

Gothenburg Manager Stress Inventory (GMSI)

Utveckling av ett variations- och förändringskänsligt frågeinstrument för mätning av stressorexponering, copingbeteende och copingresurser bland 1:a och 2:a linjens chefer inom offentlig vård och omsorg

Slutrapport

Mats Eklöf¹
Anders Pousette²
Lotta Dellve¹
Katrín Skagert³
Gunnar Ahlberg jr³

¹Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska universitetssjukhuset

²Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska akademin

³Institutet för stressmedicin

Om rapportserien

ISM-rapport är en vetenskaplig rapportserie från ISM som utkommer oregelbundet. (Institutet ger även ut en publikationsserie under benämningen *ISM-häfte*.)

Kopior av rapporten för personligt bruk kan hämtas på www.vgregion.se/stressmedicin

Utgivna ISM-rapporter:

1. Skagert K, Dellve L, Eklöf M, Ljung T, Pousette A, Ahlborg G jr. (2004). Ledarskap och stress i politiskt styrd verksamhet. Balanserade förhållningssätt och strategier.
2. Ahlborg G jr, Ljung T, Swan G, Glise K, Jonsdottir I, Hadžibajramovic E, Währborg P. (2006) Stressrelaterad ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götalands län. **Delrapport 1** - enkätundersökning i maj-juni 2004.
3. Hultberg A, Dellve L, Ahlborg G jr. (2006) Vägledning för att skapa goda psykosociala arbetsförhållanden i arbeten med klienter och patienter.
4. Ahlborg G jr, Hadžibajramovic E, Hultberg A. (2007) Stressrelaterad psykisk ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götaland. **Delrapport 2:** Tvåårsuppföljning maj-juni 2006.
5. Hultberg A, Hadžibajramovic E, Petterson S, Ahlborg G jr. (2009) Stressrelaterad psykisk ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götaland. **Delrapport 3:** Fyraårsuppföljning maj-juni 2008.
6. Lindegård Andersson A. (2009) Sambandet mellan psykosociala faktorer, upplevd stress och muskulära smärttillstånd - Praktisk handledning för kartläggning och interventioner i arbetslivet
7. Eklöf M, Pousette A, Dellve L, Skagert K, Ahlborg jr G. (2010) Gothenburg Manager Stress Inventory (GMSI). Utveckling av ett variations- och förändringskänsligt frågeinstrument för mätning av stressorexponering, copingbeteende och copingresurser bland 1:a och 2:a linjens chefer inom offentlig vård och omsorg. Slutrapport.

Redaktör och ansvarig utgivare: Gunnar Ahlborg jr

© Författaren och Institutet för stressmedicin 2010

Omslag: IBIZ

Tryck: Bording AB

ISSN 1652-7089

ISBN 978-91-975363-6-3

Förord

Idén att utveckla ett särskilt frågeinstrument – *Gothenburg Manager Stress Inventory (GMSI)* - anpassat för chefer inom offentlig vård och omsorg växte fram under vårt arbete med det omfattande intervjumaterialet från vårdenhets- och verksamhetschefer inom Västra Götalandsregionen, publicerat i vår första ISM-rapport¹. Ytterligare underlag tillfördes när vi inledde samarbete med docent Ewa Wikström på Handelshögskolan vid Göteborgs universitet. Avsikten var att bättre kunna mäta effekterna av interventioner inriktade på att reducera chefers stress och öka deras möjligheter att utöva ett effektivt och hälsofrämjande ledarskap. Projektet fick stöd av ISM:s dåvarande styrelse och dess vetenskapliga råd och därmed kunde det finansieras via det forskningsanslag som samverkansparterna Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götaland erhållit från Regeringen.

Denna rapport beskriver relativt utförligt den mycket omfattande utvecklingsprocess som i flera steg lett fram till en användbar version av frågeinstrumentet. Den är främst avsedd för forskare och andra som har särskilt intresse för den använda metodiken och de aspekter på ledarskap som behandlas. Vid tidpunkten för publicering av rapporten har utvärdering endast skett i tvärsnittsdata och därför återstår att testa dess förändringskänslighet vid uppföljning efter intervention. Flera sådana studier pågår där olika delar (dimensioner) av instrumentet används. Vår avsikt är även att vidareutveckla det för användning av t.ex. HR-personal och företagshälsovård i systematiskt förbättringsarbete inom denna sektor av arbetslivet.

Vi välkomnar kontakter och samarbete som gäller användning av hela eller delar av frågeinstrumentet. Slutligen vill vi tacka alla de chefer som på olika sätt medverkat i utvecklingsarbetet.

Göteborg i april 2010

Författarna

¹ Skagert K m.fl. Ledarskap och stress i politiskt styrd verksamhet. ISM-rapport 1, 2004.

INNEHÅLL

1	Projektets bakgrund och syfte.....	1
1.1	Rapportens disposition	1
1.2	Bakgrund	1
1.3	Syften.....	3
2	Delprojekt 1: Konstruktion av frågor och svarsskalor	5
2.1	Syften.....	5
2.2	Metod och resultat	5
2.2.1	Kvalitativt datamaterial.....	5
2.2.2	Identifiering av preliminärt frågeinnehåll.....	5
2.2.3	Konstruktion av enkätfrågor. Triggerfrågor.....	7
2.2.4	Konstruktion av svarsskalor	8
2.2.5	Frågornas tidsreferens.....	9
2.2.6	Frågeordning	9
3	Delprojekt 2: Responspsykologisk prövning	11
3.1	Bakgrund och syfte	11
3.2	Metod.....	12
3.2.1	Deltagare.....	12
3.2.2	Procedur.....	12
3.3	Resultat.....	13
3.3.1	Introduktionsbrevet	13
3.3.2	Allmän kommentar till frågeinnehållet	13
3.3.3	Kommentarer rörande svarsformat	14
3.3.4	Kommentarer till "Stressordelen"	14
3.3.5	Kommentarer till "Coping- och resursdelen".....	16
4	Delprojekt 3: Pilotstudie i ett chefsurval inom Västra Götalands- regionen och Försäkringskassan	17
4.1	Syften.....	17
4.2	Metod.....	18
4.2.1	Deltagare och datainsamling	18
4.2.2	Statistisk analys.....	19
4.2.3	Frågeformulärets innehåll samt några terminologiska konventioner.....	20
4.2.4	Antaganden om relevanta kriteriesamband.....	22
4.3	Resultat.....	24
4.3.1	Itemanalyser, stressordelen.....	24
4.3.2	Itemanalyser, coping- och resursdelen	28
4.3.3	Samband med kriterier	31
4.3.4	Summering av enligt itemanalyserna identifierade itemreduktionsmöjligheter	32
4.3.5	Inledande explorativa faktoranalyser.....	33

4.3.6	Dimensionalitet för stressordelen.....	34
4.3.6.1	Analysstrategi.....	34
4.3.6.2	Dimensionalitet inom itemkategorier.....	36
4.3.6.3	Övergripande dimensionalitet baserat på indikatoritem.....	49
4.3.7	Skalkonstruktion och skalornas mätegenskaper för stressordelen.....	55
4.3.8	Dimensionalitet för copingdelen.....	68
4.3.8.1	Analysstrategi.....	68
4.3.8.2	Dimensionalitet.....	69
4.3.9	Skalkonstruktion och skalornas mätegenskaper för copingdelen.....	79
4.3.10	Dimensionalitet för resursdelen.....	91
4.3.10.1	Analysstrategi.....	91
4.3.10.2	Dimensionalitet.....	91
4.3.11	Skalkonstruktion och skalornas mätegenskaper för resursdelen.....	94
4.3.12	Skalors samband med kriterievariabler.....	99
4.3.13	Sammanfattning av skalkonstruktionen.....	99
4.3.14	Om responsformat i enkäten.....	102
5	Delprojekt 4: Pilotstudie i ett chefsurval inom kommuner i Västra Götaland	103
5.1	Syften.....	103
5.2	Metod.....	103
5.2.1	Deltagare och datainsamling.....	103
5.2.2	Instrumentets innehåll och utformning.....	105
5.2.2.1	"Kriteriedelen".....	105
5.2.2.2	Svarformaten.....	105
5.2.2.3	Frågeinnehåll.....	106
5.2.3	Statistisk analys.....	107
5.2.3.1	Generellt.....	107
5.2.3.2	Specifik metodik avseende stressordelen.....	109
5.2.3.3	Specifik metodik avseende copingdelen.....	109
5.3	Resultat.....	109
5.3.1	Skalprövning för stressordelen.....	109
5.3.1.1	S1: Resursproblem (konsekvenser av att arbeta under resursbrist).....	110
5.3.1.2	S2: Överbastning.....	113
5.3.1.3	S4: Organisatoriska styrningsbrister.....	114
5.3.1.4	S6: Logikkonflikter.....	116
5.3.1.5	S7: Generella rollkrav (Ny benämning: Betungande rollkrav).....	118
5.3.1.6	S9: Gruppdynamiska problem (problem relaterade till medarbetare som grupp).....	119
5.3.1.7	S11: Buffertproblem (Tidigare Buffertroll).....	121
5.3.1.8	S12: Medarbetarproblem (individrelaterade problem).....	122
5.3.1.9	S 14: Emotionellt hårbärgera (containerfunktion).....	124
5.3.1.10	Konfirmatorisk faktoranalys av de nio stressorskalorna.....	125
5.3.1.11	Stressorskalornas samband med kriterievariabler.....	126
5.3.1.12	Stressorskalornas variation mellan organisatoriska strukturer.....	127
5.3.2	Skalprövning för resursdelen.....	129
5.3.2.1	R1: Stödande ledning.....	129
5.3.2.2	R2: God samverkan med medarbetare.....	131
5.3.2.3	R3: Stödande chefskollegor.....	133
5.3.2.4	R4: Stödande privatliv.....	134
5.3.2.5	R5: Stödande organisatoriska strukturer.....	135
5.3.2.6	Konfirmatorisk faktoranalys av de fem resursskalorna.....	137
5.3.2.7	Skalornas samband med kriterievariabler.....	139

5.3.2.8	Skalornas variation mellan organisatoriska strukturer	140
5.3.3	Skalprövning för copingdelen.....	142
5.3.3.1	Inledande explorativa faktoranalyser, per problemområde, i delsampel 1	142
5.3.3.2	C1: Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi.....	144
5.3.3.3	C2: Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi	146
5.3.3.4	C4: Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi.....	147
5.3.3.5	C5: Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik.....	149
5.3.3.6	C6: Stärka sin position och inflytande i organisationen, konform strategi.....	150
5.3.3.7	C7: Skapa struktur i medarbetarnas arbete	150
5.3.3.8	C8: Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att skapa incitament för medarbetarna	151
5.3.3.9	C9: Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro, genom att främja delaktighet bland medarbetarna	153
5.3.3.10	C11: Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, kontrollerande, transaktionell strategi.....	154
5.3.3.11	C12: Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, genom att vara en närvarande förebild.....	156
5.3.3.12	C13: Minska belastning på medarbetare, genom att avgränsa medarbetares åtaganden (nedåtstrategi)	156
5.3.3.13	C14: Minska belastning på medarbetare, genom att begränsa avdelningens åtaganden (uppåtstrategi)	156
5.3.3.14	C15: Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter	156
5.3.3.15	C16: Minska belastning på medarbetare, genom att buffra mellan högre och lägre nivåer	157
5.3.3.16	Konfirmatorisk faktoranalys av 8 copingskalor	159
5.3.3.17	Skalornas samband med kriterievariabler	161
5.3.3.18	Skalornas variation mellan organisatoriska strukturer	162
5.3.4	Sammanfattning av skalkonstruktionen i delprojekt 3 och 4.	165
6	Diskussion.....	168
6.1	Sammanfattande konklusion.....	168
6.2	Några specifika frågor.....	168
	Referenser.....	174
	Bilaga 1-5.....	176
Bil. 1.	Deskriptiv statistik och kriteriesamband för item.....	176
Bil. 2.	Inledande explorativa faktoranalyser.....	212
Bil. 3.	Delprojekt 3: Scree plot för faktoranalyser av skalor – test av endimensionalitet.....	215
Bil. 4.	Samband med kriterievariabler för skalor.....	222
Bil. 5.	Delstudie 4: Scree plot för faktoranalyser av skalor – test av endimensionalitet. CFA-modeller	224

1 Projektets bakgrund och syfte

1.1 Rapportens disposition

Denna rapport börjar med en presentation av projektets bakgrund och syften (kap.1). Därefter presenteras i fyra separata kapitel delprojekt 1: Konstruktion av frågor och svarsskalor, delprojekt 2: Responspsykologisk prövning i en panel populations-representanter, samt delprojekten 3 respektive 4: Pilotstudier i två chefsurval. Delprojekten redovisas var för sig med metoder och resultat. Slutligen förs en allmän diskussion.

1.2 Bakgrund

Stress är ett vanligt problem i arbetslivet och har samband med sjukfrånvaro. Det behövs mer forskning kring vilka interventionsmodeller som ger effekt på stress-exponering, sätt och möjligheter att hantera sådan exponering samt på stressrelaterad sjuklighet och prestationsnedsättning. Sådan forskning förutsätter interventions-känsliga metoder för mätning av både exponering och utfall. Detta projekt avsåg utveckling och prövning av sådan metodik för tillämpning bland chefer inom vård och omsorg.

Den vetenskapliga kunskapen om effektiva metoder för stressprevention och utveckling av hälsofrämjande ledarskap behöver utvecklas. Av central betydelse är studiedesign som tillåter slutsatser om metodernas effekter, men för att utnyttja designens potential behövs också metoder som är känsliga för förändringar över tid och inom specifika yrkeskategorier. Okänsliga instrument medför risk för att viktig preventionskunskap kan gå förlorad.

Planerna på föreliggande projekt utgick från diskussioner kring hur man i kvantitativ forskning skulle kunna använda resultat och data från kvalitativa studier av chefer inom politiskt styrd verksamhet stress och sätt att hantera denna. Syften med sådan forskning skulle kunna vara att undersöka generaliserbarheten hos de kvalitativa resultaten samt hur olika kvalitativt identifierade problem och hanteringssätt predicerar stressrelaterad ohälsa och funktionspåverkan bland chefer. För att göra detta krävs mätinstrument. Med mätinstrument avser vi en uppsättning enkätfrågor som tillsammans ger ett eller flera tillförlitliga mått på ett eller flera specifika fenomen. En uppsättning frågor som mäter ett specifikt fenomen benämner vi i den följande texten skala. Ett mätinstrument, eller frågeinstrument, kan bestå av en eller flera skalor².

² Skala, efter det engelska begreppet "scale". Begreppet ska ej förväxlas med begreppet "svarsskala" som avser det responsformat som används i en enkät för att avge svar på en enkätfråga.

Konventionella instrument för mätning av psykosocial exponering, som är en orsak till stress, är utvecklade för att differentiera mellan olika arbeten (job designs) och yrkeskategorier [1]. Dessa instrument kan dock vara okänsliga för variationer inom ett visst yrke [2, 3]. Egna data (opubl.) från chefer inom vård och omsorg visar på begränsad spridning och snedfördelning i mått på psykiska krav och kontroll-möjligheter. Vår erfarenhet är att konventionella instrument kan vara okänsliga för förändringar inom arbeten och kategorier [4]. Sådan okänslighet är ett problem vid interventionsforskning där man studerar effekter inom en typ av arbete eller yrkes-kategori. På motsvarande sätt är sambandsstudier betjänta av instrument som ger spridning inom arbeten och yrkeskategorier.

Forskning kring bemästringsstrategier/beteende (coping) är problematisk på grund av copingfenomenets komplexitet [5]. Copingforskningen har hittills inte lyckats finna att den ena eller andra strategin generellt sett är den optimala. Miljöns, eller situationens, egenskaper påverkar i hög grad vilka beteenden som är möjliga och framgångsrika för att hantera stress [5]. Det är därför viktigt att utveckla mätinstrument som fångar in förutsättningar i arbetet för att på olika sätt hantera stressorer. Sådana metoder kan användas för att identifiera potentiella interventionsfoci och för effektmätning.

Två centrala intressen för instrumentutvecklingen var alltså känslighet för förändringar och känslighet för variation inom en yrkesgrupp, i vårt fall chefer inom offentlig service. Meier [3] diskuterade utformning av instrument avsedda att användas vid förändringsmätning. Utifrån Meiers synpunkter är det viktigt att studera fenomen som kan antas vara föränderliga och påverkbara av interventioner inriktade mot individ, grupp eller organisation. Detta ökar sannolikheten för mellangrupsvariation (t ex interventionsgrupp/kontrollgrupp) med avseende på förändring.

Meier menade vidare att instrument bör diskriminera mellan grupper men uppvisa relativt liten inomgruppsvariation. På så vis blir det lättare att få signifikans för mellangruppskillnader, inklusive skillnader över tid. Detta föreföll svårt att förena med vårt mål att utveckla kategorispecifika frågor som bidrar till att öka inomgruppsvariationen (känsligheten för variationer inom gruppen chefer inom offentlig service). Ett sätt att lösa problemet vore att, med bibehållen känslighet för inomgruppsvariation, maximera känsligheten för förändring över tid. Det senare skulle kunna uppnås genom att prioritera variabler relaterade till förhållanden eller beteenden som är möjliga att förändra genom organisatoriska åtgärder snarare än attitydvariabler som kan vara beroende av individfaktorer. Ett annat angreppssätt skulle kunna gå ut på att utnyttja inomgruppsvariation för att skapa relativt homogena subgrupper (kategorier eller cluster av chefer med likartade förhållanden) och därefter studera förändringar inom sådana

homogena subgrupper. Identifiering av homogena subgrupper kunde då användas för att utforma och pröva ”skräddarsydda” interventioner. Frågan om förändringskänsligheten och inomgruppsvariationen är dock empirisk och kan inte besvaras förrän instrumentet testats i samband med longitudinella interventionsstudier.

Ett sätt att utveckla känsligheten inom kategorier kan vara att skapa befattningskategorispecifika frågebatterier på basis av kvalitativa studier inom ifrågavarande kategori. Med kvalitativa studier erhålls specifika beskrivningar av förhållanden och beteenden i arbetet vilka kan användas för utformning av psykometriska instrument. Sådana studier har redan utförts inom vår studiepopulation. Wikström et al. rapporterade specifika beskrivningar av hur ansvar för administration, kommunikation med medarbetare samt strategiska frågor ofta skapade motstridiga kravsituationer, i synnerhet när de kombinerades med motsägelser mellan normsystem på samhälls-, organisations- och medarbetarnivå. Skagert et al. [6, 7] rapporterade beskrivningar av hur krav och brist på stöd från högre organisationsnivåer i kombination med resursbrist och stressrelaterade symptom i den operativa verksamheten skapade stressbelastning på chefsnivån, hur cheferna agerade för att hantera den egna stressen och stressen bland personalen samt hur de såg på de miljömässiga förutsättningarna för att agera stresspreventivt. Skagert et al. [8] gav ytterligare beskrivningar av kvinnliga chefers aktiva respektive passiva förhållningssätt när det gällde tillgång till resurser för hälsofrämjande arbete, vad man betraktade som resurser respektive hinder för hälsofrämjande arbete, hur man organiserade sådant arbete samt vad det inriktades mot.

Resultaten från de refererade kvalitativa studierna [6-9] anknyter på ett generellt plan relativt väl till etablerade modeller för psykosociala stressorer [10] och coping (problemfokuserad coping, emotionsfokuserad coping, social coping, menings-fokuserad coping) [5], men dessa modeller är så abstrakta att de inte kan användas direkt för konkret åtgärdsarbete och dessutom så grova att nyanser och variationer inom respektive kategori inte fångas in. Sådana nyanser och variationer har sannolikt betydelse för att förklara variationer i hälsorelaterade utfall. (Se avsnitt 6.2 för diskussion av terminologin).

1.3 Syften

Projektets allmänna syfte var att utforma ett befattningskategorispecifikt samt variations- och förändringskänsligt frågeinstrument bestående av skalor med goda mätegenskaper för mätning av stressorexponering, copingbeteenden och coping-resurser, avsett för användning bland 1:a och 2:a linjens chefer inom offentlig vård och omsorg (se dock avsnitt 6.2 för diskussion av terminologin). Instrumentets innehåll baseras på kvalitativa studier som vi genomfört inom målgruppen.

Denna rapport presenterar arbetet med att utveckla instrumentet: Konstruktion av frågor och svarsskalor, responspsykologisk prövning i en panel populations-representanter samt två pilotstudier. Delprojekt 3 genomfördes i ett chefsurval inom Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan, delprojekt 4 i ett urval chefer inom kommunal verksamhet. Analyserna innefattar deskriptiva itemanalyser, analyser av itemkorrelationer med ett antal kriterievariabler, identifiering av dimensioner som kan utgöra grund för skalkonstruktion, identifiering av item för att operationalisera dimensionerna, konstruktion av skalor och prövning av mätegenskaper för de konstruerade skalorna.

2 Delprojekt 1: Konstruktion av frågor och svarsskalor

2.1 Syften

Syftet med detta delprojekt var att utifrån befintliga kvalitativa data konstruera yrkeskategorispecifika enkätfrågor inriktade mot stresskällor och hantering av stress hos första och andra linjens chefer inom politiskt styrd verksamhet.

2.2 Metod och resultat

2.2.1 Kvalitativt datamaterial

Data och resultat (intervjuutskrifter och rapporter) från tre studier av första och andra linjens chefer inom vård, omsorg och försäkringskassan [6-9] användes som utgångspunkt för konstruktion av enkätfrågor.

2.2.2 Identifiering av preliminärt frågeinnehåll

I det kvalitativa materialet identifierades beskrivningar av förhållanden eller situationer som intervjuade chefer förknippade med egen stress [6, 7], arbetsrelaterad hälsa och arbetshälsoarbete bland sina underställda [8], respektive ledarskapsproblem inom sjukvård [9]. Dessa beskrivningar kommer här att benämnas ”orsaker till stress” (n.b. egentligen rör det sig om attribuerade orsaker).

Från de refererade studierna identifierades även beskrivningar av egna beteenden, strategier eller resurser för att hantera stressrelaterade problem i arbetet. Dessa beskrivningar kommer här att benämnas copingbeteenden, copingstrategier respektive copingresurser (se dock avsnitt 6.2 för diskussion av terminologin).

Därefter gick en av författarna igenom utgångsmaterialet och extraherade beskrivningar av ca 200 olika förhållanden eller situationer som nämndes som orsaker till stress och ca 250 egna beteenden, strategier eller resurser för att hantera stressrelaterade problem i arbetet. Arbetsprocessen och dess resultat diskuterades fortlöpande i hela forskargruppen, flera av vars medlemmar hade varit aktiva i den ursprungliga datainsamlingen och alltså var väl förtrogna med det kvalitativa materialet.

Därefter skedde för orsaker till stress respektive copingbeteenden, copingstrategier och copingresurser kvalitativ kategorisering som anknöt till de kategorier som identifierats i den av de kvalitativa studierna som mest direkt adresserat fenomenet stress [6, 7].

Orsaker till stress indelades i tio kategorier och copingrelaterade fenomen indelades i tre kategorier. Denna kvalitativt grundade kategoriindelning presenteras i tabell 1 och tabell 2. Inom varje kategori enligt ovanstående identifierades olika dimensioner som i sin tur underdelades i facetter (specifika aspekter). De beskrivningar som på detta vis ordnats i facetter utgjorde underlag för formulering och urval av frågor. Målsättningen var att varje facett skulle motsvaras av minst en fråga.

Vissa av de ursprungliga beskrivningarna var så pass lika att de kunde betraktas som likvärdiga och alltså kunde motsvaras av en fråga. Resultatet av detta blev 128 beskrivningar av orsaker till stress och 154 beskrivningar av copingrelaterade fenomen (bilaga 1, tabell 1 och 6). Huvudarbetet med denna förenkling och kategorisering gjordes interaktivt av två forskare och processen och dess resultat diskuterades regelbundet med hela forskargruppen.

Tabell 1. Preliminär kategorisering av orsaker till stress

Kategori	Beskrivning
Resursbrist: Att klara mer med mindre resurser	Klämd mellan krympande resurser och bibehållen verksamhetsvolym; alternativt bibehållna resurser och större åtaganden. Resursbristen kan inte påverkas eftersom den är en följd av politiska beslut (direkt eller indirekt). Konsekvens för chefen är en stor arbetsmängd samt att behöva gå emot egna värderingar vilket medför ett moraliskt dilemma.
Ensamhet	Brist på stöd från olika parter som leder till ensamhet i chefsrollen. Att vara utlämnad till sig själv.
Styrningsbrister	Överordnade styr för hårt eller för lite, tillämpar osakliga bedömningsgrunder, bryter löften eller manipulerar. Med syfte på organisationen i stort kunde det handla om stelbent byråkrati eller oklara beslutsvägar, obalans i fördelningen av ansvar och befogenheter samt upplevd osaklighet eller orättvisa i fördelningen av resurser.
Rollkrav	Krav och svårigheter förknippade med rollen som chef, exklusive förhållandet till medarbetare. Rollkonflikter, krav på informationshantering och beslutsfattande och att hålla sig frisk och upprätthålla en stark fasad.
Personalsituationen	Att hantera specifika personalfrågor såsom bemanning, konflikter och samarbetsproblem.
Personalfrustration	Att härbärgera medarbetares frustration
Kompetensbrister hos personal	Upplevelse av att medarbetares förmåga till att hantera sitt arbete och arbetssituation brister vilket skapar problem och merarbete
Förtroendeskapande	Svårigheter/krav på aktiviteter syftande till att upprätthålla chefsauktoriteten och förtroendet hos medarbetare samtidigt som man är lojal och bibehåller förtroendet hos överordnade
Osäkerhet/otillräcklighet	Osäkerhet och tvivel i chefsrollen. Otrygghet inför framtiden. Tvivel på egen förmåga
Tekniskt beroende	Beroende av dåligt fungerande tekniska system

Tabell 2. Preliminär kategorisering av copingrelaterade fenomen

Kategori	Beskrivning
Balansera krav	Strukturera eget arbete. Söka socialt stöd. Försöka få mer resurser genom att öka sitt inflytande i organisationen. Strukturera och effektivisera personalens arbete. Sänka kvalitetsnivån. Försöka rekrytera och behålla bra medarbetare.
Bibehålla förtroendet	Undvika att förmedla problem uppåt respektive nedåt i linjen. Hålla budget och ha en stabil personalsituation. Belöna följsamma medarbetare. Vara en prestationsmässig förebild för , tillgänglig för och tydlig inför medarbetare.
Balansera arbetets betydelse i ett livsperspektiv	Ha stor arbetskapacitet och resurser till återhämtning. Stäva efter att bibehålla sin identitet genom att distansera sig från chefsrollen, bråka och protestera eller acceptera villkoren som uttryck för demokratiskt fattade beslut.

2.2.3 Konstruktion av enkätfrågor. Triggerfrågor

Nästa steg var att bearbeta beskrivningarna till enkätfrågor. De frågor som hör till respektive huvudområde kommer i fortsättningen för enkelhetens skull att kallas ”stressorfrågor” respektive ”copingfrågor”; de senare inkluderande frågor som handlade om strategier för att hantera specifika problem som chefer kan ställas inför och resurser för att hantera problem. Beträffande stressorfrågorna var konstruktionen sådan att varje sida i enkäten skulle inledas med två allmänna frågor rörande a) huruvida en viss typ av situation eller förhållande förekom i respondentens arbete, samt b) i vilken mån detta upplevdes som ett problem av respondenten. Sådana allmänna inledande frågor kommer att kallas ”triggerfrågor”. Därefter följde att antal beskrivningar av situationer eller förhållanden (se nedan avsnitten Konstruktion av svarsskalor, Frågornas tidsreferens samt Frågeordning).

I det kvalitativa underlaget till copingfrågorna framgick även vilket syfte eller vilken funktion som respondenter tillskrev olika copingrelaterade fenomen. Exempelvis kunde man i intervju ha svarat att man för att få struktur på det egna arbetet avgjorde vad som var mindre viktigt och valde bort det, att man planerade in ”egen tid” under arbetsdagen eller att man koncentrerade sig på nuet. Ytterligare exempel kan vara att man för att minska personalomsättning och frånvaro lät personalen vara med och bestämma, själv vara en förebild genom att inte arbeta övertid eller gav personal små belöningar i vardagen. Olika typer av handlingar kunde alltså tillskrivas gemensamt övergripande syfte eller funktion. Ett antal sådana syften eller funktioner identifierades i det kvalitativa underlaget och användes som allmänna inledande frågor (”triggerfrågor”) till varsitt frågeblock där de specifika items hade formen av beskrivningar.

Varje enkätfråga bestod alltså av en allmän triggerfråga och en beskrivning av ett stress- respektive copingrelaterat fenomen. Den konkreta utformningen illustreras i figur 1 och 2 och de olika triggerfrågorna anges i tabell 3.

Tabell 3. Triggerfrågor

Triggerfrågor till stressorfrågorna
Förekommer följande i ditt arbete som chef?
Om ja: I vilken mån upplever du det som ett problem?
Triggerfrågor till coping- och resursfrågorna
Hur (ofta) gör du följande för att hantera din egen arbetsbelastning?
Hur ofta gör du följande för att strukturera ditt eget arbete?
Hur gör du för att få stöd i ditt arbete?
Hur gör du för att stärka din position och ditt inflytande i organisationen?
Hur gör du för att strukturera dina medarbetares arbete?
Hur gör du för att minska personalomsättning eller frånvaro?
Hur (ofta) gör du följande för att stärka ditt inflytande bland dina medarbetare?
Hur (ofta) gör du följande för att minska belastningen för dina medarbetare?
Hur väl stämmer följande med din arbetssituation som chef?

2.2.4 Konstruktion av svarsskalor

När det preliminära frågeinnehållet bestämts konstruerades svarsskalor. En allmän princip var att samtliga svarsalternativ skulle ha en verbal förankring, ett förklarande uttryck. Fördelen med detta är att resultaten blir lättare att uttrycka i ord. En nackdel ligger i svårigheten att hitta förklarande uttryck som blir graderade så att avstånden mellan svarsalternativen kan antas lika, dvs att intervallskala kan antas. Det sistnämnda är av betydelse inför val av statistiska bearbetningsmetoder.

Stressorfrågorna

För stressorfrågorna valdes två skaltyper per fråga. I den första typen efterfrågades om den situation eller det förhållande som åsyftades i frågan förekom i respondentens arbete (ja eller nej). I den andra typen efterfrågades i vilken utsträckning situationen eller förhållanden, ifall det förekom, var ett problem för respondenten; ”problemskalan”. Anledningen till att välja att efterfråga förekomst var att de förhållanden och situationer som frågorna tog upp redan via de kvalitativa studierna var identifierade som problematiska ur stressynpunkt. Det ansågs intressant att kunna studera hur många chefer som upplevde dem i sitt arbete.

Anledningen till att också vilja få en skattning av graden av problemupplevelse som förknippades med förhållandena eller situationerna var att de kvalitativa studierna inte

gav mer än fragmentarisk information om denna aspekt. Dessutom var det en öppen fråga huruvida antalet förhållanden som ingick i en chefs arbetssituation, den sammantagna problemupplevelsen eller någon kombination av dessa faktorer bäst skulle predicera stress och stressrelaterad funktionspåverkan hos cheferna.

Coping- och resursfrågorna

För copingfrågorna användes också två olika svarsformat, dock endast ett per fråga. Det ena formatet syftade på frekvens (fig 2). Det andra formatet innebar att respondenten skulle ange grad av instämmande i ett påstående; ”attitydskalan” (fig 2). Anledningen till att ha två olika svarsformat var att vissa påståenden i coping- och resursdelen syftade på mer permanenta förhållanden eller beteendemönster, för vilka påståenden rörande dem skulle kunna antas stämma mer eller mindre bra generellt sett och där frekvensskattningar kunde antas ge ett egendomligt intryck (t ex ”Jag söker stöd från personalavdelningen”), medan andra syftade på förhållanden där frekvensskattningar föreföll lämpligast (t ex ”Jag arbetar så snabbt som möjligt”).

2.2.5 Frågornas tidsreferens

Såväl förekomsten av och den problemupplevelse som förknippades med olika förhållanden och beteenden kunde antas variera över tid. Det var därför viktigt att bestämma en tidsperiod för förekomst som å ena sidan gav utrymme för mer ovanliga eller intermittenta förhållanden och å andra sidan inte gav utrymme för förhållanden som kunde betraktas som helt inaktuella eller fokuserade enbart på nuet. Mot bakgrund av dessa överväganden valdes tidsreferensen ”det senaste halvåret”.

2.2.6 Frågeordning

Items i stressordelen ordnades först efter ”objekt”, dvs vilket slags förhållanden de syftade på, till exempel den egna yrkesrollen, medarbetarna, överordnade etc (för fullständig lista, se bilaga 1, tabell 1). Inom varje sådan kategori randomiserades ordningen. Inom coping- och resursdelen randomiserades items ordningsföljd inom de block som hörde till respektive triggerfråga (bilaga 1, tabell 6).

Om du tänker på det senaste halvåret: Förekommer följande i ditt arbete som chef?	Nej	Ja →	Om Ja: I vilken mån upplever du det som ett problem?				
			Inte alls	Knappast alls	I viss mån	Ganska mycket	Väldigt mycket
1 Att du har svårt att hinna träffa dina medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Figur 1. Exempel som illustrerar frågeformulärets konstruktion avseende svarsformat; "stressordelen".

Om du tänker på det senaste halvåret: Hur ofta gör du följande för att hantera din egen arbetsbelastning?							
	Aldrig	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Nästan alltid	Alltid
129 Jag delegerar administrativa arbetsuppgifter till medarbetare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Om du tänker på det senaste halvåret: Hur gör du för att hantera din egen arbetsbelastning?							
	Stämmer inte alls	Stämmer mycket dåligt	Stämmer ganska dåligt	Stämmer i viss mån	Stämmer ganska bra	Stämmer mycket bra	Stämmer helt och hållet
134 Jag undviker noggrant att arbeta mer än 8 timmar om dagen	(1) <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	(7) <input type="checkbox"/>

Figur 2. Exempel som illustrerar frågeformulärets konstruktion avseende svarsformat; "coping- och resursdelarna".

3 Delprojekt 2: Responspsykologisk prövning

3.1 Bakgrund och syfte

En av projektets centrala delar var att i en pilotstudie pröva en preliminär version av frågeformuläret. För att förbereda denna del ville vi få tillstånd en kritisk granskning av formuläret. Det är en sak att formulera frågor utifrån ett forskarperspektiv på det problemområde som skall belysas och en annan sak att formulera frågor, med tillhörande svarsformat, som respondenter är villiga att besvara via enkäter och på ett sätt som ger valid och reliabel information. Listan över möjliga felkällor är lång [11]. Dessutom är det svårt att utifrån forskningsresultat få en uppfattning om hur allvarliga dessa problem är i praktiken [12-15].

I detta projekt valdes en enkel empirisk responspsykologisk metod för att identifiera olämpligt utformade detaljer i en pilotversion av frågeformuläret. Responspsykologi handlar om de psykologiska processer som är inblandade när man skall besvara t ex ett frågeformulär och hur man vid utformandet av frågor och formulär kan ta hänsyn till dessa processer för att optimera förutsättningarna för att få motiverade respondenter och reliabel och valid information. Thourangeau [16] föreslog en fyrstegsmodell över den responspsykologiska processen:

Comprehension: Att förstå frågan och identifiera vilken information som efterfrågas. Här finns utrymme för sådant som allmänna missförstånd, individspecifika tolkningsmönster och att frågan uppfattas på ett sätt som inte avsetts av forskaren.

Retrieval: Att söka upp informationen internt, i minnet, eller externt, genom observationer av olika slag. Den efterfrågade informationen kan till sin natur vara mer eller mindre tydlig eller lättillgänglig och tillgängligheten påverkas dessutom av kognitiva faktorer som uppmärksamhet och intresse. Viss information kan dessutom vara helt okänd för respondenten.

Judgement: Att väga samman informationen och dra slutsats. Enkätfrågor kräver inte sällan att en mängd information, som kan vara komplex och motsägelsefull, vilken man hämtat ur minnet eller observerat vägs samman. Ju större denna komplexitet är, desto större är risken att svaren påverkas i riktning mot större osäkerhet.

Response: Att avgöra vilket svarsalternativ som bäst passar slutsatsen. God informationskvalitet förutsätter för det första att alternativen förstås på det sätt som

forskaren avsett. Dessutom: även om man lyckats komma fram till en slutsats är det inte givet att det finns ett svarsalternativ som passar denna slutsats perfekt. Alltså får man söka den bästa kompromissen. Vidare kommer här in i bilden en medveten eller omedveten avvägning mellan att välja denna bästa kompromiss eller andra alternativ som bättre passar andra intressen hos respondenten, t ex social önskvärdhet. I slutet av denna process kommer så handlingen att kryssa för ett visst svarsalternativ.

Syftet med denna del av projektet var att i en panel bestående av representanter för populationen 1:a och 2:a linjens chefer inom politiskt styrd verksamhet göra en responspsykologisk prövning, enligt ovanstående modell, av vårt pilotformulär med tillhörande introduktionsblad, för att få underlag för modifieringar av desamma.

3.2 Metod

3.2.1 Deltagare

Fyra kvinnor utgjorde panelen. Tre hade erfarenhet av chefsarbete inom politiskt styrd verksamhet. Rekrytering skedde inom projektgruppsmedlemmarnas nätverk. Ingen av dem var knuten till projektgruppen eller var på annat sätt engagerad i projektet.

- Person 1: Enhetschef inom sjukvård.
- Person 2: Psykolog vid arbets- och miljömedicinsk klinik.
- Person 3: Områdeschef inom sjukvård.
- Person 4: Regionchef inom ett statligt forskningsinstitut.

Person 1, 2 och 4 hade erfarenhet av att som forskare kritiskt granska frågeformulär.

3.2.2 Procedur

Paneldeltagarna ombads granska enkätfrågorna, svarsformaten, information och anvisningar i frågeformulären samt ett introduktionsbrev som var avsett att åtfölja frågeformulären. Formulär och introduktionsblad delades ut till paneldeltagarna personligen. Paneldeltagarna fick följande skriftliga anvisningar:

”Läs frågorna, studera svarsalternativen och försök bestämma dig för ett svar (som du inte behöver markera – det väsentliga är att du bestämmer dig). Försök göra följande bedömningar:

- Går det att förstå frågan och föreställa sig vad den syftar på?
- Går det att ur minnet eller på annat sätt hämta fram den information som efterfrågas?

- Går det att väga samman informationen i en sammanfattande bedömning?
- Finns ett svarsalternativ som passar din sammanfattande bedömning?
- Finns det något i frågans innehåll som gör att du vill ge ett annat svar än det som bäst motsvarar din sammanfattande bedömning; till exempel ett socialt mer önskvärt svar?
- I formulären finns tre svarsformat. Vi är särskilt intresserade av de två 7-gradiga format som syftar på frekvens ("aldrig" till "alltid") respektive efterfrågar hur pass väl en beskrivning stämmer. Vi vill att du bland de frågor som har något av dessa format markerar frågor som du tycker skulle passa bättre med det andra formatet.

Markera alla frågor som du tycker är problematiska. Skriv en kort notering om vad du tycker är problemet med frågan. Gör dina noteringar på raderna nedan. Skriv först frågans löpnummer och därefter dina kommentarer."

Synpunkter på introduktionsbrevet, svarsformaten allmänt samt på frågor och instruktionerna till respondenter inkom. Paneldeltagare 1, 3 och 4 hade gått igenom samtliga frågor, medan nr 2 endast hade granskat delar av stressorfrågorna.

3.3 Resultat

Ett antal generella synpunkter inkom, liksom en mängd detaljsynpunkter på utformningen av enskilda frågor. De modifieringar som gjordes handlade om att ändra i detaljformuleringar, att byta svarsformat på vissa frågor samt att flytta hela block av frågor till en annan plats i formuläret.

3.3.1 Introduktionsbrevet

En av paneldeltagarna hade kritiska synpunkter på ledet "pilot" såsom det förekom i introduktionsbrevet. Kritiken handlade om att ordet pilotstudie kunde vara svårförståeligt för gemene man och att det kunde uppfattas som en signal om att undersökningen var mindre angelägen att delta i.

