



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi  
*Kandidatuppsats*

**Ohövligt beteende på arbetsplatsen i relation till  
arbetsengagemang och psykologisk trygghet hos  
blåljuspersonal**

**Workplace Incivility in Relation to Work Engagement and  
Psychological Safety among Policemen and Firemen**

**Linnea Hansson & Elin Hornling**

Kandidatuppsats HT 21

Handledare: Roger Persson  
Examinator: Roger Johansson

### **Abstract**

The study aimed to investigate how workplace incivility takes place among policemen and firemen in Sweden. The study also intended to investigate the presence of psychological safety and level of work engagement among policemen and firemen, and further if workplace incivility correlates with the experience of their work situation based on these variables. This in order to contribute with knowledge about how workplace incivility can take place and affect one in their work role as a police or fireman. The survey is designed as a cross-sectional study with quantitative data collection which means that no causal relationships can be determined. The survey consisted of four demographic questions as well as three validated questionnaires: Workplace Incivility Scale (WIS), Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), and Team Psychological Safety Survey. The survey was distributed electronically and consisted of 64 participants, of which 2 were women and 62 were men. The majority of the participants were between 36-45 years old. The result showed that policemen and firemen experience low degree of workplace incivility (*median* = 0.57, *q1* = 0.14, *q3* = 1.0), high level of work engagement (*median* = 4.78, *q1* = 3.53, *q3* = 5.11) and that there is a high prevalence of psychological safety (81,3 %). The result also showed a significant negative correlation between workplace incivility and work engagement (*rho* = -0.569, *p* = <.001), and a significant negative correlation between workplace incivility and psychological safety (*rho* = -0.392, *p* = 0.001). This demonstrates how the absence of workplace incivility can imply higher levels of work engagement and higher presence of psychological safety among the employees.

*Keywords:* Negative social relations, Swedish context, Teams Psychological Safety, UWES-9, Workplace Incivility Scale

## Sammanfattning

Syftet med föreliggande studie var att undersöka om, och i vilken utsträckning, ohövligt beteende tar sig uttryck hos blåljuspersonal i en svensk kontext. Studien ämnade även att undersöka förekomst av psykologisk trygghet samt grad av arbetsengagemang hos blåljuspersonal, och vidare om ohövligt beteende har något samband med hur arbetssituationen upplevs utifrån dessa variabler. Detta för att bidra med kunskap om hur ohövligt beteende kan yttra sig och påverka en i ens arbetsroll som polis eller brandman där arbete i grupp utgör en central roll. Undersökningen utgjordes av en tvärsnittsstudie med en kvantitativ datainsamling, vilket innebär att inga orsakssamband undersöktes. Enkäten bestod av fyra demografiska frågor samt tre validerade frågeformulär: Workplace Incivility Scale (WIS), Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) och Team Psychological Safety Survey. Enkäten distribuerades digitalt och urvalet bestod vidare av 64 deltagare, varav 2 var kvinnor och 62 var män. Majoriteten av deltagarna var mellan 36-45 år. Resultatet visade att blåljuspersonal upplever låg grad av ohövligt beteende på arbetet ( $median = 0.57$ ,  $q1 = 0.14$ ,  $q3 = 1.0$ ), hög nivå av arbetsengagemang ( $median = 4.78$ ,  $q1 = 3.53$ ,  $q3 = 5.11$ ) och att det föreligger en hög förekomst av psykologisk trygghet (81.3 %). Resultatet visade även en signifikant negativ korrelation mellan ohövligt beteende och arbetsengagemang ( $\rho = -0.569$ ,  $p = <.001$ ), och en signifikant negativ korrelation mellan ohövligt beteende och psykologisk trygghet ( $\rho = -0.392$ ,  $p = 0.001$ ). Detta belyser att frånvaron av ohövliga beteenden på arbetsplatsen kan innebära ökat arbetsengagemang och en högre förekomst av psykologisk trygghet bland medarbetarna.

*Nyckelord:* Negativa sociala relationer, Svensk kontext, Teams Psychological Safety Survey, UWES-9, Workplace Incivility Scale

## **Tack!**

Vi vill rikta ett stort tack till alla som deltagit i studien och våra kontaktpersoner på Räddningstjänsten Storgöteborg och Polisen Region Syd, som gjort att vi kunnat genomföra vår undersökning. Vi vill också rikta ett extra stort tack till vår handledare Roger Persson för all stöttning och uppmuntran.

## **Ohövligt beteende på arbetsplatsen i relation till arbetsengagemang och psykologisk trygghet hos blåljuspersonal**

Det är idag relativt vanligt att det finns och utövas ohövliga beteenden på arbetsplatser i Sverige. Till exempel rapporterar Torkelson et al (2016) i en studie att nästan tre fjärdedelar har varit utsatta för ohövligt beteende från kollegor (eng: *coworker incivility*) under det senaste året. Dessutom visar en annan studie av Cortina et al (2001) att det även finns en internationell förekomst av detta, där 71 % av de anställda rapporterade att de någon gång upplevt ohövligt beteende på arbetsplatsen (eng: *workplace incivility*) under de senaste fem åren. Ohövligt beteende beskrivs som en mildare form av negativa beteenden som bryter mot normer för ömsesidig respekt (Andersson & Pearson, 1999), vilket innebär negativa konsekvenser för organisationen i termer av lägre välbefinnande, engagemang och arbetstillfredsställelse (Cortina et al, 2001; Torkelson et al 2016).

Följande studie kommer undersöka ohövligt beteende i relation till arbetsengagemang och psykologisk trygghet i två samhällsviktiga organisationer - polisen och räddningstjänsten. Som polis och brandman spenderas mycket tid tillsammans med arbetslaget till följd av gemensamma arbetsuppgifter, vilket innebär att arbetsrelationer utgör en central del av arbetet. Dessa kan både utgöra ett stort stöd och bidra till välbefinnande, men även utgöra en källa till lägre trivsel på arbetsplatsen. Då förmågan att arbeta tillsammans påverkas av hur anställda behandlar varandra, är en god sammanhållning viktig för att grupparbetet ska fungera (Pearson et al., 2000). Detta är i sin tur något som kan påverka förmågan att hantera olika arbetsrelaterade situationer, och med tanke på de svåra utmaningar poliser och brandmän ofta ställs inför kan detta tänkas vara särskilt väsentligt att belysa i dessa organisationer.

Beteendet gentemot varandra kan vidare spela en stor roll i huruvida medarbetarna känner trygghet till varandra. Att känna sig trygg i relation till sina kollegor, kunna be om hjälp samt erkänna och hantera misstag inom ett arbetslag har visat sig vara positivt både i relation till trivsel och produktivitet (Edmondson & Lei, 2014). Upplevs däremot inte arbetskontexten som trygg kan detta vara en orsak till att verksamheten inte utvecklas (Edmondson, 2019).

Något som vidare visat sig vara viktigt för organisationers framgång är arbetsengagemang som påvisats ha en direkt påverkan på arbetsprestationen, då engagerade medarbetare producerar bättre resultat (Bakker et al., 2011). Hur anställda behandlar varandra kan vidare tänkas hänga ihop med huruvida individen känner sig engagerad i arbetet, vilket i sin tur påverkar utfallet av arbetsprestationen och arbets kvalitén. Ohövligt beteende på

arbetsplatsen kan således medföra flera negativa konsekvenser, både för individen, arbetslaget och organisationen i stort.

### **Polis- och brandmansyrket**

I skrivande stund finns det fåtal studier som belyser ohövligt beteende bland blåljuspersonal. Blåljusorganisationer syftar till tre olika myndigheter som innefattar polis, räddningstjänst och ambulanssjukvård. I följande uppsats kommer termen blåljuspersonal användas för att underlätta för läsaren, som i detta fall syftar till personer som arbetar inom polismyndigheten och räddningstjänsten.

Både poliser och brandmän arbetar inom ett omväxlande yrke där känslomässiga utmaningar, stressiga situationer och traumatiska händelser är en del av vardagen, vilket ställer höga krav på varje anställd. Både hot och våld är vanligt förekommande på arbetsplatsen vilket för många kan vara en svår utmaning mentalt. Polisförbundets ordförande beskriver en tuff arbetsmiljö för poliser i yttre tjänst med hög arbetsbelastning samt hög utsatthet för våld och hot, och menar att det finns en oro över polisernas aktuella arbetssituation (Olsson & Ohlin, 2021). Vidare visar en studie från 2017 gjord av Novus Opinion på uppdrag av Polisförbundet, att fyra av tio poliser någon gång har blivit utsatta för våld, hot eller trakasserier i tjänst eller på fritiden. När det gäller poliser i yttre tjänst visade studien att detta är den mest utsatta gruppen, där 62 % uppgav att de blivit utsatta för hot, våld eller trakasserier under de senaste tolv månaderna (Polisförbundet, 2017).

Samma år genomfördes även en studie av fackförbundet Kommunal som beskriver räddningstjänstens upplevelser av hot och våld i sitt yrke. Resultatet i undersökningen visar att ungefär var tolfte anställd i räddningstjänsten uppger att de blivit utsatta för hot eller våld inom yrket de senaste tolv månaderna. Studien visade även att det är vanligt att personal utsätts för hot och våld upprepade gånger samt att ungefär fyra av tio av de som arbetar inom räddningstjänsten känner oro över att bli utsatt för detta i sitt yrke (Kara, 2017).

Vidare visar en studie av Javidi och Yadollahi (2012) att blåljuspersonal är upp till 32 % mer utsatta för posttraumatisk stress (eng: *post traumatic stress disorder*) än andra yrkesgrupper. Posttraumatisk stress kan utvecklas när som helst då någon upplever att denna utsätts för en traumatisk händelse som exempelvis hot och våld (Javidi & Yadollahi, 2012).

