0



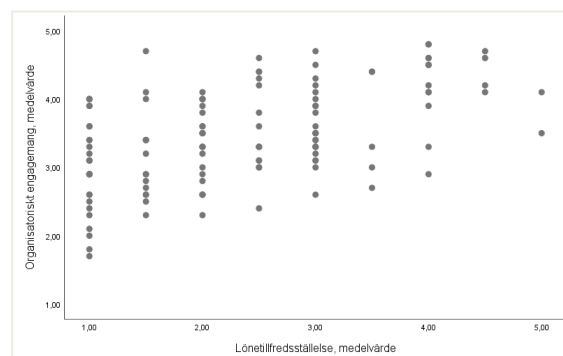
## Linjära samband

Grafisk analys över linjära samband mellan studiens variabler: organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse.



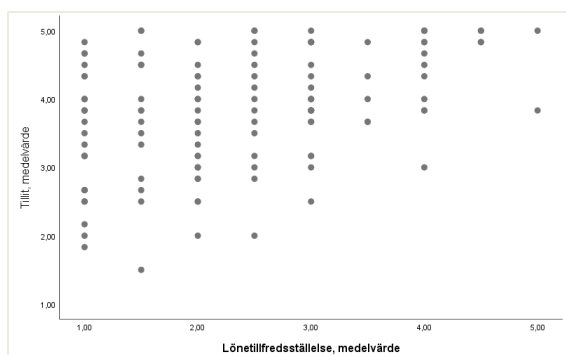
**Figur B1**

*Spridningsdiagram över variablerna organisatoriskt engagemang och tillit.*



**Figur B2**

*Spridningsdiagram över variablerna organisatoriskt engagemang och lönetillfredsställelse.*



**Figur B3**

*Spridningsdiagram över variablerna tillit och lönetillfredsställelse.*

### Antaganden för t-test

Analys av antaganden för t-test uppdelat på studiens variabler: organisatoriskt engagemang, tillit och lönetillfredsställelse. Antagandet om normalfördelade variabler utfördes med en grafisk analys i form av QQ-plots och Shapiro-Wilks test. Antagandet om lika varianser utfördes med Levenes test.

**Organisatoriskt engagemang.** Normalfördelningsantagandet ansågs vara uppfyllt för både tid på arbetsplatsen < 2 år och tid på arbetsplatsen > 2 år. Shapiro-Wilks test var inte signifikant på nivån 0,05 för någon av grupperna vilket tydde på att variabeln var normalfördelad (se tabell B5). Punkterna följde även den diagonala linjen väl för båda grupperna (se figur B4 och figur B5). Antagandet om lika varianser ansågs också vara uppfyllt. Resultatet av Levenes test för lika varianser var inte signifikant vilket tydde på att grupperna hade lika varianser (se tabell B6).

#### Tabell B5

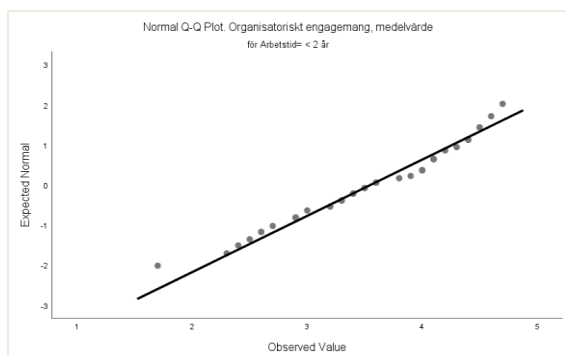
*Normalfördelningstest för organisatoriskt engagemang uppdelat på tid på arbetsplatsen. Shapiro-Wilks test.*

Tid på arbetsplatsen	S-W-värde	df	p-värde
< 2 år	,96	45	,177
> 2 år	,98	81	,276

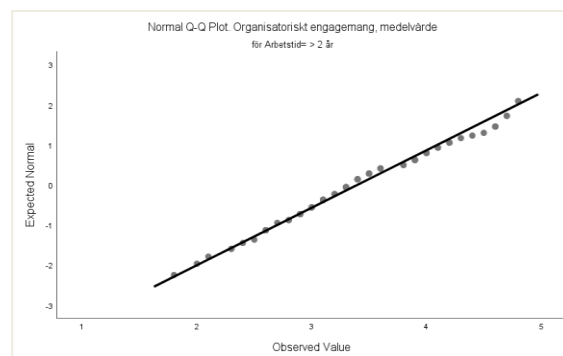
#### Tabell B6

*Levenes test för lika varianser för organisatoriskt engagemang mellan grupperna tid på arbetsplatsen <2 år och tid på arbetsplatsen >2 år.*

Variabel	F-värde	p-värde
Organisatoriskt engagemang	,18	,67

**Figur 4**

*QQ-plot. Organisatoriskt engagemang för tid på arbetsplatsen < 2 år.*

**Figur 5**

*QQ-plot. Organisatoriskt engagemang för tid på arbetsplatsen > 2 år.*

**Tillit.** Normalfördelningsantagandet ansågs inte vara uppfyllt för varken tid på arbetsplatsen < 2 år och tid på arbetsplatsen > 2 år. Shapiro-Wilks test var signifikant på nivån 0,05 för båda grupperna vilket tydde på att variabeln inte var normalfördelad (se tabell B7). Punkterna följde dock den diagonala linjen väl för båda grupperna (se figur B6 och figur B7). Antagandet om lika varianser ansågs vara uppfyllt. Resultatet av Levenes test för lika varianser var inte signifikant på nivån 0,05 vilket tydde på att grupperna hade lika varianser (se tabell B8).