Efter diskussion i projektgruppen beslutades att ta bort ordet pilotstudie och pilotformulär och att i introduktionsbrevet hänvisa till enbart studie och formulär samt att formulera om i termer av att vi skall göra flera undersökningar, där den nu aktuella även inkluderar metodutveckling.

3.3.2 Allmän kommentar till frågeinnehållet

En av paneldeltagarna skrev som allmän kommentar till innehållet att man som chef kände sig förstådd när man gått igenom frågorna.

3.3.3 Kommentarer rörande svarsformat

Ett trettiotal synpunkter på hur svarsformat i coping- och resursdelen skulle kunna bytas ut inkom och det beslutades att ta hänsyn till ungefär hälften av dessa. Vidare inkom från en av panelmedlemmarna synpunkter som gick ut på att skalstegen i de olika formaten inte uppfattades som lika stora:

”Problemskalan”: Stort hopp mellan ”i viss mån” och ”ganska mycket”.

Frekvensskalan: ”Nästan aldrig” och ”sällan” upplevs ligga nära varandra, liksom ”ofta” och ”nästan alltid”. Steget mellan ”ibland” och ”ofta” upplevs långt.

Attitydskalan: ”Stämmer inte alls” och ”stämmer mycket dåligt” upplevs ligga nära varandra, liksom ”stämmer mkt bra” och ”stämmer helt och hållet”. Steget mellan ”stämmer ganska bra” och ”stämmer mycket bra” upplevs långt.

Dessutom inkom synpunkten att det, i coping- och resursdelen, kunde upplevas komplicerat att svarsformatet växlade mellan attitydformat och frekvensformat.

Efter diskussioner i projektgruppen beslutades att inte ändra utformningen av något svarsformat. Anledningar till detta var att gruppen helt enkelt inte kunde finna någon lösning som föreföll bättre än den ursprungligen valda och att allvarliga problem med svarsformat bättre skulle kunna identifieras i samband med analys av data från en pilotstudie.

3.3.4 Kommentarer till ”Stressordelen”

Instruktionssidan

Innan flödet av enkätfrågor började fanns en sida med instruktioner för respondenterna.

Synpunkter på utformningen:

1. En paneldeltagare föreslog att man i samband med de inledande instruktionerna i formulärdelen skulle påpeka att ”vissa frågor kan likna varandra” och förklara att syftet med detta hade med validering att göra. Denna kommentar lämnades utan åtgärd, eftersom syftet med delprojekt 3 nämndes redan i introduktionsbrevet.
2. I denna del av enkäten skulle man, om man angett att en viss situation förekom i ens arbete, gå vidare och skatta problemupplevelsen (figur 1). En paneldeltagare föreslog att instruktioner rörande detta skulle göras mer explicita: ”Om du angett ”Ja” på fråga 1 (detta led skulle tillföras), gå vidare och ange...”. Kommentaren lämnades utan åtgärd då projektgruppen ansåg att principerna för hur man skulle svara framgick tillräckligt tydligt i den befintliga utformningen (figur 1).

3. Instruktionerna var uppdelade i två punkter. En paneldeltagare föreslog att första meningen i respektive punkt skulle strykas under för att markera att denna del var den viktigaste. Projektgruppen beslutade att genomföra förslaget.

Den slutgiltiga utformningen av instruktionerna:

Här nedan beskriver vi en mängd situationer som kan förekomma i arbetet som chef. Din uppgift är att ange:

1. om en situation förekommer i ditt arbete som chef. Tänk på hur det har varit under det senaste halvåret. Svara genom att kryssa i Ja-rutan eller Nej-rutan.
2. i vilken mån du upplever att situationen är ett problem för dig. Om du angett ”Ja”, gå vidare och ange i vilken mån du upplever situationen som ett problem (pilen under Ja-rutorna är en påminnelse om detta).

Kommentarer till items

En mängd detaljkommentarer rörande formuleringar och korrektur framfördes. Allmänt kan sägas att flera justeringar skedde men att också flera kommentarer lämnades utan åtgärd. Synpunkter och åtgärder av mer allmän art sammanfattas nedan.

Objekt (Se 2.2.6 samt bilaga 1, tabell 1): Problem relaterade till brukare

Här framfördes synpunkten att dessa borde komma senare i formuläret. Det beslutades att flytta frågeblocket längre bak i formuläret.

Objekt: Chefsrollen allmänt

Alla fyra referenterna påpekade på olika sätt att frågor om rollkonflikter (”logikkonflikter” [10]) blir alldeles för komplexa med olika kombinationer av 3 aspekter av chefsrollen. Åtgärden blev att formulera om frågorna så att varje tar upp endast en faktor, formulerad som problem, plus en fråga som fokuserar på logikkonflikt. Detta innebär att faktorer inte ställs mot varandra i mer än en fråga. Istället blir för mycket administration, för lite kontakt med medarbetare respektive för lite utvecklingsarbete de problem som nämns. Man missar då att det också kan tänkas att för mycket medarbetarkontakt, för mycket utvecklingsarbete respektive för lite administration också kan vara problem – men intrycket från det kvalitativa materialet är att problemformuleringarnas tyngdpunkt låg på för mycket administration, för lite kontakttid och för lite utvecklingstid.

Objekt: Problem relaterade till medarbetarna

Här inkom ett flertal synpunkter på formuleringars entydighet. Referenter hade också identifierat några items med antagna golfeffekter (bilaga 1, tab 2).

Objekt: Interna specialister

Här gavs kommentarer med innebörden att uttrycket ”interna specialister” är vagt (bilaga 1, tab 2). Därför specificerades uttrycket genom exemplifiering med ”personalavdelning eller IT-avdelning”.

Efter detaljusteringar av introduktionssidan och items samt flyttning av det frågeblock som tog upp problem med medarbetare fastställdes de formuleringar och den frågeordning som framgår i bilaga 1, tabell 1.

3.3.5 Kommentarer till ”Coping- och resursdelen”

Avseende coping- och resursdelen handlade de flesta kommentarerna om detaljformuleringar som var mindre lyckade. Synpunkter och förslag rörande svarsformaten inkom också. En allmän kommentar hade innebörden att där det förekommer bestämningsord, värderande ord och liknande passar attitydformatet bäst. Bland de frågor som handlade om resurser upplevdes flera vara spegelvända dubbleringar av sådant som redan tagits upp som problem. Synpunkten, att resursbeskrivningarna kändes idylliska, framfördes. Några items där ”social desirability” skulle kunna vara ett problem identifierades. Förändringar i formuleringar samt byte av svarsformat gjordes i ett flertal fall. Efter justeringar fastställdes de formuleringar som framgår i bilaga 1, tabell 6.

4 Delpjekt 3: Pilotstudie i ett chefsurval inom Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan

4.1 Syften

Delpjekt 3 hade som huvudsyfte att ge empiriskt underlag för konstruktion av skalor med goda mätegenskaper för mätning av stressorexponering, copingbeteenden och copingresurser, avsett för användning bland 1:a och 2:a linjens chefer inom offentlig vård och omsorg (se dock avsnitt 6.2 för diskussion av terminologin).

Eftersom frågeformuläret i sin första version var mycket omfattande var det önskvärt att reducera antalet item utan att för den skull ge avkall på den mångfald av fenomen som hade framkommit i de kvalitativa studierna. För att åstadkomma detta gjordes analyser i flera steg. Ett annat syfte var att undersöka hur frågorna samvarierade med konventionella mått på stress och stresspåverkan samt psykosociala arbetsmiljöfaktorer. Det sistnämnda mot bakgrund av intresset att kunna relatera det nya instrumentet till de mer generella modellerna, med motsvarande mätmetoder, för psykosocial arbetsmiljö.

Resonemang kring urval av frågor följde två huvudspår. Det ena var baserat på detaljstudium av enskilda variablers deskriptiva egenskaper och samvariation med ett antal kriterievariabler. Det andra var baserat på faktoranalys. Centralt för detta spår var att göra variabelurvalet utifrån en gruppering av variabler i faktorer (teoretiskt och statistiskt sammanhängande frågeområden; skalor) och därefter urval av med hänsyn till den resulterande skalans reliabilitet minsta möjliga antalet variabler inom respektive faktor.

Mer specifika syften var att:

1. Studera svarsfördelningar på enkätfrågorna för att identifiera frågor med mycket liten spridning (i betydelsen att få svarsalternativ använts) eller extremt sneda svarsfördelningar (i betydelsen extrema medelvärden).
2. Studera deras statistiska samband med konventionella mått på psykosocial arbetsmiljö, emotionell stress och sömnbesvär.
3. Genomföra faktoranalyser för att studera den statistiska dimensionaliteten.
4. Utifrån faktoranalyserna identifiera item för att operationalisera dimensionerna.
5. Konstruera skalor för att mäta dimensionerna.
6. Pröva mätegenskaperna för de konstruerade skalorna.
7. Med hjälp av Raschanalys [17] pröva svarsformaten i enkäten och ge underlag för eventuella generella justeringar av svarsformat.

4.2 Metod

4.2.1 Deltagare och datainsamling

Med hjälp av personalavdelningar inom Västra Götalandsregionen (VGR) och Försäkringskassan (FK) gjordes ett slumpmässigt urval av 200 chefer inom sjukhusvård, primärvård eller tandvård samt 20 chefer inom Försäkringskassan Västra Götaland.

Totalt 220 enkäter skickades ut med brev 2006-08-18. Etthundrasexton returnerades, varav 1 pga. ogiltig adress. Av de 115 på något vis besvarade enkäterna inkom 28 efter påminnelse utsänd 2006-09-15. Två av de besvarade enkäterna exkluderades därför att respondenterna angett att de inte längre var chefer och heller inte besvarat några frågor. Deras kategoritillhörighet gick ändå att härleda via upplysningar som de bifogat (Tabell 4). Den totala svarsandelen blev 52 % (113/218). Inom VGR blev svarsandelen 55 % och inom FK 25 % (Tabell 4 och 7).

Övrig bakgrundsinformation (ålder 2006, antal underställda och antal års chefs- erfarenhet) redovisas i Tabell 5, 6 och 8, uppdelat endast efter verksamhet. Eftersom motsvarande information inte var tillgänglig för hela samplet kunde man inte få någon uppfattning om representativiteten i dessa avseenden.

Tabell 4. Utskick till och inkomna svar från chefer inom Västra Götalandsregionen.

Totalt utskick; n = 200							
Sjukhusvård =162				Primärvård eller tandvård =38			
1:a linjen = 130		2:a linjen = 32		1:a linjen = 29		2:a linjen = 9	
M =20	K =110	M =21	K=11	M =6	K=23	M =4	K=5
Ogiltiga ⁽¹⁾							
	Ej längre chef K=1				Ej längre chef K=1		
Giltigt sample; n= 198							
		Okänd adress M=1					
Besvarade enkäter; n= 108 ; RR =54,5 %							
Data om område saknas; n = 8							
Sjukhusvård =86				Primärvård eller tandvård ⁽²⁾ =14			
M=15		K = 71		M= 1		K=13	
Data om nivå saknas; n=2				Data om nivå saknas; n= 1			
1:a linjen = 67		2:a linjen = 17		1:a linjen = 5		2:a linjen = 8	
M=9	K=58	M= 6	K= 11	M=1	K=4	M=0	K=8

(1): Data nedan denna rad baserade på inkomna svar, data ovanför baserade på urvalet.

(2): Från tandvård inkom ingen enkät.

Tabell 5. Övrig bakgrund, primärvård

	n	min	max	mv	sd
Ålder 2006	14	47	60	53	3
Antal underställda	14	6	60	31	15
Erfarenhet som chef, år	14	2	34	12	10

Tabell 6. Övrig bakgrund, sjukhusvård

	n	min	max	mv	sd
Ålder 2006	81	37	63	51	6
Antal underställda	86	4	600	68	85
Erfarenhet som chef, år	85	0,5	29	10	7

Tabell 7. Utskick till och inkomna svar från chefer inom FK

Totalt utskick = 20			
1:a linjen = 15		2:a linjen = 5	
M=7	K=8	M=3	K=2
Besvarade = 5; RR 25 %			
1:a linjen = 3		2:a linjen = 2	
M=1	K=2	M=2	K=0

Tabell 8. Övrig bakgrund, FK

	n	min	max	mv	sd
Ålder 2006	5	40	57	50	7
Antal underställda	5	24	160	74	62
Erfarenhet som chef, år	5	1,5	20	11	8

4.2.2 Statistisk analys

Deskriptiv statistik, frekvensfördelningar, korrelationsanalys, reliabilitetsanalys och faktoranalys gjordes med SPSS version 15. Raschanalys [17] för att pröva responsformatens egenskaper gjordes med RUMM2020.

Faktoranalyser gjordes för att undersöka dimensionalitet i de undersökta fenomenen. Dessa genomfördes som principalkomponentanalys med varimaxrotering. Som indikation på antalet faktorer användes dels Kaisers kriterium och scree-test [18].

Prövning av skalor gjordes i ett flerstegsförfarande. Skalkonstruktionen utgick från de dimensioner och item som hade identifierats i föregående stegs faktoranalyser. För varje dimension prövades om antagna item bidrog till skalan på avsett vis. Detta gjordes med reliabilitetsanalys i SPSS 15. Ett item som inte bidrog till skalan togs bort och proceduren upprepades på nytt tills alla item bidrog. Vidare prövades om skalan hade tillräckligt hög reliabilitet (definierat som homogenitet, Cronbachs alfa). Som gräns för godtagbar reliabilitet sattes $\alpha=0,70$. Om reliabiliteten var mycket hög övervägdes om något item kunde tas bort för att få en skala bestående av färre item.

Items svårighetsgrad undersöktes. En princip vid itemreduktion var att eftersträva en spridning i items ”svårighetsgrad”. Med svårighetsgrad avser vi var ett item har sin centraltendens i svarsdistributionen. Ett item med låg svårighetsgrad har ett högt medelvärde (det är troligt att man svarar högt på responsskalan även om man har låg utpräglingsgrad i den latent egenskapen) medan ett item med hög svårighetsgrad har ett lågt medelvärde. I klassisk testteori eftersträvar man att välja item med ungefär samma medelvärde, som bör ligga nära mitten av responsskalan. Men genom att välja item med olika svårighetsgrad avsåg vi att öka upplösningen vid låg respektive hög utpräglingsgrad av den latent egenskapen. Vid urval av item eftersträvades därför en variation i svårighetsgrad.

Dessutom undersöktes om valda item verkligen var endimensionella för respektive skala, vilket indikerar att man mäter ett specifikt latent fenomen, och inte flera. Underlag för denna prövning var explorativ faktoranalys av valda item. Framförallt Scree-test användes för att bedöma dimensionaliteten men även Kaisers kriterium beaktades [20].

4.2.3 Frågeformulärets innehåll samt några terminologiska konventioner

Innan vi går in på själva itemanalysen skall frågeformulärets allmänna konstruktion (se även delprojekt 1) samt några terminologiska konventioner presenteras.

Stressordelen samt coping- och resursdelen

Formuläret bestod av tre huvuddelar. Den första delen (”stressordelen”) innehöll beskrivningar av 128 olika förhållanden som, i tidigare kvalitativa studier bland chefer inom vård, omsorg och Försäkringskassan, av deltagarna förknippats med stress [6-8]. Dessa beskrivningar kommer härnedan att benämnas ”item”. För varje sådant item ombads deltagarna a) ange om förhållandet förekommit i deras arbete det senaste halvåret (benämns A-variabeln) samt b) skatta i vilken grad förhållandet utgjorde ett problem för dem (benämns B-variabeln) Svarsalternativen kodades 1 (inte alls) till 5 (väldigt mycket).

Deltagarna i de nämnda kvalitativa studierna nämnde också sätt på vilka de hanterade arbetsrelaterad stress (coping) samt copingresurser i och utanför arbetet. Dessa beskrivningar utgjorde innehållet i formulärets andra del ("coping- och resursdelen"). Förutom själva beskrivningen av copingbeteenden angavs också syftet med dessa (benämns "triggerfrågor"). Dessa syften var också härledda ur den kvalitativa studien. Här skattade deltagarna för vissa beskrivningar hur ofta copingbeteendet ifråga förekom och för andra beskrivningar hur pass väl beskrivningen stämde in på hur det brukade agera för att uppnå det aktuella syftet. Svaralternativen kodades 1 till 7. I figur 1 och 2 illustreras items form.

I redovisningen nedan kommer det att hänvisas till nummer på items. Dessa nummer syftar på frågenummer i det använda enkätformuläret (bilaga 1, tabell 1 och 6).

"Kriteriedelen"

Formulärets avslutande tredje del innehåller item som byggde upp följande variabler: Psykiska krav, kontrollmöjligheter och socialt stöd [19], samtliga med syftning på det senaste halvåret, emotionell stress respektive energi [20], med syftning på den senaste veckan, samt sömnbesvär de senaste 3 månaderna [21].

I itemanalysen användes även ett kriteriemått som indikerade tecken på överbelastning. De ingående variablerna som ingick i stressordelen var:

- 26 Att man har svårt att hinna med vila och avkoppling på fritiden
- 25 Att hem och familjeangelägenheter blir lidande pga arbetet
- 93 Att man måste arbeta övertid
- 95 Att man känner att man faktiskt inte hinner med allt det man borde i arbetet.

Faktoranalys av dessa variabler (PC, Kaisers kriterium) gav för både A- och B-variablerna enfaktorlösningar, vilka för A-variablerna gav 53 % förklarad varians och för B-variablerna 59 % förklarad varians samt indikerade att dessa variabler kunde betraktas som uttryck för en underliggande dimension, som kallades "tecken på överbelastning". Notera att de aktuella tecknen avsåg kvantitativ överbelastning och "job-home interference".

För varje deltagare beräknades nu tre index för tecken på överbelastning. Det första kallades "grad av överbelastning" och definierades som medelvärdet för de problemskattningar som gjorts avseende rapporterade tecken på överbelastning. Det andra kallades "antal tecken på överbelastning" och definierades som det antal tecken på överbelastning som rapporterats. Det tredje kallades "tecken på överbelastning" och definierades som att minst ett tecken på överbelastning skulle ha rapporterats. Nittio

procent av respondenterna rapporterade minst ett sådant tecken. För deskriptiva data, se tabell 9.

Tabell 9. Tecken på överbelastning

	Grad av överbel.	Antal tecken på överbel.	Tecken på överbel.
n	106	113	113
Medelvärde	3,2*	2,8**	,9***
Std. Deviation	,8	1,3	,24
Minimum	1,5	0	0
Maximum	5,0	4	1

* kunde variera 1-5; ** kunde variera 0-4; *** motsvarar 90 % av n.

Samtliga dessa tre indexmått på överbelastning korrelerade med stress och sömnbesvär (tabell 10).

Tabell 10. Samband mellan tecken på överbelastning och stress respektive sömnbesvär

	Stress	Sömnbesv
Grad av överbelastning	,44	,50
Antal tecken på överbelastning	,54	,48
Tecken på överbelastning	,39	,23

Pearson's r; samtliga $p < 0,01$ (1-sidig). Vi har använt ensidig hypotesprövning här därför att frågorna a priori identifierats som stresskällor.

Grad av överbelastning korrelerade även med psykiska krav (0,58; tvåsidig $p < 0,01$) och socialt stöd (-0,21; $p < 0,05$). Korrelation med kontrollmöjligheter kunde inte konstateras (-0,07; tvåsidig $p > 0,05$). I itemanalyserna användes endast måttet grad av överbelastning.

4.2.4 Antaganden om relevanta kriteriesamband

Som utgångspunkt för antaganden rörande vilka samband mellan de nya enkätfrågorna i stressordelen och kriterievariablerna som vore av intresse att studera användes en enkel stressprocessmodell som illustrerar vad som täcktes av stressor- och kriterievariablerna (figur 3).

Steg 1	Steg 2	Steg 3		Steg 4
Miljöförhållanden	Problem- bedömning	Tecken på copingproblem	Stress- reaktion	Stressrelaterad funktionspåverkan
Variabler i frågeformuläret				
A-variablerna Psykiska krav Kontroll- möjligheter Socialt stöd	B-variablerna	Grad av över- belastning	Stress	Sömnbesvär

Figur 3. Enkel modell över delar av stress- och copingprocessen som täcktes av stressor- coping- och kriterievariablerna.

Följande antaganden gjordes beträffande A- och B-variablernas samband med kriterievariablerna:

1. A-variablerna kunde utifrån att de i de kvalitativa studierna nämnts som orsaker till stress, antas samvariera med grad av överbelastning, stress och sömnbesvär.
Utifrån modellen (figur 3) kunde man vidare formulera följande:
2. A-variablerna kunde, eftersom de avsåg situations- eller miljöegenskaper, antas samvariera med psykiska krav, kontrollmöjligheter eller socialt stöd.
3. B-variablerna kunde, eftersom de avsåg psykiska responser på miljöförhållanden, antas samvariera med psykiska krav, kontrollmöjligheter eller socialt stöd.
4. B-variablerna kunde, eftersom de avsåg psykiska responser på miljöförhållanden, antas samvariera med grad av överbelastning, stress och sömnbesvär.

Utifrån denna uppställning kunde man dra slutsatsen att både A- och B-variablernas samband med samtliga kriterievariabler vore värda att undersökas.

I coping- och resursdelen ingick items som syftade på yttre copingresurser (t ex socialt stöd från olika parter, goda ekonomiska eller personella resurser), kognitiva förhållningssätt (t ex nr 149 ”jag försöker acceptera mig själv med mina styrkor och svagheter”) respektive beteenden (probleminriktade/aktiva copingbeteenden: t ex nr 131: ”Jag säger ifrån när belastningen blir för svår”, nr 133 ”Jag arbetar så snabbt som möjligt”; såväl som mer emotionsfokuserade/undvikande copingbeteenden, t ex nr 154 ”jag undviker samtal om arbetet på min fritid” eller nr 231 ”Jag undviker att visa för medarbetarna när jag själv är stressad”). Ytterligare komplexitet tillfördes genom att de olika resurserna, förhållningssätten och beteendena beskrevs kopplade till olika syften (se listning över ”triggerfrågor”).

I detta sammanhang inkluderades även energi bland kriterierna. Energi, ett mått som kunde variera mellan negativt värderade lågaktiverade tillstånd och positivt värderade högaktiverade tillstånd, ansågs relevant att inkludera därför att man kunde anta att effektiv coping skulle kunna resultera i att den aktivering som arbetet krävde fick en mer positiv upplevelsemässig valör. Några specifika antaganden om kriteriesamband gjordes inte utan samtliga samband beräknades och diskuteras nedan.

4.3 Resultat

4.3.1 Itemanalyser, stressordelen

Svarsfördelning i A-variablerna

För att B-variablerna skulle vara användbara i samband med faktoranalys var det önskvärt att motsvarande A-variabler skulle ha hög andel ja-svar. Annars skulle problem uppstå pga stort bortfall i B-variabler. Det ansågs emellertid också önskvärt att mer ovanligt förekommande chefsproblem skulle kunna ingå i vårt instrument. Detta för att öka dess känslighet för specifika förhållanden i chefers arbete. Det bedömdes dock mindre angeläget att inkludera items som beskrev förhållanden som, utifrån pilotdata, framstod som alltför ovanliga. Slutsatsen blev att ovanliga (<25% ja) förhållanden skulle inkluderas i instrumentet om deras förekomst samvarierade signifikant med emotionell stress eller sömnbesvär eller att motsvarande B-variabel hade ett medelvärde, i pilotgruppen, motsvarande svarsalternativen ganska mycket eller väldigt mycket, vilket numeriskt definierades som minst 3,50. Endast en variabel med <25% ja-svar (nr 113) uppfyllde dessa kriterier (bilaga 1; tabell 1). Procent ja-svar samt medelvärden redovisas i bilaga 1; tabell 1.

Slutsats: Item nr 22, 23, 24, 59, 101, 106, 119, 124 och 125 skulle kunna exkluderas på grund av att de situationer som de åsyftade var ovanligt förekommande (bilaga 1; tabell 1).

Vilka situationer var vanligast förekommande?

Nästan samtliga chefer rapporterade att det i deras arbete förekom att de ibland kände att de måste göra flera saker samtidigt. Andra vanliga situationer hade att göra med krav på informationsbearbetning, förväntningar från över- och underordnade samt otillräcklig kontroll över verksamhetens resurser (tabell 11). För fullständig redovisning av förekomsten, se bilaga 1, tabell 1. Det kunde, som nämndes ovan, även noteras att ungefär 90 % av deltagarna rapporterade minst ett tecken på överbelastning.

Tabell 11. Situationer som rapporterats förekomma i arbetet av minst 75 % av studiedeltagarna

	% Ja
Att det uppstår situationer då du känner att du måste göra flera olika saker samtidigt	99%
Att du som chef måste ta del av, förstå och ta ställning till en stor mängd information	98%
Att medarbetare förväntar sig att du skall vara bestämd, rakryggad och ge tydliga besked	94%
Att det uppstår slitningar mellan administrativt arbete, verksamhetsutveckling och kontakten med medarbetarna.	93%
Att du förväntas vara lojal mot både medarbetare och mot överordnade	93%
Att medarbetare förväntar sig att du skall komma med idéer och initiativ	92%
Att medarbetare förväntar sig att du skall vara vänlig och förstående	91%
Att din verksamhet är sårbar vid sjukdom och annan frånvaro bland medarbetare	91%
Att du inte kan ägna tillräcklig tid till verksamhetsutveckling	90%
Att du måste vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och dina medarbetare	89%
Att du får ta emot medarbetares frustration över att arbetet är psykiskt påfrestande	88%
Att du får ta emot kritik eller klagomål från medarbetare	88%
Att ansvaret för produktion och kvalitet är krävande	87%
Att medarbetare klagat över orättvisa löner	87%
Att du faktiskt inte hinner med allt det du känner att du borde i arbetet	87%
Att du behöver kritisera eller diskutera laddade frågor med medarbetare	86%
Att personalansvaret är krävande	86%
Att medarbetare har fysiska eller psykiska hinder som innebär att de inte kan prestera fullt	86%
Krav på att du skall samarbeta med andra enheter i organisationen	85%
Att du måste ägna för stor del av tiden till administration	84%
Att det ställs krav på dig att snabbt fatta beslut	83%
Att du måste genomföra beslut som du personligen inte tycker är riktiga	83%
Att medarbetare förväntar sig att du ska välja ut den information som de behöver i arbetet	83%
Att du har otillräckliga möjligheter att påverka hur mycket resurser din verksamhet får	80%
Att du på grund av din chefsroll är tvungen att lägga band på din spontanitet eller vara försiktig med vad du gör eller säger på arbetsplatsen	80%
Att du måste utföra uppgifter som skulle kunna göras billigare och minst lika bra av annan personal	79%
Att du ska arbetsleda personer i annan ålder än du själv	79%
Att pressade medarbetare tynger dig med sina problem	79%
Att ansvaret för arbetsmiljön är krävande	78%
Att ansvaret för verksamhetsutvecklingen är krävande	78%
Att du behöver förklara och motivera "dåliga/negativa" beslut som fattats av överordnade	78%
Att din verksamhet har otillräckliga resurser på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter	78%
Att det finns samarbetsproblem eller konflikter mellan medarbetare	75%
Att du har svårt att hinna träffa dina medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet	75%
Att du har ansvar för att hålla budget, men inte själv får fatta de ekonomiska beslut som krävs	75%

Svarsfördelning i B-variablerna (Skattning av problemupplevelse)

Eftersom ett led i instrumentutvecklingen var att studera linjära sambandsmönster bedömdes variabler med bimodala fördelningar olämpliga att ha med. Inga sådana fördelningar observerades bland de studerade variablerna. Variabler med mycket liten spridning är olämpliga för sambandsberäkningar. I detta sammanhang tillämpades kriteriet att minst 3 av de 5 svarsalternativen avseende problemskattningen (B) skulle ha använts. Samtliga items uppfyllde detta kriterium och för endast 2 items (23 och 66) hade mindre än 4 alternativ använts. För 29 items hade mindre än 5 (samtliga) svarsalternativ använts (item nr 3, 4, 13, 22, 24, 26, 28, 31, 33, 42, 51, 59, 63, 65, 69, 73, 75, 95, 105, 109, 113, 117, 122, 123, 125, 124 (endast 4 svarande), 126, 128. Se vidare bilaga 1, tabell 1).

Slutsats: Inget item bör elimineras på grund av bimodalitet eller liten spridning i B-variabeln.

B-variablernas medelvärden

Tak- och golveffekter

Extrema medelvärden innebär risk för golv- respektive takeffekter. Detta är problematiskt inte minst i samband med förändringsmätning. För variabler som indikerar grad av problem är den önskvärda förändringen minskning. Höga medelvärden behöver därför inte vara ett problem i samband med studium av interventionseffekter, där interventionen är sådan att den rimligtvis kan förväntas leda till minskad problemgrad. Å andra sidan är förändring i ökande riktning viktig att kunna detektera i kontrollgrupper. Låga medelvärden är problematiska i samband med interventionsstudier, eftersom man önskar detektera minskad problemgrad. Det kan vidare finnas intresse av att mäta problemgrad i annat sammanhang än interventions-forskning. Det bör då finnas marginaler för både ökning och minskning, varför tak- och golveffekter ur denna synpunkt är oönskade. Variabler med extrema medelvärden kan vara användbara på så sätt att de kan vara mer eller mindre känsliga ("svåra" respektive "lätta").

Känslighet för olika felkällor

Extrema medelvärden kan medföra känslighet för naturliga förändringar och regressions-effekter. Extrema medelvärden kan också indikera känslighet för social desirability (t ex underrapportering p.g.a rollförväntningar) eller faking (t ex överrapportering i syfte att skapa intresse för ett visst problemområde).

Urvalsprinciper och slutsatser

I detta sammanhang strävade vi efter att undvika att variabler med extrema medel-värden skulle dominera i variabelurvalet. När extrema medelvärden definierades som $mv < 2,0$

eller $mv > 4,0$ (skala 1-5) identifierade endast ett sådant medelvärde (nr 72). Medelvärden för B-variablerna redovisas i bilaga 1, tabell 1.

Slutsats: Fråga 72 skulle kunna elimineras pga extremt medelvärde i B-variabeln.

Vilka situationer upplevdes som mest problematiska?

De situationer som upplevdes mest problematiska återfanns bland situationer som var vanligt förekommande (tabell 11). B-variabler med medelvärde motsvarande svarsalternativen ganska mycket eller väldigt mycket, vilket numeriskt definierades som minst 3,50, visas i tabell 12.

Tabell 12. Förhållanden som upplevdes mest problematiska

Att det uppstår slitningar mellan administrativt arbete, verksamhetsutveckling och kontakten med medarbetarna.	3,8
Att du inte kan ägna tillräcklig tid till verksamhetsutveckling	3,8
Att du som chef måste ta del av, förstå och ta ställning till en stor mängd information	3,7
Att din verksamhet är sårbar vid sjukdom och annan frånvaro bland medarbetare	3,7
Att det uppstår situationer då du känner att du måste göra flera olika saker samtidigt	3,7
Att du har ansvar för att hålla budget, men inte själv får fatta de ekonomiska beslut som krävs	3,7
Att du faktiskt inte hinner med allt det du känner att du borde i arbetet	3,6
Att du har otillräckliga möjligheter att påverka hur mycket resurser din verksamhet får	3,6
Att medarbetare med särskilt viktig kompetens är svåra att rekrytera eller behålla	3,6
Att din verksamhet har otillräckliga resurser på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter	3,5
Att du måste ägna för stor del av tiden till administration	3,5
Att din chef manipulerar dig eller utnyttjar din lojalitet på ett sätt som du anser oetiskt	3,5
Att din verksamhet inte kan få utökade resurser även om akut behov finns	3,5

Samband med kriterier

För varje A- och B-variabel i stressordelen beräknades samband med samtliga kriterievariabler (bilaga 1, tabell 2-3). Samtliga items (A- eller B-variabeln), utom ett (nr 23), uppvisade statistiskt signifikant samband med stress, sömnbesvär, minst en psykosocial faktor eller grad av överbelastning.

Slutsats 1: Item nr 23 skulle kunna tas bort pga genomgående dåliga kriteriesamband.

Denna övergripande analys gav alltså mycket dåligt utbyte i termer av möjligheter till reduktion av antalet enkätfrågor. Att föra resonemang om att endast ta bort A- eller B-variabeln för en visst item skulle inte ge någon praktisk fördel avseende fråge-formulärets omfång. Eftersom stress var en central variabel i det forsknings-sammanhang i vilket denna studie ingick undersöktes vilka item för vilka både A- och B-variablerna uppvisade samband med stress. Det skulle kunna betraktas som önskvärt att item i det färdiga

instrumentet skulle syfta på situationer eller förhållanden vars blotta förekomst (A-variabeln) eller där problemupplevelsen (B-variabeln) hade samband med respondentens generella stressupplevelse. Items för vilka varken A- eller B-variabeln samvarierade statistiskt signifikant med stress skulle alltså kunna elimineras. Trettioett item hade detta kännetecken (bilaga 1, tabell 2-3).

Slutsats 2: Item nr 20, 22, 23, 24, 29, 31, 44, 54, 56, 68, 70, 79, 85, 86, 87, 89, 90, 97, 98, 99, 103, 106, 109, 113, 114, 115, 121, 122, 123, 124, 127 skulle kunna exkluderas pga svaga samband med stress.

Man skulle kunna sätta upp ytterligare kriterier för att exkludera items, till exempel att de för att inkluderas skulle uppvisa samband även med sömnbesvär. Eftersom den utvecklade formulärsversionen kom att baseras på delvis andra principer för item-exklusion än dem som tillämpats i detta avsnitt (Se 4:3:4), kommer resultaten från sådana analyser inte att redovisas här. Läsaren hänvisas till bilaga 1, tabell 2 -3, där samtliga kriteriesamband redovisas.

4.3.2 Itemanalyser, coping- och resursdelen

Fördelningskaraktistika

Eftersom ett led i instrumentutvecklingen var att studera linjära sambandsmönster bedömdes variabler med bimodala fördelningar olämpliga att ha med. Ett fåtal variabler uppvisade tendenser till bimodalitet. Det rörde sig då om att det svars-alternativ som motsvarade lägst utpräglningsgrad hade markerats av påtagligt fler personer än vad som var fallet för nästföljande alternativ. I övrigt var fördelningarna, även i dessa fall, inte bimodala.

Variabler med mycket liten spridning är olämpliga för sambandsberäkningar. I detta sammanhang tillämpades kriteriet att minst 4 av de 7 svarsalternativen skulle ha använts av den studerade gruppen. Detta kriterium uppfylldes av samtliga variabler och det var endast 6 av variablerna för vilka endast 4 alternativ använts (bilaga 1, tabell 6).

Medelvärden

I detta sammanhang strävade vi efter att undvika att variabler med extrema medelvärden skulle dominera i variabelurvalet. När extrema medelvärden definierades som $mv < 2,0$ eller $mv > 6,0$ (skala 1-7) identifierades två items som uppvisade sådana ($<2,0$: nr 184 ”Jag håller mina vägar för att få särskilda förmåner hemliga...” och nr 188 ”Jag undviker att ta upp frågor som den högre ledningen tycker är besvärande”). Ett item låg på gränsen ($6,0$: nr 143: ”Jag försöker ha ett högt personligt engagemang för verksamheten) (bilaga 1, tabell 6). Beträffande de två förra items kan man anta att de låga medelvärdena delvis

förklarades av inflytande från social desirability. Beträffande det item som låg på gränsen gäller troligen att förklaringen till det höga medelvärdet delvis är att hänföra till social desirability.

Slutsats: Item 143, 184 och 188 skulle kunna elimineras pga extrema medelvärden.

Vilka var de vanligaste eller mest utpräglade copingrelaterade fenomenen?

Att arbeta med flera saker parallellt, att prioritera bland egna uppgifter, att söka stöd från chefskollegor, att vara noga med att följa direktiv från den egna ledningen, att försöka få medarbetarna att acceptera verksamhetens mål, att be dem om synpunkter, att vara tillgänglig för dem, att kunna ta del av deras problem utan att visa att man själv är stressad och att ha bra medarbetare var de vanligaste eller mest utpräglade sätten respektive resurserna för att hantera stress bland cheferna (tabell 13-21; för en fullständig översikt, se bilaga 1, tabell 6). I tabell 13-21 har en uppdelning gjorts i enlighet med vilken triggerfråga (tabell 3) som förekom.

Tabell 13. Sätt att hantera den egna arbetsbelastningen: den fjärdedel av motsvarande items som hade högst medelvärde

Sätt att hantera den egna arbetsbelastningen	Mv*
Jag arbetar parallellt med många olika saker	6,03
Jag försöker ha ett högt personligt engagemang för verksamheten	6,02
Jag försöker acceptera chefsrollen med de villkor som ingår	5,87
Jag försöker acceptera de villkor som verksamheten har	5,78
Jag kopplar av från arbetet genom att umgås med familj och vänner	5,74
Jag håller ett högt arbetstempo	5,73
Jag ger medarbetare rätt att fatta vissa beslut	5,58
Jag arbetar så snabbt som möjligt	5,54

* Kunde variera 1 ("aldrig" resp. "stämmer inte alls") till 7 ("alltid" resp. "stämmer helt och hållet").

Tabell 14. Sätt att strukturera det egna arbetet: items med medelvärde > 4,0 ("ibland")

Sätt att strukturera det egna arbetet	Mv*
Jag avgör vad som är mindre viktigt och väljer bort det	5,03
Jag har egna "tumregler" som hjälper mig att prioritera	4,62
Jag improviserar när problem dyker upp	4,62
Jag genomför planerade uppgifter innan jag går hem, även om det innebär övertid	4,40
Jag koncentrerar mig på nuet och tänker inte för mycket framåt	4,03

* Kunde variera 1("aldrig") till 7 ("alltid"); 5 motsvarade "ofta".

Tabell 15. Sätt att få stöd i det egna arbetet: Items med medelvärde > 4,0 (stämmer i viss mån)

Sätt att få stöd i arbetet	Mv*
Jag söker stöd från chefskollegor	4,67
Jag söker stöd från personalavdelningen	4,06
Jag söker stöd hos min chef	4,04

* Kunde variera 1 ("stämmer inte alls") till 7 ("stämmer helt och hållet").

Tabell 16. Sätt att stärka den egna positionen och få inflytande i organisationen: den fjärdedel av motsvarande items som hade högst medelvärde

Sätt att stärka den egna positionen och få inflytande i organisationen	Mv*
Jag är nogga med att alltid följa direktiv och önskemål från den högre ledningen	5,26
Jag ser till att min verksamhet får status och anseende i omgivningens ögon.	5,00
Jag är nogga med att hålla budgeten	4,97
Jag framför klagomål och kritiska synpunkter inom organisationen	4,87
Jag försöker visa hur jag lyckats utveckla verksamheten	4,86

* Kunde variera 1 ("stämmer inte alls") till 7 ("stämmer helt och hållet").

Tabell 17. Sätt att strukturera medarbetarnas arbete: Items med medelvärde > 4,0 (stämmer i viss mån)

Sätt att strukturera medarbetarnas arbete	Mv*
Jag försöker få medarbetare att acceptera de gemensamma mål som finns för deras arbete	5,71
Jag ger medarbetare vägledning i arbetet	4,72
Jag fördelar om arbetsuppgifter bland medarbetarna	4,58
Jag hjälper medarbetare prioritera	4,38

* Kunde variera 1 ("stämmer inte alls") till 7 ("stämmer helt och hållet").

Tabell 18. Sätt att minska personalomsättning eller frånvaro: den fjärdedel av motsvarande items som hade högst medelvärde

Sätt att minska personalomsättning eller frånvaro	Mv*
Jag ber medarbetare om deras synpunkter och idéer	6,19
Jag visar medarbetare att jag litar på deras förmåga att ta ansvar	6,15
Jag ger medarbetare möjlighet att påverka verksamhetens utformning och framtid	5,77
Jag betonar för medarbetarna att de har ansvar för att säga ifrån när belastningen blir för hög	5,66

* Kunde variera 1 ("stämmer inte alls") till 7 ("stämmer helt och hållet").