Fortsättningsvis beskriver Berglund (2018) i sin studie att blåljuspersonal inte kan undvika att bli berörda efter de varit med om kritiska händelser. Samt att ju oftare personalen utsätts för detta, desto högre krav ställs på huruvida de hanterar och överkommer sina upplevelser. Berglund (2018) menar att en viktig del av hanteringen verkar falla under det kollegiala stödet. Genom att prata med kollegor där förtroendet är stort eller ventilera med

den man arbetat med, delas ansvaret med kollegan och upplevs på så vis vara det som hjälper mest för att bemästra jobbiga känslor. Arbetsklimatet kan alltså antas ha en inverkan på välmåendet och påverka hur väl den anställde hanterar upplevelserna av kritiska händelser.

Berglund (2018) fann vidare att det inom polisen och räddningstjänsten upplevs vara ett hårdare klimat jämfört med inom ambulansorganisationen, där det verkade vara mer accepterat att öppet visa och hantera sina känslor. Inom polis och räddningstjänst tycks det vara en hårdare miljö där personalen upplever det svårare att visa sina känslor, vilket verkar grunda sig i rädsla att göra bort sig inför sina kollegor, bli förflyttad eller framstå som svag och misslyckad då de visar sig känslomässigt påverkade efter kritiska händelser.

### **Ohövligt beteende på arbetsplatsen**

Mobbning, våld och aggressivitet har under längre tid varit mycket uppmärksammat bland organisationsforskare (Cortina et al., 2001). Något som färre forskare undersökt är den mildare formen av "psychological mistreatment", där avsiktlighet är mindre uppenbar. Andersson och Pearson (1999), kallar detta beteende för workplace incivility, vilket i följande uppsats kommer benämnas som arbetsrelaterat ohövligt beteende som är den svenska motsvarigheten till workplace incivility. Andersson och Pearson (1999) definierar ohövligt beteende på arbetsplatsen som "low-intensity deviant behavior with ambiguous intent to harm the target, in violation of workplace norms for mutual respect. Uncivil behaviors are characteristically rude and discourteous, displaying a lack of regard for others". Ohövligen på arbetsplatsen handlar alltså om att bete sig ohövligt eller oförskämt på sätt som bryter mot normer för respekt som finns inom arbetsplatsen.

Vidare kan dessa normer skilja sig åt mellan olika organisationer och kulturer, men Andersson och Pearson (1999) menar att det inom varje arbetsplats ingår normer för respekt som bygger på en delad moralisk uppfattning bland medlemmarna inom organisationen, där ohövligt beteende utgör överträdelser av dessa normer. Detta kan ta sig uttryck genom att exempelvis avbryta andra, inte svara på tilltal eller förminska någon eller deras åsikt (Torkelson et al 2016). Det kan även handla om att exkludera andra från gemenskapen, ifrågasätta andras kompetens, ha ett fientligt kroppsspråk eller säga nedlåtande kommentarer (Holm, 2020).

Fortsättningsvis är ohövligt beteende ett relativt nytt forskningsområde i Skandinavien, menar Torkelson et al (2016) som undersökt ohövligt beteende i en svensk kontext bestående av 3001 anställda i Sverige. Studiens resultat visade att det rapporteras en lägre förekomst av ohövligen på arbetsplatsen, jämfört med studier utförda i USA (Reio Jr & Sanders-Reio, 2011), men att det trots detta anses som ett vanligt fenomen även i

Sverige. Även Eriksson (2020) har studerat ohövligt beteende inom kontorsverksamheten i Sverige, och fann att detta är något som är vanligt förekommande även om det sker ganska sällan.

Enligt Pearson och Porath (2005) är ohövligt beteende inte bara kostsamt för en organisation, utan menar att utsatta och vittnen till ohövliga beteenden även kan ta efter beteendet vilket bidrar till att det sociala organisatoriska klimatet förändras. Andersson och Pearson (1999) förklarar detta som att ohövligt beteende på arbetsplatsen kan sätta igång en social process i organisationen, där det ohövliga beteendet skapar spiraler av ökat negativt utbyte bland kollegor. Det negativa beteendet reproduceras på så vis och ökar risken för mer allvarliga konflikter och aggressiva beteenden (Andersson & Pearson, 1999).

Vad som följer av ohövliga beteenden på arbetsplatsen är bland annat att ansträngningen i arbetet minskar, såväl som tiden på arbetet, produktiviteten samt prestationen. Även arbetstillfredsställelsen och lojaliteten till organisationen kan minska (Pearson & Porath, 2005) såväl som det fysiska och psykiska välmåendet (Torkelsson et al 2016). Ohövligt beteende har även visat sig kunna leda till depression, ökad ångest samt förminskad självkänsla för den som blir utsatt (Blau & Andersson, 2005). Tidigare forskning har vidare visat att vissa grupper är mer utsatta för ohövligt beteende på arbetsplatsen än andra, där kvinnor, yngre, etniska minoriteter och de som är anställda i en lägre position tillhör de mest utsatta grupperna (Torkelsson et al., 2016).

Ohövligt beteende kan alltså resultera i en negativ påverkan hos den enskilda individen såväl som hos organisationen (Holm et al., 2019). Cortina et al. (2001) menar att ohövligt beteende på arbetsplatsen förtjänar en seriös och organisatorisk uppmärksamhet på grund av dess teoretiskt skadliga effekter på organisationer och individer.

### **Arbetsengagemang**

För att kunna prestera efter bästa förmåga är det viktigt att vara engagerad i sitt arbete. Arbetsengagemang kan definieras som "ett positivt, fullföljande arbetsrelaterat tillstånd som karaktäriseras av vitalitet, entusiasm och försjunkenhet" (Schaufeli & Bakker, 2010; Schaufeli et al., 2002). *Vitalitet* handlar om den energi och mentala elasticitet medarbetaren har under arbetets gång, samt hur villig medarbetaren är att anstränga sig i sitt arbete och hålla ut i svåra situationer. *Entusiasm* refererar till nivå av involvering i sitt arbete och huruvida medarbetaren upplever inspiration, stolthet och identifikation med sitt arbete. *Försjunkenhet* förklarar den koncentration som avgör hur fort medarbetaren upplever att arbetstiden passerar och huruvida medarbetaren har problem med att lösgöra sig från arbetet (Schaufeli & Bakker, 2004).



Arbetsengagemang kan alltså förklaras som ett positivt, tillfredsställande och motiverande tillstånd av arbetsrelaterat välbefinnande där utbrändhet kan ses som motpolen till detta. Höga nivåer av energi och entusiasm i sitt arbete är något som kännetecknar engagerade medarbetare (Bakker et al., 2008). Vidare är de flesta forskare överens om att arbetsengagemang innefattar dimensioner av energi och identifiering, och menar med detta att känslan av kraft och stark identifikation med sitt arbete är kännetecknen för arbetsengagemang (Bakker & Leiter, 2010). Bakker och Leiter (2010) beskriver vidare att engagerade anställda känner sig motiverade att nå utmanande mål och vill lyckas, samt visar på ökad uppmärksamhet och minskad reaktion på distraktioner.

Tidigare forskning har visat att arbetsengagemang har blivit allt viktigare för organisationers framgång då det påvisats ha en direkt påverkan på arbetsprestation, vilket innebär att engagerade medarbetare producerar bättre resultat (Bakker et al., 2011). Detta går i linje med Bakker och Demerouti (2008) som menar att arbetsengagemang påverkar produktiviteten samt viljan att göra en god insats. Fortsättningsvis beskriver Schaufeli et al. (2008) att arbetsengagemang är förknippat med positiva följder, både på en individuell nivå i termer av personlig utveckling, och på en organisatorisk nivå i termer av prestationskvalité. Bakker et al. (2008) och Saks (2006) beskriver vidare att det är enskilda medarbetares insatser som tillsammans leder till ökad arbetsprestation och därmed förbättrat resultat för organisationen.

Fortsättningsvis hävdar Bakker och Leiter (2010) att arbetsengagemang blomstrar i en miljö där organisationen och individens värderingar går hand i hand. Detta då organisationen främjar sina värderingar med anställda vilket inspirerar deras lojalitet, samtidigt som organisationen är lyhörd för de värderingar som anställda tillför arbetet. Tidigare forskning har även visat att arbetsengagemang har ett positivt samband med arbetsresurser, då bland annat socialt stöd från kollegor och handledare, feedback, varierande arbete samt lärandemöjligheter är positivt kopplade till arbetsengagemang (Bakker & Leiter, 2010). Detta innebär således att en medarbetare med tillräckliga arbetsresurser kommer vara villig att lägga ner mer fysiska, kognitiva och emotionella resurser i sitt arbete (Saks, 2006).

### **Psykologisk trygghet**

För att en organisation ska vara välfungerande och utvecklas räcker det inte att anställa kompetenta och motiverade människor, då det inte alltid innebär att de bidrar med sin kunskap när det behövs. Detta menar Edmondson (2019) ibland kan bero på att de inte inser behovet av sin kunskap, men att det oftare beror på en rädsla för att ha fel, sticka ut eller förolämpa sin chef.

Edmondson (2019) hävdar att anställda på de flesta arbetsplatser idag undanhåller vad de tycker och tänker på grund av rädsla av att fråga eller säga något som kan få dem att framstå i dålig dager. Vidare beskriver Edmondson (2019) att arbetsplatsen behöver vara en plats där människor känner sig trygga med att dela med sig av sin kunskap, vilket innebär att dela både misstag, bekymmer, frågor och ideér för att kunskap ska kunna växa fram. Idag spenderar anställda 50 % mer tid på att samarbeta än vad de gjorde för 20 år sedan vilket indikerar på att det inte räcker med att anställa kompetenta människor, utan att de även behöver kunna samarbeta bra (Edmondson, 2019). Edmondsons forskning kring team och organisationsutveckling har under de senaste 20 åren visat på att en faktor som hon själv kallar Psychological Safety hjälper till att förklara skillnader i prestanda på arbetsplatsen. I följande uppsats kommer detta benämnas psykologisk trygghet, vilket enligt Edmondson (2019) definieras som att deltagarna i ett team känner en övertygelse om att de kan vara sig själva fullt ut och en bekvämlighet i att uttrycka sig.