**Tabell B7**

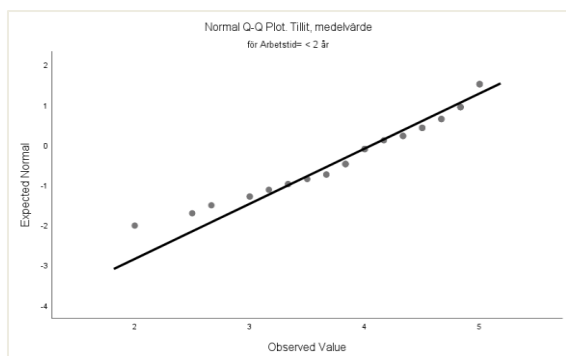
*Normalfördelningstest för tillit uppdelat på tid på arbetsplatsen. Shapiro-Wilks test.*

Tid på arbetsplatsen	S-W-värde	df	p-värde
< 2 år	,93	45	,012
> 2 år	,96	81	,014

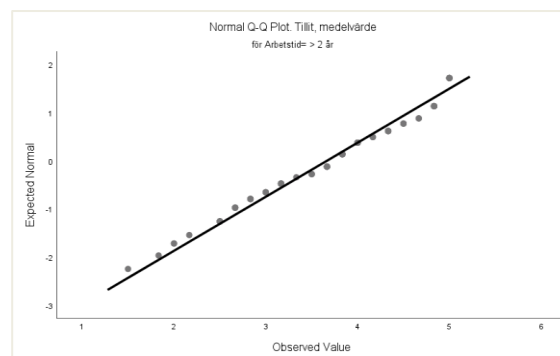
**Tabell B8**

*Levenes test för lika varianser för tillit mellan grupperna tid på arbetsplatsen < 2 år och tid på arbetsplatsen > 2 år.*

Variabel	F-värde	p-värde
Organisatoriskt engagemang	3,07	,082

**Figur B6**

*QQ-plot. Tillit för tid på arbetsplatsen < 2 år.*

**Figur B7**

*QQ-plot. Tillit för tid på arbetsplatsen > 2 år.*

**Lönstillfredsställelse.** Normalfördelningsantagandet ansågs inte vara uppfyllt för varken tid på arbetsplatsen < 2 år och tid på arbetsplatsen > 2 år. Shapiro-Wilks test var signifikant på nivån 0,05 för båda grupperna vilket tydde på att variabeln inte var normalfördelad (se tabell B9). Punkterna följde dock den diagonala linjen väl för båda grupperna (se figur B8 och figur B9). Antagandet om lika varianser ansågs vara uppfyllt. Resultatet av Levenes test för lika varianser var inte signifikant på nivån 0,05 vilket tydde på att grupperna hade lika varianser (se tabell B10).

**Tabell B9**

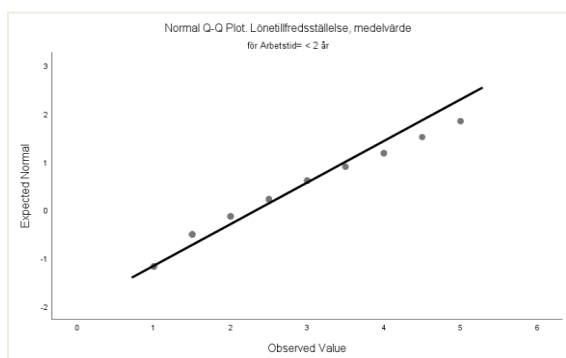
*Normalfördelningstest för lönstillfredsställelse uppdelat på tid på arbetsplatsen. Shapiro-Wilks test.*

Tid på arbetsplatsen	S-W-värde	df	p-värde
< 2 år	,91	45	,002
> 2 år	,92	81	,000

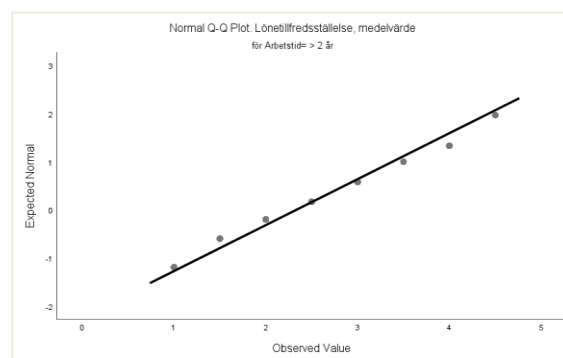
**Tabell B10**

*Levenes test för lika varianser för lönstillfredsställelse mellan grupperna tid på arbetsplatsen < 2 år och tid på arbetsplatsen > 2 år.*

Variabel	F-värde	p-värde
Organisatoriskt engagemang	,344	,558



**Figur B8**  
*QQ-plot. Lönetillfredsställelse för tid på arbetsplatsen < 2 år.*



**Figur B9**  
*QQ-plot. Lönetillfredsställelse för tid på arbetsplatsen > 2 år.*