Tabell 19. Sätt att stärka sitt inflytande bland medarbetarna: items med mv >4,0

Sätt att stärka sitt inflytande bland medarbetarna	Mv*
Jag är tillgänglig för medarbetarna	5,80
Jag är tydlig med mina värderingar	5,70
Jag pratar med medarbetare för att få en förståelse för deras problem	5,50
Jag är närvarande i verksamheten för att få en känsla för hur den fungerar	5,46
Jag lär mig vilka medarbetare som har mest inflytande i gruppen och försöka påverka dem i första hand	5,44
Jag ger inte efter för påtryckningar från medarbetare utan står för det som jag anser vara rätt	5,40
Jag visar medarbetare att jag arbetar lika hårt som de	5,16

* Kunde variera 1 ("aldrig" resp. "stämmer inte alls") till 7 ("alltid" resp. "stämmer helt och hållet").

Tabell 20. Sätt att minska belastningen på medarbetarna: den fjärdedel av motsvarande items som hade högst medelvärde

Sätt att minska belastningen på medarbetarna	Mv*
Jag visar mina medarbetare att jag kan ta del av deras problem utan att bli upprörd eller stressad	5,44
Jag gör tydligt för medarbetare vad som är möjligt att uppnå i verksamheten med de resurser som den fått	5,14
Jag utnyttjar mitt inflytande i förhållande till högre ledning eller staber för att öka resurstilldelningen på min enhet	4,60
Jag försöker vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och mina medarbetare	4,59

* Kunde variera 1 ("aldrig" resp. "stämmer inte alls") till 7 ("alltid" resp. "stämmer helt och hållet").

Tabell 21. Inre och yttre copingresurser: den fjärdedel av motsvarande items som hade högst medelvärde

Copingresurser	Mv*
Det fungerar bra att tillsammans med medarbetare bearbeta problem och frågor kring arbetet	5,69
Jag känner att mina medarbetare vill ta ansvar i sitt arbete	5,63
Att du känner att medarbetare har värdefulla kunskaper	5,58
Dina erfarenheter av svåra och jobbiga situationer har lärt dig hantera stressande situationer	5,48
Att du har en grundprofession som du är trygg i och som är ett stöd för dig i din chefsroll	5,40
Mina medarbetare är trygga i sina yrkesroller	5,38
Att du får uppskattning från medarbetare	5,36
Att fritidsintressen underlättar avkoppling från arbetet och dess problem	5,35
Jag har medarbetare som gör mitt eget arbete lättare	5,33
Att din familj är en stödresurs när du har problem i ditt arbete	5,31

* Kunde variera 1 ("aldrig" resp. "stämmer inte alls") till 7 ("alltid" resp. "stämmer helt och hållet").

4.3.3 Samband med kriterier

För varje item beräknades samband med samtliga kriterievariabler. Det visade sig att 41 av itemen i coping- och resursdelen inte kunde visas samvariera med vare sig stress, energi, sömnbesvär, tecken på överbelastning eller någon psykosocial arbetsmiljöfaktor

(bilaga 1, tabell 7-8). Det kunde därför betraktas som tveksamt att de skulle ge något bidrag till ett bearbetat instruments prediktiva validitet i de avseenden som var aktuella i denna studie. Om man som kriterium satte upp att items skulle samvariera med stress, energi, sömnbesvär eller tecken på överbelastning, dvs inte inkludera items som samvarierade endast med någon psykosocial faktor, kunde ytterligare 20 item elimineras (bilaga 1, tabell 7-8).

Slutsats: Item nr 136, 148, 151, 153, 154, 156, 160, 164, 165, 166, 165, 166, 168, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 178, 180, 183, 185, 197, 205, 212, 213, 214, 218, 222, 223, 225, 227, 232, 234, 239, 240, 254, 256, 272 och 282 skulle kunna elimineras pga genomgående dåliga kriteriesamband.

Dessutom skulle, om man inte tog hänsyn till samband med någon psykosocial faktor, item nr 132, 179, 182, 184, 186, 189, 191, 195, 198, 202, 207, 216, 217, 224, 226, 229, 230, 236, 237 och 255 kunna elimineras. Detta alltså pga att samband med stress, energi, sömnbesvär eller tecken på överbelastning inte kunde konstateras.

Man skulle kunna sätta upp ytterligare kriterier för att exkludera items men eftersom den utvecklade formulärsversionen kom att baseras på delvis andra principer för itemexklusion än dem som tillämpats i detta avsnitt (Se 4:3:4), kommer resultaten från sådana analyser inte att redovisas här. Läsaren hänvisas till bilaga 1, tabell 7-8, där samtliga kriteriesamband redovisas.

4.3.4 Summering av enligt itemanalyserna identifierade itemreduktionsmöjligheter

Stressordelen

1. Item nr 22, 23, 24, 59, 101, 106, 119, 124 och 125 skulle kunna exkluderas på grund av att de situationer som de åsyftade var ovanligt förekommande.
2. Item nr 72 skulle kunna elimineras pga extremt medelvärde i B-variabeln.
3. Item nr 23 skulle kunna tas bort pga genomgående dåliga kriteriesamband.
4. Item nr 20, 22, 23, 24, 29, 31, 44, 54, 56, 68, 70, 79, 85, 86, 87, 89, 90, 97, 98, 99, 103, 106, 109, 113, 114, 115, 121, 122, 123, 124, 127 skulle kunna exkluderas pga svaga samband med stress.

Sammantaget innebar detta att item nr 20, 22, 23, 24, 29, 31, 44, 54, 56, 59, 68, 70, 72, 79, 85, 86, 87, 89, 90, 97, 98, 99, 101, 103, 106, 109, 113, 114, 115, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 127 skulle kunna exkluderas.

Coping- och resursdelen

1. Item 143, 184 och 188 skulle kunna elimineras pga extrema medelvärden.
2. Item nr 136, 148, 151, 153, 154, 156, 160, 164, 165, 166, 168, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 178, 180, 183, 185, 197, 205, 212, 213, 214, 218, 222, 223, 225, 227, 232, 234, 239, 240, 254, 256, 272 och 282 skulle kunna elimineras pga genomgående dåliga kriteriesamband.
3. Dessutom skulle, om man inte tog hänsyn till samband med någon psykosocial faktor, item nr 132, 179, 182, 184, 186, 189, 191, 195, 198, 202, 207, 216, 217, 224, 226, 229, 230, 236, 237 och 255 kunna exkluderas.

Sammantaget innebar detta att item nr 132, 136, 143, 148, 151, 153, 154, 156, 160, 164, 165, 166, 165, 166, 168, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 178, 179, 180, 182, 183, 184, 185, 186, 188, 189, 191, 195, 197, 198, 202, 205, 207, 212, 213, 214, 216, 217, 218, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 229, 230, 232, 234, 236, 237, 239, 240, 254, 255, 256, 272 och 282 skulle kunna exkluderas.

4.3.5 Inledande explorativa faktoranalyser

En mängd explorativa faktoranalyser (PC, Kaisers kriterium, varimaxrotering), av stressordelen (främst A-variablerna, detta beroende på att data saknades för många individer på B-variabler vilket i sin tur berodde på att de svarat ”nej” på A-variabler) och coping- och resursdelen separat, genomfördes, i vilka olika variabelmängder utvalda enligt itemanalysernas slutsatser eller på teoretiska grunder, användes. Resultaten redovisas inte i denna rapport annat än som följande mycket allmänna summering:

Stressordelen: Analyserna inom stressordelen resulterade i uppemot 30-talet faktorer med eigenvalues >1 , varav större delen med laddningar $>0,40$ i endast 1-3 variabler. Som exempel kan nämnas att analys av stressoritens (A variabler) med exklusion enligt itemanalysen resulterade i 30 faktorer med eigenvalue >1 . För att komma upp i 50 % förklarad varians skulle behövas 12 (oroerade) faktorer. Skalkonstruktion utifrån sådana resultat skulle alltså resultera i ett stort antal skalor med få items i varje, vilket dels inte skulle ge god reliabilitet, dels inte medge itemreduktion inom dessa skalor. Dock utkristalliserades också ett fåtal tolkningsbara faktorer i vilka relativt många variabler laddade. I analysen av de utvalda stressoritemen, exempelvis, kunde man konstatera att 5 (av 30) faktorer laddade $>.40$ i minst 4 variabler och att framför allt de första faktorerna var relativt lätt tolkningsbara i termer av brist på styrning och stöd från överordnade, respektive problem med aktivt medarbetarskap (bilaga 2, tab 1).

Coping- och resursdelen: Analys av items utvalda enligt itemanalysen gav 27 faktorer med eigenvalue >1 . I stora drag var bilden likartad den i stressordelen. Bland de första 9 faktorerna fanns faktorer som laddade i flera item och som kunde tolkas i termer av undvikande av att arbeta för mycket, att ha hjälp av egen och andras erfarenhet, att få stöd

av chefskollegor, att acceptera chefskapets villkor samt ha stöd av goda medarbetare (bilaga 2, tabell 2).

Slutsatser av dessa explorationer kan summeras: 1. Mängden item i förhållande till antalet statistiska dimensioner verkar ha varit obalanserat, vilket kan antas bero på att det kvalitativa materialet som var utgångspunkt för itemkonstruktionen inom vissa problemområden var väl nyanserat (innehöll många varianter på besläktade teman) och inom andra mindre nyanserat. Detta resulterade i ett fåtal faktorer som skulle kunna användas för skalkonstruktion och ett stort antal faktorer som laddade i så få variabler att konstruktion av reliabla skalor inte verkade möjlig. 2. För att få reliabla skalor för samtliga faktorer måste ytterligare item konstrueras för de flesta av dessa. Någon större minskning av totalantalet item skulle alltså inte bli fallet.

För att komma vidare med att skapa reliabla skalor för stress, coping och resurser övergick arbetet till en ansats som utgick från den hypotetiska struktur som kunde härledas ur de kvalitativa modeller som presenterats i tidigare studier. På så sätt kunde antalet item i faktoranalyserna hållas på en rimlig nivå i förhållande till det relativt lilla samplet. Analysstrategierna såg något olika ut för de tre olika blocken av frågor och presenteras närmare nedan utifrån respektive enkätindel.

4.3.6 Dimensionalitet för stressordelen

4.3.6.1 Analysstrategi

Hantering av det dubbla svarsformatet

Enkätens första avdelning innehöll 128 item som beskriver olika slag av stressbelastningar för chefer. Till varje item var knutet två olika slag av svarsformat, som har beskrivits i avsnitt 2.2.4 och 4.2.3. För att kringgå problemet att det saknades data för många individer för B-variabeln gjordes en omkodning utifrån svaren i A- och B-variablerna, se figur 4. Den omkodade variabeln benämns i fortsättningen S-variabeln. Om en individ hade svarat Nej på A-variabeln (dvs belastningen hade inte förekommit under det senaste halvåret) sattes S-variabeln till 0. Om individen hade svarat Ja på A-variabeln (dvs belastningen hade förekommit under det senaste halvåret) sattes S-variabeln till värdet för B-variabeln. Värdet på S-variabeln kunde därmed variera mellan 0 och 5. På så sätt fick flertalet individer ett värde för de olika stressbelastningarna. Av de 113 cheferna hade mellan 110 till 113 personer ett variabelvärde för de olika påståendena. Efter ”listwise deletion” fanns 87 observationer tillgängliga som hade svarat på samtliga frågor. Antalet tillgängliga svar i analyserna var dock fler, eftersom de gjordes på delar av

variabelmängden. Det var därmed möjligt att gå vidare med faktoranalyser beaktande variationen i såväl A-variabeln (förekomst) som B-variabeln (problemskattning)³.

Om du tänker på det senaste halvåret: Förekommer följande i ditt arbete som chef?	Nej	Ja →	Om Ja: I vilken mån upplever du det som ett problem?				
			Inte alls	Knappast alls	I viss mån	Ganska mycket	Väldigt mycket
1 Att du har svårt att hinna träffa dina medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet	0 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> →	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Figur 3. Omkodning av A och B variabel till S variabel.

Gruppering av item i enlighet med induktivt grundade kategorier

Eftersom antalet item i förhållande till antalet respondenter var stort, gjordes faktoranalyser i flera steg för att få en uppfattning om dimensionaliteten. Först gjordes separata faktoranalyser för item tillhörande nio hypotetiska kategorier⁴ beskrivna i tabell 1, i avsnitt 2.2.2. Dessa kategorier, baserade på de kvalitativa studierna, hade item sorterats till under det inledande arbetet med att skapa enkäten.

Faktoranalyser inom respektive itemkategori och urval av indikatoritem för identifierade faktorer

Faktoranalyserna i detta steg gav ett underlag för att bedöma om det var möjligt att gå vidare med de antagna dimensionerna för skalkonstruktion, eller om en annan struktur bättre passade de empiriska observationerna. Med syftet variabelreduktion för att kunna pröva den övergripande strukturen bland stressorer (se nedan), valdes ett fåtal item med hög laddning och låg tvärladdning ut ur respektive identifierad faktor. Dessa item avsåg representera den specifika variationen i respektive faktor. Dessa item kallar vi i den följande texten ”indikatoritem”. Dessa item kom också att utgöra stommen i den kommande konstruktionen av skalor.

Faktoranalyser av indikatoritem

³ Omkodningen medförde dock vissa mättekniska problem som finns beskrivet i avsnitt 4.3.14.

⁴ Den tionde kategorin, Tekniskt beroende, utgick ur analysen då den bara omfattade ett item.

De nio kategorier av källor till chefers stress som beskrivs i tabell 1 kan ses som en hypotes om en övergripande struktur bland chefers stressorer. Denna hypotes behövde prövas på det samlade materialet av stressorer. Då detta inte var möjligt givet det stora antalet item och det relativt lilla empiriska underlaget utformades en procedur för detta. Proceduren byggde på antagandet att de indikatoritem som valts ut i föregående steg representerar den dominerande variationen som finns bland samtliga stressoritem. Explorativa faktoranalyser gjordes på dessa indikatoritem. Syftet här var att undersöka om de hypotetiska kategorierna skulle replikera sig i de empiriska observationerna, eller om en alternativ struktur skulle framträda. Faktoranalyserna gjordes separat för stressorer relaterade till organisatoriska fenomen och för stressorer relaterade till att leda medarbetare.

Använda faktoranalytiska metoder

I samtliga explorativa faktoranalyser användes principalkomponentanalys och varimaxrotering. För att avgöra antalet faktorer användes såväl Kaisers kriterium som scree-test. I tabellerna anges faktorladdningar för den roterade lösningen. Valda indikatoritem markeras med fetstil.

Reliabilitets- och itemanalyser

I det sista steget gjordes reliabilitets- och itemanalys av de i föregående steg identifierade dimensionerna. I detta steg bedömdes om det var möjligt att skapa en skala för respektive dimension med acceptabel reliabilitet (över 0,70). Ett annat syfte var att åstadkomma variabelreduktion genom att inte välja fler item än som var nödvändigt för att uppnå godtagbar reliabilitet. Cronbachs alfa beräknades och korrelationen mellan enskilda item och totalskalan. Item som inte bidrog till skalan avlägsnades. I vissa fall reducerades antalet item om reliabiliteten ändå var tillräckligt god (dvs även ”bra” item togs bort om de inte behövdes).

4.3.6.2 Dimensionalitet inom itemkategorier

Stressorer relaterade till organisatoriska fenomen

Hypotesdimension: Att arbeta under resursbrist: Att klara mer med mindre resurser

Den hypotetiska kategorin omfattade 16 item, se tabell 22. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade fyra faktorer. De 4 varimaxroterade faktorerna representerade i stort de fyra hypotetiska facetterna a) obalans mellan krav på verksamhetsvolym och resurstilldelning, b) kringskuret handlingsutrymme, c) värdekonflikt och etiska dilemman och d) arbetsmängd. Scree-test pekade dock på att variationen kunde representeras i två dimensioner. En ny faktoranalys gjordes därför forcerat till två dimensioner. Den förklarade variansen för tvåfaktorlösningen var 46 %. I

den varimaxroterade lösningen, tabell 22, skilde item från facett d ut sig i en faktor (F2) med höga laddningar och de flesta item från övriga facetter bildade en annan faktor (F1). Item 92 och 120 tvärladdade dock i båda faktorerna.

Slutsats: Det verkar möjligt att skapa en dimension för stressorer förknippade med att arbeta under resursbrist, i enlighet med den hypotetiserade kategorin. Som indikatoritem väljs ett item från varje ingående facett: 29, 104, 122. Det räcker dock inte med denna dimension för att fånga upp variationen bland aktuella item. En ny dimension bör därför tillföras. Vi har tidigare identifierat denna dimension i avsnitt 4.2.2. och kallat den ”tecken på överbelastning”. Som indikatoritem väljs 26, 93, 95.

Tabell 22. Faktoranalys avseende item i den hypotetiserade kategorin ”Att arbeta under resursbrist”. Varimaxroterad tvåfaktörlösning.

Item	Facett	Faktor nr 1	Faktor nr 2
s28* Att belastningen från brukare är så stor att du och dina medarbetare får svårt att upprätthålla kvaliteten	a	0,57	0,34
s29 Att kvalitetskraven är så pass höga att ni får svårt att hinna ge service till alla brukare	a	0,69	
s94 Att din verksamhet inte har resurser att klara belastningstoppar	a	0,58	0,35
s128 Att din verksamhet har otillräckliga resurser på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter	a	0,72	0,16
s92 Att du har små möjligheter att förverkliga dina egna idéer om den verksamhet du leder	b	0,42	0,49
s104 Att du har otillräckliga möjligheter att påverka hur mycket resurser din verksamhet får	b	0,64	0,17
s109 Att din verksamhet inte kan få utökade resurser även om akut behov finns	b	0,54	0,15
s126 Att du har otillräckliga möjligheter att påverka målen för din verksamhet	b	0,68	0,13
s120 Att du måste genomföra beslut som du personligen inte tycker är riktiga	c	0,33	0,32
s122 Att du på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter inte kan arbeta enligt egna bedömningar	c	0,65	
s107 konflikter mellan överordnades direktiv och de normer som finns inom din profession	c	0,47	0,27
s25 Att hem och familjeangelägenheter blir lidande på grund av ditt chefsansvar	d	0,17	0,74
s26 Att du har svårt att hinna med vila och avkoppling på fritiden	d	0,12	0,82
s52 Att du får ta över arbetsuppgifter från pressade medarbetare	d	0,23	0,57
s93 Att du måste arbeta övertid eller ta med arbete hem	d	0,16	0,79
s95 Att du faktiskt inte hinner med allt det du känner att du borde i arbetet	d		0,79

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Valda indikatoritem anges kursiverat+fetstil. Laddningar lägre än 0,10 visas ej.

*: ”s” står för stressor.

Hypotesdimension: Ensamhet

Den hypotetiska kategorin ”ensamhet” omfattade 11 item, se tabell 23. Facetterna representerade dels stödbrist avseende olika parter a) interna stödfunktioner, b) överordnad, c) chefskollegor, d) vänner och familj, e) externa professionella stödresurser, dels f) distans till medarbetarna. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade 3 faktorer. De tre varimaxroterade faktorerna sammanföll i viss mån med de hypotetiska facetterna: F1: Item från facett b, c och f, F2: Item från facett a och e, F3: Item från facett d. Scree-test pekade dock på att variationen kunde representeras i en eller två dimensioner. En ny faktoranalys gjordes därför forcerat till två dimensioner. Den förklarade variansen för två-faktorlösningen var 51 %. Faktorerna kan förstås som stödbrist i den nära arbetssituationen (facett b, c, f) och stödbrist längre ifrån arbetssituationen (facett a, e). I tvåfaktorlösningen hade item 24 (facett d) låg laddning i båda faktorerna (under 0,40). Item 110 och 31 tvärladdade i båda faktorerna.

Slutsats: Analysen pekar mot två dimensioner för ensamhet. Som indikatoritem väljs tre item från varje identifierad faktor i tvåfaktorlösningen, men också med beaktande av att olika facetter representeras (F1: 100, 32, 55; F2: 97, 98, 96). En enfaktorlösning kan dock vara möjlig. Inspektion av den första oroterade faktorn visar att alla item utom 24 och 55 bör kunna bidra i en gemensam dimension. Vi väljer att gå vidare med en dimension i enlighet med den hypotetiserade kategorin. Denna dimension kommer att benämnas ”stödbrist” för att bättre spegla innehållet.

Tabell 23. Faktoranalys avseende item i den hypotetiserade kategorin "Ensamhet".
Varimaxroterad tvåfaktorlösning

Item	Facett	Faktor nr 1	Faktor nr 2
s97 Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera med interna specialister (t ex personalavdelning eller IT-avdelning)	a	0,12	0,89
s98 Att du inte har möjligheter att vid behov få praktiskt stöd från interna specialister (t ex personalavdelning eller IT-avdelning)	a		0,86
s100 Att överordnade inte ger dig tillräckligt stöd i hur du bör prioritera	b	0,78	
s110 Att du från överordnade har otillräckligt stöd när det gäller arbetsmiljöfrågor	b	0,67	0,42
s116 Att du från överordnade upplever brist på förståelse för problem i din chefsroll	b	0,57	0,35
s123 Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera din verksamhet tillsammans med din chef	b	0,62	0,31
s31 Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera din verksamhet tillsammans med chefskollegor	c	0,54	0,51
s32 Att det inte finns ett tillitsfullt samarbetsklimat mellan chefskollegorna	c	0,62	
s24 Att familj eller vänner inte ger dig stöd när du har problem med ditt arbete	d	0,25	0,11
s96 Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera arbetet tillsammans med professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	e	0,28	0,64
s55 Att du upplever ensamhet på grund av distansen mellan dig och dina medarbetare	f	0,66	

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Valda indikatoritem anges kursiverat. Laddningar lägre än 0,10 visas ej.

Hypotesdimension: Styrningsbrister

Den hypotetiska kategorin "styrningsbrister" omfattade 23 item, se tabell 24. Facetterna representerade olika aspekter av brister i styrning och ledning i organisationer: a) auktoritär styrning, b) oetisk och oförutsägbar styrning, c) otydlig styrning, d) konkurrens om resurser, e) stelbent byråkrati, f) oklar organisation, g) professionssanktioner. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade 6 faktorer. De 6 varimaxroterade faktorerna sammanföll i viss mån med de hypotetiska facetterna: F1: handlade om ledningsbrister med item från facett a, b, c ; F2: organisatoriska styrningsbrister med item från facett e; F3: handlade om oetiskt ledarskap med item från facett b; F4: kunde förstås som negativa följder av organisationspolitik med item från facett d, e; F5: handlade om låg värdering av verksamhet med item från facett a, b; F6: handlade om att ej ha delat mål med ledningen med item från facett a, d. Screenshot pekade dock på att variationen kunde representeras i tre dimensioner. En ny faktoranalys gjordes därför forcerat till tre dimensioner. Den förklarade variansen för 3-faktorlösningen var 48 %. Faktorerna kan förstås som F1: organisatoriska styrningsbrister med item från facett d, e, f, g ; F2: ledningsbrister med item från facett a, b, c; F3: handlade om oetiskt ledarskap med item från facett b; I trefaktorlösningen hade item 84 låg laddning i alla tre faktorerna

(under 0,40). Item 30 tvärladdade i F1 och F3. Ytterligare faktoranalyser gjordes på delmängder av kategorins item. Item tillhörande facett d, e, f, g fick stöd som indikatorer för en dimension; organisatoriska styrningsbrister. Faktoranalys av item från facett a, b, c visade att ledarskapsproblemen var flerdimensionella. Dock laddade samtliga item över 0,40 i den första principalkomponenten. Det verkar därför rimligt att gå vidare med en dimension här även om fenomenet är mer komplext.

Slutsats: Analysen pekar mot att den hypotetiserade dimensionen behöver klyvas i minst två delar: organisatoriska styrningsbrister och ledningsproblem. Den senare dimensionen verkar i sin tur innehålla minst tre aspekter av brister i ledarskap. Som indikatoritem väljs tre item från varje identifierad faktor i trefaktörlösningen, men också med beaktande av att olika facetter representeras (F1: 88, 86, 87; F2: 103, 102, 108; F3: 113, 124, 125). Vi väljer att gå vidare med två dimensioner från den hypotetiserade kategorin: organisatoriska styrningsbrister och ledningsproblem

Tabell 24. Faktoranalys avseende item i den hypotetiserade kategorin "styrningsbrister".
Varimaxroterad trefaktorlösning.

Item	Facett	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3
s106 Att din chef struntar i dina synpunkter och "kör över" dig	a	0,22	0,64	0,25
s115 Att du på grund av beslut av din chef måste utföra uppgifter som du anser onödiga	a	0,54	0,27	0,28
s117 Att du på grund av din chefs beslut måste svika löften som du gett dina medarbetare	a	0,24	0,29	0,44
s101 Att din chef sviker löften som denne gett dig	b	0,14	0,70	0,28
s103 Att du hos din chef upplever brist på personligt ansvarstagande för verksamhetens kvalitet	b	0,19	0,76	
s112 Att din chef förmedlar att den verksamhet du leder har låg status	b	0,17		0,57
s113 Att din chef manipulerar dig eller utnyttjar din lojalitet på ett sätt som du anser oetiskt	b	0,10	0,31	0,73
s119 Att du måste framstå som oumbärlig för att din chef skall lyssna på dina synpunkter	b		0,16	0,69
s124 Att din chef osakligt kritiserar ditt sätt att arbeta	b	0,10	0,16	0,77
s125 Att du för att få inflytande måste undvika att ta upp frågor med din chef som denne tycker är besvärliga	b		0,21	0,74
s102 Att din chef har bristande planering och framförhållning	c	0,15	0,81	0,10
s108 Att din chefs krav och förväntningar på dig är otydliga	c	0,26	0,72	0,21
s121 Att din chef fattar otydliga beslut	c		0,69	0,26
s84 Att du måste utnyttja informella kanaler för att få resurser till din verksamhet	d	0,33	0,25	0,21
s88 Att resurser inom organisationen fördelas orättvist på grund av status, kollegialitet, personliga relationer och liknande	d	0,70		0,20
s90 Att andra enheter konkurrerar med din egen om personal och andra resurser	d	0,57		0,35
s2 Att du måste utföra uppgifter som skulle kunna göras billigare och minst lika bra av annan personal	e	0,52		
s85 Att beslut som tas högre upp i organisationen är mycket svåra eller omöjliga att genomföra i din verksamhet	e	0,48	0,27	
s86 Att du måste anpassa dig till hårt styrda krav på likformighet	e	0,71	0,13	
s89 Att du har ansvar för att hålla budget, men inte själv får fatta de ekonomiska beslut som krävs	e	0,56	0,23	
s87 Att du har svårt att överblicka beslutsvägarna i organisationen	f	0,62		0,17
s91 Att du har svårt att få en tydlig bild av vad du som chef har ansvar för	f	0,61	0,29	0,12
s30 Att du blir kritiskt bemött från kollegor om du inte följer din yrkeskår/ professions linje	g	0,49		0,42

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Valda indikatoritem anges kursiverat. Laddningar lägre än 0,10 visas ej.

Hypotesdimension: Rollkrav

Den hypotetiska kategorin ”Rollkrav” omfattade 17 item, se tabell 25. Facetterna representerade olika slag av krävande förhållanden förknippade med rollen som chef i sig a) krav på att vara med på mycket och hantera olika slag av logiker samtidigt (slitningar, rollkonflikter), b) allmänna rollkrav förknippade med att ta ansvar för olika saker, c) informationsbearbetnings- och beslutskrav, d) krav på att stå stark och hålla tillbaka känslouttryck. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade 5 faktorer. De 5 varimaxroterade faktorerna sammanföll i viss mån med de hypotetiska facetterna: F1: sammanföll nästan helt med facett b och handlar om krävande uppgifter i chefsrollen; F2: handlar om svårigheter hinna med medarbetarkontakten och krav på att hålla en stark fasad, med item från facett a, d; F3: handlade om kognitiva och emotionella krav med item från facett c, d; F4: handlade om svårigheter att hinna med verksamhetsutveckling med item från facett a; F5: handlade om slitningar mellan grundprofession och chefsarbetet men hade enbart ett item från facett a. Det verkar som en generell kravfaktor skulle kunna identifieras. Slitningarna däremot är av flera slag med delvis unik variation. En förnyad faktoranalys med enbart item från facett a pekade på att en dimension som representerar olika slag av slitningar skulle kunna bildas. Item 20 som handlar om slitningar mellan grundprofession och chefsarbetet bör dock utlämnas eftersom det har unik variation och det inte finns underlag att bilda någon skala baserat på detta singelitem.

Slutsats: Analysen pekar mot fem dimensioner för den hypotetiserade dimensionen ”rollkrav”. Vi väljer att gå vidare med de två dimensioner som har flera item; ”Rollkrav” och ”Logikkonflikt”. Som indikatoritem väljs tre item från respektive dimension, (Dimension 1: 1, 12, 13; Dimension 2: 15, 17, 80). Det finns ytterligare variation inom begreppsområdet, men här finns för få item som representerar denna. Tänkbara embryon till skalor finns för emotionella och kognitiva krav samt slitningar mellan grundprofession och chefsarbetet. Fler item behöver då konstrueras.

Tabell 25. Faktoranalys avseende item i den hypotetiserade kategorin "Rollkrav".
Varimaxroterad 5-faktorlösning.

Item	Facett	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3	Faktor nr 4	Faktor nr 5
s1 Att du har svårt att hinna träffa dina medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet	a		0,81			
s3 Att det uppstår slitningar mellan administrativt arbete, verksamhetsutveckling och kontakten med medarbetarna.	a	0,27	0,76			
s9 Att det uppstår situationer då du känner att du måste göra flera olika saker samtidigt	a	0,24		0,48	0,57	
s12 Att du måste ägna för stor del av tiden till administration	a				0,74	0,30
s13 Att du inte kan ägna tillräcklig tid till verksamhetsutveckling	a		0,43		0,70	
s20 Att du förväntas utföra uppgifter som har att göra med din grundprofession parallellt med chefsuppgifterna	a					0,81
s4 Att ekonomiansvaret är krävande	b	0,61	0,20			0,35
s8 Att ansvaret för produktion och kvalitet är krävande	b	0,52	0,23		0,43	0,22
s15 Att ansvaret för verksamhetsutvecklingen är krävande	b	0,69		0,26	0,36	
s17 Att kontakten med många människor är krävande	b	0,73				-0,28
s19 Att ansvaret för arbetsmiljön är krävande	b	0,55	0,26	0,30	0,22	
s80 Att personalansvaret är krävande	b	0,70				
s114 Krav på att du skall samarbeta med andra enheter i organisationen	b	0,31		0,50		0,37
s11 Att du som chef måste ta del av, förstå och ta ställning till en stor mängd information	c			0,69	0,46	
s18 Att det ställs krav på dig att snabbt fatta beslut	c	0,52		0,55		
s6 Att du på grund av din chefsroll måste hålla en stark fasad och inte kan visa svagheter	d	0,26	0,61	0,29		0,29
s7 Att du på grund av din chefsroll är tvungen att lägga band på din spontanitet eller vara försiktig med vad du gör eller säger på arbetsplatsen	d		0,35	0,78		

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Valda indikatoritem anges kursiverat. Laddningar lägre än 0,10 visas ej.

Hypotesdimension: Osäkerhet/otillräcklighet

Den hypotetiska kategorin "osäkerhet/otillräcklighet" omfattade 13 item, se tabell 26. Facetterna representerade olika antagna aspekter av a) osäkerhetskänsla i rollen, b) tvivel på egen förmåga, c) svårigheter att finna sin roll. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade fyra faktorer. De fyra varimaxroterade faktorerna sammanföll i viss mån med de hypotetiska facetterna: F1: item från facett a, b ; F2: item

från facett c; F3: ett item vardera från facett b respektive c; F4: item från facett a respektive b. Scree-test pekade dock på att variationen kunde representeras i en dimension. Ett fåtal item laddade dock under 0,4 i enfaktorlösningen och togs därför bort från vidare analys (23, 68).

Slutsats: Analysen pekar mot att ”osäkerhet” kan uttryckas i flera dimensioner. Som indikatoritem väljs tre item från de två första faktorerna i fyrfaktorlösningen, men också med beaktande av att olika facetter representeras (F1: 66, 118; F2: 21, 51). Vi väljer dock att gå vidare med en dimension utifrån den första principaldimensionen, i enlighet med den hypotetiserade kategorin.

Tabell 26. Faktoranalys avseende item i den hypotetiserade kategorin ”Osäkerhet/otillräcklighet”. Varimaxroterad 4-faktorlösning.

Item	Facett	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3	Faktor nr 4
s27 Att du är osäker på vilket förtroende brukarna har för den verksamhet som du leder	a	0,24	0,34		0,62
s48 Att du är osäker på medarbetarnas lojalitet	a	0,65		0,45	
s66 Att du är osäker på vilket förtroende medarbetare har för dig som chef	a	0,73		0,22	
s118 Att du är osäker på vilket förtroende överordnade har för dig som chef	a	0,80			
s16 Att du upplever att ansvaret för verksamheten vilar på dig personligen	b			0,45	0,62
s21 Att du ofta står inför problem som du inte har tillräcklig kunskap och/eller erfarenhet att själv lösa	b	0,61	0,53		
s23 Att din kunskap om eller erfarenhet av den bransch din verksamhet tillhör känns otillräckliga	b		0,40	0,31	-0,57
s69 Att du inte kan ge medarbetare den vägledning och information som de kan behöva i arbetet	b	0,40	0,38	0,28	-0,27
s73 Att du har svårt att förstå samarbetsproblem bland medarbetare	b			0,77	
s14 Att du är orolig för vad du skall göra när ditt chefsförordnande tar slut	c			0,77	
s51 Att det på grund av kollegialitet, kamratskap, personliga relationer och liknande är svårt att upprätthålla relationen över-underordnad till dina medarbetare	c	0,21	0,68		
s68 Att du upplever en konflikt mellan att helhjärtat satsa på chefskapet och en vilja att behålla din grundprofession	c		0,75		
s105 Att det på grund av kollegialitet, kamratskap, personliga relationer och liknande är svårt att ställa krav på högre chefer.	c	0,40	0,42		

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Valda indikatoritem anges kursiverat. Laddningar lägre än 0,10 visas ej.

Stressorer relaterade till att leda medarbetare

Hypotesdimension: Personalsituationen

Den hypotetiska kategorin ”Personalsituationen” omfattade 9 item, se tabell 27. Facetterna representerade olika antagna aspekter av att hantera personalfrågor a) svårigheter med personalomsättning och bemanning, b) svårigheter med samarbetsproblem i personalgruppen, c) kontrollförlust i förhållande till personal, tappa greppet om vad som sker i personalgruppen. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade två faktorer. Sreetest pekade dock på att variationen kunde representeras i en dimension men den förklarade variansen blir då låg (39 %). I tvåfaktorslösningen sammanföll i viss mån de varimaxroterade faktorerna med de hypotetiska facetterna: F1: item från facett a och c ; F2: item från facett b och c. Den förklarade variansen för två-faktorslösningen var 52 %. Faktorerna kan förstås som F1 samarbetsproblem i personalgruppen och F2 svårigheter med personalomsättning och bemanning. I två-faktorslösningen tvärladdade item 53 i båda faktorerna.

Slutsats: Analysen pekar mot två dimensioner för svårigheter förknippade med personalsituationen. Som indikatoritem väljs två item från varje identifierad faktor i två-faktorslösningen, men också med beaktande av att olika facetter representeras (F1: 61, 70; F2: 56, 42). Vi väljer att gå vidare med två dimensioner i enlighet med resultatet från faktoranalysen: F1 gruppdynamiska svårigheter inom personalgruppen, F2 svårigheter med bemanning

Tabell 27. Faktoranalys avseende item i den hypotetiserade kategorin ”Personalsituationen”. Varimaxroterad två-faktorslösning.

Item	Facett	Faktor nr 1	Faktor nr 2
s53 Att medarbetare med särskilt viktig kompetens är svåra att rekrytera eller behålla	a	0,45	0,45
s56 Att din verksamhet är sårbar vid sjukdom och annan frånvaro bland medarbetare	a		0,74
s62 Att medarbetare som du är beroende av ställer krav utifrån sin starka position	a	0,22	0,67
s61 Problem med trygghet och ömsesidig tillit inom medarbetargruppen	b	0,76	
s70 Att det finns samarbetsproblem eller konflikter mellan medarbetare	b	0,76	
s37 Att du inte hinner hålla kontakt med medarbetare för att få tillräcklig insyn i deras arbetssituation	c	0,65	0,27
s42 Att det på grund av arbetsscheman, ledigheter och dylikt är svårt att planera och samordna medarbetarnas arbete	c	0,27	0,74
s46 Att du känner att du inte vet vad som händer i din personalgrupp	c	0,57	0,23
s71 Att du har svårt att följa upp hur medarbetarnas planering genomförs i praktiken	c	0,66	0,32

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Valda indikatoritem anges kursiverat. Laddningar lägre än 0,10 visas ej.

Hypotesdimension: Personalfrustration

Den hypotetiska kategorin ”Personalfrustration” omfattade 4 item, se tabell 28. Enbart en facett var hypotetiserad som handlade om att ta emot medarbetares frustration över sin arbetssituation. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Såväl Kaisers kriterium som scree-test indikerade en faktor. Den förklarade variansen för en-faktorlösningen var 50 %. Alla item laddade över 0,40 i faktorn.

Slutsats: Analysen pekar mot en dimension för personalfrustration. Som indikatoritem väljs de tre item med högst faktorladdning: 35, 38, 39. Vi väljer att gå vidare med en dimension i enlighet med den hypotetiserade kategorin.

Tabell 28. Faktoranalys avseende item i den hypotetiserade kategorin ”Personalfrustration”. En-faktorlösning.

Item	Facett	Faktor nr 1
s35 Att pressade medarbetare tynger dig med sina problem	a	0,76
s38 Att du får ta emot kritik eller klagomål från medarbetare	a	0,75
s39 Att du får ta emot medarbetares frustration över att arbetet är psykiskt påfrestande	a	0,77
s43 Att medarbetare klagat över orättvisa löner	a	0,51

Not: Principalkomponentanalys. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Valda indikatoritem anges kursiverat. Laddningar lägre än 0,10 visas ej.

Hypotesdimension: Kompetensbrister hos personal

Den hypotetiska kategorin ”Kompetensbrister hos personal” omfattade 17 item, se tabell 29. Facetterna representerade olika antagna aspekter av brist på efterfrågad kompetens hos medarbetare a) bristande yrkeskompetens, b) bristande förmåga att strukturera sitt eget arbete, c) bristande förmåga att vårda sin hälsa och hantera sin arbetsbelastning, d) personliga problem, e) bristande engagemang eller ansvars-tagande. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade fyra faktorer. Scree-test pekade dock på att variationen kunde representeras i en dimension men den förklarade variansen blir då låg (37 %). I fyrfaktorlösningen sammanföll i viss mån med de hypotetiska facetterna: F1: item från facett a, b, c, e ; F2: item från facett c, e; F3: item från facett d; F4: item från facett c. Den förklarade variansen för fyr-faktorlösningen var 59 %. Faktorerna kan förstås som F1: bristande kompetens, F2: bristande engagemang, F3: personliga problem, F4: svårigheter kring hantering av arbetsbelastning.

Slutsats: Analysen pekar mot fyra dimensioner för kompetensbrister. Som indikator-item väljs två item från de första två faktorerna i två-faktorlösningen samt ett item vardera från faktor 3 och faktor 4 (F1: 64, 40; F2: 76, 78; F3: 54; F4: 75). Vi väljer att gå vidare med de två första dimensionerna i enlighet med resultatet från faktoranalysen: F1: bristande kompetens, F2: bristande engagemang. Faktor 3 och faktor 4 har alltför få item för att möjliggöra konstruktion av skalor. De kan dock utgöra en grund för skalkonstruktion om ytterligare item konstrueras.

Tabell 29. Faktoranalys avseende item i den hypotetiserade kategorin "Kompetensbrister hos personal". Varimaxroterad 4-faktorlösning.