Vidare beskriver Edmondson att på arbetsplatser med psykologisk trygghet hindras inte individer av att ta interpersonella risker, såsom att exempelvis ställa frågor, erkänna misstag, be om hjälp och ifrågasätta rådande normer och strukturer. Detta då de inte känner rädsla för att bli förödmjukad eller klandrad (Edmondson, 2004). Medarbetarna är alltså medvetna om att de kan misslyckas samt få feedback om att de inte uppfyller förväntningarna, men de känner sig trots det villiga och kapabla att ta de inneboende interpersonella riskerna och vara uppriktiga.

Enligt Edmondson (2004) kan psykologisk trygghet inte härledas till individuella skillnader såsom temperament eller personlighet. Istället menar Edmondson (2019) att det handlar om en egenskap hos kollektivet, mer specifikt arbetslaget. I ett arbetslag med psykologisk trygghet känner kollegorna tillit och respekt för varandra, vilket är en av flera fördelar (Edmondson, 2019). Detta innebär bland annat en trygghet i att kunna dela med sig av sina misstag i en grupp, vilket i sin tur medför lärande av dessa. I organisationer där människor däremot inte säger ifrån hotas organisationens förmåga att växa och förnya sig.

Inom psykologisk trygghet och dess teori utgör lärandebeteenden (eng: *learning behaviors*) en viktig aspekt för lärande i arbetslaget. Lärandebeteenden definieras som en process där handlingar påtalas och kan resultera i förändring, förbättrad förståelse samt ökad prestation (Edmondson, 1999). Detta bidrar till att misstag snabbt rapporteras och således att åtgärder kan vidtas i ett snabbare skede, samt till ökat utbyte av ideér, information och kunskap inom ett arbetslag. Edmondson menar att psykologisk trygghet är en avgörande källa

till värdeskapande i organisationer som verkar i en komplex och förändrande miljö (Edmondson, 2019).

### **Syfte**

Studiens syfte är att bidra med kunskap om hur ohövligt beteende kan yttra sig inom blåljusyrken, och hur dess samband ser ut till arbetsengagemang och psykologisk trygghet. Om möjligt även studera om det föreligger några könsskillnader. Ohövligt beteende inom dessa organisationer är ett område som är dåligt belyst i befintlig forskning, och förhoppningsvis kan denna undersökning identifiera nya aspekter och insikter som kan få en praktisk avsättning och vara värdefulla i arbetsmiljöarbetet. Följande frågeställningar har ställts för att uppfylla studiens syfte:

1. I vilken grad upplever blåljuspersonal ohövligt beteende på arbetet?
2. I vilken grad upplever blåljuspersonal arbetsengagemang?
3. Hur hög är förekomsten av psykologisk trygghet bland blåljuspersonal?
4. Skiljer sig fråga 1-3 avseende manlig och kvinnlig blåljuspersonal?
5. Hur starkt är sambandet mellan arbetsrelaterat ohövligt beteende och arbetsengagemang?
6. Hur starkt är sambandet mellan arbetsrelaterat ohövligt beteende och psykologisk trygghet?

### **Metod**

#### **Undersökningsdeltagare**

I studien deltog totalt 62 yrkesverksamma brandmän i Göteborg och 2 yrkesverksamma poliser i yttre tjänst i Region Syd ( $N = 64$ ). Frågeformuläret och information kring undersökningen skickades ut till cirka 326 anställda inom räddningstjänsten i Göteborg och cirka 125 anställda poliser i yttre tjänst i Region Syd. Detta ger en ungefärlig svarsfrekvens på 14 %. Flest deltagare befann sig inom åldersspannet 36-45 år, och flest deltagare hade varit anställda mer än 10 år upp till 15 år. För ytterligare information om undersökningsdeltagarna se tabell 1.

**Tabell 1***Demografisk data för samtliga undersökningsdeltagare*

	Antal (N=64)	Procent (%)
<b>Kön</b>		
Man	62	96.9
Kvinna	2	3.1
Övrigt	0	0
<b>Ålder i år</b>		
18-25	3	4.7
26-35	18	28.1
36-45	34	53.1
46-55	5	7.8
56-65+	4	6.3
<b>Yrke</b>		
Polis	2	3.1
Räddningstjänst	62	96.9
Övrigt	0	0
<b>Anställningstid inom yrket</b>		
1 år eller mindre	4	6.3
Mer än 1 år upp till 5 år	15	23.4
Mer än 5 år upp till 10 år	11	17.2
Mer än 10 år upp till 15 år	20	31.3
Mer än 15 år	14	21.9

**Studiedesign och procedur**

Undersökningen är designad som en tvärsnittsstudie. Metoden som ligger till grund för studien är kvantitativ datainsamling i form av en webbaserad enkätundersökning. Enkäten fanns att tillgå via en digital länk vilket innebär att respondenterna hade möjlighet att utföra den på valfri plats och tid. Innan deltagarna besvarade enkäten presenterades en informationstext om studien och dess syfte samt att deltagandet både var frivilligt, anonymt och när som helst gick att avbryta. Datan samlades in under perioden 25 november 2021 till 7 december 2021, vilket innebär att enkäten fanns tillgänglig för respondenterna under totalt 13 dagar. En påminnelse skickades ut via mail till respondenterna efter att enkäten varit öppen i

6 dagar. Sammanfattningsvis tog frågeformuläret cirka 5-10 minuter för deltagarna att besvara.

Deltagarna identifierades genom att arbetsgivare inom räddningstjänsten och inom polisen i Sverige kontaktades via mail kring huruvida de var intresserade av att delta i studien. I mailet presenterades även information om studien och dess syfte. De två arbetsgivare som var intresserade uppmanades vidare att sprida enkäten vidare till dess arbetstagare via en direktlänk. De som fick tillgång till enkäten utöver kontaktpersonerna var därmed poliser anställda i region Syd och brandmän anställda i Göteborg. Urvalet som ligger till grund för studien är således ett målinriktat urval, då deltagarna valdes ut strategiskt utifrån de aktuella forskningsfrågorna i studien.

### **Mätinstrument**

Enkätverktyget som användes för att samla in datan var Sunet Survey. Webbenkäten bestod av totalt 27 frågor och ämnade att mäta förekomsten av arbetsrelaterat ohövligt beteende hos blåljuspersonal samt deras upplevelser av arbetsengagemang och psykologisk trygghet i arbetet. Fullständiga frågor och svarsalternativ återfinns i appendix.

Enkäten inleddes med fyra demografiska frågor som undersökte respondenternas ålder, kön, yrke och antal verksamma år inom yrket. Därefter följdes påståenden kring ohövligt beteende, arbetsengagemang och psykologisk trygghet där respondenten fick skatta hur väl påståendena stämde överens med ens egna upplevelse. Detta mättes med hjälp av tre validerade mätinstrument; Workplace Incivility Scale (WIS) av Cortina et al. (2001), Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) av Bakker och Schaufeli (2004) samt Team Psychological Safety Survey av Edmondson (1999).

### ***Workplace Incivility Scale (WIS)***

För att undersöka upplevelsen av ohövligt beteende på arbetsplatsen användes Workplace Incivility Scale av Cortina et al. (2001). Formuläret består av 7 frågor där respondenten skattar hur ofta en upplever sig ingått i olika situationer som omfattas av något ohövligt beteende från antingen kollegor eller chefer, sett utifrån det senaste året. Svarsalternativen handlar om hur ofta eller sällan den anställde varit med om det. Skattningen består av en femgradig skala, där 0 = *aldrig*, 1 = *sällan*, 2 = *ibland*, 3 = *ofta* och 4 = *allt som oftast*. För att översätta formuläret från dess originalspråk engelska användes en svensk validerad översättning av Torkelson et al (2014). Cronbach's alpha för skalan uppmättes till  $\alpha = .86$ .

### ***Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)***

Arbetsengagemang undersöktes med hjälp av mätinstrumentet UWES-9 av Bakker och Schaufeli (2004). UWES-9 är en validerad kortversion av UWES, som består av 9 frågor istället för 17. UWES-9 fanns att tillgå i svensk version vilket var den som användes i föreliggande uppsats. Hallberg och Schaufeli (2006) konstaterar att även kortversionen har hög intern konsistens. Oberoende av vilken version mäter formuläret arbetsengagemang utifrån tre subskalor: vitalitet (eng: *vigor*), entusiasm (eng: *dedication*) och försjunkenhet (eng: *absorption*), som mäts utifrån tre påståenden vardera.

Frågorna är formulerade som påståenden där svarsalternativen handlar om hur ofta eller sällan respondenten upplever det tillstånd som efterfrågas i respektive påstående. Skattningen består av en sjugradig skala där 0 = *aldrig*, 1 = *nästan aldrig* (några gånger om året eller mindre), 2 = *sällan* (en gång i månaden eller mindre), 3 = *ibland* (några gånger i månaden), 4 = *ofta* (en gång i veckan), 5 = *mycket ofta* (några gånger i veckan) och 6 = *alltid* (varje dag). Cronbach's alpha för hela skalan uppmättes till  $\alpha = .94$ . För de enskilda subskalorna uppmättes Cronbach's alpha till  $\alpha = .87$  för *vitalitet*,  $\alpha = .90$  för *entusiasm* och  $\alpha = .80$  för *försjunkenhet*.

### ***Team Psychological Safety Survey***

För att undersöka psykologisk trygghet användes Edmondsons mätinstrument Team Psychological Safety Survey (1999). En svensk översättning har använts, vilken är skapad och validerad av Frennby & Grumert (2018), som även undersökt psykologisk trygghet inom räddningstjänsten i Skåne. Formuläret består av 7 frågor och fokuserar på individens upplevelse av psykologisk trygghet på arbetet, snarare än gruppens. Frågorna är utformade som påståenden där skattningen innefattar en sjugradig skala där 1 = *överensstämmer inte alls* och 7 = *överensstämmer helt*. Ett högt värde indikerar hög psykologisk trygghet. Cronbach's alpha för skalan uppmättes till  $\alpha = .77$ .