Item	Facett	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3	Faktor nr 4
s33 Att du får ta över arbetsuppgifter som medarbetare inte har tillräcklig kunskap att hantera själva	a	0,44	0,31		0,28
s63 Att du har medarbetare som inte fungerar i sin yrkesroll på grund av otillräcklig yrkesmässig kompetens	a	0,41	0,28		0,39
s60 Att medarbetare har otillräcklig struktur på sitt arbete	b	0,66		0,29	
s64 Att du måste hjälpa medarbetare planera och strukturera sitt arbete	b	0,73			0,28
s65 Att det är svårt att få problem som gäller individuell belastning att bli en angelägenhet för hela arbetsgruppen	c	0,58	0,35	0,25	0,24
s75 Att medarbetare arbetar för mycket trots att du försöker få dem att "ta det lugnare"	c				0,78
s79 Att medarbetare inte tar tillräckligt ansvar för sin egen hälsa och kondition	c		0,70		0,27
s83 Att medarbetare har svårt att acceptera att de bör sätta gränser för sitt engagemang i patienter eller "brukare"	c	0,27	0,28	0,43	0,50
s54 Att medarbetare har fysiska eller psykiska hinder som innebär att de inte kan prestera fullt	d			0,83	
s82 Att du har medarbetare med privata problem som gör att de inte klarar sitt arbete	d		0,32	0,58	0,50
s34 Att du känner att du måste tjata på medarbetare för att de ska utföra sina arbetsuppgifter	e	0,78			
s40 Att medarbetare har svårt att acceptera de gemensamma mål som finns för arbetet	e	0,76	0,35		
s47 Att du upplever att medarbetare inte är intresserade av att utveckla verksamheten	e	0,35	0,55	0,20	
s57 Att medarbetare är mer lojala mot sig själva än mot verksamheten som helhet	e	0,41	0,59	0,44	
s76 Att medarbetare inte vill arbeta med uppgifter som ligger utanför deras traditionella yrkesroll	e	0,21	0,68	0,21	
s78 Att du upplever att medarbetare är oengagerade i det dagliga arbetet	e	0,32	0,71		0,23
s81 Att medarbetare har svårt att acceptera de anställningsvillkor som gäller	e	0,27	0,58		

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Valda indikatoritem anges kursiverat. Laddningar lägre än 0,10 visas ej.

Hypotesdimension: Svårigheter i förtroendeskapande

Den hypotetiska kategorin ”Svårigheter i förtroendeskapande” omfattade 17 item, se tabell 30. Facetterna representerade olika antagna aspekter av svårigheter förknippade med att upprätthålla chefsauktoriteten och förtroendet i förhållande till medarbetare samtidigt som man behöver vara lojal och bibehålla förtroendet i förhållande till överordnade a) legitimitetsproblem, förlust av medarbetares förtroende, b) svåra rollkrav och situationer, c) Vara i en buffertroll som innebär att balansera organisationens och medarbetares förväntningar, d) krav på att vara en bra chef i medarbetares ögon. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade fyra faktorer, medan scree-test talade för tre faktorer. Trefaktor-lösningen förklarade 54 % varians. De tre varimaxroterade faktorerna sammanföll i viss mån med de hypotetiska facetterna: F1: item från facett b, c, d ; F2: item från facett b, c; F3: item från facett a. Faktorerna kan förstås som F1: medarbetares förväntningar, F2: buffertroll, F3: legitimitetsproblem. I trefaktorlösningen tvärladdade item 41 och 49 i två faktorer (över 0,40).

Slutsats: Analysen pekar mot tre dimensioner för svårigheter i förtroendeskapande. Som indikatoritem väljs tre respektive två item från varje identifierad faktor i trefaktorlösningen, men också med beaktande av att olika facetter representeras (F1: 50, 74, 77; F2: 5, 111; F3: 45, 59). Vi väljer att gå vidare med tre dimensioner i enlighet med resultatet från faktoranalysen: F1: medarbetares förväntningar, F2: buffertroll, F3: legitimitetsproblem.

Tabell 30. Faktoranalys avseende item i den hypotetiserade kategorin "Svårigheter i förtroendeskapande". Varimaxroterad tre-faktorlösning.

Item	Facett	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3
s22 Att din yrkesbakgrund gör att du har svårt att få respekt som chef	a			0,71
s41 Att medarbetare inte arbetar på det sätt ni kommit överens om	a		0,52	0,51
s45 Att du känner att medarbetare motarbetar dig	a			0,87
s59 Att du känner att medarbetare inte respekterar dig	a			0,82
s49 Att du behöver kritisera eller diskutera laddade frågor med medarbetare	b	0,41	0,53	
s50 Att du ska arbetsleda personer i annan ålder än du själv	b	0,74		
s58 Att du behöver avskeda eller omplacera medarbetare	b		0,54	
s72 Att du ska arbetsleda personer med annat kön än du	b	0,57		
s5 Att du måste vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och dina medarbetare	c	0,21	0,71	
s10 Att du förväntas vara lojal mot både medarbetare och mot överordnade	c	0,45	0,52	
s111 Att du behöver förklara och motivera "dåliga/negativa" beslut som fattats av överordnade	c		0,62	0,33
s127 Att överordnade förväntar sig att du skall vara förstående och beredd att acceptera beslut som missgynnar dig eller din verksamhet	c		0,58	
s36 Att medarbetare förväntar sig att du ska välja ut den information som de behöver i arbetet	d	0,49	0,32	0,24
s44 Att medarbetare förväntar sig att du skall vara icke-auktoritär och ha en dialog med dem	d	0,68		
s67 Att medarbetare förväntar sig att du skall komma med idéer och initiativ	d	0,79		
s74 Att medarbetare förväntar sig att du skall vara bestämd, rakryggad och ge tydliga besked	d	0,84		
s77 Att medarbetare förväntar sig att du skall vara vänlig och förstående	d	0,84		

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Valda indikatoritem anges kursiverat. Laddningar lägre än 0,10 visas ej.

4.3.6.3 Övergripande dimensionalitet baserat på indikatoritem

Övergripande dimensionalitet för stressorer förknippade med organisatoriska fenomen

För att pröva dimensionaliteten för stressorer övergripande, dvs inte bara inom de hypotetiska begreppsområdena, valdes indikatoritem ut i föregående analyssteg. För stressorer representerande organisatoriska fenomen (inklusive "inre" stressorer kopplade till sådana stressorer) hade 31 item valts. Flera faktoranalyser gjordes på dessa item med olika antal valda faktorer. Kaisers kriterium indikerade nio faktorer. Scree test indikerade

tre faktorer. Antalet hypotetiserade dimensioner var åtta. I tabell 31 visas niofaktorlösningen. Denna gav 68 % förklarad varians. Av figuren framgår att samtliga hypotetiserade dimensioner framträdde som faktorer helt eller delvis i analysen. Några dimensioner delade dock upp sig i flera faktorer medan två dimensioner gick ihop till en. Flertalet item hade sin högsta laddning tillsammans med de item som förväntades. I stort sett bekräftade alltså faktoranalysen att variationen i observationerna överensstämde med den hypotetiska strukturen. Här följer en genomgång av hur varje hypotetisk dimension representerades i faktoranalysen. I tabell 31 representeras de hypotetiska dimensionerna i kolumnen ”Dim”. Faktorerna som framkom ur analysen representeras av kolumn F1 till F9. Hypotesen var att item representerande samma dimension skulle ladda tillsammans i en och samma faktor. De fält där den högsta laddningen förväntades ligga markeras med grått i tabellen.

- Dimension 1; Att arbeta under resursbrist. Samtliga item som avsåg representera dimensionen hade sin högsta laddning i faktor 5. Inga andra item hade sin högsta laddning i denna faktor. Dimensionen var därmed entydigt identifierad.
- Dimension 2; Överbelastning. Samtliga item som avsåg representera dimensionen hade sin högsta laddning i faktor 2. Inga andra item hade sin högsta laddning i denna faktor. Dimensionen var därmed entydigt identifierad.
- Dimension 3; Stödbrist. Tre av sex item som avsåg representera dimensionen hade sin högsta laddning i faktor 4. En flerdimensionalitet framgick av tidigare analyssteg och de item som laddade ihop representerade samma faktor i den tidigare analysen. De item som inte laddade i förväntad faktor gick till faktorer representerande olika aspekter av styrningsbrister samt överbelastning. Inga andra item hade sin högsta laddning i denna faktor. Dimensionen var därmed identifierad men inte med alla item.
- Dimension 4; Organisatoriska styrningsbrister. Samtliga item som avsåg representera dimensionen hade sin högsta laddning i faktor 8. Inga andra item hade sin högsta laddning i denna faktor. Dimensionen var därmed entydigt identifierad.
- Dimension 5; Ledningsproblem. Item som avsåg representera dimensionen hade sin högsta laddning i faktor 1 och faktor 3. Dimensionen delade alltså upp sig i två olika aspekter av ledningsproblem. Dessa kan benämnas svagt ledarskap (faktor 1) och oetiskt ledarskap (faktor 3). I faktor 1 laddade ett item från en annan hypotesdimension (item 100) som avsåg bristande stöd från överordnade. Detta verkar vara förknippat med svagt ledarskap. I faktor 3 laddade också ett item från en annan hypotesdimension (item 32) som avsåg brist på tillitsfullt samarbetsklimat. Detta verkar vara förknippat med oetiskt ledarskap. Dimensionen var identifierad, men i två aspekter.
- Dimension 6; Logikkonflikt. Två av tre item som avsåg representera dimensionen hade sin högsta laddning i faktor 6. Item 1 (svårt hinna träffa medarbetare) gick till faktor 7 som hade med osäkerhet att göra. Tre andra item hade sin högsta laddning i faktor 6, samtliga från hypotesdimension 7 (Rollkrav). Dimension 6 och dimension 7 kom ursprungligen från en och samma hypotesdimension, och verkar också på empirisk grund ha mycket ihop. De hade dock skilt ut sig från varandra i den tidigare faktoranalysen.

Dimensionen var därmed delvis identifierad men den har mycket gemensamt med dimension 7.

- Dimension 7; Rollkrav. Samtliga item som avsåg representera dimension hade sin högsta laddning i faktor 6. I denna faktor laddade också item från dimension 6, se ovan. Dimensionen var därmed delvis identifierad, men den har mycket gemensamt med dimension 6.
- Dimension 8; Osäkerhet. Två av fyra item som avsåg representera dimension hade sin högsta laddning i faktor 7. I denna faktor laddade också item 1 (svårt hinna träffa medarbetare). Två item laddade inte i förväntad faktor. Item 21 gick till faktor 8 (Organisatoriska styrningsbrister) och item 51 skilde ut sig i en egen unik faktor. Mångfalden i variation i denna hypotetiska dimension var konstaterad redan i det inledande faktoranalyssteget. Dimensionen var därmed bara delvis identifierad och verkar bestå av flera aspekter.

Givet den relativt goda överensstämmelsen mellan hypotetiserad struktur och observerad struktur baserad på variationen i de empiriska observationerna var det rimligt att gå vidare med de åtta dimensionerna till skalkonstruktion.

Tabell 31. Faktoranalys avseende valda indikatoritem representerande dimensioner av stressorer förknippade med organisatoriska fenomen. Faktorladdningar i varimaxroterad 9- faktorlösning. Fetstil avser högsta laddning för item, överstigande 0,40. Grå fält avser förväntad högsta laddning enligt hypotes.

Item	Dim	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9
s29 Att kvalitetskraven är så pass höga att ni får svårt att hinna ge service till alla brukare	1				0,35	0,60	0,28		0,23	
s104 Att du har otillräckliga möjligheter att påverka hur mycket resurser din verksamhet får	1	0,21				0,52				
s122 Att du på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter inte kan arbeta enligt egna bedömningar	1					0,79				
s26 Att du har svårt att hinna med vila och avkoppling på fritiden	2		0,77					0,20		
s93 Att du måste arbeta övertid eller ta med arbete hem	2		0,82							
s95 Att du faktiskt inte hinner med allt det du känner att du borde i arbetet	2		0,76				0,23			
s100 Att överordnade inte ger dig tillräckligt stöd i hur du bör prioritera	3	0,53	0,29			0,32		0,42		
s32 Att det inte finns ett tillitsfullt samarbetsklimat mellan chefkollegorna	3	0,34		0,40		0,36	0,23			-0,21
s55 Att du upplever ensamhet på grund av distansen mellan dig och dina medarbetare	3	0,26	0,36			0,30				0,28
s97 Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera med interna specialister (t ex personalavdelning eller IT-avdelning)	3				0,81	0,20				
s98 Att du inte har möjligheter att vid behov få praktiskt stöd från interna specialister ...	3			0,21	0,84				0,20	
s96 Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera arbetet tillsammans med professionella stödpersoner ...	3				0,60			0,39		0,23

Item	Dim	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9
s88 Att resurser inom organisationen fördelas orättvist på grund av status, kollegialitet, personliga relationer och liknande	4					0,46			0,61	
s86 Att du måste anpassa dig till hårt styrda krav på likformighet	4		0,30			0,41		0,29	0,50	-0,27
s87 Att du har svårt att överblicka beslutsvägarna i organisationen	4				0,23				0,76	
s103 Att du hos din chef upplever brist på personligt ansvarstagande för verksamhetens kvalitet	5	0,77								
s102 Att din chef har bristande planering och framförhållning	5	0,85								
s108 Att din chefs krav och förväntningar på dig är otydliga	5	0,68		0,31				0,34		
s113 Att din chef manipulerar dig eller utnyttjar din lojalitet på ett sätt som du anser oetiskt	5	0,25		0,80	0,23					
s124 Att din chef osakligt kritiserar ditt sätt att arbeta	5			0,77				0,24		
s125 Att du för att få inflytande måste undvika att ta upp frågor med din chef som denne tycker är besvärliga	5			0,78						0,33
s1 Att du har svårt att hinna träffa dina medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet	6		0,25			0,28	0,25	0,68		
s12 Att du måste ägna för stor del av tiden till administration	6						0,78			
s13 Att du inte kan ägna tillräcklig tid till verksamhetsutveckling	6		0,21				0,63	0,23	-0,20	
s15 Att ansvaret för verksamhetsutvecklingen är krävande	7	0,45	0,26				0,61		0,24	
s17 Att kontakten med många människor är krävande	7		0,36	0,21	-0,30		0,43			0,35
s80 Att personalansvaret är krävande	7		0,44				0,50		0,34	
s66 Att du är osäker på vilket förtroende medarbetare har för dig som chef	8			0,24				0,51		0,31
s118 Att du är osäker på vilket förtroende överordnade har för dig som chef	8	0,36		0,37	0,28			0,56		
s21 Att du ofta står inför problem som du inte har tillräcklig kunskap och/eller erfarenhet att själv lösa	8	0,38	0,25		0,23			0,35	0,48	0,32
s51 Att det på grund av kollegialitet, kamratskap, personliga relationer och liknande är svårt att upprätthålla relationen över- underordnad till dina medarbetare	8				0,24					0,77

Övergripande dimensionalitet för stressorer förknippade med att leda medarbetare

Avseende stressorer förknippade med att leda medarbetare hade 17 indikatoritem valts. Flera faktoranalyser gjordes på dessa item med olika antal valda faktorer. Kaisers kriterium indikerade fem faktorer. Scree test gav inget entydigt utfall utan pekade mot 3, 4, 5 eller 8 faktorer. Antalet hypotetiserade ursprungliga dimensioner var fyra, men utifrån resultatet av faktoranalyserna var det troligt att dimensionaliteten skulle utveckla sig i ett annat mönster. Totalt hade tio faktorer framträtt i de tidigare analyserna. I tabell 32 visas femfaktorlösningen som gav 68 % förklarad varians. Av tabellen framgår att flera av de inledningsvis hypotetiserade dimensionerna delar upp sig över flera faktorer.

En dimension, Personalfrustration, framträder dock i faktor 2. Strukturen i de empiriska observationernas variation verkar alltså vara annorlunda än den a priori antagna. Om man istället utgår från den faktorstruktur som framträdde i faktoranalyserna rapporterade på föregående sidor så replikeras denna i stor utsträckning i den aktuella övergripande analysen, se tabell 32.

Flera subdimensioner går dock ihop i en och samma faktor (dimensionsbenämningar utgår från de hypotetiserade dimensionerna och faktorer inom dessa):

- Dimension 9:1; grupp-dynamiska svårigheter framträder i faktor 1.
- Dimension 9:2; bemanningsproblem framträder i faktor 5.
- Dimension 10:1; personalfrustration framträder i faktor 2.
- Dimension 11:1; kompetensbrist hos personal framträder i faktor 1.
- Dimension 11:2; engagemangsbrist hos personal framträder i faktor 1.
- Dimension 12:1; medarbetares förväntningar framträder i faktor 4.
- Dimension 12:2; buffertroll, ett item framträder i faktor 2 medan det andra fördelar sig över flera faktorer.
- Dimension 12:3; legitimitetsproblem framträder i faktor 3.

Faktorerna kan förstås enligt följande:

- Faktor 1 handlar om problem relaterade till arbetsgruppens funktion eller enskilda medarbetares kompetens och engagemang.
- Faktor 2 handlar om att ta emot frustration från medarbetare och att befinna sig i en buffertroll mellan ledning och medarbetare.
- Faktor 3 handlar om legitimitetsproblem som chef.
- Faktor 4 handlar om medarbetares olika förväntningar på chefen.
- Faktor 5 handlar om bemanningsproblem.

Dessa faktorer indikerar vilka begreppsliga områden som kan vara rimliga att gå vidare med för skalkonstruktion. Ytterligare faktoranalyser visade att faktor 1 borde delas upp i grupprelaterade respektive individrelaterade problem. Vidare visade det sig att bemanningsproblem hade få item för att kunna gå vidare till skalkonstruktion utan att skapa nya item. Fem dimensioner gick därmed vidare till nästa steg.

Tabell 32. Faktoranalys avseende valda indikatoritem representerande dimensioner av stressorer förknippade med att leda medarbetare. Faktorladdningar i varimaxroterad fem-faktorlösning. Fetstil avser högsta laddning för item, överstigande 0,40. Grå fält avser förväntad högsta laddning enligt dimensionsvisa faktoranalyser.

Item	Dim	F1	F2	F3	F4	F5
s61 Problem med trygghet och ömsesidig tillit inom medarbetargruppen	9:1	0,78		0,26		
s70 Att det finns samarbetsproblem eller konflikter mellan medarbetare	9:1	0,74	0,23			
s56 Att din verksamhet är sårbar vid sjukdom och annan frånvaro bland medarbetare	9:2					0,77
s42 Att det på grund av arbetscheman, ledigheter och dylikt är svårt att planera och samordna medarbetarnas arbete	9:2	0,26		0,32		0,66
s35 Att pressade medarbetare tynger dig med sina problem	10:1	0,39	0,52			0,23
s38 Att du får ta emot kritik eller klagomål från medarbetare	10:1	0,29	0,59	0,43		
s39 Att du får ta emot medarbetares frustration över att arbetet är psykiskt påfrestande	10:1		0,62			0,40
s64 Att du måste hjälpa medarbetare planera och strukturera sitt arbete	11:1	0,52	0,27			0,39
s40 Att medarbetare har svårt att acceptera de gemensamma mål som finns för arbetet	11:1	0,63	0,45	0,33		
s76 Att medarbetare inte vill arbeta med uppgifter som ligger utanför deras traditionella yrkesroll	11:2	0,61		0,44		
s78 Att du upplever att medarbetare är oengagerade i det dagliga arbetet	11:2	0,74		0,21		
s54 Att medarbetare har fysiska eller psykiska hinder som innebär att de inte kan prestera fullt	11:3	0,32				0,44
s75 Att medarbetare arbetar för mycket trots att du försöker få dem att "ta det lugnare"	11:4		0,52			
s50 Att du ska arbetsleda personer i annan ålder än du själv	12:1				0,77	
s74 Att medarbetare förväntar sig att du skall vara bestämd, rakryggad och ge tydliga besked	12:1				0,86	
s77 Att medarbetare förväntar sig att du skall vara vänlig och förstående	12:1				0,89	
s5 Att du måste vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och dina medarbetare	12:2		0,77			
s111 Att du behöver förklara och motivera "dåliga/negativa" beslut som fattats av överordnade	12:2	0,35	0,30	0,38		0,20
s45 Att du känner att medarbetare motarbetar dig	12:3	0,24		0,84		
s59 Att du känner att medarbetare inte respekterar dig	12:3			0,84		

4.3.7 Skalkonstruktion och skalornas mätegenskaper för stressordelen

Ur analysproceduren framkom 13 källor till stress, som det fanns ett rimligt underlag för, i form av antal item, att gå vidare med för skalkonstruktion. Åtta av stresskällorna var relaterade till organisatoriska fenomen (i vid bemärkelse) och fem relaterade till att leda medarbetare.

Skalkonstruktionen och skalprövningen följde den procedur som beskrivits i avsnitt 4.2.2. Analyserna i detta avsnitt baserades på de omkodade S-variablerna, men reliabiliteten beräknades även baserat på svaren i de dikotoma förekomstvariablerna (A-variablerna).

Nedan följer en beskrivning av prövningen för de olika skalorna för källor till stress. Underlag för scree-test framgår av bilaga 3.

Stressorer relaterade till organisatoriska fenomen

SI: Arbeta under resursbrist

Elva item hade identifierats i föregående analyssteg. God reliabilitet, alfa 0,84. Alla item bidrog, men item 120 bara marginellt. Flertalet item hade ganska låg korrelation med faktorn och bidrog därmed med endast en mindre del av variationen i skalan. Man kan se det som att det är en bred dimension som kräver många item för att fångas upp. Det var bra spridning i items svårighetsgrad. Stressorn är vanligt förekommande, mellan 44 % och 83 % förekomst i olika item. Möjligen kan skalan reduceras med några item med bibehållen godtagbar reliabilitet men vi väljer att låta alla kvarstå. Screetest indikerade endimensionalitet medan Kaisers kriterium pekade mot tre dimensioner. Således kunde en bra skala skapas för att mäta dimensionen men det krävs många item och det fanns tecken på flerdimensionalitet (11 item, alfa=0,84). Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,78.

Denna dimension knyter direkt an till området ”att klara mer med mindre resurser” i den kvalitativa studien. Dimensionen resursbrist innebär att vara klämd mellan krympande resurser och bibehållen verksamhetsvolym (alternativt bibehållna resurser och större åtaganden). Resursbristen kan inte påverkas eftersom den är en följd av politiska beslut (direkt eller indirekt) och snarast ett kännetecken för dynamiken i en politiskt styrd välfärdsorganisation. Konsekvens för chefen är att behöva gå emot egna värderingar vilket medför ett moraliskt dilemma. Det finns tre delaspekter här; a) obalans mellan krav på verksamhetsvolym och resurstilldelning, b) kringskuret handlingsutrymme, att inte kunna påverka inflöde av resurser eller produktionsvolym eftersom dessa är en följd av politiska beslut, direkt eller indirekt, c) etiska och moraliska dilemman, att tvingas bryta

mot egna/professionens eller lagtextens värderingar om vad som är en god kvalitet i utförande.

Tabell 33. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Arbeta under resursbrist.

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s107 Konflikter mellan överordnades direktiv och de normer som finns inom din profession	1,23	1,56	105	0,42	0,83
s126 Att du har otillräckliga möjligheter att påverka målen för din verksamhet	1,58	1,66	105	0,58	0,82
s92 Att du har små möjligheter att förverkliga dina egna idéer om den verksamhet du leder	1,70	1,78	105	0,50	0,82
s29 Att kvalitetskraven är så pass höga att ni får svårt att hinna ge service till alla brukare	1,73	1,67	105	0,54	0,82
s28 Att belastningen från brukare är så stor att du och dina medarbetare får svårt att upprätthålla kvaliteten	1,82	1,81	105	0,55	0,82
s109 Att din verksamhet inte kan få utökade resurser även om akut behov finns	1,99	1,83	105	0,46	0,83
s122 Att du på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter inte kan arbeta enligt egna bedömningar	2,24	1,67	105	0,50	0,82
s120 Att du måste genomföra beslut som du personligen inte tycker är riktiga	2,30	1,31	105	0,34	0,84
s94 Att din verksamhet inte har resurser att klara belastningstoppar	2,35	1,73	105	0,56	0,82
s128 Att din verksamhet har otillräckliga resurser på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter	2,81	1,72	105	0,63	0,81
s104 Att du har otillräckliga möjligheter att påverka hur mycket resurser din verksamhet får	2,85	1,67	105	0,54	0,82

S2: Överbelastning

Fem item hade identifierats i föregående analyssteg. God reliabilitet, alfa 0,83. Item 52 bidrog inte till skalan och togs därför bort. Utan detta item var alfa fortfarande 0,83. Övriga item hade hög korrelation med faktorn. Det var bra spridning i items svårighetsgrad. Stressorn är mycket vanligt förekommande, mellan 60 % och 87 % förekomst i olika item. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således kunde en bra skala skapas för att mäta dimensionen med bara fyra item (4 item, alfa= 0,83). Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,70.

Denna dimension knyter i viss mån an till området ”att vara med på mycket, lojal i beslut och genomförande” i den kvalitativa studien. Dimensionen handlar snarast om konsekvenser av överbelastning såsom att arbeta mer än sin arbetstid, upplevelsen av att inte hinna med det man borde och inte hinna med egen vila och avkoppling.

Tabell 34. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Överbelastning. Skuggat item borttaget.

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s52 Att du får ta över arbetsuppgifter från pressade medarbetare	1,50	1,44	109	0,49	0,84
s25 Att hem och familjeangelägenheter blir lidande på grund av ditt chefsansvar	1,95	1,59	109	0,64	0,80
s26 Att du har svårt att hinna med vila och avkoppling på fritiden	2,05	1,79	109	0,73	0,77
s93 Att du måste arbeta övertid eller ta med arbete hem	2,38	1,75	109	0,68	0,79
s95 Att du faktiskt inte hinner med allt det du känner att du borde i arbetet	3,13	1,55	109	0,64	0,80

S3 Brist på stödresurser

Nio item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,84. Alla item bidrog, men item 32 bara marginellt. Det var inte så bra spridning i items svårighetsgrad. Stressorn är ganska vanligt förekommande, mellan 29 % och 54 % förekomst i olika item. Skalan kan reduceras med några item med bibehållen godtagbar reliabilitet. Item 116, 100, 32 tas därför bort. Reliabilitet med sex kvar-varande item var $\alpha = 0,81$. Scree-test visade inte ett tydligt ”knä” men pekade ändå mot en dimension. Kaisers kriterium indikerade två dimensioner. Således kunde en bra skala skapas för att mäta dimensionen, även om endimensionalitet inte är helt fastställd (6 item, $\alpha = 0,81$). Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,80.

Denna dimension knyter an till området ”att vara ensam” i den kvalitativa studien. Dimensionen belyser brist på stöd från olika parter som leder till ensamhet i chefsrollen och att vara utlämnad till sig själv. Det handlar om brist på stöd från interna specialister i den egna organisationen, från externa specialister, från överordnade och från kollegor.

Tabell 35. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Brist på stödresurser. Skuggat item borttaget.

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s97 Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera med interna specialister (t ex personalavdelning eller IT-avdelning)	0,85	1,41	108	0,59	0,81
s123 Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera din verksamhet tillsammans med din chef	0,98	1,55	108	0,56	0,82
s116 Att du från överordnade upplever brist på förståelse för problem i din chefsroll	1,02	1,63	108	0,53	0,82
s110 Att du från överordnade har otillräckligt stöd när det gäller arbetsmiljöfrågor	1,13	1,65	108	0,68	0,80
s98 Att du inte har möjligheter att vid behov få praktiskt stöd från interna specialister (t ex personalavdelning eller IT-avdelning)	1,19	1,63	108	0,48	0,83
s100 Att överordnade inte ger dig tillräckligt stöd i hur du bör prioritera	1,22	1,63	108	0,52	0,82
s32 Att det inte finns ett tillitsfullt samarbetsklimat mellan chefkollegorna	1,26	1,67	108	0,39	0,84
s31 Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera din verksamhet tillsammans med chefskollegor	1,36	1,65	108	0,65	0,81
s96 Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera arbetet tillsammans med professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	1,65	1,81	108	0,51	0,82

S4: Organisatoriska styrningsbrister

Nio item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa nio item gav en godtagbar reliabilitet, alfa 0,78. Item 84 bidrog inte till skalan och tas därför bort. Item 2 och 89 togs bort pga bara marginellt bidrag. Efter itemreduktion var alfa = 0,76. Det var bra spridning i items svårighetsgrad. Stressorn är ganska vanligt förekommande, mellan 29 % och 73 % förekomst i olika item. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således kunde en godtagbar skala skapas för att mäta dimensionen (6 item, alfa = 0,76). Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,68.

Denna dimension är en av flera som knyter an till området ”bristande styrning och samordning” i den kvalitativa studien. Dimensionen handlar om konkurrens om resurser i organisationen, stelbent byråkrati, organisatorisk irrationalitet och oklarheter i organisation.

Tabell 36. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Organisatoriska styrningsbrister. Skuggat item borttaget.

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s84 Att du måste utnyttja informella kanaler för att få resurser till din verksamhet	0,78	1,36	111	0,28	0,78
s91 Att du har svårt att få en tydlig bild av vad du som chef har ansvar för	0,91	1,53	111	0,55	0,75
s88 Att resurser inom organisationen fördelas orättvist på grund av status, kollegialitet, personliga relationer och liknande	1,32	1,67	111	0,53	0,75
s87 Att du har svårt att överblicka beslutsvägarna i organisationen	1,35	1,68	111	0,48	0,75
s86 Att du måste anpassa dig till hårt styrda krav på likformighet	1,68	1,67	111	0,56	0,74
s90 Att andra enheter konkurrerar med din egen om personal och andra resurser	1,74	1,82	111	0,48	0,75
s85 Att beslut som tas högre upp i organisationen är mycket svåra eller omöjliga att genomföra i din verksamhet	2,39	1,63	111	0,42	0,76
s2 Att du måste utföra uppgifter som skulle kunna göras billigare och minst lika bra av annan personal	2,70	1,63	111	0,40	0,77
s89 Att du har ansvar för att hålla budget, men inte själv får fatta de ekonomiska beslut som krävs	2,76	1,78	111	0,45	0,76

S5: Ledningsproblem

Tretton item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa tretton item gav en god reliabilitet, alfa 0,87. Alla item bidrog till skalan, men item 112 bara marginellt och detta togs bort. Ytterligare tre item togs bort då reliabiliteten ändå kunde upprätthållas. Kvar blev nio item som gav alfa= 0,82. Det var en bra spridning i items svårighetsgrad, men den ovanliga förekomsten av de svåraste yttringarna medförde allvarliga golveffekter i flera valda item (124, 113, 125). Dessa item får dock kvarstå till prövning med ett nytt svarsformat. Stressorn är mindre vanligt förekommande, mellan 4 % och 49 % förekomst i olika item. Scree-test visade inte ett tydligt ”knä”, en eller två dimensioner kan vara möjliga. Kaisers kriterium indikerade två dimensioner. Att ledningsproblemen är flerdimensionella har konstaterats i ett tidigare avsnitt. Subdimensionerna har dock tillräckligt mycket gemensamt för att det ska vara rimligt att uttrycka som en övergripande dimension. Vi väljer därför att formulera denna övergripande ledningsproblemdimension

som ger en god reliabilitet (9 item, $\alpha = 0,82$). Golveffekter för några item behöver undersökas i fortsatt instrumentprövning. Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,76.

Denna dimension är en av flera som knyter an till området ”bristande styrning och samordning” i den kvalitativa studien. Dimensionen avser svårigheter förknippade med styrning och ledning från överordnad chef. Det handlar om upplevelsen av ledarskapet som otydligt, oförutsägbart eller oetiskt.

Tabell 37. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Ledningsproblem. Skuggat item borttaget.

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s124 Att din chef osakligt kritiserar ditt sätt att arbeta	0,10	0,64	109	0,49	0,86
s119 Att du måste framstå som oumbärlig för att din chef skall lyssna på dina synpunkter	0,16	0,75	109	0,45	0,86
s113 Att din chef manipulerar dig eller utnyttjar din lojalitet på ett sätt som du anser oetiskt	0,25	0,97	109	0,57	0,86
s125 Att du för att få inflytande måste undvika att ta upp frågor med din chef som denne tycker är besvärliga	0,27	0,80	109	0,53	0,86
s112 Att din chef förmedlar att den verksamhet du leder har låg status	0,28	0,96	109	0,36	0,87
s106 Att din chef struntar i dina synpunkter och ”kör över” dig	0,53	1,26	109	0,58	0,86
s101 Att din chef sviker löften som denne gett dig	0,70	1,40	109	0,64	0,85
s117 Att du på grund av din chefs beslut måste svika löften som du gett dina medarbetare	0,82	1,43	109	0,50	0,86
s103 Att du hos din chef upplever brist på personligt ansvarstagande för verksamhetens kvalitet	0,90	1,52	109	0,58	0,86
s108 Att din chefs krav och förväntningar på dig är otydliga	0,94	1,59	109	0,68	0,85
s115 Att du på grund av beslut av din chef måste utföra uppgifter som du anser onödiga	1,17	1,52	109	0,48	0,86
s121 Att din chef fattar otydliga beslut	1,60	1,66	109	0,62	0,85
s102 Att din chef har bristande planering och framförhållning	1,61	1,77	109	0,65	0,85

S6: Logikkonflikter

Fem item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en skala med godtagbar reliabilitet, $\alpha 0,74$. Alla item bidrog till skalan och kvarstår därmed. Det var

ganska bra spridning i items svårighetsgrad. Stressorn är mycket vanligt förekommande, mellan 75 % och 99 % förekomst i olika item. Screenshot visade inte ett tydligt ”knä”, utan en eller två dimensioner kan vara möjliga. Kaisers kriterium indikerade två dimensioner. Laddningarna var dock höga för alla item i den första komponenten. Subdimensionerna har tillräckligt mycket gemensamt för att det ska vara rimligt att uttrycka som en övergripande dimension. En godtagbar skala för att mäta logikkonflikter kunde skapas, även om det fanns vissa tecken på flerdimensionalitet (5 item, $\alpha = 0,7$). Det skulle dock vara önskvärt med något ytterligare ”svårt” item. Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,56.

Denna dimension är en av flera som knyter an till området ”att vara med på mycket, lojal i beslut och genomförande” i den kvalitativa studien. Dimensionen avser konflikter mellan administrativ, kommunikativ och strategisk logik i chefsrollen. Detta innebär krav på att göra flera saker samtidigt och skapar ett ”korstryck” mellan olika aspekter i chefsrollen.

Tabell 38. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Logikkonflikter.

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s1 Att du har svårt att hinna träffa dina medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet	2,50	1,63	111	0,54	0,69
s12 Att du måste ägna för stor del av tiden till administration	2,93	1,57	111	0,43	0,73
s13 Att du inte kan ägna tillräcklig tid till verksamhetsutveckling	3,42	1,40	111	0,59	0,67
s3 Att det uppstår slitningar mellan administrativt arbete, verksamhetsutveckling och kontakten med medarbetarna.	3,55	1,26	111	0,52	0,69
s9 Att det uppstår situationer då du känner att du måste göra flera olika saker samtidigt	3,66	1,13	111	0,48	0,71

S7: Generella rollkrav

Sex item hade identifierats i föregående analyssteg. God reliabilitet, alfa 0,82 och alla item bidrog. Det var ganska bra spridning i items svårighetsgrad. Stressorn är vanligt förekommande, mellan 55 % och 87 % förekomst i olika item. Screenshot såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således kunde en bra skala skapas för att mäta dimensionen (6 item, $\alpha = 0,82$). Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,72.

Även denna dimension knyter an till området ”att vara med på mycket, lojal i beslut och genomförande” i den kvalitativa studien. Dimensionen avser generella krav naturligt förknippade med chefsrollen, men där de sammantagna kraven upplevs krävande. Detta innebär bla krav på att ansvara för produktion, kvalitet, ekonomi, personal, samverkan och arbetsmiljö.

Tabell 39. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Generella rollkrav

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s17 Att kontakten med många människor är krävande	1,63	1,64	110	0,55	0,81
s4 Att ekonomiansvaret är krävande	2,00	1,81	110	0,51	0,82
s15 Att ansvaret för verksamhetsutvecklingen är krävande	2,44	1,60	110	0,72	0,77
s19 Att ansvaret för arbetsmiljön är krävande	2,54	1,63	110	0,61	0,79
s80 Att personalansvaret är krävande	2,76	1,60	110	0,59	0,80
s8 Att ansvaret för produktion och kvalitet är krävande	2,88	1,44	110	0,59	0,80

S8: Osäkerhet

Elva item hade identifierats i föregående analyssteg. God reliabilitet, alfa 0,81. Alla item bidrog till skalan. Det var inte så bra spridning i items svårighetsgrad. Stressorn är ganska vanligt förekommande, mellan 27 % och 57 % förekomst i olika item. Möjligen kan skalan reduceras med något item med bibehållen godtagbar reliabilitet, item 105 togs därför bort. Scree-test visade ett tydligt ”knä” och indikerar en dimension. Kaisers kriterium pekade dock mot tre dimensioner. Således kunde en bra skala skapas för att mäta dimensionen med tio item, även om det fanns vissa tecken på flerdimensionalitet (*10 item, alfa= 0,80*). Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,80.

Denna dimension, liksom logikkonfliktet och generella rollkrav knyter an till området ”att vara med på mycket, lojal i beslut och genomförande” i den kvalitativa studien.

Dimensionen handlar om osäkerhet och tvivel i chefsrollen, att inte vara säker på vilket förtroende andra har för en samt tvivel på den egna förmågan som chef. Det är snarare ett inre tillstånd som är stresskällan här, än de faktiska förhållandena i miljön.

Tabell 40. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Osäkerhet. Skuggat item borttaget.

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s51 Att det på grund av kollegialitet, kamratskap, personliga relationer och liknande är svårt att upprätthålla relationen över- underordnad till dina medarbetare	0,61	1,18	109	0,44	0,80
s66 Att du är osäker på vilket förtroende medarbetare har för dig som chef	0,68	1,08	109	0,51	0,79
s118 Att du är osäker på vilket förtroende överordnade har för dig som chef	0,72	1,32	109	0,45	0,80
s73 Att du har svårt att förstå samarbetsproblem bland medarbetare	0,73	1,22	109	0,46	0,80
s27 Att du är osäker på vilket förtroende brukarna har för den verksamhet som du leder	0,75	1,37	109	0,40	0,80
s48 Att du är osäker på medarbetarnas lojalitet	0,94	1,37	109	0,57	0,79
s14 Att du är orolig för vad du skall göra när ditt chefsförordnande tar slut	1,00	1,55	109	0,51	0,79
s105 Att det på grund av kollegialitet, kamratskap, personliga relationer och liknande är svårt att ställa krav på högre chefer.	1,04	1,66	109	0,46	0,80
s69 Att du inte kan ge medarbetare den vägledning och information som de kan behöva i arbetet	1,06	1,42	109	0,44	0,80
s21 Att du ofta står inför problem som du inte har tillräcklig kunskap och/eller erfarenhet att själv lösa	1,42	1,46	109	0,59	0,78
s16 Att du upplever att ansvaret för verksamheten vilar på dig personligen	1,56	1,73	109	0,42	0,80

Stressorer relaterade till att leda medarbetare

S9: Gruppdynamiska problem

Sju item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa gav god reliabilitet, alfa 0,82. Alla item bidrog. Det var en ganska bra spridning i items svårighetsgrad. Stressorn är vanligt förekommande, mellan 35 % och 75 % förekomst i olika item. Möjligen kan skalan reduceras med något item med bibehållen godtagbar reliabilitet, men alla item får ändå kvarstå. Scree-test visade inte ett helt tydligt ”knä” men pekade ändå mot en dimension. Kaisers kriterium indikerade dock två dimensioner. En bra skala kunde skapas för att mäta dimensionen med sju item, även om det fanns vissa tecken på flerdimensionalitet (7 item, alfa= 0,82). Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,78.

Denna dimension knyter i viss mån an till området ”instabil personalsituation” i den kvalitativa studien. Dimensionen avser svårigheter förknippade med arbetsgruppers funktion och prestation men också svårigheter att som chef aktivt arbeta med arbetsgruppens dynamik, pga avstånd eller tidsbrist.