### ***Etiska överväganden***

I samband med enkäten fick deltagarna tillgång till inledande information kring studien och dess syfte och hur lång tid enkäten beräknas ta att besvara. Det klargjordes även att deltagandet var frivilligt och anonymt och när som helst gick att avbryta. Informerat samtycke samlades in i samband med genomförandet av enkäten, vilket var obligatoriskt för att kunna fortsätta till frågeformuläret. Kontaktuppgifter till ansvariga fanns vidare att tillgå via kontaktpersonerna. För att säkra deltagarnas anonymitet har inga personuppgifter samlats in och för att undvika identifiering av enskilda individer redovisas resultaten på gruppnivå

vilket innebär att svaren inte kan härledas tillbaka till individen. Vidare har materialet endast varit åtkomligt för studiens författare.

### **Analys**

De statistiska analyserna genomfördes i programmet Jamovi version 1.6.23. Signifikansnivån bestämdes till  $p \leq 0.05$ , tvåsidig prövning.

Inför analyserna har förutsättningar för de statistiska testen undersökts genom att granska histogram, spridningsdiagram (eng: *scatterplots*), skevhet (eng: *skewness*) och toppighet (eng: *kurtosis*) för de olika variablerna. Denna granskning visade att flera av variablerna inte kunde anses approximativt normalfördelade, vilket är varför datan analyserades med icke-parametrisk statistik. För deskriptiv analys användes därför de icke-parametriska centrallägesmått median och typvärde och som icke-parametriska spridningsmått användes percentiler. Att inte använda sig av parametrisk statistik innebär en nackdel i form av lägre statistisk styrka, men genererar samtidigt ett mer tillförlitligt resultat som med större säkerhet går att förhålla sig till.

För att kunna bedöma förekomsten av psykologisk trygghet har cut-off värde skapats. Det skapades även cut-off värden för ohövligt beteende och arbetsengagemang för att skapa en förtydligande bild för läsaren. Avseende psykologisk trygghet har detta gjorts enligt tidigare etablerat cut-off värde av Frennby och Grumert (2018). Detta cut-off värde innebär att respondenter med ett medelvärde mellan 1 och 4.999 har grupperats till låg psykologisk trygghet och respondenter med ett medelvärde mellan 5 och 7 har grupperats till hög psykologisk trygghet.

Avseende ohövligt beteende och arbetsengagemang har cut-off värden bestämts av författarna i brist på befintliga cut-off värden. Vad gäller ohövligt beteende har respondenter med ett medelvärde mellan 0 till 0.999 grupperats till låg, vilket innebär att den anställda under det senaste året i sin nuvarande organisation *aldrig* eller *sällan* upplevt någon form av ohövligt beteende. Respondenter med ett medelvärde mellan 1 till 1.999 har grupperats till medel, vilket innebär att den anställda upplevt ohövligt beteende *sällan* eller *ibland*. Respondenter med ett medelvärde mellan 2 till 4 har grupperats till hög, vilket innebär att den anställda upplevt någon form av ohövligt beteende *ibland*, *ofta* eller *allt som oftast*. Anledningen till cut-off värdet sattes vid 2 för den höga grupperingen är på grund av att ett medelvärde över *ibland* tyder på att ohövligt beteende förekommer då och då, vilket kan misstänkas vara tillräckligt för att en individ ska bli negativt påverkad i sin vardagliga arbetssituation.

Vad gäller arbetsengagemang har respondenter med ett medelvärde mellan 0 och 3.999 grupperats till låg och respondenter med ett medelvärde mellan 4 och 6 har grupperats till hög. Anledningen till att cut-off värdet sattes vid 4 är för att detta motsvarar *ofta* (en gång i veckan), vilket vi anser är att betrakta som högt. Avståndet mellan svarsalternativ 3 och 4 var även stort då svarsalternativ 3 motsvarar *ibland* (några gånger i månaden), vilket vi inte anser faller inom ramen för högt.

För att analysera frågeställning 4 och 5 genomfördes Spearman's rhos icke-parametriska korrelationsanalys. För att bedöma styrkan på korrelationen använde vi oss av Cohen's d riktlinjer som presenteras i Navarro och Foxcroft (2019), där styrkan på korrelationen oavsett riktning betraktas som *mycket stark* om korrelationskoefficienten är mellan 1.0 och 0.9, *stark* om den är mellan 0.9 och 0.7, *medel* om den är mellan 0.7 och 0.4, *svag* om den är mellan 0.4 och 0.2 och *försumbar* om den är mellan 0.2 och 0. (Navarro & Foxcroft 2019).

Inga gruppjämförelser har genomförts då stickprovet endast utgjordes av 2 kvinnor, vilket innebär att den planerade jämförelsen mellan män och kvinnor inte gick att genomföra.

## **Resultat**

Då undersökningen inte genererade tillräckligt med svar från kvinnor innebär detta att det inte går att besvara alla tänkta frågeställningar. Undersökningen bestod vidare endast av 2 poliser, vilket innebär att resultaten nedan redovisas som en grupp men kan endast betraktas som representativa för brandmännen i studien.

### **Deskriptiv statistik**

För att undersöka frågeställning 1 och 2 beräknades deskriptiv data för stickprovet. I tabell 2 presenteras median, typvärde, percentiler, minimumvärde samt maximumvärde för arbetsengagemang och dess subskalor (UWES-9), ohövligt beteende (WIS) samt psykologisk trygghet (Team Psychological Safety Survey).



**Tabell 2**

Deskriptiv data för arbetsengagemang och dess subskalor, ohövligt beteende och psykologisk trygghet i urvalet

	N	Median	25e percentilen	75e percentilen	Min.	Max
Arbetsengagemang <sup>a</sup>	64	4.78	3.53	5.11	1.11	5.89
<i>Entusiasm</i>	64	5.00	4.00	5.33	1.00	6.00
<i>Försjunkenhet</i>	64	4.67	3.58	5.00	1.33	5.67
<i>Vitalitet</i>	64	4.67	3.92	5.00	0.67	6.00
Ohövligt beteende <sup>b</sup>	64	0.57	0.14	1.00	0.00	2.00
Psykologisk trygghet <sup>c</sup>	64	6.07	5.39	6.43	2.43	7.00

<sup>a</sup>Arbetsengagemang: 0 = aldrig, 6 = alltid (varje dag)

<sup>b</sup>Ohövligt beteende: 0 = aldrig, 4 = allt som oftast

<sup>c</sup>Psykologisk trygghet: 1 = överensstämmer inte alls, 7 = överensstämmer helt

### Förekomster i urvalet

För att undersöka frågeställning 3, hur hög förekomsten av psykologisk trygghet bland blåljuspersonal är visas en fördelning av detta i tabell 3. För att ge en tydligare bild presenteras även fördelning av förekomsten av arbetsengagemang och ohövligt beteende (se tabell 3). Insamlad data ger däremot inte möjlighet att visa resultat för frågeställning 4, huruvida rapporteringen skiljer sig åt avseende manlig och kvinnlig blåljuspersonal.

**Tabell 3**

Fördelning av förekomst av arbetsengagemang, ohövligt beteende och psykologisk trygghet

	Antal (N=64)		Procent (%)
Arbetsengagemang <sup>a</sup>	Låg	19	29.7
	Hög	45	70.3
Ohövligt beteende <sup>b</sup>	Låg	46	71.9
	Medel	17	26.6
	Hög	1	1.6
Psykologisk trygghet <sup>c</sup>	Låg	12	18.8
	Hög	52	81.3

<sup>a</sup>Lågt arbetsengagemang = 0-3.999, högt arbetsengagemang 4-6

<sup>b</sup>Lågt ohövligt beteende = 0-0.999, medel ohövligt beteende =1-1.999, högt ohövligt beteende 2-4

<sup>c</sup>Låg psykologisk trygghet = 1-4.999, hög psykologisk trygghet = 5-7

## Korrelationsanalyser

För att undersöka frågeställning 4 och 5, hur starkt sambandet är mellan arbetsrelaterat ohövligt beteende och arbetsengagemang samt mellan arbetsrelaterat ohövligt beteende och psykologisk trygghet, genomfördes icke-parametriska korrelationsanalyser mellan samtliga skalor. Spearman's rho visade en statistiskt signifikant negativ korrelation mellan arbetsrelaterat ohövligt beteende och arbetsengagemang, såväl som en statistiskt signifikant negativ korrelation mellan arbetsrelaterat ohövligt beteende och psykologisk trygghet. Enligt riktlinjer från Navarro och Foxcroft (2019) bedöms dessa två korrelationer som medelstarka.

Korrelationsanalysen visade dessutom en statistiskt signifikant positiv korrelation mellan arbetsengagemang och psykologisk trygghet, vilken bedöms som svag. En korrelationsanalys genomfördes även mellan subskalorna i arbetsengagemang (entusiasm, försjunknenhet och vitalitet), vilket visade en statistiskt signifikant positiv korrelation mellan samtliga tre. Styrkan på dessa tre korrelationer bedöms enligt Navarro och Foxcroft (2019) som starka. Samtliga resultat kan ses i tabell 4.

### Tabell 4

*Korrelation mellan arbetsengagemang, ohövligt beteende och psykologisk trygghet samt mellan subskalorna entusiasm, försjunknenhet och vitalitet*

		Arbets- engagemang	Entusiasm	Försjunknenhet	Vitalitet	Ohövligt beteende
Arbetsengagemang	Spearman's rho	-				
	p-value	-				
Entusiasm	Spearman's rho	0.93	-			
	p-value	<.001	-			
Försjunknenhet	Spearman's rho	0.92	0.77	-		
	p-value	<.001	<.001	-		
Vitalitet	Spearman's rho	0.94	0.85	0.80	-	
	p-value	<.001	<.001	<.001	-	
Ohövligt beteende	Spearman's rho	-0.57	-0.56	-0.43	-0.55	-
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	-
Psykologisk trygghet	Spearman's rho	0.41	0.39	0.35	0.44	-0.39
	p-value	<.001	0.001	0.004	<.001	0.001

## Diskussion

Syftet med denna undersökning var att studera om, och i vilken utsträckning, ohövlighets beteende tar sig uttryck hos blåljuspersonal. Vidare om detta har något samband med hur blåljuspersonal upplever sin arbetsituation sett utifrån arbetsengagemang och psykologisk trygghet. Om möjligt avsåg studien även att studera om det föreligger några könsskillnader i upplevelsorna, men som ovan nämnt har inte detta kunnat studeras till följd av att endast två kvinnor valde att delta. Diskussion av studiens resultat disponeras efter studiens forskningsfrågor, vilka diskuteras i separata rubriker. Därefter följer resonemang om studiens styrkor och svagheter följt av konklusioner.

### Ohövlighets beteende

En av studiens forskningsfrågor avsåg att besvara i vilken grad blåljuspersonal upplever ohövlighets beteende på arbetet. Som det går att se i tabell 2 och 3 är upplevelsen av ohövlighets beteende låg (median = 0.57). På svarsskalan befinner sig medianen alltså mellan *aldrig* och *sällan*.

Studiens resultat av låg upplevelse av arbetsrelaterat ohövlighets beteende är i linje med tidigare forskning som gjorts inom området i svensk kontext (Torkelson et al. 2016). Mot bakgrund av de resultat som samlats in i USA där ohövlighets beteende var mer förekommande (Reio Jr & Sanders-Reio, 2011), är det intressant att fundera över hur kulturella skillnader kan ha en inverkan på ohövlighets beteende inom dessa typer av yrken.

Trots att Torkelson et al (2016) i sin studie rapporterade lägre nivåer av ohövlighets beteende jämfört med vad som rapporterats i internationell forskning, konstaterades dock att arbetsrelaterat ohövlighets beteende är utbrett även i Sverige och att det anses som ett relativt vanligt fenomen. Exempelvis fann även Eriksson (2020) i sin studie att ohövlighets beteende inom kontorsverksamheter är mycket vanligt, där 92 % uppgav att det någon gång förekommit ohövlighets beteende på deras arbetsplats. Med tanke på den låga upplevelse som rapporterats i föreliggande studie är det intressant huruvida förekomsten av ohövlighets beteende kan vara något som varierar beroende på vilken bransch det handlar om. Det kan antas att det inom blåljusyrken sätts ett annat värde på att i huvudsak stötta varandra inom gruppen, då traumatiska händelser är vanligt förekommande inom dessa yrken (Olsson & Ohlin, 2021; Kara, 2017). Mot bakgrund av detta är det troligt att behovet av stöd är det som är störst inom arbetsgruppen när något jobbigt har inträffat under arbetsdagen. Vidare stödjer detta även tidigare forskning om att det kollegiala stödet är det som hjälper mest för att hantera jobbiga känslor (Berglund, 2018).

Fortsättningsvis visar tidigare forskning av ohövligt beteende att kvinnor rapporterar högre upplevelser än män och således löper större risk att utsättas för ohövligt beteende (Torkelson et al., 2016; Eriksson, 2020). Det är således intressant att fundera över huruvida studiens resultat hade sett ut om fler kvinnor deltagit.

### **Arbetsengagemang**

Undersökningen visade att respondenterna hade högt arbetsengagemang med en median = 4.78 (se tabell 2 och 3). Detta tyder på att respondenterna upplever energi, entusiasm och inspiration på arbetet samt att de är försjunkna i sina jobb (Schaufeli & Bakker, 2004). Den subskala som hade högst median var entusiasm (se tabell 2), vilket innebär att respondenterna känner inspiration, stolthet och identifikation med sitt arbete. Enligt Bakker och Leiter (2010) är ett kännetecken för arbetsengagemang bland annat just känslan av stark identifikation med sitt arbete, vilket respondenterna i hög grad upplever. Detta kan tolkas som att de trivs i sin yrkesroll och i sin organisation. Bakker och Leiter (2010) menar vidare att arbetsengagemang frodas i en miljö där organisationens och medarbetarnas värderingar går hand i hand, vilket även kan vara en indikator på att respondenterna identifierar sig med organisationen och vad den står för.

Vidare går det att se i tabell 4 att subskalorna entusiasm, försjunkenhet och vitalitet har en stark positiv korrelation med varandra. Detta innebär att känslan av entusiasm i hög grad hänger ihop med känslan av försjunkenhet och vitalitet. Således kan detta förklaras som att energinivån och uthålligheten ökar om medarbetaren samtidigt är entusiastisk kring sitt arbete, då höga nivåer av energi och entusiasm i sitt arbete kännetecknar engagerade medarbetare (Bakker et al., 2008). I sin tur kan detta medföra svårigheter med att lösgöra sig från arbetet då arbetet upplevs som något stimulerande och något man är villig att spendera sin tid på. Sammanfattningsvis kan detta således tolkas som att respondenterna är nöjda med sitt yrke och trivs med sina arbetsuppgifter och därav vill stanna kvar i organisationen.

Enligt Bakker et al. (2011) har arbetsengagemang visats ha en påverkan på arbetsprestationen i form av att engagerade medarbetare producerar bättre resultat. Då resultatet tyder på att respondenterna upplever hög grad av arbetsengagemang kan detta möjligen tolkas som att respondenterna även presterar bra i sitt arbete. Detta är även i linje med tidigare forskning av Bakker och Demerouti (2008) som menar att arbetsengagemang påverkar produktiviteten och viljan att göra en god insats, vilket kan anses som särskilt betydelsefullt i just blåljusorganisationer där arbetsinsatserna i vissa fall kan handla om liv eller död.

Arbetsengagemang innebär vidare positiva följder på en individuell nivå i form av personlig utveckling (Schaufeli et al., 2008). Detta kan uppfattas som att en engagerad medarbetare inte endast känner ett driv att göra en god insats för organisationen skull, utan att drivet även kommer inifrån då de känner att arbetet tillför något på ett personligt plan. Detta kan vara på grund av att de känner att de utvecklas, men även att de känner stark identifikation med sitt arbete och att det är viktigt för dem att göra bra ifrån sig. Vidare är detta i enlighet med Bakker och Leiter (2010) som menar att engagerade medarbetare känner sig motiverade att nå utmanande mål och vill lyckas. Bakker och Leiter (2010) menar även att engagerade medarbetare visar på ökad uppmärksamhet och minskad reaktion på distraktioner, vilket kan indikera på att respondenterna presterar bra i sitt yrke då de har förmågan att fokusera på sina arbetsuppgifter. Detta i kombination med att respondenterna känner ett starkt driv att lyckas i olika arbetsrelaterade situationer, tyder på flera goda förutsättningar som kan vara särskilt viktiga inom blåljusyrken där det ställs höga krav på varje anställd.

### **Psykologisk trygghet**

Avseende psykologisk trygghet visade resultatet att förekomsten var övervägande hög (81,3 %) och med en median = 6.07 (se tabell 3 och 4). Studiens fördelning av psykologisk trygghet är vidare i linje med tidigare forskning som gjorts inom psykologisk trygghet bland räddningstjänstpersonal (Frennby & Grumert, 2018), vars resultat visade en liknande fördelning av psykologisk trygghet där 81 % av deltagarna upplevde hög psykologisk trygghet.

Undersökningen visar således på att en övervägande majoritet av respondenterna upplever psykologisk trygghet i deras arbete. Detta är att tolka som positivt då det innebär att respondenterna känner sig bekväma med att uttrycka sig samt att de känner att de kan vara sig själva (Edmondson, 2019). Det innebär vidare att det för respondenterna upplevs som tryggt att ta interpersonella risker såsom att exempelvis ställa frågor, erkänna misstag, be om hjälp, ifrågasätta rådande normer och strukturer (Edmondson, 2004), vilket är positivt då det bidrar till att organisationen växer och förnyas sig.

Att känna sig villig och kapabel att ta interpersonella risker indikerar också på en trygghet i att visa sig sårbar inför kollegor och chefer, vilket är fördelaktigt då det kan öka lärandet i arbetsgruppen, så kallade learning behaviors (Edmondson, 1999). Detta innebär att en övervägande del av respondenterna troligtvis uppvisar beteenden som främjar förändring, förbättrad förståelse, utbyte av kunskap och idéer och således ökade prestationer. Vad som följer av detta är att misstag snabbare kan upptäckas och rapporteras och att åtgärder på så vis kan vidtas i ett snabbare skede (Edmondson, 1999). Att kunna påtala handlingar och misstag

som vidare resulterar i processer av lärande är således fördelaktigt för både arbetslaget och organisationen som då utvecklas. Edmondson (2019) belyser även hur psykologisk trygghet är en avgörande källa till värdeskapande i organisationer som verkar i en komplex och förändrande miljö, vilket kan tyda på att psykologisk trygghet har en stor betydelse inom blåljusyrken med tanke på att dess miljö ofta är komplex och oförutsägbar.

Den höga förekomsten av psykologisk trygghet i studien talar vidare för ett välfungerande samarbete i arbetsgruppen, vilket är viktigt inom dessa yrken då arbetsuppgifterna i stor del utförs tillsammans i grupp. Blåljusyrken utgörs även av tydliga roller och rutiner, vilket kan förklara förekomsten av psykologisk trygghet då arbetsstrukturen kan öka chanserna att misslyckanden och problem identifieras och åtgärdas. Den höga graden av psykologisk trygghet skulle därför kunna vara ett resultat av att ett fungerande grupparbete prioriteras och värdesätts för att medarbetarna ska kunna arbeta utefter bästa förmåga.