Tabell 41. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Gruppdynamiska problem

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s46 Att du känner att du inte vet vad som händer i din personalgrupp	0,79	1,20	110	0,47	0,81
s78 Att du upplever att medarbetare är oengagerade i det dagliga arbetet	1,29	1,50	110	0,62	0,78
s76 Att medarbetare inte vill arbeta med uppgifter som ligger utanför deras traditionella yrkesroll	1,46	1,52	110	0,55	0,80
s61 Problem med trygghet och ömsesidig tillit inom medarbetargruppen	1,61	1,63	110	0,64	0,78
s71 Att du har svårt att följa upp hur medarbetarnas planering genomförs i praktiken	1,72	1,59	110	0,58	0,79
s37 Att du inte hinner hålla kontakt med medarbetare för att få tillräcklig insyn i deras arbetssituation	2,06	1,70	110	0,52	0,80
s70 Att det finns samarbetsproblem eller konflikter mellan medarbetare	2,15	1,53	110	0,55	0,80

S10: Legitimitetsproblem

Sex item hade identifierats i föregående analyssteg, fyra från den hypotetiserade kategorin ”svårigheter i förtroendeskapande och två från ”personalsituationen”. Dessa item gav en godtagbar reliabilitet, alfa 0,78 och alla item bidrog till skalan. Det var en bra spridning i items svårighetsgrad. Två item (22 och 59) hade dock mycket låg förekomst och därmed en besvärande golfeffekt. De får ändå kvarstå till kommande prövning i ett större sampel och med ett annat svarsformat. Stressorn är ganska vanligt förekommande (åtminstone i sina mildaste former), mellan 19 % och 64 % förekomst i olika item. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således kunde en godtagbar skala skapas för att mäta dimensionen med sex item, även om golfeffekt fanns i två item (6 item, $\alpha = 0,78$). Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,75.

Denna dimension knyter helt an till området ”bristande förtroende” i den kvalitativa studien. Dimensionen innebär svårigheter med att bibehålla legitimiteten och förtroendet som ledare hos medarbetarna.

Tabell 42. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Legitimitetsproblem

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s22 Att din yrkesbakgrund gör att du har svårt att få respekt som chef	0,47	1,05	112	0,56	0,74
s59 Att du känner att medarbetare inte respekterar dig	0,51	1,03	112	0,57	0,74
s45 Att du känner att medarbetare motarbetar dig	0,66	1,22	112	0,69	0,71
s62 Att medarbetare som du är beroende av ställer krav utifrån sin starka position	1,39	1,54	112	0,50	0,75
s41 Att medarbetare inte arbetar på det sätt ni kommit överens om	1,91	1,62	112	0,48	0,76
s42 Att det på grund av arbetsscheman, ledigheter och dylikt är svårt att planera och samordna medarbetarnas arbete	2,03	1,84	112	0,50	0,76

S11: Buffertroll

Sju item hade identifierats i föregående analyssteg, fyra från den hypotetiserade kategorin ”svårigheter i förtroendeskapande” och tre från ”personalfrustration”. Dessa item gav en godtagbar reliabilitet, alfa 0,76. Alla item bidrog till skalan. Det var en ganska bra spridning i items svårighetsgrad. Stressorn är mycket vanligt före-kommande, mellan 56 % och 93 % förekomst i olika item. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. En godtagbar skala kunde skapas för att mäta dimensionen med sju item (7 item, alfa= 0,76). Det skulle dock vara önskvärt med något ytterligare item. Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,58.

Denna dimension knyter inte direkt an till någon stressdimension i den kvalitativa studien men handlar istället om påfrestningar relaterade till de balanserande, stötdämpande strategier som kom fram i studiens resultat för hur chefer hanterar stress. Dimensionen avser svårigheter förknippade med att balansera krav och förväntningar uppåt och nedåt i organisationen.

Tabell 43. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Buffertroll

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s127 Att överordnade förväntar sig att du skall vara förstående och beredd att acceptera beslut som missgynnar dig eller din verksamhet	1,68	1,63	107	0,43	0,75
s35 Att pressade medarbetare tynger dig med sina problem	2,24	1,41	107	0,38	0,75
s111 Att du behöver förklara och motivera "dåliga/negativa" beslut som fattats av överordnade	2,30	1,47	107	0,48	0,74
s38 Att du får ta emot kritik eller klagomål från medarbetare	2,36	1,15	107	0,52	0,73
s39 Att du får ta emot medarbetares frustration över att arbetet är psykiskt påfrestande	2,76	1,32	107	0,60	0,71
s10 Att du förväntas vara lojal mot både medarbetare och mot överordnade	3,03	1,32	107	0,44	0,74
s5 Att du måste vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och dina medarbetare	3,06	1,32	107	0,57	0,72

S12: Individproblem

Sex item hade identifierats i föregående analyssteg, samtliga från den hypotetiserade kategorin ”kompetensbrister hos personal”. God reliabilitet, alfa 0,84. Alla item utom ett bidrog till skalan. Item 33 var visserligen relaterat till skalan men tillförde inte något ytterligare bidrag utöver vad de andra ger. Det får trots allt kvarstå i skalan till en förnyad prövning kan göras. Det var en mycket liten spridning i items svårighets-grad, de har nästan samma medelvärde. Stressorn är vanligt förekommande, mellan 52 % och 73 % förekomst i olika item. Screenshot såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således kunde en bra skala skapas för att mäta dimensionen med sex item (6item, alfa= 0,84). Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,78.

Denna dimension knyter an till området ”brist på efterfrågad kompetens” i den kvalitativa studien. Dimensionen avser svårigheter förknippade kring enskilda medarbetares prestation, motivation eller personliga situation

Tabell 44. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Individproblem

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s34 Att du känner att du måste tjata på medarbetare för att de ska utföra sina arbetsuppgifter	1,36	1,46	109	0,66	0,80
s65 Att det är svårt att få problem som gäller individuell belastning att bli en angelägenhet för hela arbetsgruppen	1,44	1,46	109	0,63	0,80
s33 Att du får ta över arbetsuppgifter som medarbetare inte har tillräcklig kunskap att hantera själva	1,44	1,34	109	0,42	0,84
s40 Att medarbetare har svårt att acceptera de gemensamma mål som finns för arbetet	1,84	1,71	109	0,72	0,78
s64 Att du måste hjälpa medarbetare planera och strukturera sitt arbete	1,86	1,35	109	0,61	0,81
s60 Att medarbetare har otillräcklig struktur på sitt arbete	1,92	1,44	109	0,61	0,81

S13: Medarbetarförväntningar

Fem item hade identifierats i föregående analyssteg, samtliga från den hypotetiserade kategorin ”svårigheter i förtroendeskapande. God reliabilitet, alfa 0,84. Alla item utom ett bidrog till skalan. Item 36 var visserligen relaterat till skalan men tillförde inte något ytterligare bidrag utöver vad de andra ger. Det får trots allt kvarstå i skalan till en förnyad prövning kan göras. Det var inte så bra spridning i items svårighetsgrad. Stressorn är mycket vanligt förekommande, mellan 70 % och 94 % förekomst i olika item. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således kunde en bra skala skapas för att mäta dimensionen med fem item (5 item, alfa= 0,84). Reliabilitet baserad på enbart förekomst (dikotoma variabler) var 0,67.

Denna dimension knyter indirekt an till området ”bristande förtroende” i den kvalitativa studien, men handlar snarare om vad som krävs för att bibehålla förtroendet – och den press som medarbetares förväntningar skapar. Dimensionen avser förväntningar (rollkrav) från medarbetare på att ledarskapet ska vara på ett visst sätt, men där det inte alltid är möjligt att leva upp till de olika aspekterna samtidigt. Det kan handla om att vara bestämd och ge tydliga besked samtidigt som förväntningar finns på att vara vänlig och förstående.

Tabell 45. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Medarbetarförväntningar

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
s44 Att medarbetare förväntar sig att du skall vara icke-auktoritär och ha en dialog med dem	1,75	1,63	106	0,59	0,83
s77 Att medarbetare förväntar sig att du skall vara vänlig och förstående	2,19	1,59	106	0,71	0,79
s36 Att medarbetare förväntar sig att du ska välja ut den information som de behöver i arbetet	2,24	1,35	106	0,50	0,85
s67 Att medarbetare förväntar sig att du skall komma med idéer och initiativ	2,42	1,36	106	0,72	0,79
s74 Att medarbetare förväntar sig att du skall vara bestämd, rakryggad och ge tydliga besked	2,53	1,50	106	0,73	0,79

4.3.8 Dimensionalitet för copingdelen

4.3.8.1 Analysstrategi

Chefsenkätens andra avdelning innehöll 115 item som beskrev olika handlings-strategier för att balansera de upplevda kraven och bibehålla förtroendet uppåt i organisationen och nedåt gentemot medarbetare. Detta är coping i en vidare mening än att hantera egen stress, som ofta brukar vara det som avses när man talar om coping. Av de 113 cheferna hade mellan 68 till 112 personer tagit ställning till de olika påståendena. Det huvudsakliga interna bortfallet fanns i avsnittet ”olika sätt att få stöd för sitt arbete”. I detta avsnitt hade mellan 68 och 71 personer svarat. Om man bortser från detta avsnitt hade mellan 109 och 112 personer svarat. Efter ”listwise deletion” fanns 53 observationer tillgängliga som hade svarat på samtliga frågor. I de enskilda analyserna var det dock fler som ingick, eftersom analyserna gjordes på delar av variabelmängden.

Det fanns en inneboende struktur inom avdelningen i form av åtta olika förhållanden som strategierna avsåg hantera. Dessa förhållanden hade var sin ”triggerfråga”, se tabell 2, som inledde frågegruppen och knöt an till de stötdämpande strategier som hade beskrivits i den föregående kvalitativa studien [6].

Dessa förhållanden var:

- Hantera sin egen arbetsbelastning
- Skapa struktur i det egna arbetet
- Söka stöd i sitt eget arbete
- Stärka sin position och inflytande i organisationen
- Skapa struktur i medarbetarnas arbete
- Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro
- Stärka sitt inflytande bland medarbetarna
- Minska belastning på medarbetare

Inom varje frågegrupp undersöktes stukturen med explorativ faktoranalys för att utröna vilka olika strategier som kunde identifieras.

4.3.8.2 Dimensionalitet

Hantera sin egen arbetsbelastning

31 item ingick i frågekategorin ”hantera sin egen arbetsbelastning”, se tabell 46. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade 10 faktorer. Scree-test gav ingen tydlig indikation, men mer vaga ”knän” fanns vid 5 och 11 faktorer. Detta visar att item i frågeblocket fångar upp en mängd olika handlings-mönster för att hantera den egna arbetsbelastningen. Varje faktor har enbart ett fåtal starkt laddande item och underlaget för skalkonstruktion är därmed bristfälligt. Olika faktorlösningar forcerade till färre faktorer prövades för att om möjligt finna en mer övergripande struktur. I tabellen nedan visas femfaktorlösningen som gav tolknings-bara faktorer, även om de inte var helt begreppsligt entydiga. De fem varimaxroterade faktorerna kan förstås som: F1: accepterande strategi; F2: gränssättande strategi; F3: aktiv fritid samt alternativ till chefskapet; F4: lugn, avskärmd fritid; F5: effektivt tempo. För de två första faktorerna fanns det ett flertal item och det bedömdes möjligt att gå vidare till skalkonstruktion. De tre övriga faktorerna förefaller relevanta, men hade ganska få starka item. Ytterligare faktoranalyser med stegvis itemreduktion gjordes för att identifiera item till skalkonstruktionen.

Slutsats: Analysen pekar mot att handlingsstrategier för att hantera egen belastning är mångdimensionellt. Fem handlingsmönster kunde identifieras, men bara två bedömdes ha tillräckligt med item för skalkonstruktion: aktivt accepterande strategi och gränssättande strategi. Vi väljer att gå vidare med dessa två dimensioner. 15 item valdes skalkonstruktionen, markerade kursivt i tabellen.

Tabell 46. Faktoranalys avseende item i frågegruppen "hantera sin egen arbetsbelastning". Varimaxroterad femfaktorlösning.

Item	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3	Faktor nr 4	Faktor nr 5
c145 Jag försöker acceptera chefsrollen med de villkor som ingår	0,75				0,24
c143 Jag försöker ha ett högt personligt engagemang för verksamheten	0,72	-0,14		-0,25	0,28
c144 Jag försöker acceptera de villkor som verksamheten har	0,68			-0,18	0,37
c140 Jag ger medarbetare rätt att fatta vissa beslut	0,59	0,28	0,23	-0,11	
c159 Jag accepterar att chefskapet är ett redskap för att följa demokratiskt fattade beslut även när de innebär problem för mig och min verksamhet	0,57	-0,12	0,15	0,17	
c137 Jag försöker se hinder som utmaningar	0,57	0,24	0,19	-0,17	0,15
c139 Jag försöker utveckla min förståelse för verksamheten	0,56	0,22			
c149 Jag försöker acceptera mig själv med mina styrkor och svagheter	0,56	0,24	0,12		
c156 Jag undviker gamla ingrodda problem och söker nya utmaningar istället	0,51		0,28		
c141 Jag tar inte på mig mer arbete än vad jag tror jag orkar med	0,31	0,78			-0,22
c131 Jag säger ifrån när belastningen blir för stor eller svår		0,72	0,17		
c136 Jag lyfter problem till en högre beslutsnivå		0,71			0,15
c134 Jag undviker noggrant att arbeta mer än 8 timmar om dagen		0,67	0,16		-0,20
c138 Jag säger tydligt ifrån till överordnade att jag inte kan ta ansvar för problem som jag inte har mandat att åtgärda		0,63	0,31		0,15
c135 Jag försöker kompromissa och hitta en ambitionsnivå som fungerar	0,45	0,60	-0,11	-0,14	-0,15
c130 Jag är noga med att inte ta med arbete hem	-0,34	0,41	0,17	-0,26	
c155 Jag ägnar mig åt motionsaktiviteter (träning, dans, promenader och liknande)			0,71	-0,29	
c158 Jag har en plan för vad jag skall göra om jag inte längre vill vara chef		0,12	0,63	0,21	
c153 Jag gör klart för mig själv hur mycket krav och problem som jag är beredd att acceptera innan jag avsäger mig chefskapet	0,16	0,30	0,61	0,26	
c150 Jag kopplar av från arbetet genom att vara aktiv på min fritid	0,12		0,60	-0,48	
c146 Jag kopplar av från arbetet genom att ägna mig åt någon hobby	0,25	0,33	0,56	-0,22	
c151 Jag kopplar av från arbetet genom att undvika att ha något planerat och inbokad på min fritid	-0,13		-0,11	0,72	
c148 Jag kopplar av från arbetet genom lugn och vila på min fritid		0,17		0,64	0,14
c154 Jag undviker samtal om arbetet på min fritid			0,11	0,58	-0,17
c147 Jag kopplar av från arbetet genom att undvika umgänge med människor på min fritid	-0,22	-0,38		0,44	
c157 Jag kopplar av från arbetet genom att umgås med familj och vänner	0,33	0,19	0,20	-0,41	

Item	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3	Faktor nr 4	Faktor nr 5
c133 Jag arbetar så snabbt som möjligt	0,11	-0,17			0,71
c142 Jag håller ett högt arbetstempo	0,38	-0,15	0,12		0,68
c132 Jag arbetar parallellt med många olika saker			-0,25		0,66
c152 Jag försöker få min chef att förstå gränserna för mitt handlingsutrymme	-0,12	0,28	0,27	0,30	0,51
c129 Jag delegerar administrativa arbetsuppgifter till medarbetare	0,23	0,20		-0,11	0,29

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Laddningar lägre än 0,10 visas ej. Valda item markeras kursivt

Skapa struktur i det egna arbetet

Åtta item ingick i frågekategorin ”skapa struktur i det egna arbetet”, se tabell 47. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade fyra faktorer. De fyra varimaxroterade faktorerna hade enbart ett fåtal starkt laddande item och kan inte utgöra ett underlag för skalkonstruktion. Det fanns inte heller fog för att forma en övergripande dimension, faktorerna delar alltför lite variation. Scree-test gav stöd för att det inte finns en identifierbar enklare struktur, se bilaga 3.

Slutsats: Det verkar inte finnas underlag för att forma någon skala för att mäta området skapa struktur i det egna arbetet, item fångar upp skilda företeelser som har lite med varandra att göra.

Tabell 47. Faktoranalys avseende item i frågegruppen ” skapa struktur i det egna arbetet”. Varimaxroterad fyrfaktorlösning.

Item	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3	Faktor nr 4
c160 Jag har egna "tumregler" som hjälper mig att prioritera	0,74	0,20		
c165 Jag gör en noggrann planering för min arbetsdag	0,71	-0,19		
c161 Jag koncentrerar mig på nuet och tänker inte för mycket framåt	0,39	0,79		
c163 Jag låter saker prioritera sig själva och ta tag i problem först när det blir absolut nödvändigt	-0,28	0,75		
c167 Jag genomför planerade uppgifter innan jag går hem, även om det innebär att jag...	0,18	-0,16	-0,80	0,11
c164 Jag planerar in "egen tid" under arbetsdagen	0,26		0,75	0,19
c166 Jag improviserar när problem dyker upp	-0,36	0,13		0,75
c162 Jag avgör vad som är mindre viktigt och väljer bort det	0,36			0,74

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Laddningar lägre än 0,10 visas ej.

Söka stöd i sitt eget arbete

Elva item ingick i frågekategorin ”söka stöd i eget arbete”, se tabell 48. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade 3 faktorer. De tre varimaxroterade faktorerna kan förstås som: F1: sökande av stöd och feedback från ledningsorganisationen (chef, chefskollegor, professionella stödaktörer, personalavdelning); F2: sökande av stöd och feedback från professionen (yrkesgruppen, medarbetare); F3: sökande av stöd utanför arbetet (familj, vänner). Det fanns inte tillräckligt med item för att gå vidare med tre skalor enligt denna dimensionalitet. Därför prövades möjligheten till en generell dimension för stödsökande beteende. Scree-test gav stöd för att variationen kunde representeras i en dimension. En sådan generell dimension prövades i ytterligare faktoranalyser, där item med låg laddning i den första principalkomponenten stegvis avlägsnades. Det resulterade i slutsatsen att stödsökande utanför organisationen i så fall bör utelämnas, eftersom detta agerande är delvis fristående från att söka stöd inom organisationen.

Slutsats: Analysen pekar mot tre dimensioner för stödsökande. En enfaktorlösning kan dock vara möjlig. Vi väljer att gå vidare med en generell dimension för stödsökande. Åtta item gick vidare till skalkonstruktionen, markerade kursivt i tabellen.

Tabell 48. Faktoranalys avseende item i frågegruppen ”söka stöd i sitt eget arbete”. Varimaxroterad trefaktorlösning.

Item	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3
c173 Jag ber min chef om synpunkter på hur jag klarar mitt chefsarbete	<i>0,73</i>	0,16	0,35
c170 Jag söker stöd hos professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	<i>0,72</i>	-0,30	0,23
c171 Jag söker stöd hos min chef	<i>0,67</i>	0,22	
c176 Jag söker stöd från personalavdelningen	<i>0,59</i>	0,14	-0,20
c172 Jag söker stöd från chefskollegor	<i>0,52</i>	0,46	
c169 Jag ber chefskollegor om synpunkter på hur jag klarar mitt chefsarbete	<i>0,43</i>	<i>0,43</i>	0,43
c178 Jag söker stöd i den ledningsgrupp som jag tillhör	0,34	<i>0,72</i>	-0,18
c168 Jag söker stöd i min yrkesgrupp/profession	-0,18	<i>0,70</i>	0,22
c175 Jag ber mina medarbetare om synpunkter på hur jag klarar mitt chefsarbete	0,18	<i>0,58</i>	0,21
c177 Jag söker stöd från familj och vänner när jag har problem i mitt arbete	0,20		<i>0,78</i>
c174 Jag pratar med medarbetarna om mina problem	-0,20	0,21	<i>0,73</i>

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Laddningar lägre än 0,10 visas ej. Valda item markeras kursivt

Stärka sin position och inflytande i organisationen

18 item ingick i frågekategorin ” stärka sin position och inflytande i organisationen” , se tabell 49. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade fem faktorer. Scree-test indikerade dock att variationen skulle kunna uttryckas i två eller tre faktorer. Lösningar med olika antal faktorer prövades och trefaktorlösningen visas i nedanstående tabell. De tre varimaxroterade faktorerna kan förstås som: F1: öppen offensiv strategi; F2: dold taktik; F3: konformitet.

Slutsats: Analysen pekar mot två till fem dimensioner för att beskriva olika strategier för att stärka positionen och inflytandet i organisationen. Vi väljer att gå vidare med trefaktorlösningen som innebar att tre dimensioner identifierades för vidare skalkonstruktion: öppen offensiv strategi, dold taktik, konformitet. 14 item gick vidare till skalkonstruktionen, markerade kursivt i tabellen.

Tabell 49. Faktoranalys avseende item i frågegruppen ” stärka sin position och inflytande i organisationen”. Varimaxroterad trefaktorlösning.

Item	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3
c191 Jag försöker visa hur jag lyckats utveckla verksamheten	0,80	0,17	0,20
c195 Jag ser till att min verksamhet får status och anseende i omgivningens ögon.	0,78		0,18
c192 Jag framför klagomål och kritiska synpunkter inom organisationen	0,76	-0,22	
c190 Jag visar att jag kan rekrytera och behålla bra personal	0,74	0,21	0,11
c194 Jag ser till att ha idéer till förbättringar färdiga så att jag snabbt kan utnyttja möjligheter att genomföra dem	0,70		0,24
c186 Jag strävar efter ett utökat chefsansvar	0,51	0,38	0,16
c185 Jag deltar i möten och ser till att synas i sammanhang där jag och min verksamhet kan få extra uppmärksamhet	0,43	0,24	0,30
c193 Jag kritiserar och visar tydligt missnöje gentemot mina chefskolleger när det är befogat	0,43	-0,13	0,26
c187 Jag försöker inför den högre ledningen framstå som särskilt duktig	0,22	0,75	0,11
c189 Jag använder informella kanaler i organisationen för att få inflytande	0,26	0,73	
c184 Jag håller mina vägar för att få särskilda förmåner hemliga för chefskolleger		0,72	
c188 Jag undviker att ta upp frågor som jag tror att den högre ledningen tycker är besvärliga	-0,21	0,71	0,13
c181 Jag undviker att ta upp problem med min chef		0,52	-0,11
c180 Jag är noga med att alltid följa direktiv och önskemål från den högre ledningen			0,87
c179 Jag är noga med att hålla budgeten	0,22	-0,11	0,67
c182 Jag undviker att uttrycka resultaten och värdet av min verksamhet i "mjuka" termer	0,19	0,12	0,48
c183 Jag försöker använda ett språkbruk och en retorik som jag bedömer "går hem" hos överordnade	0,43	0,33	0,46
c196 Jag ser till att ha ett kollegialt nätverk för att överkomma problem i linjen	0,38	0,12	0,46

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Laddningar lägre än 0,10 visas ej. Valda item markeras kursivt

Skapa struktur i medarbetarnas arbete

Fem item ingick i frågekategorin ” Skapa struktur i medarbetarnas arbete”, se tabell 50. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium såväl som scree-test indikerade en faktor. Samtliga item hade laddningar över 0,40 , men tre item hade betydligt högre laddningar.

Slutsats: Analysen pekar mot en dimension för ”skapa struktur i medarbetarnas arbete”. Denna dimension med fem item gick vidare till skalkonstruktionen.

Tabell 50. Faktoranalys avseende item i frågegruppen ” skapa struktur i medarbetarnas arbete”. Enfaktorlösning.

Item	Faktor nr 1
c199 Jag fördelar om arbetsuppgifter bland medarbetarna	0,85
c197 Jag hjälper medarbetare prioritera	0,78
c198 Jag ger medarbetare vägledning i arbetet	0,75
c201 Jag försöker få medarbetare att förstå och acceptera de gemensamma mål som finns för deras arbete	0,44
c200 Jag planerar medarbetarnas arbete	0,55

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Laddningar lägre än 0,10 visas ej. Valda item markeras kursivt

Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro

16 item ingick i frågekategorin ”främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro”, se tabell 51. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade fyra faktorer. Scree-test gav inte en tydlig indikation men pekade mot två eller tre faktorer. Trefaktorlösningen framgår av nedanstående tabell. De tre varimaxroterade faktorerna kan förstås som: F1: skapa incitament; F2: skapa delaktighet; F3: främja hälsa. Item 215 tvärladdade faktor 1 och faktor 3. På konceptuella grunder fördes den till faktor 3.

Slutsats: Analysen pekar mot två till fyra dimensioner för frågeområdet. Utifrån trefaktorlösningen framträder tre dimensioner som går vidare till skalkonstruktion: skapa incitament, främja delaktighet, främja hälsa. 14 item gick vidare till skalkonstruktionen, markerade kursivt i tabellen.

Tabell 51. Faktoranalys avseende item i frågegruppen "främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro". Varimaxroterad trefaktorlösning.

Item	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3
c213 Jag erbjuder förmåner eller utvecklingsmöjligheter för att motivera medarbetare att stanna	0,75		0,19
c212 Jag ordnar kurser, seminarier, handledning eller föreläsningar för att utveckla medarbetares kompetens	0,70	0,24	-0,13
c217 Jag låter medarbetare med särskilda kunskaper vidareutbilda övriga medarbetare	0,68	0,21	
c205 Jag ger medarbetare små belöningar i vardagen	0,63	0,18	
c215 Jag anlitar experter utifrån för att arbeta med hälsofrågor bland medarbetarna	0,61		0,47
c216 Jag ägnar stor omsorg åt att försöka rekrytera bra personal	0,46	0,32	
c214 Jag låter medarbetare blir specialiserade på ett ämne	0,42		0,12
c208 Jag ber medarbetare om deras synpunkter och idéer	0,20	0,75	
c210 Jag visar medarbetare att jag litar på deras förmåga att ta ansvar	0,17	0,71	0,17
c204 Jag betonar för medarbetarna att de har ansvar för att säga ifrån när belastningen blir för hög	0,26	0,68	0,14
c209 Jag ger medarbetar möjlighet att påverka verksamhetens utformning och framtid	0,35	0,66	
c203 Jag låter personalen få vara med och bestämma		0,65	0,27
c202 Jag ger nyckelmedarbetare särskilda förmåner	0,40	-0,55	
c207 Jag betonar för medarbetarna att de måste sätta gränser för sitt engagemang i patienter eller "brukare"		0,13	0,83
c206 Jag betonar för medarbetare att de bör ta ansvar för att vårda sin hälsa och sin kondition	0,28	0,26	0,69
c211 Jag försöker vara en förebild för medarbetare genom att inte arbeta övertid		0,12	0,56

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Laddningar lägre än 0,10 visas ej. Valda item markeras kursivt

Stärka sitt inflytande bland medarbetarna

Elva item ingick i frågekategorin "stärka sitt inflytande bland medarbetarna", se tabell 52. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade tre faktorer. Scree-test gav ingen tydlig indikation. De tre varimaxroterade faktorerna kan förstås som: F1: kontrollerande, auktoritativ strategi; F2: närvarande föredöme; F3: prestigelös dialog. Det var få item i faktor 1 och faktor 3.

Slutsats: Analysen pekar mot tre dimensioner för "stärka sitt inflytande bland medarbetarna". Vi väljer att gå vidare med de två första faktorerna även om antalet item är få i faktor 1. Åtta item gick vidare till skalkonstruktionen.

Tabell 52. Faktoranalys avseende item i frågegruppen ”stärka sitt inflytande bland medarbetare”. Varimaxroterad trefaktorlösning.

Item	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3
c226 Jag förmanar medarbetare för att få dem att göra som jag vill	0,86		
c225 Jag kontrollerar medarbetare för att få dem att göra som jag vill	0,75		-0,15
c227 Jag lär mig vilka medarbetare som har mest inflytande i gruppen och försöka påverka dem i första hand	0,65		
c223 Jag är närvarande i verksamheten för att få en känsla för hur den fungerar	-0,22	0,76	
c221 Jag visar medarbetare att jag arbetar lika hårt som dem		0,74	
c224 Jag uttrycker tydligt mina egna åsikter även om de avviker från de beslut som fattats av högre beslutsfattare	0,17	0,64	
c220 Jag är tillgänglig för medarbetarna	-0,26	0,50	0,42
c222 Jag ger inte efter för påtryckningar från medarbetare utan står för det som jag anser vara rätt	0,29	0,46	0,21
c218 Jag pratar med medarbetare för att få en förståelse för deras problem	-0,13		0,75
c228 Jag försöker vara prestigelös och erkänner egna fel och brister	0,24	0,11	0,70
c219 Jag är tydlig med mina värderingar	-0,19		0,58

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Laddningar lägre än 0,10 visas ej. Valda item markeras kursivt

Minska belastning på medarbetare

15 item ingick i frågekategorin ” minska belastning på medarbetare”, se tabell 53. En explorativ faktoranalys gjordes av dessa item. Kaisers kriterium indikerade fem faktorer. Scree-test gav ingen tydlig indikation men ett vagt ”knä” fanns vid åtta dimensioner. Olika faktorlösningar prövades för att få tolkningsbara faktorer. Femfaktorlösningen gav 61 % förklarad varians. De fem varimaxroterade faktorerna kan förstås som: F1: vara en ”stötdämpare” för personalen och avgränsa deras arbete (nedåtstrategi); F2: begränsa verksamhetens åtaganden genom att begränsa och agera uppåt i organisationen (uppåtstrategi); F3: Hjälpa medarbetare med realitetsanpassning, skapa tidsutrymme och härbärgera deras problem; F4: avlasta medarbetares arbete genom att ta över uppgifter; F5; inte visa egen stress. En trefaktorlösning gav 46 % förklarad varians och påminde starkt om femfaktor-lösningen, men faktor 1 och faktor 3 gick ihop till en faktor. Denna lösning visas i nedanstående tabell. De tre varimaxroterade faktorerna kan förstås som: F1: vara en ”stötdämpare” för personalen, avgränsa deras arbete, hjälpa medarbetare med realitetsanpassning och härbärgera deras problem (nedåtstrategi); F2: begränsa verksamhetens åtaganden genom att avgränsa och agera uppåt i organisationen (uppåtstrategi); F3: avlasta medarbetares arbete genom att ta över uppgifter. Även fyrfaktorlösningen beaktades vid val av item.

Slutsats: Analysen pekar mot att strategier för att minska medarbetares belastning är mångdimensionellt. En trefaktorlösning kan dock vara möjlig. Vi väljer att gå vidare med tre dimensioner: 1) agera ”stötdämpare” och avgränsa medarbetares åtaganden (nedåtstrategi riktad till medarbetare, 7 item, item 237 fördes hit på konceptuell grund); 2) begränsa avdelningens åtaganden (uppåtstrategi, 4 item) och 3) ta över medarbetares uppgifter (2 item).

Tabell 53. Faktoranalys avseende item i frågegruppen ”minska belastning på medarbetare”. Varimaxroterad trefaktorlösning.

Item	Faktor nr 1	Faktor nr 2	Faktor nr 3
c242 Jag gör tydligt för medarbetare vad som är möjligt att uppnå i verksamheten med de resurser som den fått	0,73	0,12	-0,22
c232 Jag visar personalen att det är mitt ansvar att vissa uppgifter inte hinner göras	0,68		0,20
c243 Jag utnyttjar mitt inflytande i förhållande till högre ledning eller staber för att öka resurstilldelningen på min enhet	0,60	0,19	
c233 Jag tar bort mindre nödvändiga uppgifter från medarbetarna	0,57	0,31	0,13
c235 Jag visar mina medarbetare att jag kan ta del av deras problem utan att bli upprörd eller stressad	0,54		-0,28
c241 Jag försöker vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och mina medarbetare	0,48	0,36	0,23
c231 Jag undviker att visa för medarbetarna när jag själv är stressad	0,21		
c239 Jag försöker minska belastningen och kraven på min verksamhet		0,84	0,13
c238 Jag försöker undvika att verksamheten utför mer än vad som absolut krävs av lagar och förordningar	-0,12	0,70	
c240 Jag försöker påverka högre beslutsfattare om att anpassa målen för min verksamhet	0,20	0,63	
c234 Jag försöker skaffa tillfälliga extraresurser för att avlasta belastad personal	0,36	0,50	-0,25
c230 Jag gör själv arbete som medarbetare borde göra men inte har kompetens för			0,80
c236 Jag gör själv arbete som medarbetare borde göra men inte hinner	0,16	0,17	0,79
c237 Jag skyddar personalen från problem som kommer ”uppifrån”	0,45		0,52
c229 Jag skapar tid för medarbetare där de inte måste vara tillgängliga för patienter eller andra ”brukare”.	0,28	0,16	-0,31

Not: Principalkomponentanalys, varimaxrotering. För varje item anges med fetstil den högsta laddningen om den överstiger 0,40. Laddningar lägre än 0,10 visas ej. Valda item markeras kursivt

4.3.9 Skalkonstruktion och skalornas mätegenskaper för copingdelen

Ur analysproceduren framkom 15 copingstrategier för att hantera olika problem-områden som chefer ställs inför i sitt arbete. Skalkonstruktionen och skalprövningen följde den procedur som beskrivits i avsnitt 4.2.2. Nedan följer en beskrivning av prövningen för de olika skalorna för copingstrategier. Underlag för scree-test framgår av bilaga 3.

CI: Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi

Åtta item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,80. Alla item bidrog, men item 156 och 159 bara marginellt. Det var en ganska bra spridning i items svårighetsgrad. Screetest pekade mot en dimension. Kaisers kriterium indikerade dock två dimensioner. Den ena subdimensionen handlade om att acceptera villkoren medan den andra subdimensionen handlade om att se utmaningar snarare än problem. Således kunde en godtagbar skala skapas för att mäta dimensionen även om det fanns vissa tecken på flerdimensionalitet (8 item, alfa = 0,80).

Dimensionen beskriver en handlingsstrategi för att balansera kraven i det egna chefsarbetet genom att aktivt försöka acceptera chefsskapets villkor och att vända problem till utmaningar.

Tabell 54. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c156 Jag undviker gamla ingrodda problem och söker nya utmaningar istället	4,88	1,14	110	0,40	0,80
c137 Jag försöker se hinder som utmaningar	5,07	1,06	110	0,51	0,78
c139 Jag försöker utveckla min förståelse för verksamheten	5,53	0,90	110	0,48	0,78
c159 Jag accepterar att chefskapet är ett redskap för att följa demokratiskt fattade beslut även när de innebär problem	5,58	1,17	110	0,40	0,80
c142 Jag håller ett högt arbetstempo	5,72	0,97	110	0,46	0,79
c144 Jag försöker acceptera de villkor som verksamheten har	5,78	0,90	110	0,68	0,76
c145 Jag försöker acceptera chefsrollen med de villkor som ingår	5,86	0,94	110	0,63	0,76
c143 Jag försöker ha ett högt personligt engagemang för verksamheten	6,02	0,90	110	0,63	0,76

C2: Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi

Sju item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,81. Alla item utom ett bidrog till skalan. Item 153 var visserligen relaterat till skalan men tillförde inte något ytterligare bidrag utöver vad de andra ger. Det får trots allt kvarstå i skalan till en förnyad prövning kan göras. Det var en ganska bra spridning i items svårighetsgrad. Scree-test pekade mot en dimension. Kaisers kriterium indikerade dock två dimensioner. Den ena subdimensionen handlar om gränssättning gentemot ledningen medan den andra handlar om att avgränsa det egna arbetet. Således kunde en bra skala skapas för att mäta dimensionen även om det fanns vissa tecken på flerdimensionalitet kopplat till var gränssättningen förläggs (7 item, alfa = 0,81).

Dimensionen beskriver en handlingsstrategi för att balansera kraven i det egna chefsarbetet genom gränssättning i förhållande till överordnad chef samt att avgränsa det egna arbetet.

Tabell 55. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c134 Jag undviker noggrant att arbeta mer än 8 timmar om dagen	3,37	1,65	107	0,60	0,78
c131 Jag säger ifrån när belastningen blir för stor eller svår	3,76	1,55	107	0,60	0,78
c141 Jag tar inte på mig mer arbete än vad jag tror jag orkar med	3,79	1,53	107	0,67	0,76
c136 Jag lyfter problem till en högre beslutsnivå	4,03	1,36	107	0,57	0,78
c153 Jag gör klart för mig själv hur mycket krav och problem som jag är beredd att acceptera innan jag avsäger mig chefskapet	4,26	1,66	107	0,39	0,82
c135 Jag försöker kompromissa och hitta en ambitionsnivå som fungerar	4,76	1,17	107	0,50	0,80
c138 Jag säger tydligt ifrån till överordnade att jag inte kan ta ansvar för problem som jag inte har mandat att åtgärda	4,76	1,45	107	0,53	0,79

C3: Söka stöd i sitt eget arbete

Åtta item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,75. Alla item bidrog till skalan, men item 170 och 175 bara marginellt. Det var en ganska bra spridning i items svårighetsgrad. Scree-test gav visst stöd för en dimension. Kaisers kriterium indikerade dock tre dimensioner. Således kunde en godtagbar skala skapas för att mäta dimensionen, även om det fanns vissa tecken på flerdimensionalitet kopplat till att vända sig till olika parter i stödsökandet (8 item, alfa = 0,75). I förhållande till andra frågeblock var det få chefer som hade svarat på frågorna i detta block. Det kan tyda på att frågorna är svåra att svara på eller att de inte uppfattas som relevanta.

Dimensionen beskriver ett generellt stöd- och feedbacksökande handlingsmönster där chefen vänder sig till olika parter för att få stöd och återkoppling på arbetet.

Tabell 56. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Söka stöd i sitt eget arbete

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c170 Jag söker stöd hos professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	3,48	2,08	67	0,35	0,75
c169 Jag ber chefskollegor om synpunkter på hur jag klarar mitt chefsarbete	3,57	1,61	67	0,52	0,71
c173 Jag ber min chef om synpunkter på hur jag klarar mitt chefsarbete	3,63	1,59	67	0,66	0,69
c175 Jag ber mina medarbetare om synpunkter på hur jag klarar mitt chefsarbete	3,69	1,73	67	0,35	0,75
c171 Jag söker stöd hos min chef	4,04	1,35	67	0,49	0,72
c176 Jag söker stöd från personalavdelningen	4,06	1,55	67	0,38	0,74
c178 Jag söker stöd i den ledningsgrupp som jag tillhör	4,51	1,54	67	0,43	0,73
c172 Jag söker stöd från chefskollegor	4,72	1,32	67	0,50	0,72

C4: Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi

Fem item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,83. Alla item bidrog till skalan, men item 192 bara marginellt. Det var inte så bra spridning i items svårighetsgrad, spridningen i items medelvärden var under en enhet. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således kunde en bra skala skapas för att mäta dimensionen (5 item, alfa = 0,83).

Dimensionen beskriver en strategi för att stärka position och inflytande baserad på att visa en framgångsrik verksamhet, föra en öppen diskussion och agera offensivt i utvecklingsammanhang.

Tabell 57. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c194 Jag ser till att ha idéer till förbättringar färdiga så att jag snabbt kan utnyttja möjligheter att genomföra dem	4,35	1,39	110	0,55	0,81
c190 Jag visar att jag kan rekrytera och behålla bra personal	4,37	1,54	110	0,66	0,78
c191 Jag försöker visa hur jag lyckats utveckla verksamheten	4,85	1,31	110	0,75	0,76
c192 Jag framför klagomål och kritiska synpunkter inom organisationen	4,87	1,17	110	0,51	0,82
c195 Jag ser till att min verksamhet får status och anseende i omgivningens ögon.	4,99	1,26	110	0,66	0,78

C5: Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik

Fem item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en godtagbar reliabilitet, alfa 0,74. Alla item utom ett bidrog till skalan. Item 181 var relaterat till skalan, men gav inte något ytterligare bidrag utöver vad andra item gav. Det bibehålls trots det inför kommande skalprövning. Det var en ganska bra spridning i items svårighetsgrad. Item 184 hade ett mycket lågt medelvärde och en besvärande golveffekt. Man kan anta att det inte är socialt önskvärt att medge att man håller saker hemliga för kollegor. Utan detta item blir dock reliabiliteten för låg. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således kunde en godtagbar skala skapas för att mäta dimensionen (5 item, alfa = 0,74). Det vore dock önskvärt med ett ersättningsitem för item 184.