Det är vidare sannolikt att respondenterna trivs i sitt arbetslag då karakteristika för psykologisk trygghet bland annat är att man känner sig trygg och respekterad av sina kollegor. Blåljuspersonalens arbete kan vidare tänkas främja sammanhållning då det innebär gemensamt samarbete för allmänhetens bästa. I linje med Edmondson (2004) är psykologisk trygghet en egenskap hos arbetslaget och i detta fall kan det möjligen tolkas som att arbetslaget utgörs av en gemenskap där fokuset på själva arbetet är starkare än fokuset på sig själv.

### **Korrelation mellan ohövligt beteende och arbetsengagemang**

Sambandet mellan ohövligt beteende och arbetsengagemang påvisade en medelstark signifikant negativ korrelation (se tabell 4), vilket kan tolkas som att ju mindre ohövligt beteende på arbetsplatsen, desto högre är arbetsengagemanget. Detta är i enlighet med Torkelson et al (2016) som menar att ohövliga beteenden på arbetsplatsen innebär negativa konsekvenser i form av lägre nivåer av fysiskt och psykiskt välmående, välbefinnande, arbetstillfredsställelse och engagemang. Även Pearson och Porath (2005) beskriver att arbetstillfredsställelsen och lojaliteten till organisationen kan minska såväl som ansträngningen i arbetet, produktiviteten samt prestationen. Då resultatet tyder på lågt ohövligt beteende och höga nivåer av arbetsengagemang kan detta betraktas vara i enlighet med tidigare forskning. Frånvaro av ohövliga beteenden kan således underlätta möjligheterna för medarbetarna att känna engagemang i sitt arbete, då medarbetarna i högre utsträckning tillåts fokusera på sitt arbete då ohövliga beteenden kan uppta mycket av ens uppmärksamhet.

Då arbetsengagemang utgörs av ett positivt, tillfredsställande och motiverande tillstånd av arbetsrelaterat välbefinnande (Bakker et al., 2008), talar detta för ett tillstånd som inte uppkommer till följd av ohövligen beteenden. Detta då arbetsengagemang uppkommer till följd av trivsel, vilket är ett känslotillstånd som minst troligt infinner sig vid utsatthet för ohövligen beteenden. Arbetsengagemang har vidare en positiv påverkan på produktiviteten (Bakker & Demerouti, 2008), jämfört med ohövligen beteenden som påverkar produktiviteten negativt (Pearson & Porath, 2005). Då ohövligen beteende och arbetsengagemang tyder på motsatta konsekvenser, kan detta tolkas som att arbetsengagemang och ohövligen beteenden har svårt att samexistera i en organisation. Detta visas i resultatet i form av det negativa sambandet, vilket går i linje med tidigare forskning.

Då respondenterna upplever hög grad av arbetsengagemang och således känner inspiration, stolthet och identifikation med sitt arbete kan detta tolkas som att arbetet har stor betydelse för dem. Detta kan vidare tolkas som att respondenterna gemensamt är dedikerade och passionerade i sitt arbete och till följd av detta arbetar väl tillsammans som ett team. Detta hade kunnat vara en förklaring till frånvaron av ohövligen beteenden, då det möjligen inte finns något utrymme för detta i deras arbetskontext till följd av det gemensamma engagemanget för arbetet.

### **Korrelation mellan ohövligen beteende och psykologisk trygghet**

Avseende sambandet mellan ohövligen beteende och psykologisk trygghet påvisade detta resultat även en medelstark negativ signifikant korrelation (se tabell 4). Detta kan tolkas som att desto mindre ohövligen beteende på arbetsplatsen, desto högre är den psykologiska tryggheten. Psykologisk trygghet inom arbetsgruppen innebär att gruppmedlemmarna känner sig bekväma med att dela med sig av både sina misstag, men även sin kunskap (Edmondson, 2019), vilket är något som möjligen inte infinner sig i grupper där ohövligen beteende förekommer. Detta då medarbetarna möjligtvis inte känner sig bekväma att uttrycka sig fullt ut om de är medvetna om att det förekommer beteenden såsom att avbryta andra, inte svara på tilltal eller förminska någon. Fortsättningsvis innebär delande av kunskap och misstag inom en grupp att gruppen lär av varandra och utvecklas tillsammans (Edmondson, 2019), medan gruppmedlemmar som upplever risk för att utsättas för hot eller skam har benägenhet att bete sig på sätt som snarare förhindrar lärande och utveckling inom gruppen (Holm et al, 2019).

Psykologisk trygghet innebär vidare att kollegor känner sig respekterade av varandra, som en följd av tryggheten att kunna dela med sig av sina misstag och ta interpersonella risker på arbetsplatsen (Edmondson, 2019). Ohövligen beteende innebär omvänt att respekten

gentemot varandra i arbetslaget reduceras, vilket således kan innebära att psykologisk trygghet kan ha svårt att blomstra i en miljö bestående av ohövliga beteenden.

Vidare menar Andersson och Pearson (1999) att det inom varje arbetsplats förekommer normer om respekt som grundas i en delad moralisk uppfattning bland medlemmarna inom organisationer, där ohövligt beteende utgör ett övertramp av dessa normer. Således skulle denna negativa korrelation mellan ohövligt beteende och psykologisk trygghet kunna tyda på att det finns gemensamma värderingar av att behandla varandra väl som delas av samtliga i organisationen. Detta kan tänkas vara särskilt viktigt inom dessa yrkesgrupper till följd av arbetets tuffa karaktär.

### **Korrelation mellan arbetsengagemang och psykologisk trygghet**

Undersökningen påvisade ett svagt positivt samband mellan arbetsengagemang och psykologisk trygghet (se tabell 4). Att korrelationen är signifikant positiv innebär att respondenterna som angav att de är engagerade i sitt arbete, även upplever psykologisk trygghet i arbetet. Detta kan förklaras på så sätt att arbetsengagemang och psykologisk trygghet på olika sätt kan relateras till varandra. Att ingå i ett arbetsklimat där man känner sig trygg i relation till sina kollegor, bekväm med att uttrycka sig och att man kan vara sig själv, (Edmondson, 2019), är enligt Edmondson & Lei (2014) positivt i relation till både trivsel och produktivitet.

Trivs anställda på sin arbetsplats är det sannolikt att de även känner sig engagerade, då arbetsengagemang utgörs av ett tillfredsställande och motiverande tillstånd av arbetsrelaterat välbefinnande (Bakker et al., 2008). Att ha båda komponenter uppfyllda talar för att den anställde känner trivsel och i sin tur även har möjligheterna och resurserna att prestera därefter. Bakker et al. (2008) och Saks (2006) beskriver vidare att det är enskilda medarbetares insatser som tillsammans leder till ökad arbetsprestation och därmed förbättrat resultat för organisationen. En tänkbar förklaring till detta kan således vara att medarbetarna upplever psykologisk trygghet inom arbetslaget, vilket främjar förmågan att arbeta tillsammans då de känner tillit och förtroende gentemot varandra. Detta kan alltså tolkas som att psykologisk trygghet och arbetsengagemang på sätt och vis går hand i hand.

Enligt Bakker och Leiter (2010) har även arbetsengagemang ett positivt samband med arbetsresurser, då bland annat socialt stöd från kollegor och handledare, feedback, varierande arbete samt lärandemöjligheter är positivt kopplade till arbetsengagemang. Detta visar på olika aspekter som ingår i psykologisk trygghet som exempelvis lärandebeteenden, att våga erkänna misslyckande och ta emot feedback, samt socialt stöd (Edmondson, 1999). Detta



synliggör hur olika aspekter av psykologisk trygghet är positivt kopplat till arbetsengagemang.

### **Styrkor och svagheter**

Studien har både styrkor och svagheter. Framförallt är det relevant att diskutera studiens urval, procedur, undersökningsdesign, operationalisering och instrument.

### ***Undersökningsdesign***

Då studien är utformad i syfte att undersöka förekomst och samband ansågs kvantitativ ansats rätt för undersökningen, då det ger oss möjligheten att distribuera enkäten till ett stort deltagarantal. En begränsning med denna studiedesign är att det inte går att uttala sig om kausalitet, vilket innebär att det inte går att dra några slutsatser om orsak och verkan i studien. Detta bör således tas i beaktning vid tolkning av resultaten. Vidare bygger undersökningen på självskattning vilket utgör ett subjektivt mått. Det kan exempelvis vara individuellt hur olika händelser eller känslor bedöms och uppfattas vilket bör tas i åtanke vid tolkning av resultatet.

### ***Urval***

Med en svarsfrekvens på 14 % föreligger det ett högt bortfall i urvalet. Detta kan bero på att deltagandet är frivilligt och att det saknats tid och förutsättningar att besvara enkäten. Framförallt var det en stor avsaknad av respondenter inom polisycket, vilket möjligtvis kan förklaras av deras aktuella arbetsituation där hög belastning är ett faktum (Olsson & Ohlin, 2021). Vidare var det en stor avsaknad av kvinnliga respondenter, vilket troligtvis kan förklaras av att studien undersöker mansdominerade yrken. Detta var vidare en av de bakomliggande anledningarna till att frågan om könsskillnader väcktes i föreliggande uppsats. Frånvarandet av kvinnliga deltagare är således ett resultat i sig som är värt att ta hänsyn till, samtidigt som det är relevant att beakta hur resultatet kan ha påverkats av denna könsfördelning.

Att de insamlade svaren inte har så stor variation avseende kön och ålder kan betraktas som en svaghet utifrån den externa validiteten. Då deltagarna i studien endast utgör en avgränsad del av populationen, innebär detta svårigheter att göra generaliseringar utanför målpopulationen. Vidare går det inte att fastställa att resultatet är systematiskt över tid då undersökningen endast är genomförd på en grupp vid ett tillfälle. Upplevelser av ohövlighet beteende, arbetsengagemang och psykologisk trygghet kan vidare se mycket olika ut beroende på geografiska förutsättningar och resurser, vilket innebär att studiens resultat inte kan antas vara representativt för varken poliser eller brandmän. Däremot är en styrka att fynd som gjorts inom psykologisk trygghet i föreliggande studie överensstämmer med tidigare

forskning som gjorts inom området på samma population (Frennby & Grumert, 2018), vilket talar för studiens trovärdighet.

### ***Procedur***

Då enkäten genomfördes digitalt fanns ingen ansvarig närvarande vid mättillfällena. Detta förutsätter att respondenterna förstod frågorna så som det är menat då det inte fanns möjlighet att ställa frågor. För att undvika detta lades mycket tid till att utforma enkäten på ett så tydligt, begripligt och överskådligt sätt som möjligt. Eftersom enkäten vidare skickades ut till respondenterna av representanter från respektive organisation försvagades kontrollen över datainsamlingen, vilket kan vara en tänkbar orsak till bortfallet. Det är möjligt att dessa problem hade reducerats om enkäten hade besvarats fysiskt på bestämd tid och plats, men detta hade inte varit praktiskt genomförbart utefter de resurser som funnits tillhanda.

Vidare är den korta tidsramen en aspekt som är värd att nämna. En längre period av datainsamling skulle möjligtvis innebära att fler deltagare kunnat nås vilket på så vis hade minskat bortfallet, samt möjligen bidragit till en jämnare fördelning mellan deltagarnas ålder, kön och yrkesgrupp. Däremot kan den begränsade tidsramen även stärkt den interna validiteten eftersom omständigheterna kan antas vara samma för respektive grupp under perioden då undersökningen genomförts, då deltagarna tillhör samma län och arbetsplats.

### ***Operationalisering och instrument***

En styrka i studien är att ohövlighet beteende, psykologisk trygghet och arbetsengagemang är väl beforskade begrepp som har tydliga definitioner och teorier kopplade till sig, vilket talar för studiens trovärdighet. Vid utformandet av enkäten har validerade mätinstrument använts för att undersöka respektive frågeställning.

Vad gäller instrumentet WIS är detta ett instrument med färre frågor jämfört med andra instrument som ämnar mäta ohövlighet beteende, exempelvis UWbQ (Uncivil Workplace Behaviour Questionnaire), utformad av Martin & Hine (2005) vilken består av 124 frågor. Detta innebär att WIS som består av 7 frågor tar betydligt kortare tid att besvara och således kan tänkas öka chanserna att deltagarna fullföljer enkäten. Dock är UWbQ en skala som kan belysa begreppet ohövlighet beteende mer nyanserat och detaljerat, medan WIS består av övergripande frågor om ohövlighet beteende. Således finns det både styrkor och svagheter vad gäller val av instrument, men viktigt att ta hänsyn till är att studien undersöker yrken där tiden för att besvara enkäter kan vara begränsad och mot bakgrund av detta anses WIS som ett väl passande formulär i detta sammanhang.

Vidare är WIS ett välanvänt formulär av forskare runt om i världen. Cortina et al.

(2001) rapporterar god intern konsistens för WIS med ett Cronbach's alpha på  $\alpha = .89$ . Även andra studier rapporterar god intern konsistens för formuläret, bland annat Blau och Andersson (2005) där Cronbach's alpha uppmättes till  $\alpha = .88$ . Fortsättningsvis indikerar även den svenska versionen av Torkelson et al. (2014) på hög tillförlitlighet vad gäller intern konsistens med ett Cronbach's alpha på  $\alpha = .88$ , vilket är jämförbart med ursprungliga rapporterade resultat av Cortina et al. (2001). Då Cronbach's alpha i föreliggande studie erhöll ett värde på  $\alpha = .86$  är detta i linje med vad som uppmätts i tidigare forskning. Således ansågs instrumentet vara en väl anpassad skala för att mäta arbetsrelaterat ohövligt beteende i föreliggande studie.

Originalskalan av WIS är vidare utformad att mäta huruvida respondenter upplevt något av de 7 påståendena under ett tidsspänn på de senaste fem åren, medan den svenska versionen av Torkelsson et al. (2014) har ändrat till "under det senaste året", vilket använts i föreliggande studie. Således kan det bli problematiskt att jämföra studien med tidigare forskning då tidsspannet skiljer sig åt mellan formulären. Vidare kan denna förändring av att undersöka en mer närstående tidsperiod vara fördelaktigt då det kan vara lättare för respondenterna att minnas vad de varit med om det senaste året än för flera år sedan.

Fortsättningsvis bör det även poängteras att denna studie inte samlade in några uppgifter om vilken position deltagarna i respektive yrke besatt. Att samla in denna information om deltagarna skulle möjligtvis kunna bidra med intressanta fynd då jämförelser mellan grupper hade kunnat genomföras.

Vad gäller instrumentet UWES är detta ett väl beforskat instrument som har genomgått flertalet validitetsstudier i olika yrkesgrupper samt i olika länder. Även kortversionen UWES-9 är enligt Schaufeli och Bakker (2004) ett valitt och reliabelt mått på arbetsengagemang. Vidare har även Hallberg och Schaufeli (2006) konstaterat att den svenska versionen av UWES-9 har hög intern konsistens. Cronbach's alpha för hela skalan uppmättes till  $\alpha = .94$  vilket är i linje med originalformuläret där  $\alpha = .93$ . Vad gäller subskalorna inom UWES-9 uppnådde samtliga tre skalor en intern konsistens på minst  $\alpha = 0.80$ , vilket även det är likt originalet där lägsta värdet motsvarar  $\alpha = 0.79$ . Av frågeformulärets reliabilitet att döma kan UWES-9 antas vara en god metod att använda vid mätning av arbetsengagemang.

Vad gäller Team Psychological Safety Survey är detta enligt genomförd litteratursökning ett instrument som i liten utsträckning använts i svensk kontext, men som är desto mer beforskat i andra länder. Tidigare forskning visar att instrumentet vid flertalet

sammanhang erhållit ett tillfredsställande Cronbach's alfa. Till föreliggande studie användes en svensk version av formuläret som är översatt av Frennby & Grumert (2018), vilka genomfört en grundlig översättning av skattningsskalan enligt WHO:s riktlinjer. Detta översatta instrument erhöll ett lägre Cronbach's alfa  $\alpha = .70$ , jämfört med originalformuläret vars Cronbach's alpha uppmättes till  $\alpha = .82$  (Edmondson, 1999). Trots att den översatta versionen erhöll en lägre intern konsistens är det ett värde som är tillfredsställande för intern konsistens. Detta tyder på att översättningen innefattar tydliga påståenden och svarsalternativ som stämmer överens med de konstrukt som formuläret avser mäta. I föreliggande uppsats där Cronbach's alfa uppmättes till  $\alpha = .77$  tyder således på att inga betydande fel i utförande eller kodning gjorts.

### **Framtida forskning**

För framtida forskning inom ohövlighet beteende i relation till arbetsengagemang och psykologisk trygghet är ett förslag att använda sig av en experimentell design för att möjliggöra fastställande av kausala samband. Det finns idag forskning som bekräftar att ohövlighet beteende är ett förekommande fenomen i Sverige men fenomenet har inte studerats tillräckligt i relation till blåljuspersonal, arbetsengagemang eller psykologisk trygghet. Därav krävs vidare forskning för att kunna jämföra och fastställa studiens resultat. Vidare kvarstår frågan om polisens och den kvinnliga blåljuspersonalens upplevelser inom området vilket även utgör ett framtida forskningsförslag. Det hade fortsättningsvis varit intressant att undersöka ohövlighet beteende inom blåljuspersonal ur ett internationellt perspektiv för att se om det föreligger kulturella skillnader inom dessa typer av yrken som kan ha ett samband med förekomsten av ohövlighet beteenden. Avslutningsvis hade det varit värdefullt att i framtida studier fortsättningsvis undersöka hur ohövlighet beteende på arbetsplatsen på bästa sätt kan motverkas.

### **Slutsats**

Studien visar att upplevelsen av ohövlighet beteenden endast i låg grad kommer till uttryck bland blåljuspersonal. Vidare är förekomsten av psykologisk trygghet hög och en övervägande majoritet upplever även högt arbetsengagemang. Studien visar på ett signifikant negativt samband mellan ohövlighet beteende och arbetsengagemang samt ett signifikant negativt samband mellan ohövlighet beteende och psykologisk trygghet. Detta belyser att frånvaron av ohövlighet beteenden på arbetsplatsen kan indikera på ökat arbetsengagemang och en högre förekomst av psykologisk trygghet hos medarbetarna, vilka är betydelsefulla fenomen för både individen och organisationen i termer av trivsel och prestation. Värt att ha i åtanke är att studiens design inte möjliggör fastställande av några kausala samband mellan

variablerna. Sammanfattningsvis bidrar studien med ny kunskap om ohövligt beteenden i förhållande till blåljuspersonal, arbetsengagemang och psykologisk trygghet.