Dimensionen beskriver en strategi för att stärka position och inflytande baserad på att spela i det fördolda och begränsa kommunikationen uppåt till det som kan gagna den egna verksamheten.

Tabell 58. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c184 Jag håller mina vägar för att få särskilda förmåner hemliga för chefskollegor	1,48	0,93	108	0,58	0,68
c188 Jag undviker att ta upp frågor som jag tror att den högre ledningen tycker är besvärliga	1,91	0,95	108	0,51	0,70
c181 Jag undviker att ta upp problem med min chef	2,13	1,04	108	0,33	0,75
c189 Jag använder informella kanaler i organisationen för att få inflytande	2,38	1,45	108	0,59	0,67
c187 Jag försöker inför den högre ledningen framstå som särskilt duktig	2,64	1,48	108	0,60	0,66

C6: Stärka sin position och inflytande i organisationen, konform strategi

Fyra item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en inte fullt godtagbar reliabilitet, alfa 0,67. Alla item bidrog till skalan. Det var en bra spridning i items svårighetsgrad. Scree-test visade inte ett tydligt ”knä” och gav därmed inte en indikation om endimensionalitet. Kaisers kriterium indikerade dock en dimension. En inte fullt godtagbar skala kunde skapas för att mäta dimensionen (4 item, alfa = 0,67). Det vore starkt önskvärt att tillföra skalan minst ett item. Skalan kräver fortsatt utvecklingsarbete.

Dimensionen beskriver en strategi för att stärka position och inflytande baserad på att leverera det som förväntas uppåt såsom att hålla budget, följa direktiv och tala med ”rätt” språkbruk. Dimensionen skiljer sig från den föregående på så sätt att här finns inga direkta taktiska överväganden, enbart en konform följsamhet uppåt.

Tabell 59. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stärka sin position och inflytande i organisationen, konform strategi

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c182 Jag undviker att uttrycka resultaten och värdet av min verksamhet i "mjuka" termer	3,45	1,46	111	0,43	0,62
c183 Jag försöker använda ett språkbruk och en retorik som jag bedömer "går hem" hos överordnade	3,70	1,56	111	0,49	0,58
c179 Jag är noga med att hålla budgeten	4,98	1,39	111	0,41	0,63
c180 Jag är noga med att alltid följa direktiv och önskemål från den högre ledningen	5,25	1,10	111	0,51	0,58

C7: Skapa struktur i medarbetarnas arbete

Fem item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en godtagbar reliabilitet, alfa 0,71. Tre item bidrog till skalan, två item (200 och 201) gav inget ytterligare bidrag. Dessa två item togs bort och reliabiliteten höjdes till 0,76 med bara tre item. Dessa item hade ungefär samma medelvärde så det var inte en bra spridning i items svårighetsgrad. Screenshot såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således kunde en godtagbar skala skapas för att mäta dimensionen, det vore dock önskvärt med ytterligare något "svårt" item (3 item, alfa = 0,76).

Dimensionen beskriver handlingar för att hjälpa medarbetare att skapa struktur i sitt arbete genom att hjälpa till att prioritera, ge vägledning och fördela om arbetsuppgifter.

Tabell 60. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Skapa struktur i medarbetarnas arbete. Skuggat item borttaget.

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c200 Jag planerar medarbetarnas arbete	2,95	1,34	111	0,35	0,71
c197 Jag hjälper medarbetare prioritera	4,38	1,10	111	0,56	0,62
c199 Jag fördelar om arbetsuppgifter bland medarbetarna	4,57	1,39	111	0,67	0,56
c198 Jag ger medarbetare vägledning i arbetet	4,72	1,04	111	0,53	0,64
c201 Jag försöker få medarbetare att förstå och acceptera de gemensamma mål som finns för deras arbete	5,71	1,09	111	0,26	0,73

C8: Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att skapa incitament för medarbetarna

Fem item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en godtagbar reliabilitet, alfa 0,72. Fyra item bidrog till skalan. Item 214 var relaterad till skalan men bidrog inte. Detta item får dock kvarstå till förnyad prövning. Det var en ganska bra spridning i items svårighetsgrad. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således kunde en godtagbar skala skapas för att mäta dimensionen (5 item, alfa = 0,72).

Dimensionen beskriver en strategi för att stabilisera personalsituationen baserad på att skapa drivkrafter för arbetet genom belöningar av olika slag såsom yrkesmässig utveckling, ett intressant arbete och andra belöningar och förmåner.

Tabell 61. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att skapa incitament för medarbetarna

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c205 Jag ger medarbetare små belöningar i vardagen	3,97	1,52	109	0,47	0,68
c213 Jag erbjuder förmåner eller utvecklingsmöjligheter för att motivera medarbetare att stanna	4,26	1,64	109	0,61	0,62
c214 Jag låter medarbetare bli specialiserade på ett ämne	4,83	1,29	109	0,32	0,73
c212 Jag ordnar kurser, seminarier, handledning eller föreläsningar för att utveckla medarbetares kompetens	5,08	1,45	109	0,56	0,64
c217 Jag låter medarbetare med särskilda kunskaper vidareutbilda övriga medarbetare	5,45	1,07	109	0,48	0,68

C9: Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna

Fem item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,80. Alla item bidrog till skalan. Det var inte en så bra spridning i items svårighetsgrad. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således kunde en bra skala skapas för att mäta dimensionen. Det vore dock önskvärt med ytterligare något ”svårt” item (5 item, alfa = 0,80).

Dimensionen beskriver en strategi för att stabilisera personalsituationen baserad på att involvera medarbetarna i verksamheten genom medinflytande och att visa tillit till deras förmåga att ta ansvar.

Tabell 62. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c203 Jag låter personalen få vara med och bestämma	5,60	0,97	112	0,57	0,77
c204 Jag betonar för medarbetarna att de har ansvar för att säga ifrån när belastningen blir för hög	5,66	0,93	112	0,55	0,78
c209 Jag ger medarbetare möjlighet att påverka verksamhetens utformning och framtid	5,77	0,97	112	0,60	0,76
c210 Jag visar medarbetare att jag litar på deras förmåga att ta ansvar	6,15	0,77	112	0,60	0,77
c208 Jag ber medarbetare om deras synpunkter och idéer	6,19	0,74	112	0,65	0,75

C10: Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja hälsa bland medarbetarna

Fyra item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en inte fullt godtagbar reliabilitet, alfa 0,61. Tre item bidrog till skalan Item 211 var svagt relaterad till skalan och bidrog inte. Detta item tas bort. Reliabilitet utan detta item var 0,70. Även item 215 var svagt relaterat till skalan men får kvarstå. Det var inte en bra spridning i items svårighetsgrad. Sreetest såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. En knappt godtagbar skala kunde skapas för att mäta dimensionen (3 item, alfa = 0,70). Det är starkt önskvärt med något ytterligare item. Skalan bör utvecklas vidare.

Dimensionen beskriver en strategi för att stabilisera personalsituationen baserad på att åtgärder för att främja hälsa bland medarbetarna.

Tabell 63. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen *Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja hälsa bland medarbetarna*. Skuggat item borttaget.

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c211 Jag försöker vara en förebild för medarbetare genom att inte arbeta övertid	4,01	1,77	111	0,21	0,70
c215 Jag anlitar experter utifrån för att arbeta med hälsofrågor bland medarbetarna	4,50	1,54	111	0,35	0,57
c207 Jag betonar för medarbetarna att de måste sätta gränser för sitt engagemang i patienter eller "brukare"	4,86	1,26	111	0,55	0,43
c206 Jag betonar för medarbetare att de bör ta ansvar för att vårda sin hälsa och sin kondition	4,96	1,30	111	0,54	0,44

C11: Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, kontrollerande transaktionell strategi

Tre item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en inte fullt godtagbar reliabilitet, alfa 0,66. Två item bidrog till skalan. Item 227 var relaterat men gav inget ytterligare bidrag. Det behålls dock tills vidare. Fler item behövs uppenbarligen. Det var ganska bra spridning i items svårighetsgrad. Scree-test gav ingen tydlig indikation. Kaisers kriterium pekade dock mot en dimension. Denna skala behöver utvecklas vidare (3 item, alfa = 0,66).

Kandidater till ytterligare item söktes inom andra frågeblock. Två item hittades som visade sig vara relaterade till den aktuella skalan, item 200 "Jag planerar medarbetarnas arbete och item 202 "Jag ger nyckelmedarbetare särskilda förmåner". Med dessa två item höjdes dock reliabiliteten endast marginellt till alfa 0,68. Samtliga item bidrog nu till skalan och den uppfyllde kriterierna för endimensionalitet. Dessa två item tillförs därför skalan och ska därför flyttas till den aktuella triggerfrågan i kommande enkätversion.

Dimensionen beskriver en strategi för att stärka sitt inflytande bland medarbetarna genom att kontrollera och styra medarbetarna auktoritärt. Den knyter delvis an till det som i ledarskaps litteratur benämns ett transaktionellt ledarskap.

Tabell 64. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, kontrollerande transaktionell strategi

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c226 Jag förmanar medarbetare för att få dem att göra som jag vill	2,19	1,09	112	0,61	0,39
c225 Jag kontrollerar medarbetare för att få dem att göra som jag vill	2,23	1,10	112	0,47	0,56
c227 Jag lär mig vilka medarbetare som har mest inflytande i gruppen och försöka påverka dem i första hand	3,22	1,50	112	0,37	0,75

C12: Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, vara en närvarande förebild

Fem item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en inte fullt godtagbar reliabilitet, alfa 0,64. Alla item bidrog till skalan. Det var en mycket bra spridning i items svårighetsgrad. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Denna skala behöver utvecklas vidare. Något ytterligare item skulle behövas (5 item, alfa = 0,64).

Dimensionen beskriver en strategi för att stärka sitt inflytande bland medarbetarna genom att finnas tillgänglig för medarbetarna, hålla en konsekvent linje och stå för sina åsikter.

Tabell 65. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, vara en närvarande förebild

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c224 Jag uttrycker tydligt mina egna åsikter även om de avviker från de beslut som fattats av högre beslutsfattare	3,59	1,48	110	0,38	0,59
c221 Jag visar medarbetare att jag arbetar lika hårt som dem	5,16	1,58	110	0,47	0,54
c222 Jag ger inte efter för påtryckningar från medarbetare utan står för det som jag anser vara rätt	5,38	1,06	110	0,31	0,62
c223 Jag är närvarande i verksamheten för att få en känsla för hur den fungerar	5,45	1,22	110	0,49	0,53
c220 Jag är tillgänglig för medarbetarna	5,80	0,82	110	0,35	0,61

C13: Minska belastning på medarbetare, genom att avgränsa medarbetares åtaganden (nedåtstrategi)

Sju item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en godtagbar reliabilitet, alfa 0,72. Alla item bidrog till skalan, men item 235 bara marginellt. Det var en bra spridning i items svårighetsgrad. Scree-test indikerade en eller möjligen två dimensioner. Kaisers kriterium pekade mot två dimensioner. Detta är inte förvånande eftersom item härrör från två närliggande faktorer. Samtliga item laddar dock över 0,40 i den första principalkomponenten. Således kunde en godtagbar skala skapas för att mäta dimensionen, även om det fanns tecken på en underliggande flerdimensionalitet (7 item, alfa = 0,72).

Dimensionen beskriver en strategi för att minska belastningen på medarbetare genom att agera ”stötdämpare”, ta ansvar för att vissa uppgifter inte hinner göras, prioritera bort uppgifter, realitetsanpassa förväntningarna på vad som kan åstadkommas och hårbärgera medarbetares frustration. Detta är en strategi huvudsakligen riktad ”nedåt” gentemot medarbetarna.

Tabell 66. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Minska belastning på medarbetare, genom att avgränsa medarbetares åtaganden

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c237 Jag skyddar personalen från problem som kommer ”uppifrån”	3,56	1,30	107	0,40	0,70
c233 Jag tar bort mindre nödvändiga uppgifter från medarbetarna	4,01	0,99	107	0,51	0,67
c232 Jag visar personalen att det är mitt ansvar att vissa uppgifter inte hinner göras	4,08	1,35	107	0,50	0,67
c241 Jag försöker vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och mina medarbetare	4,57	1,30	107	0,43	0,69
c243 Jag utnyttjar mitt inflytande i förhållande till högre ledning eller staber för att öka resurstilldelningen på min enhet	4,58	1,43	107	0,44	0,69
c242 Jag gör tydligt för medarbetare vad som är möjligt att uppnå i verksamheten med de resurser som den fått	5,14	1,08	107	0,47	0,68
c235 Jag visar mina medarbetare att jag kan ta del av deras problem utan att bli upprörd eller stressad	5,41	0,94	107	0,29	0,72

C14: Minska belastning på medarbetare, genom att begränsa avdelningens åtaganden (uppåtstrategi)

Fyra item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en inte fullt godtagbar reliabilitet, alfa 0,65. Alla item bidrog till skalan. Det var en ganska bra spridning i items svårighetsgrad. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. En inte fullt godtagbar skala kunde skapas för att mäta dimensionen. Något eller några ytterligare item skulle behöva skapas (4 item, alfa = 0,65).

Dimensionen beskriver en strategi för att minska belastningen på medarbetare genom att agera uppåt i organisationen för att begränsa avdelningens åtaganden, avgränsa åtaganden till vad som krävs av lagar och förordningar, verka för realistiska mål och skaffa extraresurser när det är nödvändigt. Det handlar om en gränssättning på organisatorisk nivå.

Tabell 67. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Minska belastning på medarbetare, genom att begränsa avdelningens åtaganden

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c238 Jag försöker undvika att verksamheten utför mer än vad som absolut krävs av lagar och förordningar	3,29	1,33	109	0,38	0,61
c239 Jag försöker minska belastningen och kraven på min verksamhet	3,64	1,17	109	0,64	0,44
c240 Jag försöker påverka högre beslutsfattare om att anpassa målen för min verksamhet	4,39	1,43	109	0,39	0,61
c234 Jag försöker skaffa tillfälliga extraresurser för att avlasta belastad personal	4,51	1,24	109	0,34	0,64

C15: Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter

Endast två item hade identifierats i föregående analyssteg. Trots det gav dessa item en godtagbar reliabilitet, alfa 0,77. Itembidrag kan inte prövas med enbart två item. Dessa item hade ganska lika svårighetsgrad. Test av endimensionalitet kunde inte utföras. Med bara två item kunde en godtagbar skala skapas för att mäta dimensionen, det vore dock önskvärt med ytterligare ett item (2 item, alfa = 0,77).

Dimensionen beskriver en strategi för att minska belastningen på medarbetare genom att ta över deras uppgifter när de inte kan eller hinner.

Tabell 68. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c230 Jag gör själv arbete som medarbetare borde göra men inte har kompetens för	2,77	1,19	111	0,62	e.a.
c236 Jag gör själv arbete som medarbetare borde göra men inte hinner	3,28	1,20	111	0,62	e.a.

4.3.10 Dimensionalitet för resursdelen

4.3.10.1 Analysstrategi

Chefsenkätens tredje avdelning innehöll 39 item som beskrev olika resurser för chefer att hantera en pressad situation. För resurseravdelningen hade inga kategorier formulerats på förhand, men det fanns ändå en inneboende struktur baserat på källa till stöd. Även om antalet item i förhållande till antalet respondenter var något stort, gjordes en inledande serie av faktoranalyser för att få en uppfattning om dimensionaliteten. Av de 113 cheferna hade mellan 109 till 112 personer tagit ställning till de olika påståendena. Efter ”listwise deletion” fanns 103 observationer tillgängliga som hade svarat på samtliga frågor.

4.3.10.2 Dimensionalitet

Kaisers kriterium (eigenvalue >1) pekade på 12 dimensioner. En inspektion av ”scree plot” visade inte några tydliga brytpunkter, men mer vaga brytpunkter fanns vid 7 och tolv dimensioner. Dessa två lösningar prövades och undersöktes efter varimaxrotering.

De första åtta dimensionerna innehöll minst två item med hög laddning och var tolkningsbara. Dimensionerna framgår av tabell 69.

Tabell 69. Beskrivning av varimaxroterad tolvfaktorlösning, de första 8 dimensionerna listas.

No	Benämning	Antal item	Item med högst laddning	Kommentar
1	Ansvarsfulla medarbetare	7	Jag känner att mina medarbetare vill ta ansvar i sitt arbete	Inkluderar ett item som handlar om att medarbetare tar ansvar för sin hälsa
2	Stödjande chefskollegor	4	Jag har goda möjligheter att tillsammans med chefskollegor diskutera och resonera kring verksamheten	
3	Stödjande ledning	5	Min chef bekräftar att jag gör ett bra arbete	
4	Stödjande strukturer	5	Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med externa specialister diskutera och resonera kring verksamheten	Dimensionen har en blandad karaktär. Innehåller tex även item om att få bekräftelse från medarbetare eller från tidigare chefskollega
5	Egen erfarenhet	3	Jag har erfarenheter av svåra och jobbiga situationer som lärt mig hantera stressen i arbetet	Inkluderar ett item om fritidsintressen som underlättar avkoppling
6	Stödjande privatliv	2	Min familj är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	
7	Alternativ karriärmöjlighet	3	Jag känner mig trygg med att ha alternativ till arbetet som chef	Även ett item om att arbetet inte är det viktigaste i livet
8	Konsultativt stöd	2	Jag kan vid behov få stöd från professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	

Not: Antal item med laddning över 0,40.

Sjufaktorlösningen identifierade flera av ovanstående dimensioner men förde också samman några perspektiv som vid en första anblick inte behöver spegla samma fenomen. Dimensionen ansvarsfulla medarbetare tog till sig item från egen chefserfarenhet. Stödjande ledning fick en vidare betydelse och kom att innefatta item om organisatoriska strukturer och tillräckliga ekonomiska resurser. Stödjande chefskollegor visade sig som i tolvfaktorlösningen. En ny dimension, hälsomedvetna medarbetare framträdde. Stödjande privatliv återkom men med ytterligare två item. Alternativ karriärmöjlighet fångade upp två item om tydlig chefsroll respektive högre nivåer som tar ansvar för att visa på möjlig

kvalitetsnivå. Bekräftelse framträdde som en dimension med källor från olika håll. Inte oväntat var tvärladdningar mer framträdande i sjufaktorlösningen.

Fyra kandidater till tydliga dimensioner med tillräckligt många item framträder så här långt:

- Stödjande ledning
- Samverkan med medarbetare
- Stödjande chefskollegor
- Stödjande privatliv

Dessa dimensioner omfattar 22 item och dessa fördes till en förnyad faktoranalys. Kaisers kriterium visade på fem dimensioner. De fyra ovan nämnda framträdde tydligt och utan allvarliga tvärladdningar. Den femte dimensionen, som vi kan kalla hälsofrämjande organisation, omfattade två item: ”Högre nivåer i organisationen skapar möjlighet för mina medarbetare att återhämta sig under arbetstid” och ”Ledningen skapar möjlighet till återhämtning under arbetstid för mig”.

Ytterligare en faktoranalys med bara de 20 item som representerade ovanstående dimensioner visade på fyra dimensioner både utifrån Kaisers kriterium och scree plot, med ett markant knä, se bilaga 3. Laddningar i förväntad dimension låg mellan 0,53 och 0,84. Enbart en tvärladdning översteg 0,4. Det var ” Jag får bra respons från den ledningsgrupp jag tillhör när jag vill ta upp problem i mitt arbete” som laddade 0,71 i stödjande chefskollegor samt 0,45 i stödjande ledning.

Övriga item

En faktoranalys av de 17 resterande påståendena samt de två från faktorn ”hälsofrämjande organisation” gjordes för att undersöka om ytterligare någon dimension med tillräckligt antal item fanns att hämta. Kaisers kriterium visade på 6 faktorer. Scree plot gav ingen tydlig indikation. Sexfaktorlösningen innehöll flera tolkningsbara dimensioner, men de hade i flera fall för få item för att gå vidare till funktionella skalor.

Följande dimensioner kan vara intressanta att gå vidare med, men alla utom den första kräver i så fall att ytterligare item genereras:

- Stödjande strukturer (c262 c246 c255 c247 ev c260)
- Egen erfarenhet (2 item c252 c249)
- Hälsomedvetna medarbetare (2 item c269 c280)
- Hälsofrämjande organisation (2 item c282 c258)
- Professionellt stöd (personalavd & handledare (2 item c278 c277)
- Alternativ karriär (2 item c261 c256)

Item enligt ovan från Stödjande strukturer, Professionellt stöd samt c268 ”Tillräckliga ekonomiska resurser” förefaller alla handla om organisatoriskt knutna stödresurser. Dessa itemprövades i en ny faktoranalys. Resultatet visade på en tvåfaktorlösning där de två item som handlar om professionellt stöd går till en egen dimension. Men alla item laddar över 0,4 i den första principdimensionen så även dessa item inkluderas i en dimension benämnd ”stödjande strukturer”.

Slutsats: Följande fem dimensioner går vidare för att provas som skalor: 1) Stödjande ledning, 2) Stödjande chefskollegor, 3) God samverkan med medarbetare, 4) Stödjande privatliv, 5) Stödjande organisatoriska strukturer.

4.3.11 Skalkonstruktion och skalornas mätegenskaper för resursdelen

Ur analysproceduren framkom fem slag av copingresurser som kan verka stödjande i chefsarbetet. Skalkonstruktionen och skalprövningen följde den procedur som beskrivits i avsnitt 4.2.2.

Nedan följer en beskrivning av prövningen för de olika skalorna för copingresurser. Underlag för scree-test framgår av bilaga 3.

R1: Stödjande ledning

Sex item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,89. Alla item bidrog till skalan. Det var en ganska bra spridning i items svårighetsgrad. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således en bra skala, möjligen kan den reduceras med ett item med godtagbar reliabilitet (6 item, alfa = 0,89).

Dimensionen beskriver stödresurser i form av en ledning som ger återkoppling, visar intresse, är tillgänglig för diskussioner, ger stöd i personal- och arbetsmiljöfrågor och hjälper till att hantera svåra situationer.

Tabell 70. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stödjande ledning

Item	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c259 Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig få en arbetsituation som jag kan klara av	3,60	1,56	111	0,68	0,87
c270 Överordnade visar verkligt intresse för vad jag gör och vilka problem jag har som chef	3,73	1,53	111	0,74	0,86
c267 Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig att lösa arbetsmiljöproblem för mina medarbetare	4,20	1,52	111	0,73	0,86
c279 Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med överordnade diskutera och resonera kring verksamheten	4,52	1,36	111	0,72	0,87
c264 Jag har från överordnade bra stöd i personalfrågor	4,62	1,37	111	0,69	0,87
c275 Min chef bekräftar att jag gör ett bra arbete	4,83	1,69	111	0,68	0,87

R2: Samverkan med medarbetare

Sex item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,86. Alla item bidrog till skalan. Det var inte en så bra spridning i items svårighetsgrad. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Således kunde en bra skala skapas för att mäta dimensionen (6 item, alfa = 0,89)

Dimensionen beskriver en gynnsam samverkanssituation med medarbetarna, där de tar ansvar, är att lita på, upplevs trygga i sina roller, medverkar i att lösa problem och upplevs underlätta chefens arbete.

Tabell 71. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Samverkan med medarbetare

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c265 Jag känner att jag kan lita på att medarbetare följer mina anvisningar	5,15	0,96	111	0,60	0,84
c266 Jag har medarbetare som gör mitt eget arbete lättare	5,34	1,10	111	0,61	0,84
c271 Mina medarbetare är trygga i sina yrkesroller	5,40	0,98	111	0,60	0,84
c244 Jag känner att medarbetare har värdefulla kunskaper som gör mitt arbete lättare	5,58	1,12	111	0,62	0,84
c276 Jag känner att mina medarbetare vill ta ansvar i sitt arbete	5,63	0,96	111	0,78	0,81
c245 Det fungerar bra att tillsammans med medarbetare bearbeta problem och frågor kring arbetet	5,69	0,91	111	0,69	0,83

R3: Stödjande chefskollegor

Fyra item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav god reliabilitet, alfa 0,89, med bara fyra item. Alla item bidrog till skalan. Det var inte en så bra spridning i items svårighetsgrad. Det vore önskvärt med några svårare item. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Ledningsgruppsitemet som tvärladdade mot stödjande ledning bör behållas, eftersom det har lägst medelvärde. Således kunde en bra skala skapas för att mäta dimensionen (4 item, alfa = 0,89).

Dimensionen beskriver stödresurser i form av ett gott samarbete med chefskollegor som ger stöd vid behov och erbjuder goda möjligheter till diskussion kring verksamheten.

Tabell 72. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stödjande chefskollegor

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c251 Jag får bra respons från den ledningsgrupp jag tillhör när jag vill ta upp problem i mitt arbete	4,57	1,41	110	0,70	0,87
c250 Jag har goda möjligheter att tillsammans med chefskollegor diskutera och resonera kring verksamheten	4,66	1,32	110	0,75	0,85
c263 Jag kan vid behov få gott stöd från chefskollegor	4,79	1,39	110	0,79	0,84
c273 Jag har ett förtroendefullt samarbete med mina chefskollegor	4,87	1,38	110	0,76	0,85

R4: Stödjande privatliv

Fyra item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en inte fullt godtagbar reliabilitet, alfa 0,63. Alla item bidrog till skalan, men items korrelation till totalskalan var genomgående låga. Det var inte en så bra spridning i items svårighetsgrad. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Skalan för att mäta dimensionen var alltså inte fullt godtagbar. Ytterligare några item skulle behöva formuleras (4 item, alfa = 0,63)

Dimensionen beskriver stödresurser i form av resurser utanför arbetet där familj och vänner ger stöd och det finns väsentliga värden som balanserar upp chefskapet.

Tabell 73. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stödjande privatliv

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c272 Mina vänner är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	4,46	1,45	111	0,37	0,60
c274 Jag känner att arbetet inte är det viktigaste i mitt liv.	5,07	1,37	111	0,43	0,55
c254 Min familj är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	5,31	1,30	111	0,49	0,52
c253 Mina fritidsintressen underlättar avkoppling från arbetet och dess problem	5,35	1,41	111	0,37	0,59

R5: Stödjande organisatoriska strukturer

Åtta item hade identifierats i föregående analyssteg. Dessa item gav en godtagbar reliabilitet, alfa 0,74 och alla item bidrog till skalan. Det var en god spridning i items svårighetsgrad vilket är bra. Skalan var inte riktigt endimensionell enligt Kaisers kriterium men screeplot indikerade en dimension. Det beslutades att utelämna item 262 (tidigare chef eller chefskollega bekräftar) trots hög laddning och item total korrelation. Anledning var att detta item inte direkt handlar om organisatoriska stödjande strukturer. En godtagbar skala kunde skapas för att mäta dimensionen, men det vore önskvärt med något ytterligare item (7 item, alfa = 0,71)

Dimensionen beskriver stödresurser i form av gynnsamma organisatoriska strukturer, där det finns tillgång till hjälp från personalavdelning och professionella stödpersoner, där det råder tydlighet i förväntningar på chefsrollen, där regler och policier upplevs stödjande, där tillräckliga ekonomiska resurser finns och det görs tydligt vilken kvalitetsnivå som förväntas.

Tabell 74. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort, för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stödjande organisatoriska strukturer. Skuggat item borttaget.

	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c255 Högre nivåer i organisationen tar ansvar för att tydligt visa mina medarbetare vilken kvalitetsnivå som är möjlig	2,96	1,20	107	0,46	0,71
c268 Min verksamhet har tillräckliga ekonomiska resurser	3,21	1,57	107	0,33	0,73
c246 Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med externa specialister diskutera och resonera kring verksamheten	4,03	1,51	107	0,48	0,70
c260 Min roll som chef är tydlig och avgränsad	4,10	1,61	107	0,47	0,70
c247 Regler, policier och standardisering ger gott stöd för mig i min chefsroll	4,32	1,29	107	0,62	0,68
c262 Jag har en tidigare chef eller chefskollega som bekräftar att jag gör ett bra arbete	4,66	1,67	107	0,43	0,71
c277 Jag kan vid behov få stöd från professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	4,72	1,68	107	0,35	0,73
c278 Jag får bra respons från personalavdelningen när jag vill ta upp problem i mitt arbete	4,78	1,35	107	0,39	0,72

4.3.12 Skalors samband med kriterievariabler

Skalornas samband med de kriterievariabler som beskrivits i avsnitt 4.2.4. undersöktes. Kriterievariablerna var upplevd stress, sömnbesvär, psykiska krav, kontroll-möjligheter, socialt stöd. För copingstrategierna undersöktes också sambandet med kriterievariabeln energi. Resultatet framgår av bilaga 4.

Samtliga skalor för stressorer hade signifikanta samband med flertalet kriterievariabler och i förväntad riktning. En högre förekomst och problemskattning för respektive stressor var förknippat med mer upplevd stress, mer sömnbesvär, större upplevda psykiska krav och mindre socialt stöd. Undantaget var kriterievariabeln kontroll-möjligheter där enbart ett samband med Rollkrav kunde konstateras (negativt samband, mer upplevda rollkrav - mindre upplevda kontrollmöjligheter).

Flertalet mått på copingstrategier var förknippat med någon kriterievariabel. Dock var mönstret inkonsistent och inte alltid i gynnsam riktning ur arbetsmiljösynpunkt (för chefen). Att stärka sin position i organisationen genom dold taktik var förknippat med mindre energi, mer sömnsvårigheter och mindre upplevt stöd. Att stärka sitt inflytande bland medarbetarna genom en kontrollerande strategi var förknippat med mer stress och höga psykiska krav. Att minska belastning på medarbetare genom att avgränsa medarbetares åtaganden respektive att ta över arbetsuppgifter från medarbetare var förknippat med höga psykiska krav. Strategierna söka stöd i eget arbete respektive minska belastning på medarbetare genom att begränsa avdelningens åtaganden visade inga säkerställda samband med kriterier.

Samtliga skalor för stödresurser visade konsistenta samband med flertalet kriterievariabler i förväntad riktning. En högre förekomst för respektive copingresurs var förknippat med mindre upplevd stress, mindre sömnbesvär, mindre upplevda psykiska krav och mer socialt stöd. Ett samband med kontroll möjligheter fanns: en god samverkan med medarbetare var förknippat med höga kontrollmöjligheter.

4.3.13 Sammanfattning av skalkonstruktionen

Analys av stressordelen resulterade i 13 dimensioner för att mäta chefers stress-belastning, tabell 75. För att mäta dessa 13 dimensioner behövdes 88 item. Enkätens ursprungliga 128 stressitem kunde alltså reduceras med 40 item. Analys av copingdelen resulterade i 15 dimensioner, tabell 76. För att mäta dessa 15 dimensioner behövdes 76 item. Enkätens ursprungliga 115 copingitem kunde alltså reduceras med 39 item.

Analys av resursdelen resulterade i fem dimensioner, tabell 77. För att mäta dessa fem dimensioner behövdes 27 item. Enkätens ursprungliga 39 resursitem kunde alltså

reduceras med 12 item. Resultatet blev ett preliminärt frågeinstrument bestående av 191 frågor. Det var önskvärt att skalorna prövades vidare i ett nytt oberoende sampel. Sådan prövning gjordes för de flesta av skalorna i delprojekt fyra.

Tabell 75. Översikt över skalor för att mäta chefers källor till stressbelastning (stressorer)

No		Item	alfa	K
S1	Arbeta under resursbrist	11	0,84	Ja
S2	Överbelastning	4	0,83	Ja
S3	Brist på stödresurser	6	0,81	Ja
S4	Organisatoriska styrningsbrister	6	0,76	Ja
S5	Ledningsproblem	9	0,82	Ja
S6	Logikkonflikter	5	0,70	Ja
S7	Generella rollkrav	6	0,82	Ja
S8	Osäkerhet	10	0,80	Ja
S9	Gruppdynamiska problem	7	0,82	Ja
S10	Legitimitetsproblem	6	0,78	Ja
S11	Buffertroll	7	0,76	Ja
S12	Individproblem	6	0,84	Ja
S13	Medarbetarförväntningar	5	0,84	Ja

Not: No: skalans nummer; Item: antal item i skalan; alfa: reliabilitet i aktuellt sampel; K: samband med någon kriterievariabel, se avsnitt 4.3.12.

Tabell 76. Översikt över skalor för att mäta chefers copingstrategier

No		Item	alfa	K
C1	Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi	8	0,80	Ja
C2	Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi	7	0,81	Ja
C3	Söka stöd i sitt eget arbete	8	0,75	Nej
C4	Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi	5	0,83	Ja
C5	Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik	5	0,74	Ja
C6	Stärka sin position och inflytande i organisationen, konform strategi	4	0,67	Ja
C7	Skapa struktur i medarbetarnas arbete	3	0,76	Ja
C8	Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att skapa incitament för medarbetarna	5	0,72	Ja
C9	Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna	5	0,80	Ja
C10	Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja hälsa bland medarbetarna	3	0,70	Ja
C11	Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, kontrollerande, transaktionell strategi	5	0,68	Ja
C12	Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, genom att vara en närvarande förebild	5	0,64	Ja
C13	Minska belastning på medarbetare, genom att avgränsa medarbetares åtaganden (nedåtstrategi)	7	0,72	Ja
C14	Minska belastning på medarbetare, genom att begränsa avdelningens åtaganden (uppåtstrategi)	4	0,65	Nej
C15	Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter	2	0,77	Ja

Not: No: skalans nummer; Item: antal item i skalan; alfa: reliabilitet i aktuellt sampel; K: samband med någon kriterievariabel, se avsnitt 4.3.12.

Tabell 77. Översikt över skalor för att mäta chefers copingresurser

No		Item	alfa	K
R1	Stödjande ledning	6	0,89	Ja
R2	Samverkan med medarbetare	6	0,89	Ja
R3	Stödjande chefskollegor	4	0,89	Ja
R4	Stödjande privatliv	4	0,63	Ja
R5	Stödjande organisatoriska strukturer	7	0,71	Ja

Not: No: skalans nummer; Item: antal item i skalan; alfa: reliabilitet i aktuellt sampel; K: samband med någon kriterievariabel, se avsnitt 4.3.12.

4.3.14 Om responsformat i enkäten

I enkätens olika delar användes tre olika responsformat. Prövning gjordes av dessa responsformat med användning av analysmetoden Raschanalys. Denna analysmetod baseras på det som brukar benämnas modern testteori. Raschanalys erbjuder möjlighet att granska inte bara item utan också responsformatets egenskaper. Resultat från analys av responsformatet kommer att återges i form av en kort sammanfattning och slutsats.

I stressordelen av enkäten användes ett dubbelt svarsformat: dels om en viss stressor hade förekommit det senaste halvåret (två skalsteg: nej, ja), dels i vilken mån chefen i så fall uppfattade detta som ett problem (fem skalsteg: inte alls, knappast alls, i viss mån, ganska mycket, väldigt mycket). Sambandsanalys visade att dessa två svarsformat visserligen var relaterade till varandra, men inte speciellt starkt. Raschanalys visade att omkodningen av det dubbla svarsformatet till ett enkelt svarsformat medförde stora problem. Sammantaget pekar resultaten på att det dubbla svarsformatet bör överges eftersom det inte är mättekniskt sunt. Att enbart använda problemskattningen är inte en framkomlig väg, eftersom denna bygger på att varje stressor förekommer. Istället bör förekomstbedömningen användas och byggas ut med fler skalsteg till en frekvensresponskala.

I coping- och resursdelarna av enkäten användes dels en frekvensskala i sju skalsteg (aldrig, nästan aldrig, sällan, ibland, ofta, nästan alltid, alltid), dels en instämmerkala i sju skalsteg (stämmer inte alls, stämmer mycket dåligt, stämmer ganska dåligt, stämmer i viss mån, stämmer ganska bra, stämmer mycket bra, stämmer helt och hållet). Raschanalys av dessa svarsformat visade att skalstegen i vissa fall inte tolkades i avsedd ordning. Problemet fanns för både frekvensskalan och instämmer skalan. Detta kan tyda på att benämningarna ligger för nära varandra. En lösning kan vara att utarbeta ett svarsformat med färre skalsteg och där benämningarna på skalstegen tydligare skiljer sig åt.

5 Delprojekt 4: Pilotstudie i ett chefsurval inom kommuner i Västra Götaland

5.1 Syften

Delprojekt fyra hade som syfte att i ett nytt sampel, hämtat ur populationen 1:a, 2:a och 3:e linjens chefer inom kommunal verksamhet, psykometriskt pröva delar av det instrument som utvecklades i delprojekt tre. Därmed uppstod en andra frågeställning för delprojekt fyra: Kan begreppsstrukturer, kriteriesamband och andra instrumentegenskaper som konstaterats utifrån ett sampel chefer inom (huvudsakligen) landstingskommunal sjukvård (delprojekt 3) även konstateras bland primärkommunala chefer?

Förskjutningen med avseende på population var inte uttryck för en avsikt att bredda instrumentutvecklingsprojektets syfte utan var motiverad av praktiska hänsyn. Det erbjöds nämligen tillfälle, att inom ramen för forskningsprojektet ”Chefios”, lett av professor Annika Härenstam vid Institutionen för arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet, pröva delar av instrumentet.

5.2 Metod

5.2.1 Deltagare och datainsamling

Det sampel som studerats bestod av chefer inom kommunal verksamhet. Urvalet skedde på verksamhetsnivå, och var baserat på självselektion (6 förvaltningar) och för att uppnå matchning till självselekterade verksamheter (22 förvaltningar). Samtliga chefer vid dessa 28 förvaltningar erbjöds att delta i studien, som ingick i Chefios-projektets baselinemätning, som var godkänd av Regionala etikprövningsnämnden i Göteborg.

Chefiosprojektet var ett interventionsprojekt bland chefer i kommunal verksamhet. Deltagarna kom från sex interventionsförvaltningar inom fyra kommuner (2 tekniska, 2 skol- och 2 vård/omsorgsförvaltningar) samt 22 jämförelseförvaltningar i kommuner i Västra götalsregionen. Interventionskommunerna var utvalda bl a utifrån att det i deras högre ledning fanns en intention att utveckla arbetsförhållandena för de kommunala cheferna.

Jämförelsekommunerna valdes ut med det övergripande syftet att likna interventionskommunerna med avseende främst på politisk styrning, storlek och geografiskt läge. Samtliga chefer på förvaltnings- och verksamhets- och enhetsnivå (3:e eller högre, 2:a

och 1:a linjens chefer) vid de medverkande förvaltningarna erbjöds att delta. Frågeformulären och fränkerade svarskuvert distribuerades via internpost av lokala kontaktpersoner vid respektive deltagande förvaltning.

Den datamängd som användes i denna studie bestod av data från de chefer inom rekryterade förvaltningar vilka besvarat enkäten. Totalt ombads 766 chefer att svara och av dessa svarade 555 st (72 %). I tabell A och B redovisas bakgrundsdata för de chefer som svarade på enkäten.

Tabell A. Övrig bakgrund, primärvård

	n
Verksamhetstyp	
Funktionshinder	117
Förskola/grundskola	133
Gymnasieskola	57
Teknisk service	113
Äldreomsorg	97
Övrigt (huvudsakligen administration)	38
S:a	555
Typ av chefsförordnande	
Tillsvidare	515
Tidsbegränsat	21
Vikarie	14
S:a	550
Chefsnivå	
1a: linjen	403
2:a linjen	103
3:e och högre	32
S:a	538
Ålder år 2009	
<35	33
35-44	135
45-54	186
>54	200
S:a	554

Tabell B. Övrig bakgrund

	n	min	max	mv
Antal underställda	547	0*	440	31
Erfarenhet som chef, år	545	0	45	13
Avtalad arbetstid/vecka	551	4	40	39

*: Tre chefer hade 0 underställda.