## Referenser

- Acker, J. (2006). Inequality Regimes Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441–464. <http://www.jstor.org/stable/27640904>
- Andersson, M., & Pearson, M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *The Academy of Management Review*. Doi:10.2307/259136
- Aronsson, G., Gillberg, N., Mellner, C., Kecklund, G., Ljungberg, J., & Toivanen, S. (2018). *Gränslöst arbete - en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst liv*. (2018:1). Arbetsmiljöverket.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011) Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20:1, 4-28, Doi:10.1080/1359432X.2010.485352
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. Doi:10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: Introduction, Work Engagement - A Handbook of Essential Theory and Research, New York: *Psychology Press*.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
- Berglund, H. (2018). *Hantering och stöd vid kritiska incidenter. En studie av blåljuspersonalens upplevelser*. [Magisterexamensarbete, Linnéuniversitet] <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1232529/FULLTEXT01.pdf>
- Blau, G., & Andersson, L. (2005). Testing a measure of instigated workplace incivility. *Journal of occupational and organizational psychology*, 78, 595-614. Doi:10.1348/096317905X26822
- Cortina, L., Magley J. V., Williams, H. J., & Langhout, R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*. Doi: 10.1037/1076-8998.6.1.64 ·

- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behaviour in work teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383. Doi:10.2307/2666999
- Edmondson, A. C. (2004). *Psychological safety, trust, and learning in organizations: A grouplevel lens*. I R. M. Kramer, & K. S. Cook (Red.), Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches (pp. 239–272). New York: Russell Sage Foundation. Estrada, C.
- Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. New Jersey, Hoboken
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*. Doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305
- Eriksson, F. (2020). *Hur beter personal sig egentligen inom kontorsverksamheten? Om ohövligt beteende i arbetslivet*. [Kandidatexamensarbete, institutionen för ekonomi, teknik och samhälle, Luleå tekniska universitet]. <http://tu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1443689/FULLTEXT01.pdf>
- Frennby, C., & Grumert, K. (2018). *Psychological safety som prediktor för psykisk belastning och tecken på psykisk ohälsa*. [Psykologexamensuppsats, Institutionen för psykologi, Lunds universitet]. LUP Student Papers. <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=8942279&fileOid=8943494>
- Hakanen, J. J., Rouvinen, P., Ylhäinen, I. (2021). The Impact of Work Engagement on Future Occupational Rankings, Wages, Unemployment, and Disability Pensions—A Register-Based Study of a Representative Sample of Finnish Employees. *Sustainability*, 13(4), 1626. Doi:10.3390/su13041626
- Hallberg, E. U., & Schaufeli, B. W. (2006). “Same Same” But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127. Doi: 10.1027/1016-9040.11.2.119

- Holm, K. (2021). Workplace incivility: investigating bystander behavior, well-being, and coping responses to perceived incivility. [Doktorsavhandling, Lunds universitet]. Lunds universitet.
- Holm, K., Torkelson, E., & Bäckström, M. (2016) New Types of Employment, New Ways to Be Uncivil? A Thematic Analysis of Temporary Agency Workers' Exposure to Workplace Incivility. *Psychology*, *7*, 74-84. Doi: 10.4236/psych.2016.71009.
- Holm, K., Torkelson, E., & Bäckström, M. (2019). Exploring links between witnessed and instigated workplace incivility. *International Journal of Workplace Health Management*. *12*(3), 160-175. Doi:10.1108/IJWHM-04-2018-0044
- Holm, K. (2021). *Ohövliga beteenden i arbetslivet*. Docplayer.  
<https://docplayer.se/181653635-Ohovliga-beteenden-i-arbetslivet-kristoffer-holm-institutionen-for-psykologi.html>
- Javidi, H., & Yadollahie, M., (2012). Post-traumatic stress disorder. *The International Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2012;3:2-9
- Kara, S. (2017). *Hot och våld mot räddningstjänstpersonal - en lägesrapport*. Kommunal.  
[https://www.kommunal.se/sites/default/files/attachment/hot\\_och\\_vald\\_mot\\_raddnings\\_tjanstpersonal\\_en\\_lagesrapport\\_web\\_20170220.pdf](https://www.kommunal.se/sites/default/files/attachment/hot_och_vald_mot_raddnings_tjanstpersonal_en_lagesrapport_web_20170220.pdf)
- Martin, R. J., & Hine, D. W. (2005). Development and validation of the Uncivil Workplace Behavior Questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*(4), 477-490. Doi: 10.1037/1076-8998.10.4.477
- Navarro, D. J., & Foxcroft, D. R. (2019). Learning statistics with Jamovi; a tutorial for psychology students and other beginners. (Version 0.70). Doi:10.24384/hgc3-7p15
- Olsson, J., & Ohlin, J. (2021, 28 november). Polisförbundets oro: Arbetsituationen kan göra att fler lämnar yrket. *SVT Nyheter*.
- Pearson, M. C., Andersson M, L., & Porath, L. C. (2000). Assessing and Attacking Workplace Incivility. *Organizational Dynamics* *29*(2):123-137 Doi:10.1016/S0090-2616(00)00019-X



- Pearson, M. C., & Porath L. C. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? Think again. *Academy of Management Executive*, 19, 7-18. Doi: 10.5465/AME.2005.15841946
- Polisförbundet. (2017). *Hot och våld mot poliser*. Polisförbundets rapport 2017.  
<https://www.polisforbundet.se/globalassets/publika-dokument/rapporter/hot-och-vald-mot-poliser-polisforbundets-rapport-2017.pdf>
- Saks, M. A. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. Doi:10.1108/02683940610690169
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2004). UWES Utrecht Work Engagement Scale; preliminary manual version 1:1, *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V et al. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71-92 (2002). Doi:1015630930326
- Torkelson, E., Bäckström, M., Karlson B., Schad, E. (2014). Introducing a Swedish Translation of the Workplace Incivility Scale. *Lund Psychological Reports*. 14.
- Torkelson, E., Holm, K., Bäckström, M. (2016). Workplace incivility in a Swedish context. *Nordic journal of working life studies*, 6(2), 3-22. Doi:10.19154/njwls.v6i2.4969

## Appendix - enkät

Nedan återfinns informationstext och enkäten med dess svarsskalor i sin helhet. Enkäten inleds med 4 demografiska frågor, följt av 7 frågor om ohövligt beteende, 9 frågor om arbetsengagemang och till sist 7 frågor om psykologisk trygghet.

---

Hej!

Vi heter Elin och Linnea och studerar sista året på personal- och arbetslivsprogrammet i Lund. Vi skriver just nu vår kandidatuppsats i vilken vi vill undersöka hur arbetsrelaterat ohövligt beteende kan relatera till arbetsengagemang och upplevd psykologisk trygghet på arbetsplatsen. Vi vill alltså ta reda på hur klimatet upplevs mellan kollegor och chefer och hur engagerad man är i sitt arbete samt hur trygg man är i att exempelvis lyfta olika problem eller frågor i sin arbetsgrupp.

Vi ber er därför svara på denna enkät som uppskattas ta cirka 5 minuter att besvara. Enkäten inleds med några bakgrundsfrågor och är vidare indelad i tre avsnitt som handlar om upplevelsen av ohövliga beteenden, arbetsengagemang respektive psykologisk trygghet.

Deltagandet är helt anonymt och inga personuppgifter kommer samlas in. Svaren kan alltså inte härledas tillbaka till dig som person. Svaren kommer endast användas i vår kandidatuppsats och medverkan är frivillig och kan när som helst avbrytas. Vår studie beräknas vara klar till början av 2022 och då kan ni givetvis få ta del av uppsatsen om så önskas. Genom att gå vidare samtycker du till att delta i studien.

Stort tack för ert deltagande!

Mvh Elin och Linnea

Jag nekar samtycke

Jag samtycker

Här följer några frågor om vem du är och hur länge du varit anställda inom din organisation.

**1. Ålder**

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65

**2. Kön**

- Man
- Kvinna
- Övrigt

**3. Vilken organisation är du anställd inom?**

- Polisen
- Räddningstjänsten
- Övrigt

**4. Hur länge har du varit anställd inom din organisation?**

- 1 år eller mindre
- Mer än 1 år upp till 5 år
- Mer än 5 år upp till 10 år
- Mer än 10 år upp till 15 år
- Mer än 15 år

Följande frågor handlar om din upplevelse av ohövliga beteenden på arbetsplatsen.

- 5. Har du under det senaste året som du varit anställd i nuvarande organisation, varit med om att någon av dina chefer eller arbetskamrater:**

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Allt som oftast
Varit förödmjukande eller nedlåtande mot dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inte lyssnat till vad du sagt eller inte visat intresse för din åsikt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gett dig nedlåtande eller förolämpande kommentarer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tilltalat dig på ett oprofessionellt sätt, antingen inför andra eller privat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ignorerat eller uteslutit dig från kollegialitet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ifrågasatt din bedömning angående något som du ansvarar för på jobbet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Försökt att dra in dig i en oönskad diskussion kring personliga frågor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Följande 9 påståenden handlar om hur du brukar känna dig på arbetet.**

- Läs varje påstående noga och tänk efter om du någon gång haft den känslan när du jobbar. Om du aldrig känt på det viset kryssa i rutan "aldrig". Annars kryssa i hur vanligt eller ovanligt det är att du känner på det viset.**

	Aldrig	Nästan aldrig (några gånger om året eller mindre)	Sällan (en gång i månaden eller mindre)	Ibland (några gånger i månaden)	Ofta (en gång i veckan)	Mycket ofta (några gånger i veckan)	Alltid (varje dag)
Jag spritter av energi på jobbet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
På jobbet känner jag mig stark och energisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner mig entusiastisk inför mitt jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitt arbete inspirerar mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
När jag stiger upp på morgonen så känner jag för att gå till jobbet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner mig lycklig när jag går upp i mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag är stolt över det arbete jag utför	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag rycks med när jag arbetar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag är uppslukad av mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Följande 7 påståenden handlar om din upplevelse av psykologisk trygghet på din arbetsplats.**

**7. Nedan följer en rad påståenden om dig och ditt arbetslag. Läs varje påstående noga och skatta hur väl du tycker påståendet stämmer.**

	Överensstäm mer inte alls						Överensstäm mer helt
Om du begår ett misstag i ditt arbetslag hålls det ofta emot dig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medlemmar i ditt arbetslag kan samtala om problem och svåra ämnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det händer att personer i ditt arbetslag utesluter andra för att de är annorlunda	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är tryggt att ta risker i ditt arbetslag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är svårt att be andra medlemmar i ditt arbetslag om hjälp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I ditt arbetslag skulle ingen avsiktligt agera på ett sätt som underminerar dina ansträngningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dina unika färdigheter och talanger värdesätts och tas till vara när	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

du arbetar  
med  
medlemmar i  
ditt arbetslag