5.2.2 Instrumentets innehåll och utformning

Inledningsvis skall här tas upp några terminologiska konventioner: De nummerserier som förekommer är dels den som användes i delprojekt 3. Denna består dels av ett itemnummer, dels av ett bokstavsprefix där ”s” avser att itemet tillhörde instrumentets stressordel och där ”c” avser att itemet tillhörde instrumentets resurs- respektive copingdelar. Se även avsnitt 6.2 för diskussion av terminologin. Itemnumret motsvarar även den numrering som används i bilagorna. I tabellerna används beteckningen ”ISM nr” för att åsyfta denna nummerserie. Den andra nummerserien syftar på frågenummer i Chefiosprojektets baselineformulär. Formen är där bokstaven F och en åtföljande siffra. Denna nummerserie används i texten och anges även i tabellerna.

5.2.2.1 ”Kriteriedelen”

Formuläret innehöll items som byggde upp följande variabler: Psykiska krav, kontrollmöjligheter och socialt stöd [19], samtliga med syftning på det senaste halvåret, emotionell stress [20], med syftning på den senaste veckan, samt sömnbesvär de senaste 3 månaderna [21].

5.2.2.2 Svarformaten

I delprojekt tre konstaterades att det dubbla svarsformatet i stressordelen var mindre lyckat ur psykometrisk synpunkt. Därför beslutades att i denna studie använda ett enkelt och konventionellt svarsformat av frekvenstyp: Aldrig/nästan aldrig; Sällan; Ibland; Ofta; Alltid/Nästan alltid. Kodning 1-5.

För resurs- och copingdelarna användes konsekvent formatet: Stämmer mycket dåligt; Stämmer ganska dåligt; Stämmer i viss mån; Stämmer ganska bra; Stämmer mycket bra. Kodning 1-5. De triggerfrågor som användes i delprojekt tre (tabell 3) användes även i detta delprojekt.

Prövningen i den aktuella studien gjordes på ett förändrat svarsformat i förhållande till delprojekt 3. Medelvärden och standardavvikelse är därför inte jämförbara mellan studierna.

5.2.2.3 Frågeinnehåll

Exkludering av hela frågeområden ("skalor")

Av framför allt praktiska skäl (begränsning av enkätens omfång med hänsyn till att även andra frågeområden skulle belysas inom ramen Chefiosprojektet) exkluderades några av delskalorna som definierats i delprojekt 3 (tabellerna 75-77). De exkluderade skalorna var:

Stressordelen: S3 Brist på stödresurser, S5 Ledningsproblem, S8 Osäkerhet, S10 Legitimitetsproblem, S13 Medarbetarförväntningar.

Copingdelen: C3 Söka stöd i sitt eget arbetet, C10 Främja en stabil personalsituation

Iteminnehållet i de skalor som prövades i detta delprojekt var i stort sett detsamma som det som valts ut i delprojekt 3. Smärre modifieringar hade dock gjorts, vilka redovisas nedan. Notera att även skalprövningen ledde till vissa modifieringar i skalors innehåll, se Resultat.

Modifieringar rörande enskilda item

Stressordelen: Sex item hade för området rollkrav identifierats i den tidigare studien. Dessa item hade modifierats något sedan delprojekt 3 genom att ordet "krävande" bytts ut mot "betungande" i samtliga item. Därför föreslås att byta namn på faktorn till *Betungande rollkrav*. Anledningen till att införa ordet betungande var att vi ville ge items en skarpare innebörd i termer av problemupplevelse.

Resursdelen: Nya items: F92 "Min fritid ger mig verkligen möjlighet till vila och avkoppling från arbetet", F96 "Mitt ansvarsområde och uppdrag som chef är tydligt och avgränsat" och F100 "Mina befogenheter i mitt chefsuppdrag är klara och tydliga".

Copingdelen innehöll ett nytt item F146 "Jag belönar medarbetare när de gör det jag efterfrågar", ett beteende som avsåg exemplifiera en form av transaktionellt ledarskap. Vidare så omformulerades två item. Det som tidigare numrerades (c)184 ("Jag håller mina vägar för att få särskilda förmåner hemliga för chefskollegor"): F123 "Jag använder egna informella vägar för att få särskilda förmåner för min verksamhet", anledningen var här att ursprungsformuleringen uppfattades som för drastisk och befarades kunna leda till negativa reaktioner, från respondenter eller deras arbetsgivare, gentemot det forskningsprojekt i samband med vilket denna pilotstudie genomfördes. Det som tidigare

numrerades (c) 225 ("Jag kontrollerar medarbetare för att få dem att göra som jag vill") omformulerades till F150 "Jag kontrollerar och följer upp vad medarbetare gör", anledningen var åter att försöka åstadkomma en något mindre tillspetsad formulering som dessutom var mer direkt beteendeariktad och inte innehöll någon hänvisning till specifikt syfte med beteendet.

5.2.3 Statistisk analys

I detta avsnitt beskrivs först analytiska procedurer och strategier som användes inom alla tre delarna av instrumentet (stressorer, resurser, coping). Därefter beskrivs specifika varianter som tillämpades inom respektive del. Redan här kan dock nämnas att diagram, som hör samman med de faktoranalyser som genomfördes, återfinns i Bilaga 5.

5.2.3.1 Generellt

Prövning av enskilda delskalor: Reliabilitets-, validitets- och itemanalyser i två subsampel

Det insamlade samplet (n=555) delades slumpmässigt i två delsample för att möjliggöra prövning baserat på delsample 1, och därpå om nödvändigt justeringar i skalans sammansättning, följt av en oberoende verifiering i delsample 2. Genom att verifiera eventuella skalförbättringar i ett nytt sample undviks att dra slutsatser baserade på anpassning till slumpmässig variation.

Prövning i delsample 1 omfattade:

- 1) Beräkning av reliabilitet (homogenitet, Cronbachs alfa). Önskvärd alfa sattes till 0,70.
- 2) Prövning av konvergerande validitet genom itemanalys i två steg: a) Prövning av korrelation mellan varje enskilt item och den totala skalan bestående av samtliga item. Varje item bör ha en signifikant positiv korrelation med den totala skalan; b) beräkning av Cronbachs alfa för den totala skalan med ett item exkluderat åt gången. Varje item bör bidra till skalan genom att alfa inte markant ökar om itemet tas bort.
- 3) Faktoranalys av samtliga i skalan ingående item för att pröva endimensionalitet. Varje skala bör mäta ett distinkt förhållande och inte flera. En viss flerdimensionalitet kunde accepteras om det var teoretiskt motiverat och det tydligt framgick att det fanns en övergripande nivå-två faktor som skalan operationaliserade. Som indicier för endimensionalitet användes Kaisers kriterium (ett egenvärde mindre än ett för den andra komponenten) samt scree-test (att en plot av egenvärden uppvisar ett tydligt "knä" mellan komponent 1 och därpå följande komponenter) Scree-plots återfinns i Bilaga 5.

På basis av samtlig information om skal- och itemegenskaper övervägdes om något item skulle utgå ur skalan eller om andra förändringar var nödvändiga.

Efter eventuella förändringar prövades skalan på nytt i delsampel 2. Proceduren var densamma som steg 1 och steg 2 ovan.

- 1) Beräkning av reliabilitet (homogenitet, Cronbachs alfa).
- 2) Prövning av konvergerande validitet genom itemanalys i två steg.

Övergripande begreppsvaliditet inom instrumentets huvudområden (stressorer, resurser, coping): Konfirmatorisk faktoranalys i det totala samplet

Skalornas validitet prövades med flera procedurer. Den övergripande begreppsliga validiteten och diskriminerande validiteten prövades med konfirmatorisk faktoranalys. Denna prövning gjordes i det totala samplet men med ett urval av respondenter (n=410) som hade besvarat samtliga av de frågor som ingick i det instrument som prövas här. Anledningen till att göra ett urval av case med kompletta observationer är att inkludering av "missing data" medför vissa begränsningar i det dataprogram som användes för de konfirmatoriska faktoranalyserna (AMOS).

Konfirmatorisk faktoranalys gjordes simultant av flera teoretiskt närliggande skalor (dvs separata analyser för huvudområdena stressorer, resurser respektive coping) för att pröva skalornas relation till varandra. Varje teoretiskt begrepp (dvs det som tidigare, om än med olika specifik teknisk innebörd, omväxlande benämns dimensioner, faktorer och skalor) utgjorde en latent variabel med skalornas item som indikatorer. Fria kovarianser estimerades mellan varje latent variabel. Skalor (latenta variabler) accepterades vara relaterade till varandra (dvs de behöver inte vara oberoende dimensioner) men inte mer relaterade än att de faktiskt mäter distinkt olika fenomen. Vidare prövades den begreppsliga validiteten genom att bedöma modellens övergripande passform (eng: fit) i förhållande till observerade data. Här användes en uppsättning av anpassningsmått: relativ chisquare, GFI, NFI, CFI, RMSEA. För modelldiagram se Bilaga 5.

Samband med kriterievariabler

Skalornas samband med kriterievariabler undersöktes. Kriterievariablerna var upplevd stress, sömnbesvär, psykiska krav, kontrollmöjligheter, socialt stöd. Sambandsmått var Pearsons r.

Skalornas förmåga att diskriminera mellan organisatoriska strukturer

En annan aspekt som rör skalornas validitet är i vilken mån observerad variation är systematiskt knuten till organisatoriska strukturer. Om det finns signifikanta skillnader i skalvärden mellan olika organisatoriska strukturer är det troligt att det ligger organisatoriska fenomen bakom variationen. Å andra sidan, om variationen enbart är

knuten till individer, och inga systematiska skillnader finns mellan organisatoriska strukturer är det troligt att organisatoriska fenomen spelar en underordnad roll för variationen. De organisatoriska strukturer som prövades var kommun (7 kommuner), verksamhetstyp (6 kategorier: funktionshinder, förskola/grundskola, gymnasieskola, teknisk service, äldreomsorg, övrigt) och verksamhet (42 verksamheter med 4 till 41 observationer från varje). Skillnader mellan respektive organisatorisk struktur prövades för varje skala med hjälp av envägs variansanalys. Ett signifikant F-värde visar att det finns en systematisk skillnad utifrån organisatorisk struktur. Vidare beräknades intraklasskorrelation enligt Shrout & Fleiss [22] baserat på varians-komponenterna (mean square within/between). ICC (1,1) visar andelen varians i den enskilda observationen som kan hänföras till den organisatoriska nivån. Det är ett mått på samstämmighet i bedömningarna inom de organisatoriska strukturerna. ICC (1,k) visar reliabiliteten i aggregerad medelbedömning hos k bedömare inom en organisatorisk struktur.

5.2.3.2 Specifik metodik avseende stressordelen

Utöver det som beskrivits ovan gjordes när stressordelen analyserades följande tillägg till proceduren: Inledningsvis gjordes en serie explorativa faktoranalyser (samma allmänna metodik som angetts tidigare). Faktoranalyserna gjordes i delsampel 1. Anledningen till detta var att det skulle kunna vara möjligt att verifiera slutsatserna i den fortsatta prövningen med utgångspunkt från delsampel 2.

5.2.3.3 Specifik metodik avseende copingdelen

Utöver den allmänna metodiken som beskrivits ovan gjordes när copingdelen analyserades följande tillägg till proceduren. Inledningsvis gjordes en serie explorativa faktoranalyser. Faktoranalyserna gjordes i delsampel 1. Anledningen till detta var att det skulle kunna vara möjligt att verifiera slutsatserna i den fortsatta prövningen med utgångspunkt från delsampel 2, utan att ”kapitalisera på slumpen”. Faktoranalyserna gjordes per ”problemområde”, dvs item som handlar om att hantera den egna arbetsbelastningen analyserades för sig.

5.3 Resultat

5.3.1 Skalprövning för stressordelen

I enkäten inkluderades item för att mäta följande åtta slag av stressorer:

- Resursproblem (konsekvenser av att arbeta under resursbrist)
- Överbelastning
- Organisatoriska styrningsbrister
- Logikkonflikter
- Generella rollkrav
- Gruppdynamiska problem (problem relaterade till medarbetare som grupp)
- Buffertproblem
- Medarbetarproblem (individrelaterade problem)

Den inledande explorativa faktoranalysen visade att de antagna dimensionerna klart kunde urskiljas. Dock fanns några item med höga tvärladdningar i icke avsedda dimensioner. I vissa fall var tvärladdningen högre än laddningen i avsedd dimension. Eftersom detta får konsekvenser för den fortsatta skalprövningen gjordes överväganden om att byta dimensionstillhörighet för några item i sådana fall. Sålunda beslutades:

- Att från dimensionen Gruppdynamiska problem flytta item F53 och F54 till dimensionen Logikkonflikt.
- Att från dimensionen Buffertproblem ta bort item F61. Detta item utgår pga oklar tillhörighet.
- Att från dimensionen Buffertproblem flytta item F64, F65 till en ny dimension benämnd Härbärgera personalfrustration. Denna dimension identifierades i delprojekt 3, men slogs då samman med Buffertproblem. Eftersom dessa två item delar unik variation, och skiljer sig från andra item i Buffertproblem, så bör de bilda en egen dimension.
- Att från dimensionen Medarbetarproblem flytta item F68 och F70 till dimensionen Gruppdynamiska problem.

Nedan följer en beskrivning av prövningen för de olika skalorna för stressorer. Observera att prövningen i den aktuella studien gjordes på ett förändrat svarsformat i förhållande till delprojekt 3. Medelvärden och standardavvikelse är därför inte jämförbara med de som anges i delprojekt 3.

5.3.1.1 S1: Resursproblem (konsekvenser av att arbeta under resursbrist)

Elva item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,87. Alla item bidrog till skalan. Scree-test pekade mot en, möjligen två dimensioner i sampel 1, i sampel 2 en alternativt tre dimensioner. Kaisers kriterium pekade mot två dimensioner i sampel 1 och tre dimensioner i sampel 2. Det verkar alltså finnas en underliggande dimensionalitet, vilket också konstaterades i delprojekt 3, men antalet subdimensioner är inte helt klarlagt. Skalan hade alltså goda mätgenskaper om man ser

till Cronbachs alfa, men kriterier för endimensionalitet uppfylldes inte helt. Verifiering i samspel 2 bekräftade de goda mätegenskaperna (11 item, alfa 0,88).

Denna dimension knyter direkt an till området ”att klara mer med mindre resurser” i den kvalitativa studien. Dimensionen resursbrist innebär att vara klämd mellan krympande resurser och bibehållen verksamhetsvolym (alternativt bibehållna resurser och större åtaganden). Resursbristen kan inte påverkas eftersom den är en följd av politiska beslut (direkt eller indirekt) och snarast ett kännetecken för dynamiken i en politiskt styrd välfärdsorganisation. Konsekvens för chefen är att behöva gå emot egna värderingar vilket medför ett moraliskt dilemma. Det finns tre delaspekter här; a) obalans mellan krav på verksamhetsvolym och resurstilldelning, b) kringskuret handlingsutrymme, att inte kunna påverka inflöde av resurser eller produktionsvolym eftersom dessa är en följd av politiska beslut, direkt eller indirekt, c) etiska och moraliska dilemman, att tvingas bryta mot egna/professionens eller lagtextens värderingar om vad som är en god kvalitet i utförande.

Skalor beräknades även för begreppets tre teoretiskt motiverade subdimensioner:

- a) Resursobalans, 4 item. Alfa i samspel 1 = 0,74. Alla item bidrog. Verifikation i samspel 2 gav alfa 0,77. Subdimensionen fångar upp obalans mellan verksamhetsmål och tillgängliga resurser.
- b) Kontrollbrist, 4 item. Alfa i samspel 1 = 0,65. Alla item bidrog. Verifikation i samspel 2 gav alfa 0,70. Subdimensionen fångar upp ett kringskuret handlingsutrymme med små möjligheter att påverka ovanstående obalans.
- c) Värdekonflikt, 3 item. Alfa i samspel 1 = 0,71. Alla item bidrog. Verifikation i samspel 2 gav alfa 0,70. Subdimensionen fångar upp de etiska dilemman som blir följden av att arbeta i resursobalans, med värdekonflikt mellan den aktuella situationen och professionella värderingar.

Observera att det inte fanns empiriskt stöd för dessa subdimensioner i data, varken enligt explorativ eller konfirmatorisk faktoranalys. Huruvida de teoretiskt motiverade delskalorna ska användas kan således diskuteras.

Skalor beräknades även för två andra subdimensioner som kan sägas vara teoretiskt motiverade. Dessa utgörs av en subdimension som på ett mer objektivt sätt avser mäta resursbrist i verksamheten (Resursbrist). Den andra dimensionen kan vi kalla Värdedilemma, som handlar om de svårigheter som det innebär att arbeta under resursbrist i form av etiska dilemman och att inte kunna förverkliga idéer. Denna dimension har en mer inre, tolkande karaktär. Dimensionen spänner därmed över de ovanstående subdimensionerna Kontrollbrist och Värdekonflikt.

- d) Resursbrist, 6 item. Alfa i sampel 1 = 0,80. Alla item bidrog. Verifikation i sampel 2 gav alfa 0,82.
- e) Värdedilemma, 5 item. Alfa i sampel 1 = 0,79. Alla item bidrog. Verifikation i sampel 2 gav alfa 0,80.

Det fanns ett visst empiriskt stöd för denna uppdelning av huvuddimensionen Resursproblem i konfirmatorisk faktoranalys. I explorativ faktoranalys framträdde inte denna uppdelning. Sammantaget var denna indelning i subdimensioner bättre än den första indelningen.

Tabell 78. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Resursproblem (konsekvenser av att arbeta under resursbrist). Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,87.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
120	F18 Att du måste genomföra beslut som du personligen inte tycker är riktiga	2,67	0,69	258	0,49	0,86
104	F19 Att du har otillräckliga möjligheter att påverka hur mycket resurser din verksamhet får	3,41	1,01	258	0,49	0,86
128	F20 Att din verksamhet har otillräckliga resurser på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter	3,45	0,96	258	0,61	0,85
94	F21 Att din verksamhet inte har resurser att klara belastningstoppar	3,15	1,08	258	0,68	0,85
122	F22 Att du på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter inte kan arbeta enligt egna bedömningar	2,72	0,82	258	0,67	0,85
109	F23 Att din verksamhet inte kan få utökade resurser även om akut behov finns	2,98	1,12	258	0,55	0,86
29	F24 Att kvalitetskraven är så pass höga att ni får svårt att hinna ge service till alla brukare	2,70	0,85	258	0,55	0,86
28	F25 Att belastningen från brukare är så stor att du och dina medarbetare får svårt att upprätthålla kvaliteten	2,72	0,85	258	0,52	0,86
126	F26 Att du har otillräckliga möjligheter att påverka målen för din verksamhet	2,50	0,85	258	0,57	0,86
92	F27 Att du har små möjligheter att förverkliga dina egna idéer om den verksamhet du leder	2,54	0,91	258	0,55	0,86
107	F28 Konflikter mellan överordnades direktiv och de normer som finns inom din profession	2,43	0,91	258	0,57	0,85

Tabell 79. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Resursproblem (konsekvenser av att arbeta under resursbrist). Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,88.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
120	F18 Att du måste genomföra beslut som du personligen inte tycker är riktiga	2,59	0,78	267	0,46	0,87
104	F19 Att du har otillräckliga möjligheter att påverka hur mycket resurser din verksamhet får	3,36	1,08	267	0,55	0,87
128	F20 Att din verksamhet har otillräckliga resurser på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter	3,42	1,05	267	0,67	0,86
94	F21 Att din verksamhet inte har resurser att klara belastningstoppar	3,13	1,03	267	0,61	0,86
122	F22 Att du på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter inte kan arbeta enligt egna bedömningar	2,74	0,94	267	0,69	0,86
109	F23 Att din verksamhet inte kan få utökade resurser även om akut behov finns	2,86	1,12	267	0,60	0,86
29	F24 Att kvalitetskraven är så pass höga att ni får svårt att hinna ge service till alla brukare	2,70	0,97	267	0,60	0,86
28	F25 Att belastningen från brukare är så stor att du och dina medarbetare får svårt att upprätthålla kvaliteten	2,67	0,86	267	0,53	0,87
126	F26 Att du har otillräckliga möjligheter att påverka målen för din verksamhet	2,42	0,93	267	0,58	0,87
92	F27 Att du har små möjligheter att förverkliga dina egna idéer om den verksamhet du leder	2,45	0,90	267	0,54	0,87
107	F28 Konflikter mellan överordnades direktiv och de normer som finns inom din profession	2,24	0,92	267	0,58	0,87

5.3.1.2 S2: Överbelastning

Fyra item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,83. Alla item bidrog till skalan. Screenshot såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Skalan hade alltså goda mätgenskaper och inga behov av förändringar förelåg. Verifiering i sampel 2 bekräftade de goda mätgenskaperna (4 item, alfa 0,85).

Denna dimension knyter i viss mån an till området ”att vara med på mycket, lojal i beslut och genomförande” i den kvalitativa studien. Dimensionen handlar snarast om konsekvenser av överbelastning såsom att arbeta mer än sin arbetstid, upplevelsen av att inte hinna med det man borde och inte hinna med egen vila och avkoppling.

Tabell 80. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Överbelastning. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,83.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
95	F29 Att du faktiskt inte hinner med allt det du känner att du borde i arbetet	3,68	0,91	265	0,59	0,82
93	F30 Att du måste arbeta övertid eller ta med arbete hem	3,46	0,97	265	0,64	0,80
25	F31 Att hem och familjeangelägenheter blir lidande på grund av ditt chefsansvar	2,84	0,91	265	0,69	0,77
26	F32 Att du har svårt att hinna med vila och avkoppling på fritiden	2,81	1,00	265	0,73	0,76

Tabell 81. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Överbelastning. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,85.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
95	F29 Att du faktiskt inte hinner med allt det du känner att du borde i arbetet	3,66	0,93	275	0,64	0,83
93	F30 Att du måste arbeta övertid eller ta med arbete hem	3,45	0,98	275	0,64	0,83
25	F31 Att hem och familjeangelägenheter blir lidande på grund av ditt chefsansvar	2,83	0,95	275	0,74	0,79
26	F32 Att du har svårt att hinna med vila och avkoppling på fritiden	2,80	0,98	275	0,73	0,79

5.3.1.3 S4: Organisatoriska styrningsbrister

Sex item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en acceptabel reliabilitet, alfa 0,72. Alla item bidrog till skalan. Scree-test indikerade endimensionalitet i sampel 1 medan Kaisers kriterium pekade mot två dimensioner. I sampel 2 pekade både

scree-test och Kaisers kriterium mot endimensionalitet. Även om endimensionalitet inte helt kunde styrkas och reliabiliteten var på gränsen till acceptabel, så accepteras skalan i befintlig utformning. Verifiering i sampel 2 bekräftade de acceptabla mätgenskaperna (6 item, alfa 0,79).

Denna dimension är en av flera som knyter an till området ”bristande styrning och samordning” i den kvalitativa studien. Dimensionen handlar om konkurrens om resurser i organisationen, stelbent byråkrati, organisatorisk irrationalitet och oklarheter i organisationen.

Tabell 82. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Organisatoriska styrningsbrister. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,72.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
85	F33 Att beslut som tas högre upp i organisationen är mycket svåra eller omöjliga att genomföra i din verksamhet	2,60	0,77	265	0,47	0,68
86	F34 Att du måste anpassa dig till hårt styrda krav på likformighet	2,51	0,85	265	0,44	0,68
90	F35 Att andra enheter konkurrerar med din egen om personal och andra resurser	2,34	0,98	265	0,38	0,70
87	F36 Att du har svårt att överblicka beslutsvägarna i organisationen	2,01	0,90	265	0,56	0,65
88	F37 Att resurser inom organisationen fördelas orättvist på grund av status, kollegialitet, personliga relationer och liknande	1,86	0,87	265	0,42	0,69
91	F38 Att du har svårt att få en tydlig bild av vad du som chef har ansvar för	2,02	1,02	265	0,46	0,68

Tabell 83. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Organisatoriska styrningsbrister. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,79.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
85	F33 Att beslut som tas högre upp i organisationen är mycket svåra eller omöjliga att genomföra i din verksamhet	2,49	0,84	272	0,61	0,74
86	F34 Att du måste anpassa dig till hårt styrda krav på likformighet	2,49	0,93	272	0,50	0,76
90	F35 Att andra enheter konkurrerar med din egen om personal och andra resurser	2,30	0,98	272	0,42	0,78
87	F36 Att du har svårt att överblicka beslutsvägarna i organisationen	2,00	0,91	272	0,65	0,73
88	F37 Att resurser inom organisationen fördelas orättvist på grund av status, kollegialitet, personliga relationer och liknande	2,00	0,91	272	0,57	0,74
91	F38 Att du har svårt att få en tydlig bild av vad du som chef har ansvar för	1,96	0,94	272	0,49	0,77

5.3.1.4 S6: Logikkonflikter

Fem item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,86. Alla item bidrog till skalan. I den inledande faktoranalysen hade två item identifierats som laddade högre i Logikkonflikter än i den avsedda faktorn (Gruppdynamiska problem). Dessa item prövades i den aktuella skalan. Med dessa två flyttade item ökade reliabiliteten något till 0,89. Alla item bidrog till skalan, även de två nya. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet såväl för originalskalan som för den utvidgade skalan (figurer över screeplot nedan avser originalskalan med 5 item). Eftersom skalan hade goda mätegenskaper även utan att tillföra nya item, beslutades att behålla skalan i ursprungligt skick (med fem item). Verifiering i sampel 2 bekräftade de goda mätegenskaperna (5 item, alfa 0,86).

Denna dimension är en av flera som knyter an till området ”att vara med på mycket, lojal i beslut och genomförande” i den kvalitativa studien. Dimensionen avser konflikter mellan administrativ, kommunikativ och strategisk logik i chefsrollen. Detta innebär krav på att göra flera saker samtidigt och skapar ett "korstryck" mellan olika aspekter i chefsrollen.

Tabell 84. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Logikkonflikter. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,86 (5 item) och 0,89 (7 item). Skuggade rader avser nytillförda item som prövades i skalan.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
9	F39 Att det uppstår situationer då du känner att du måste göra flera olika saker samtidigt	4,05	0,76	264	0,59	0,88
3	F40 Att det uppstår slitningar mellan administrativt arbete, verksamhetsutveckling och kontakten med medarbetarna	3,89	0,93	264	0,78	0,86
13	F41 Att du inte kan ägna tillräcklig tid till verksamhetsutveckling	3,89	0,86	264	0,70	0,87
40	F42 Att du måste ägna för stor del av tiden till administration	3,69	0,87	264	0,62	0,88
1	F43 Att du har svårt att hinna träffa dina medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet	3,38	0,96	264	0,71	0,87
37	F53 Att du inte hinner hålla kontakt med medarbetare för att få tillräcklig insyn i deras arbetssituation	3,20	0,99	264	0,69	0,87
71	F54 Att du har svårt att följa upp hur medarbetarnas planering genomförs i praktiken	3,34	0,92	264	0,65	0,87

Tabell 85. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Logikkonflikter. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,86 (5 item) och 0,88 (7 item). Skuggade rader avser nytillförda item som prövades i skalan.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
9	F39 Att det uppstår situationer då du känner att du måste göra flera olika saker samtidigt	3,99	0,72	272	0,51	0,88
3	F40 Att det uppstår slitningar mellan administrativt arbete, verksamhetsutveckling och kontakten med medarbetarna	3,88	0,92	272	0,75	0,85
13	F41 Att du inte kan ägna tillräcklig tid till verksamhetsutveckling	3,85	0,86	272	0,75	0,85
40	F42 Att du måste ägna för stor del av tiden till administration	3,67	0,95	272	0,67	0,86
1	F43 Att du har svårt att hinna träffa dina medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet	3,30	0,97	272	0,73	0,85
37	F53 Att du inte hinner hålla kontakt med medarbetare för att få tillräcklig insyn i deras arbetssituation	3,15	0,92	272	0,60	0,87
71	F54 Att du har svårt att följa upp hur medarbetarnas planering genomförs i praktiken	3,35	0,80	272	0,62	0,87

5.3.1.5 S7: Generella rollkrav (Ny benämning: Betungande rollkrav)

Sex item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item hade modifierats något sedan delprojekt 3 genom att ordet ”krävande” bytts ut mot ”betungande” i samtliga item. Därför föreslås att byta namn på faktorn till *Betungande rollkrav*. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,86. Alla item bidrog till skalan. Screenshot såväl som Kaisers kriterium indikerade tydligt endimensionalitet. Skalan hade alltså goda mätegenskaper och inga behov av förändringar förelåg. Verifiering i sampel 2 bekräftade de goda mätegenskaperna (6 item, alfa 0,85). Även denna dimension knyter an till området ”att vara med på mycket, lojal i beslut och genomförande” i den kvalitativa studien. Dimensionen avser generella krav naturligt förknippade med chefsrollen, men där de sammantagna kraven upplevs krävande. Detta innebär bla krav på att ansvara för produktion, kvalitet, ekonomi, personal, samverkan och arbetsmiljö.

Tabell 86. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Betungande rollkrav. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,86. Samtliga item var modifierade i förhållande till delprojekt 3.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
(8)	F44 Att ansvaret för produktion och kvalitet är betungande	2,63	0,89	260	0,69	0,83
(80)	F45 Att personalansvaret är betungande	2,58	0,90	260	0,68	0,83
(19)	F48 Att ansvaret för arbetsmiljön är betungande	2,77	1,01	260	0,65	0,84
(15)	F49 Att ansvaret för verksamhetsutvecklingen är betungande	2,62	1,02	260	0,65	0,84
(4)	F50 Att ekonomiansvaret är betungande	3,00	1,10	260	0,65	0,84
(17)	F51 Att kontakten med många människor är betungande	2,09	0,88	260	0,60	0,84

Tabell 87. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Betungande rollkrav. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,85. Samtliga item var modifierade i förhållande till delprojekt 3.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
(8)	F44 Att ansvaret för produktion och kvalitet är betungande	2,53	0,91	273	0,68	0,81
(80)	F45 Att personalansvaret är betungande	2,55	0,88	273	0,66	0,81
(19)	F48 Att ansvaret för arbetsmiljön är betungande	2,71	0,92	273	0,63	0,82
(15)	F49 Att ansvaret för verksamhetsutvecklingen är betungande	2,53	0,89	273	0,65	0,82
(4)	F50 Att ekonomiansvaret är betungande	2,93	1,02	273	0,60	0,83
(17)	F51 Att kontakten med många människor är betungande	2,19	0,90	273	0,55	0,83

5.3.1.6 S9: Gruppdynamiska problem (problem relaterade till medarbetare som grupp)

Sju item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,82. Alla item bidrog till skalan. Men i den inledande faktoranalysen hade tvärladdande item identifierats och skalförändringar genomfördes. Två item (F53 och F54) flyttades ur skalan och två item (F68 F70) tillfördes. Efter dessa flyttningar bestod skalan fortfarande av sju item som gav alfa 0,83. Alla item bidrog till skalan. Scree-test såväl som Kaisers

kriterium indikerade tydligt endimensionalitet. Skalan hade alltså goda mätegenskaper och inga behov av ytterligare förändringar förelåg. Verifiering i sampel 2 bekräftade de goda mätegenskaperna (7 item, alfa 0,82).

Denna dimension knyter i viss mån an till området ”instabil personalsituation” i den kvalitativa studien. Dimensionen avser svårigheter förknippade med arbetsgruppers funktion och prestation.

Tabell 88. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Gruppdynamiska problem. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,83.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
70	F52 Att det finns samarbetsproblem eller konflikter mellan medarbetare	2,60	0,88	259	0,56	0,81
61	F55 Problem med trygghet och ömsesidig tillit inom medarbetargruppen	2,37	0,80	259	0,64	0,79
76	F56 Att medarbetare inte vill arbeta med uppgifter som ligger utanför deras traditionella yrkesroll	2,63	0,90	259	0,56	0,81
78	F57 Att du upplever att medarbetare är oengagerade i det dagliga arbetet	2,06	0,77	259	0,55	0,81
46	F58 Att du känner att du inte vet vad som händer i din personalgrupp	2,28	0,79	259	0,58	0,80
40	F68 Att medarbetare har svårt att acceptera de gemensamma mål som finns för arbetet	2,41	0,80	259	0,67	0,79
65	F70 Att det är svårt att få problem som gäller individuell belastning att bli en angelägenhet för hela arbetsgruppen	2,46	0,79	259	0,45	0,82

Tabell 89. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Gruppdynamiska problem. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,82.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
70	F52 Att det finns samarbetsproblem eller konflikter mellan medarbetare	2,54	0,84	270	0,56	0,79
61	F55 Problem med trygghet och ömsesidig tillit inom medarbetargruppen	2,24	0,77	270	0,62	0,78
76	F56 Att medarbetare inte vill arbeta med uppgifter som ligger utanför deras traditionella yrkesroll	2,54	0,88	270	0,55	0,79
78	F57 Att du upplever att medarbetare är oengagerade i det dagliga arbetet	2,05	0,74	270	0,51	0,80
46	F58 Att du känner att du inte vet vad som händer i din personalgrupp	2,23	0,74	270	0,55	0,79
40	F68 Att medarbetare har svårt att acceptera de gemensamma mål som finns för arbetet	2,28	0,80	270	0,56	0,79
65	F70 Att det är svårt att få problem som gäller individuell belastning att bli en angelägenhet för hela arbetsgruppen	2,44	0,80	270	0,54	0,79

5.3.1.7 S11: Buffertproblem (Tidigare Buffertroll)

Sju item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,78. Alla item bidrog till skalan (F59 bara marginellt). I den inledande faktor-analysen hade dock tvärladdande item identifierats och skalförändringar genomfördes. Dessa innebar att tre item flyttades ur skalan. Med bara fyra item kvar var alfa knappt godtagbart, 0,73. Uppenbarligen hade bortflyttade item tagit med sig systematisk varians. Faktoranalysens indikationer var dock så pass tydliga så den förkortade skalan får ses som konceptuellt bättre. Screenshoter såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Skalan hade i sitt modifierade begränsade skick alltså acceptabla mätegenskaper och inga ytterligare behov av förändringar förelåg. Verifiering i sampel 2 bekräftade de acceptabla mätegenskaperna (4 item, alfa 0,78).

Denna dimension knyter inte direkt an till någon stressdimension i den kvalitativa studien men handlar istället om påfrestningar relaterade till de balanserande, stötdämpande strategier som kom fram i studiens resultat för hur chefer hanterar stress. Dimensionen avser svårigheter förknippade med att balansera krav och förväntningar uppåt och nedåt i organisationen.

Tabell 90. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Buffertproblem. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,73.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
10	F59 Att du förväntas vara lojal mot både medarbetare och mot överordnade	3,66	1,02	266	0,49	0,69
5	F60 Att du måste vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och dina medarbetare	3,19	1,00	266	0,54	0,66
111	F62 Att du behöver förklara och motivera "dåliga/negativa" beslut som fattats av överordnade	3,02	0,78	266	0,55	0,67
127	F63 Att överordnade förväntar sig att du skall vara förstående och beredd att acceptera beslut som missgynnar dig eller din verksamhet	2,94	0,99	266	0,53	0,66

Tabell 91. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Buffertproblem. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,78.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
10	F59 Att du förväntas vara lojal mot både medarbetare och mot överordnade	3,57	1,07	269	0,54	0,76
5	F60 Att du måste vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och dina medarbetare	3,14	1,00	269	0,63	0,71
111	F62 Att du behöver förklara och motivera "dåliga/negativa" beslut som fattats av överordnade	2,95	0,82	269	0,61	0,72
127	F63 Att överordnade förväntar sig att du skall vara förstående och beredd att acceptera beslut som missgynnar dig eller din verksamhet	2,87	0,99	269	0,59	0,73

5.3.1.8 S12: Medarbetarproblem (individrelaterade problem)

Sex item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,77. Alla item bidrog till skalan. I den inledande faktoranalysen hade dock tvärladdande item identifierats och skalförändringar genomfördes. Dessa innebar att två item flyttades

ur skalan. Den modifierade skalan med fyra item visade knappt godtagbar reliabilitet, 0,71. Även här hade bortflyttade item tagit med sig systematisk varians. Faktoranalysens indikationer var dock så pass tydliga så den förkortade skalan får ses som konceptuellt bättre. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Skalan hade i sitt modifierade begränsade skick alltså acceptabla mätegenskaper och inga ytterligare behov av förändringar förelåg. Verifiering i sampel 2 bekräftade de acceptabla mätegenskaperna (4 item, alfa 0,72).

Denna dimension knyter an till området ”brist på efterfrågad kompetens” i den kvalitativa studien. Dimensionen avser svårigheter förknippade kring enskilda medarbetares prestation och motivation.

Tabell 92. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Medarbetarproblem. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,71.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
64	F66 Att du måste hjälpa medarbetare planera och strukturera sitt arbete	2,76	0,74	267	0,53	0,62
60	F67 Att medarbetare har otillräcklig struktur på sitt arbete	2,67	0,74	267	0,62	0,56
33	F69 Att du får ta över arbetsuppgifter som medarbetare inte har tillräcklig kunskap att hantera själva	2,18	0,81	267	0,39	0,71
34	F71 Att du känner att du måste tjata på medarbetare för att de ska utföra sina arbetsuppgifter	2,01	0,82	267	0,44	0,67

Tabell 93. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Medarbetarproblem. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,72.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
64	F66 Att du måste hjälpa medarbetare planera och strukturera sitt arbete	2,72	0,75	270	0,47	0,69
60	F67 Att medarbetare har otillräcklig struktur på sitt arbete	2,65	0,72	270	0,67	0,58
33	F69 Att du får ta över arbetsuppgifter som medarbetare inte har tillräcklig kunskap att hantera själva	2,21	0,81	270	0,42	0,72
34	F71 Att du känner att du måste tjata på medarbetare för att de ska utföra sina arbetsuppgifter	2,02	0,84	270	0,52	0,66

5.3.1.9 S 14: Emotionellt härbärgera (containerfunktion)

Två item inom den tidigare skalan Buffertroll visade sig i den inledande faktor-analysen ha en egen unik variation. Dessa två item prövades som en fristående skala. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,82. Itembidrag kan inte prövas vid enbart två item, inte heller dimensionalitet. Verifiering i sampel 2 bekräftade den goda reliabiliteten (2 item, alfa 0,81).

Faktorn beskriver chefen som en mottagare, container av medarbetares frustration vid en pressad arbetssituation. Fenomenet har funnits med i delprojekt 3.

Tabell 94. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Containerfunktion. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,82.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
39	F64 Att du får ta emot medarbetares frustration över att arbetet är psykiskt påfrestande	3,07	0,89	268	0,69	ea
35	F65 Att pressade medarbetare tynger dig med sina problem	2,81	0,84	268	0,69	ea

Tabell 95. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Containerfunktion. Sampel 2.

Cronbachs alfa = 0,81.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
39	F64 Att du får ta emot medarbetares frustration över att arbetet är psykiskt påfrestande	2,90	0,88	272	0,68	ea
35	F65 Att pressade medarbetare tynger dig med sina problem	2,71	0,88	272	0,68	ea

5.3.1.10 Konfirmatorisk faktoranalys av de nio stressorskalorna

En konfirmatorisk faktoranalysmodell skapades på basis av de nio stressorskalorna. Varje begrepp representerades av en latent variabel. Som indikatorer för respektive latent variabel användes de item som ingick i respektive skala (slutlig modifierad version). Fria kovarianser mellan varje latent variabel specificerades. Faktoranalys-modellen framgår av figur nedan, där även standardiserade parameterestimater framgår. Prövning av modellen i det aktuella samplet visade på en inte fullt acceptabel anpassning till observationerna ($\chi^2 = 2325,4$, $df = 1091$, $p < 0,001$, $\chi^2/df = 2,13$, $GFI = 0,80$, $NFI = 0,76$, $CFI = 0,86$, $RMSEA = 0,053$). Alla faktorladdningar var dock med god marginal signifikanta (range för standardiserade regressionsvikter 0,45 - 0,86). Korrelationerna mellan de latent variablerna varierade mellan som lägst 0,16 (Resursproblem - Individproblem) och som högst 0,79 (Resursproblem - Organisatoriska styrningsbrister). De latent dimensionerna var alltså relaterade till varandra, men också tillräckligt skilda åt för att kunna ses som olika begrepp. Detta indikerar diskriminerande validitet för skalorna.

Inspektion av modifikationsindicierna visade att de större källorna till missanpassning i modellen utgjordes av några framträdande källor. Grundmodellen tog inte hänsyn till följande:

- En samvariation mellan residualerna för F26 (Att du har otillräckliga möjligheter att påverka målen för din verksamhet) och F27 (Att du har små möjligheter att förverkliga dina egna idéer om den verksamhet du leder). Detta indikerar att dessa item har mer gemensamt än vad som fångas upp i den latent variabeln Resursproblem. Båda variablerna finns i samma faktor och samvariationen indikerar en tendens till flerdimensionalitet.
- En samvariation mellan residualerna för F24 (Att kvalitetskraven är så pass höga att ni får svårt att hinna ge service till alla brukare) och F25 (Att belastningen från brukare är så stor att du och dina medarbetare får svårt att upprätthålla kvaliteten). Detta indikerar

att dessa item har mer gemensamt än vad som fångas upp i den latent variabeln Resursproblem. Båda variablerna finns i samma faktor och samvariationen indikerar en tendens till flerdimensionalitet.

- En samvariation mellan residualerna för F36 (Att du har svårt att överblicka beslutsvägarna i organisationen) och F38 (Att du har svårt att få en tydlig bild av vad du som chef har ansvar för). Detta indikerar att dessa item har mer gemensamt än vad som fångas upp i den latent variabeln Organisatoriska styrningsbrister. Den gemensamma nämnaren verkar vara otydlighet. Båda variablerna finns i samma faktor och samvariationen indikerar en tendens till flerdimensionalitet.
- En samvariation mellan residualerna för F59 (Att du förväntas vara lojal mot både medarbetare och mot överordnade) och F60 (Att du måste vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och dina medarbetare). Detta indikerar att dessa item har mer gemensamt än vad som fångas upp i den latent variabeln Buffertproblem. Båda variablerna finns i samma faktor och samvariationen indikerar en tendens till flerdimensionalitet.
- Variationen i item F29 (Att du faktiskt inte hinner med allt det du känner att du borde i arbetet) förklaras även till viss del av den latent variabeln Logikkonflikt. Denna tvärladdning visar att F29 inte är en ”ren” indikator för dimensionen Överbelastning, utan även har med Logikkonflikt att göra. Tvärladdningen i den senare dimensionen =,46 (när båda regressionerna förs in i modellen) är av ungefär samma storlek som i den avsedda dimensionen Överbelastning (0,41).
- Variationen i item F18 (Att du måste genomföra beslut som du personligen inte tycker är riktiga) förklaras även till viss del av den latent variabeln Buffertproblem. Denna tvärladdning visar att F18 inte är en ”ren” indikator för dimensionen Resursproblem, utan även har med Buffertproblem att göra. Tvärladdningen i den senare dimensionen (0,37) är ungefär lika stor som i den avsedda dimensionen Resursproblem (0,32).

Den specificerade modellen modifierades med ovanstående komponenter (4 kovarianser mellan residualer samt 2 regressionsekvationer) och prövades därefter på nytt mot observerade data. Modellanpassningen var bättre men fortfarande inte fullt tillfredsställande ($\chi^2 = 1982$, $df = 1085$, $p < 0,001$, $\chi^2/df = 1,83$, $GFI = 0,83$, $NFI = 0,80$, $CFI = 0,90$, $RMSEA = 0,045$).

Även om den modifierade modellen var en bättre modell så kan man säga att ingen av modifieringarna på något allvarligt sätt ifrågasätter dimensionaliteten i den ursprungliga modellen. Detta stärker den begreppsliga validiteten hos resursdimensionerna.

5.3.1.11 Stressorskalornas samband med kriterievariabler

Skalornas samband med kriterievariabler undersöktes. Kriterievariablerna var upplevd stress, sömnbesvär, psykiska krav, kontrollmöjligheter, socialt stöd. Resultatet framgår av nedanstående tabell.

Samtliga skalor för stressorer visade konsistenta samband med kriterievariabler i förväntad riktning. Flertalet av sambanden var signifikanta. Stress, sömnbesvär och psykiska krav var förknippat med en högre förekomst av stressorer. Kontroll och socialt stöd var förknippat med en lägre förekomst av stressorer. Störst samband med upplevd stress hade Överbelastning och Logikkonflikter. Störst samband med sömnbesvär hade Överbelastning och Betungande rollkrav. Störst samband med Krav hade Överbelastning och Logikkonflikter. Störst samband med kontrollförlust hade Gruppdynamiska problem. Två stressorer, Överbelastning och Buffertproblem hade nästan inget samband med kontroll. Störst samband med stödbrist hade Gruppdynamiska problem och Organisatoriska styrningsbrister.

Tabell 96. Samband mellan stressorer och kriterievariablerna stress, sömnbesvär, psykiska krav, kontrollmöjligheter, socialt stöd. n=524-539. Faktornummer hänvisar till delprojekt 3.

No	Resurs	Stress	Sömnbesvär	Krav	Kontroll	Stöd
S1	Resursproblem	0,26	0,24	0,31	-0,14	-0,24
S2	Överbelastning	0,51	0,39	0,67	-0,02	-0,20
S4	Organisatoriska styrningsbrister	0,26	0,23	0,35	-0,15	-0,32
S6	Logikkonflikter	0,44	0,20	0,55	-0,16	-0,19
S7	Betungande rollkrav	0,37	0,29	0,37	-0,14	-0,21
S9	Gruppdynamiska problem	0,25	0,18	0,24	-0,22	-0,35
S11	Buffertproblem	0,19	0,15	0,26	-0,07	-0,17
S12	Medarbetarproblem	0,21	0,14	0,25	-0,14	-0,24
S14	Härbärgera frustration	0,34	0,22	0,36	-0,10	-0,23

Not: Beräknat som Pearsons r. Signifikant samband $p < 0,05$ anges i fetstil

5.3.1.12 Stressorskalornas variation mellan organisatoriska strukturer

Nedan visas resultat av variansanalys mellan kommuner (tabell 20), verksamhetsområden (tabell 21) och verksamheter (tabell 22). Det visade sig att det sammantaget fanns signifikanta skillnader mellan någon form av organisatorisk struktur för samtliga stressorer.

Samstämmigheten i bedömningarna (uttryckt som ICC(1,1)) var betydligt större för den lägsta organisatoriska indelningen (verksamhet) än för kommun respektive verksamhetsområde. För verksamhet var andelen delad variation upp till 12 % (Betungande rollkrav).

Tabell 97. Variansanalys för skillnad mellan kommuner för nio olika stressorer. Intraklasskorrelation ICC(1,1) visar samstämmighet i de enskilda bedömningarna inom kommun. ICC(1,k) visar reliabilitet för skalvärde aggregerat till kommun. Medelantal observationer per kommun 79,3 (range 49 - 117). Faktornummer hänvisar till delprojekt 3.

No	Resurs	F	df inom	df mellan	p	ICC (1,1)	ICC (1,k)
S1	Resursproblem	2,01	6	539	0,0626	0,01	0,50
S2	Överbelastning	1,37	6	539	0,2262	0,00	0,27
S4	Organisatoriska styrningsbrister	3,18	6	538	0,0045	0,03	0,69
S6	Logikkonflikter	1,95	6	538	0,0715	0,01	0,49
S7	Betungande rollkrav	3,22	6	538	0,0041	0,03	0,69
S9	Gruppdynamiska problem	1,89	6	535	0,0798	0,01	0,47
S11	Buffertproblem	3,12	6	536	0,0051	0,03	0,68
S12	Medarbetarproblem	1,74	6	535	0,1105	0,01	0,42
S14	Härbärgera frustration	3,23	6	533	0,00	0,03	0,69

Not.: Signifikant skillnad $p < 0,05$ anges som p värde i fetstil

Tabell 98. Variansanalys för skillnad mellan verksamhetsområden för nio olika stressorer. Intraklasskorrelation ICC(1,1) visar samstämmighet i de enskilda bedömningarna inom verksamhetsområde. ICC(1,k) visar reliabilitet för skalvärde aggregerat till verksamhetsområde. Medelantal observationer per verksamhetsområde 92,5 (range 38 - 133). Faktornummer hänvisar till delprojekt 3.

No	Resurs	F	df inom	df mellan	p	ICC (1,1)	ICC (1,k)
S1	Resursproblem	8,66	5	540	0,000	0,08	0,88
S2	Överbelastning	3,44	5	540	0,004	0,03	0,71
S4	Organisatoriska styrningsbrister	3,70	5	539	0,003	0,03	0,73
S6	Logikkonflikter	5,48	5	539	0,000	0,05	0,82
S7	Betungande rollkrav	9,44	5	539	0,000	0,08	0,89
S9	Gruppdynamiska problem	1,97	5	536	0,081	0,01	0,49
S11	Buffertproblem	4,10	5	537	0,001	0,03	0,76
S12	Medarbetarproblem	3,40	5	536	0,005	0,03	0,71
S14	Härbärgera frustration	12,81	5	534	0,000	0,11	0,92

Not.: Signifikant skillnad $p < 0,05$ anges som p värde i fetstil

Tabell 99. Variansanalys för skillnad mellan verksamheter för nio olika stressorer. Intraklasskorrelation ICC(1,1) visar samstämmighet i de enskilda bedömningarna inom verksamhet. ICC(1,k) visar reliabilitet för skalvärde aggregerat till verksamhet. Medelantal observationer per verksamhet 13,1 (range 4 - 41). Faktornummer hänvisar till delprojekt 3.

No	Resurs	F	df inom	df mellan	p	ICC (1,1)	ICC (1,k)
S1	Resursproblem	2,41	41	498	0,000	0,10	0,59
S2	Överbelastning	1,54	41	498	0,020	0,04	0,35
S4	Organisatoriska styrningsbrister	1,87	41	497	0,001	0,06	0,46
S6	Logikkonflikter	1,44	41	497	0,041	0,03	0,31
S7	Betungande rollkrav	2,74	41	497	0,000	0,12	0,64
S9	Gruppdynamiska problem	1,68	41	494	0,007	0,05	0,40
S11	Buffertproblem	2,18	41	495	0,000	0,08	0,54
S12	Medarbetarproblem	1,39	41	494	0,060	0,03	0,28
S14	Härbärgera frustration	2,67	41	492	0,000	0,11	0,63

Not.: Signifikant skillnad $p < 0,05$ anges som p värde i fetstil

5.3.2 Skalprövning för resursdelen

I enkäten inkluderades item för att mäta fem slag av copingresurser som kan verka stödjande i chefsarbetet. Dessa resursdimensioner var:

- Stödjande ledning
- God samverkan med medarbetare
- Stödjande chefskollegor
- Stödjande privatliv
- Stödjande organisatoriska strukturer

Observera att enkätens svarsformat var förändrat i förhållande till det som användes i delprojekt 3. Därför är medelvärden och standardavvikelsemått inte jämförbara mellan delprojekten.

5.3.2.1 R1: Stödjande ledning

Sex item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en god reliabilitet, alfa 0,90. Alla item bidrog till skalan. Sreetest såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Skalan hade alltså goda mätegenskaper och inga behov av förändringar förelåg. Verifiering i sampel 2 bekräftade de goda mätegenskaperna (6 item, alfa 0,90).

Dimensionen beskriver stödresurser i form av en ledning som ger återkoppling, visar intresse, är tillgänglig för diskussioner, ger stöd i personal- och arbetsmiljöfrågor och hjälper till att hantera svåra situationer.

Tabell 100. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stödjande ledning. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,90.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c259	F77 Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig få en arbetssituation som jag kan klara av	3,45	1,10	263	0,73	0,88
c270	F76 Överordnade visar verkligt intresse för vad jag gör och vilka problem jag har som chef	3,37	1,17	263	0,81	0,87
c267	F75 Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig att lösa arbetsmiljöproblem för mina medarbetare	3,60	1,09	263	0,73	0,88
c279	F74 Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med överordnade diskutera och resonera kring verksamheten	3,56	1,09	263	0,72	0,88
c264	F73 Jag har bra stöd från överordnade i personalfrågor	3,67	1,00	263	0,72	0,88
c275	F72 Min chef bekräftar att jag gör ett bra arbete	3,61	1,10	263	0,65	0,89

Tabell 101. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stödjande ledning. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,90.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c259	F77 Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig få en arbetssituation som jag kan klara av	3,59	1,10	273	0,67	0,89
c270	F76 Överordnade visar verkligt intresse för vad jag gör och vilka problem jag har som chef	3,50	1,16	273	0,83	0,87
c267	F75 Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig att lösa arbetsmiljöproblem för mina medarbetare	3,65	1,14	273	0,77	0,88
c279	F74 Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med överordnade diskutera och resonera kring verksamheten	3,71	1,01	273	0,75	0,88
c264	F73 Jag har bra stöd från överordnade i personalfrågor	3,73	1,04	273	0,69	0,89
c275	F72 Min chef bekräftar att jag gör ett bra arbete	3,80	1,02	273	0,67	0,89

5.3.2.2 R2: God samverkan med medarbetare

Sex item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav god reliabilitet, alfa 0,81. Alla item utom ett bidrog till skalan. Item 82, ” Det fungerar bra att tillsammans med medarbetare bearbeta problem och frågor kring arbetet” var något svagare relaterat till skalan än övriga item. Detta item bidrog inte till skalan i sampel 1 och var ett gränsfall i sampel 2. Eftersom det inte allvarligt sänker alfa och har en substantiell positiv relation till skalan får detta item ändå kvarstå. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Skalan hade alltså tillräckligt goda mätegenskaper och det beslutades att inte förändra skalans sammansättning. Verifiering i sampel 2 bekräftade de goda mätegenskaperna (6 item, alfa 0,83).

Dimensionen beskriver en gynnsam samverkanssituation med medarbetarna, där dessa tar ansvar, är att lita på, upplevs trygga i sina roller, medverkar i att lösa problem och upplevs underlätta chefens arbete.

Tabell 102. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen God samverkan med medarbetare. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,81.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c265	F87 Jag känner att jag kan lita på att medarbetare följer mina anvisningar	3,91	0,65	266	0,63	0,78
c266	F86 Jag har medarbetare som gör mitt eget arbete lättare	3,88	0,76	266	0,60	0,78
c271	F85 Mina medarbetare är trygga i sina yrkesroller	3,97	0,68	266	0,52	0,80
c244	F84 Jag känner att medarbetare har värdefulla kunskaper som gör mitt arbete lättare	4,22	0,69	266	0,65	0,77
c276	F83 Jag känner att mina medarbetare vill ta ansvar i sitt arbete	4,19	0,69	266	0,65	0,77
c245	F82 Det fungerar bra att tillsammans med medarbetare bearbeta problem och frågor kring arbetet	3,89	0,72	266	0,43	0,82

Tabell 103. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Samverkan med medarbetare. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,83.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c265	F87 Jag känner att jag kan lita på att medarbetare följer mina anvisningar	3,94	0,70	271	0,59	0,81
c266	F86 Jag har medarbetare som gör mitt eget arbete lättare	3,88	0,80	271	0,58	0,81
c271	F85 Mina medarbetare är trygga i sina yrkesroller	3,95	0,70	271	0,62	0,80
c244	F84 Jag känner att medarbetare har värdefulla kunskaper som gör mitt arbete lättare	4,20	0,71	271	0,71	0,78
c276	F83 Jag känner att mina medarbetare vill ta ansvar i sitt arbete	4,26	0,67	271	0,66	0,80
c245	F82 Det fungerar bra att tillsammans med medarbetare bearbeta problem och frågor kring arbetet	3,99	0,73	271	0,48	0,83

5.3.2.3 R3: Stödjande chefskollegor

Fyra item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav god reliabilitet, alfa 0,87, med bara fyra item. Alla item bidrog till skalan. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Skalan hade alltså goda mätegenskaper och inga behov av förändringar förelåg. Verifiering i sampel 2 bekräftade de goda mätegenskaperna (4 item, alfa 0,87).

Dimensionen beskriver stödresurser i form av ett gott samarbete med chefskollegor som ger stöd vid behov och erbjuder goda möjligheter till diskussion kring verksamheten.

Tabell 104. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stödjande chefskollegor. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,87.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c251	F81 Jag får bra respons från den ledningsgrupp jag tillhör när jag vill ta upp problem i mitt arbete	3,76	0,96	268	0,63	0,87
c250	F80 Jag har goda möjligheter att tillsammans med chefskollegor diskutera och resonera kring verksamheten	3,95	0,95	268	0,72	0,83
c263	F79 Jag kan vid behov få gott stöd från chefskollegor	4,06	0,85	268	0,81	0,80
c273	F78 Jag har ett förtroendefullt samarbete med mina chefskollegor	4,04	0,86	268	0,73	0,83

Tabell 105. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stödjande chefskollegor. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,87.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c251	F81 Jag får bra respons från den ledningsgrupp jag tillhör när jag vill ta upp problem i mitt arbete	3,79	1,01	274	0,69	0,86
c250	F80 Jag har goda möjligheter att tillsammans med chefskollegor diskutera och resonera kring verksamheten	3,92	0,93	274	0,77	0,83
c263	F79 Jag kan vid behov få gott stöd från chefskollegor	4,10	0,84	274	0,76	0,83
c273	F78 Jag har ett förtroendefullt samarbete med mina chefskollegor	4,10	0,82	274	0,73	0,84

5.3.2.4 R4: Stödjande privatliv

Fyra item hade identifierats i den tidigare studien. Dessutom hade ett nytt item formulerats (F92) för att stärka upp skalan, då reliabiliteten var något låg i delprojekt 3. I den aktuella studien, i sampel 1, var reliabiliteten acceptabel, alfa 0,74. Alla item bidrog till skalan. Det nyformulerade itemet fungerade som avsett och visade högst samband med totalskalan av alla item. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Skalan hade alltså acceptabla mätegenskaper och inga behov av förändringar förelåg. Verifiering i sampel 2 bekräftade de acceptabla mätegenskaperna (5 item, alfa 0,70).

Dimensionen beskriver stödresurser i form av resurser utanför arbetet där familj och vänner ger stöd och det finns väsentliga värden som balanserar upp chefskapet.

Tabell 106 Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stödjande privatliv. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,74.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
NY	F92 Min fritid ger mig verkligen möjlighet till vila och avkoppling från arbetet	3,79	1,06	266	0,61	0,65
C272	F91 Mina vänner är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	3,28	1,16	266	0,42	0,73
C274	F90 Jag känner att arbetet inte är det viktigaste i mitt liv	3,86	0,95	266	0,48	0,70
C254	F89 Min familj är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	3,91	1,07	266	0,44	0,72
C253	F88 Mina fritidsintressen underlättar avkoppling från arbetet och dess problem	3,97	0,97	266	0,58	0,67

Tabell 107 Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stödjande privatliv. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,70.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
NY	F92 Min fritid ger mig verkligen möjlighet till vila och avkoppling från arbetet	3,86	1,00	277	0,59	0,60
C272	F91 Mina vänner är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	3,13	1,11	277	0,37	0,69
C274	F90 Jag känner att arbetet inte är det viktigaste i mitt liv	3,85	0,94	277	0,39	0,68
C254	F89 Min familj är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	4,05	0,98	277	0,41	0,67
C253	F88 Mina fritidsintressen underlättar avkoppling från arbetet och dess problem	4,06	0,92	277	0,57	0,61

5.3.2.5 R5: Stödjande organisatoriska strukturer

Sju item hade identifierats i den tidigare studien. Dessutom hade två nya item formulerats (F96 och F100) med utgångspunkt från ett tidigare item (c260, som därmed utgick). Anledningen var att stärka upp skalan, då reliabiliteten var på gränsen till låg i delprojekt 3. Dessa åtta item gav god reliabilitet, alfa 0,77. Alla item, utom ett, bidrog till skalan. Item F98 ”Min verksamhet har tillräckliga ekonomiska resurser” låg precis på gränsen till att bidra. Skalan var inte riktigt endimensionell enligt Kaisers kriterium och screeplot gav ingen tydlig indikation om dimensionaliteten. I den oroterade faktorlösningen laddade F98 starkt i den andra komponenten. Det verkar alltså som att item F98 även fångar upp en annan latent egenskap än övriga item i skalan. När F98 utelämnas i faktoranalysen bildas ett tydligare knä som indikerar en dimension. Kaisers kriterium uppfylls dock inte helt. Det beslutades att låta item F98 utgå på basis av a) dess brist på betydelse för skalan och b) att F98 i viss mån verkar mäta en annan egenskap än vad skalan avser att operationalisera. Utan F98 blev alfa 0,77. Verifiering i sampel 2 av den modifierade skalan (utan F98) visade att den modifierade skalan hade goda mätegenskaper (7 item, alfa 0,82). Dimensionen beskriver stödresurser i form av gynnsamma organisatoriska förutsättningar där det finns tillgång till hjälp från personalavdelning och professionella stödpersoner, där det råder tydlighet i förväntningar på chefsrollen, där regler och policies upplevs stödjande och det görs tydligt vilken kvalitetsnivå som är rimlig i förhållande till befintliga resurser.

Tabell 108. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stödjande organisatoriska strukturer. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,77. Skuggat item borttaget på basis av analysresultat.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
NY*	F100 Mina befogenheter i mitt chefsuppdrag är klara och tydliga	3,49	0,99	262	0,63	0,72
C255	F99 Högre nivåer i organisationen tar ansvar för att tydligt visa vilken kvalitetsnivå som är möjlig med de resurser som min verksamhet får	2,39	1,06	262	0,47	0,74
C268	F98 Min verksamhet har tillräckliga ekonomiska resurser	2,41	1,09	262	0,30	0,77
C246	F97 Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med externa specialister diskutera och resonera kring verksamheten	2,70	1,09	262	0,55	0,73
NY*	F96 Mitt ansvarsområde och uppdrag som chef är tydligt och avgränsat	3,18	1,08	262	0,60	0,72
c247	F95 Regler, policier och standardisering ger gott stöd för mig i min chefsroll	3,26	0,88	262	0,48	0,74
c277	F94 Jag kan vid behov få stöd från professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	3,31	1,21	262	0,38	0,76
c278	F93 Jag får bra respons från personalavdelningen när jag vill ta upp problem i mitt arbete	3,74	0,93	262	0,36	0,76

Not: * Modifierat item utifrån ISM c260 "Min roll som chef är tydlig och avgränsad.

Tabell 109. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stödjande organisatoriska strukturer. Sampel 2 med item F98 borttaget. Cronbachs alfa = 0,82.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
NY*	F100 Mina befogenheter i mitt chefsuppdrag är klara och tydliga	3,64	1,00	270	0,61	0,79
c255	F99 Högre nivåer i organisationen tar ansvar för att tydligt visa vilken kvalitetsnivå som är möjlig med de resurser som min verksamhet får	2,42	0,97	270	0,46	0,81
c246	F97 Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med externa specialister diskutera och resonera kring verksamheten	2,73	1,14	270	0,57	0,80
NY*	F96 Mitt ansvarsområde och uppdrag som chef är tydligt och avgränsat	3,49	1,10	270	0,61	0,79
c247	F95 Regler, policies och standardisering ger gott stöd för mig i min chefsroll	3,42	0,90	270	0,61	0,79
c277	F94 Jag kan vid behov få stöd från professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	3,23	1,21	270	0,54	0,80
c278	F93 Jag får bra respons från personalavdelningen när jag vill ta upp problem i mitt arbete	3,71	0,97	270	0,56	0,80

Not: * Modifierat item utifrån ISM c260 "Min roll som chef är tydlig och avgränsad.

5.3.2.6 Konfirmatorisk faktoranalys av de fem resursskalorna

En konfirmatorisk faktoranalysmodell skapades på basis av de fem resursskalorna. Varje begrepp representerades av en latent variabel. Som indikatorer för respektive latent variabel användes de item som ingick i respektive skala (slutlig modifierad version). Fria kovarianser mellan varje latent variabel specificerades. Faktoranalysmodellen framgår av figur nedan, där även standardiserade parameterestimater framgår.

Prövning av modellen i det aktuella samplet visade på en inte fullt acceptabel anpassning till observationerna ($\chi^2 = 902,5$, $df = 340$, $p = 0,000$, $\chi^2/df = 2,65$, $GFI = 0,86$, $NFI = 0,82$, $CFI = 0,88$, $RMSEA = 0,064$). Alla faktorladdningar var dock med god marginal signifikanta (range för standardiserade regressionsvikter 0,37 - 0,85). Korrelationerna mellan de latent variablerna varierade mellan som lägst 0,14 (Stödjande ledning - God samverkan med medarbetare) och som högst 0,53 (Stödjande ledning - Stödjande organisatoriska strukturer). De latent dimensionerna var alltså relaterade till varandra,

men också väl distinkta från varandra. Detta indikerar diskriminerande validitet för skalorna.

Inspektion av modifikationsindicierna visade att de större källorna till missanpassning i modellen utgjordes av några framträdande källor. Grundmodellen tog inte hänsyn till följande:

- En samvariation mellan residualerna för F96 (Mitt ansvarsområde och uppdrag som chef är tydligt och avgränsat) och F100 (Mina befogenheter i mitt chefsuppdrag är klara och tydliga). Detta indikerar att dessa item har mer gemensamt än vad som fångas upp i den latenta variabeln Stödjande strukturer. Eftersom båda dessa item har att göra med rollklarhet så är det fullt förståeligt. Båda variablerna finns i samma faktor och samvariationen indikerar en tendens till flerdimensionalitet.
- En samvariation mellan residualerna för F93 (Jag får bra respons från personalavdelningen när jag vill ta upp problem i mitt arbete) och F94 (Jag kan vid behov få stöd från professionella stödpersoner). Detta indikerar att dessa item har mer gemensamt än vad som fångas upp i den latenta variabeln Stödjande strukturer. Dessa variabler handlar båda om tillgång till stöd utanför den allra närmaste arbetssituationen och det är rimligt att de därför har en egen samvariation. Båda variablerna finns i samma faktor och samvariationen indikerar en tendens till flerdimensionalitet.
- En samvariation mellan residualerna för F72 (Min chef bekräftar att jag gör ett bra arbete) och F76 (Överordnade visar verkligt intresse för vad jag gör och vilka problem jag har som chef). Detta indikerar att dessa item har mer gemensamt än vad som fångas upp i den latenta variabeln. Dessa variabler handlar båda om ett närvarande och engagerat ledarskap, som kan sägas vara en underdimension till en stödande ledning. Båda variablerna finns i samma faktor och samvariationen indikerar en tendens till flerdimensionalitet.
- En samvariation mellan residualerna för F73 (Jag har bra stöd från överordnade i personalfrågor) och F93 (Jag får bra respons från personalavdelningen när jag vill ta upp problem i mitt arbete). Detta indikerar att dessa item har något gemensamt mer än vad som fångas upp i de latenta variablerna. Den gemensamma nämnaren kan antas vara stöd i personalfrågor, som man kan få både från chef och personalfunktion. Variablerna hör till olika dimensioner och samvariationen indikerar en möjlig ytterligare dimension som skulle kunna särskiljas.
- Variationen i item F81 (Jag får bra respons från den ledningsgrupp jag tillhör när jag vill ta upp problem i mitt arbete) förklaras även till viss del av den latenta variabeln Stödjande strukturer. Denna tvärladdning visar att F81 inte är en helt "ren" indikator för dimensionen Stödjande kollegor, utan även har med Stödjande strukturer att göra. Tvärladdningen i den senare dimensionen är dock svagare (0,34) än i den avsedda dimensionen Stödjande kollegor (0,56).
- Variationen i item F82 (Det fungerar bra att tillsammans med medarbetare bearbeta problem och frågor kring arbetet) förklaras även till viss del av den latenta variabeln Stödjande kollegor. Denna tvärladdning visar att F82 inte är en helt "ren" indikator för

dimensionen God samverkan med medarbetare, utan även har med Stödjande kollegor att göra. Det kan ha att göra med att för vissa chefer så är gränsdragningen mellan ”medarbetare” och ”chefskollegor” inte helt enkel att göra. Tvärladdningen i den senare dimensionen är dock svagare (0,21) än i den avsedda dimensionen Stödjande kollegor (0,51).

Den specificerade modellen modifierades med ovanstående komponenter (fyra kovarianser mellan residualer samt två regressionskvationer) och prövades därefter på nytt mot observerade data. Modellanpassningen var något bättre ($\chi^2 = 670,1$, $df = 334$, $p = 0,000$, $\chi^2/df = 2,00$, $GFI = 0,89$, $NFI = 0,87$, $CFI = 0,93$, $RMSEA = 0,050$). Det finns alltså tecken på en mer finfördelad dimensionalitet (underdimensioner) inom ramen för de specificerade dimensionerna. Det finns också tecken på att några item tvärladdar svagt i andra dimensioner. Även om den modifierade modellen var en bättre modell så kan man säga att ingen av modifieringarna på något allvarligt sätt ifrågasätter dimensionaliteten i den ursprungliga modellen. Detta stärker den begreppsliga validiteten hos resursdimensionerna.

5.3.2.7 Skalornas samband med kriterievariabler

Skalornas samband med kriterievariabler undersöktes. Kriterievariablerna var upplevd stress, sömnbesvär, psykiska krav, kontrollmöjligheter, socialt stöd. Resultatet framgår av nedanstående tabell.

Samtliga skalor för stödresurser visade konsistenta samband med kriterievariabler i förväntad riktning. Stress, sömnbesvär och psykiska krav var förknippat med mindre tillgång på respektive resurs. Sambandens styrka var i flera fall lägre än i delprojekt 3. Socialt stöd var förknippat med mer tillgång till respektive resurs, speciellt med ”Stödjande chefskollegor”. Även kontrollmöjligheter, som i delprojekt 3 enbart visade signifikant samband med ”Samverkan med medarbetare”, visade nu signifikanta positiva samband med samtliga resurser. Detta förklaras både av högre koefficienter och högre power i det aktuella samplet.

Tabell 110. Samband mellan copingresurser och kriterievariablerna stress, sömnbesvär, psykiska krav, kontrollmöjligheter, socialt stöd. n=530-542. Faktornummer hänvisar till delprojekt 3.

No	Resurs	Stress	Sömnbesvär	Krav	Kontroll	Stöd
R1	Stödjande ledning	-0,21	-0,17	-0,28	0,12	0,35
R2	Samverkan med medarbetare	-0,25	-0,16	-0,12	0,30	0,35
R3	Stödjande chefskollegor	-0,19	-0,23	-0,13	0,09	0,50
R4	Stödjande privatliv	-0,28	-0,31	-0,20	0,09	0,19
R5	Stödjande organisatoriska strukturer	-0,31	-0,28	-0,30	0,19	0,36

Not: Beräknat som Pearsons r. Signifikant samband $p < 0,05$ anges i fetstil

5.3.2.8 Skalornas variation mellan organisatoriska strukturer

Vad gäller resursdimensionerna kan man förvänta sig att samtliga dimensioner bör visa skillnader mellan organisatoriska strukturer, utom stödjande privatliv. Hur individens privatliv stödjer chefen påverkas troligen i liten utsträckning av organisatoriska förhållanden. Möjligen kan man tänka sig att policy och kulturella mönster kan underlätta för individer att ha ett fungerande privatliv.

Nedan visas resultat av variansanalys mellan kommuner (tabell 12) verksamhetsområden (tabell 13) och verksamheter (tabell 14). Det visade sig att det sammantaget fanns signifikanta skillnader mellan någon form av organisatorisk struktur för Stödjande ledning, Samverkan med medarbetare, Stödjande chefskollegor och Stödjande organisatoriska strukturer. Liksom hypotetiserat fanns inga signifikanta skillnader kopplade till organisatoriska strukturer för Stödjande privatliv.

Samstämmigheten i bedömningarna (uttryckt som ICC (1,1)) var betydligt större för den lägsta organisatoriska indelningen (verksamhet) än för kommun respektive verksamhetsområde. För verksamhet var andelen delad variation upp till 13 % (stödjande strukturer). Andelen delad variation var också hög för stödjande chefskollegor, 10 %.

Tabell 111. Variansanalys för skillnad mellan kommuner för fem olika copingresurser. Intraklasskorrelation ICC(1,1) visar samstämmighet i de enskilda bedömningarna inom kommun. ICC(1,k) visar reliabilitet för skalvärde aggregerat till kommun. Medelantal observationer per kommun 79,3 (range 49 - 117). Faktornummer hänvisar till delprojekt 3.

No	Resurs	F	df inom	df mellan	p	ICC (1,1)	ICC (1,k)
R1	Stödjande ledning	2,02	6	540	0,0609	0,01	0,51
R2	Samverkan med medarbetare	1,56	6	539	0,1576	0,01	0,36
R3	Stödjande chefskollegor	0,69	6	539	0,6597	0,00	-0,45
R4	Stödjande privatliv	1,14	6	540	0,3373	0,00	0,12
R5	Stödjande organisatoriska strukturer	3,26	6	542	0,0037	0,03	0,69

Not.: Signifikant skillnad $p < 0,05$ anges som p värde i fetstil.

Tabell 112. Variansanalys för skillnad mellan verksamhetsområden för fem olika copingresurser. Intraklasskorrelation ICC(1,1) visar samstämmighet i de enskilda bedömningarna inom verksamhetsområde. ICC(1,k) visar reliabilitet för skalvärde aggregerat till verksamhetsområde. Medelantal observationer per verksamhetsområde 92,5 (range 38 - 133). Faktornummer hänvisar till delprojekt 3.

No	Resurs	F	df inom	df mellan	p	ICC (1,1)	ICC (1,k)
R1	Stödjande ledning	2,29	5	541	0,0450	0,01	0,56
R2	Samverkan med medarbetare	4,25	5	540	0,0008	0,03	0,76
R3	Stödjande chefskollegor	1,25	5	540	0,2842	0,00	0,20
R4	Stödjande privatliv	1,95	5	541	0,0848	0,01	0,49
R5	Stödjande organisatoriska strukturer	4,24	5	543	0,0009	0,03	0,76

Not.: Signifikant skillnad $p < 0,05$ anges som p värde i fetstil.

Tabell 113. Variansanalys för skillnad mellan verksamheter för fem olika copingresurser. Intraklasskorrelation ICC(1,1) visar samstämmighet i de enskilda bedömningarna inom verksamhet. ICC(1,k) visar reliabilitet för skalvärde aggregerat till verksamhet. Medelantal observationer per verksamhet 13,1 (range 4 - 41). Faktornummer hänvisar till delprojekt 3.

No	Resurs	F	df inom	df mellan	p	ICC (1,1)	ICC (1,k)
R1	Stödjande ledning	1,98	41	499	0,0004	0,07	0,50
R2	Samverkan med medarbetare	1,67	41	498	0,0070	0,05	0,40
R3	Stödjande chefskollegor	2,41	41	498	0,0000	0,10	0,58
R4	Stödjande privatliv	0,81	41	499	0,7880	-0,01	-0,23
R5	Stödjande organisatoriska strukturer	2,94	41	501	0,0000	0,13	0,66

Not.: Signifikant skillnad $p < 0,05$ anges som p värde i fetstil.

5.3.3 Skälprövning för copingdelen

I enkäten inkluderades item för att mäta 13 slag av copingresurser som chefer kan använda för att hantera centrala problem i chefsrollen. Dessa copingdimensioner var:

- C1 Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi
- C2 Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi
- C4 Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi
- C5 Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik
- C6 Stärka sin position och inflytande i organisationen, konform strategi
- C7 Skapa struktur i medarbetarnas arbete
- C8 Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att skapa incitament för medarbetarna
- C9 Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna
- C11 Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, kontrollerande, transaktionell strategi
- C12 Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, genom att vara en närvarande förebild
- C13 Minska belastning på medarbetare, genom att avgränsa medarbetares åtaganden (nedåtstrategi)
- C14 Minska belastning på medarbetare, genom att begränsa avdelningens åtaganden (uppåtstrategi)
- C15 Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter

Prövningen följde den allmänna procedur som beskrevs i metoddelen. Följande tillägg gjordes i proceduren: Inledningsvis gjordes en serie explorativa faktoranalyser. Faktoranalyserna gjordes i delsampel 1. Anledningen till detta var att det skulle kunna vara möjligt att verifiera slutsatserna i den fortsatta prövningen med utgångspunkt från delsampel 2, utan att "kapitalisera på slumpen". Faktoranalyserna gjordes per "problemområde", dvs item som handlar om att hantera den egna arbetsbelastningen analyserades för sig.

5.3.3.1 Inledande explorativa faktoranalyser, per problemområde, i delsampel 1

Explorativ faktoranalys visade att de antagna dimensionerna i flera fall kunde urskiljas, men i andra fall gick det inte att replikera den tidigare strukturen (delprojekt 3). Faktorstrukturen var inte heller alltid enkel och entydig. I några fall fanns item med höga

tvärladdningar i icke avsedda dimensioner. För ett problemområde framträdde en faktor som kom att ersätta två tidigare dimensioner.

Problemområde: Hantera sin egen arbetsbelastning (C1 & 2)

De två dimensionerna ”aktivt accepterande strategi” respektive ”gränssättande strategi” kunde klart urskiljas i den roterade tvåfaktorlösningen. Alla item utom två (F102 och F107) laddade högt i avsedd faktor. Båda får dock kvarstå till reliabilitetsprövningen.

Problemområde: Stärka sin position och inflytande i organisationen (C4, 5 & 6)

Faktoranalysen pekade mot tre dimensioner (som antaget). Strukturen överensstämde dock inte helt med den antagna. En dimension: ”öppen och offensivstrategi” kunde urskiljas. Dimensionen ”dold taktik” delade upp sig i två delaspekter; undvikande strategi och användande av informella vägar. Den tredje dimensionen, ”konform strategi” kunde inte urskiljas utan item delade upp sig på övriga dimensioner. Det beslutas att gå vidare med dimensionerna :”öppen och offensivstrategi” (item F117 och F120 tillförs) samt ”dold taktik” (item F127 tillförs). Dimensionen ”konform strategi” utgår. Följande item utgår pga oklar tillhörighet: F124 F125 F126.

Problemområde: Skapa struktur i medarbetarnas arbete (C7)

Faktoranalys ej aktuell pga enbart en antagen dimension.

Problemområde: Främja en stabil personalsituation med liten personal-omsättning och låg frånvaro (C9)

De två antagna dimensionerna ”skapa incitament” och ”främja delaktighet” framträdde tydligt i faktoranalysen. Item F138 laddade i båda dimensionerna. Trots det får det kvarstå, då antalet item är litet i ”skapa incitament”.

Problemområde: Stärka sitt inflytande bland medarbetarna (C11&12)

Faktoranalysen pekade mot fler dimensioner än två. En forcering till två dimensioner bekräftade den antagna dimensionen ”kontrollerande strategi”. Den andra dimensionen ”närvarande förebild” visade sig med två item som fångar upp att vara närvarande och tillgänglig. Lösningar med fler dimensioner bekräftar dimensionen ”kontrollerande strategi” medan övriga item går till faktorer med enstaka item. Det finns därmed inte underlag att gå vidare med dimensionen ”närvarande förebild”, som därför utgår.

Problemområde: Minska belastning på medarbetare(C13, 14 & 15)

Faktoranalysen pekar mot fler dimensioner än tre (Kaisers kriterier indikerar 4-5 faktorer). I fyrfaktorlösningen replikeras dimensionen ”avlasta” med två item (F153, F159). Övriga item fördelar sig på tre faktorer på ej avsett vis. En dimension kan benämnas ”buffra-

skydda” och är en variant på den hypotetsierade uppåtstrategin (F160, F161, F163, F162, F164). Nästa dimension är en ”nedåtstrategi”, riktad till medarbetarna direkt (F158, F165, F157). Den fjärde faktorn kan benämnas ”begränsa” (F155, F156, F154). I den oroterade lösningen framträder item från faktorn ”buffra” tillsammans med item F155 och F156 i den första principalkomponenten. I stort sett var lösningen stabil i sampel 2. Två dimensioner går vidare: den antagna dimensionen ”avlasta” (2 item) samt den nya dimensionen ” buffra-skydda” (inklusive F155 och F156 baserat på den oroterade lösningen).

Observera att prövningen i den aktuella studien görs på ett förändrat svarsformat i förhållande till delprojekt 3. Medelvärden och standardavvikelser är därför inte jämförbara med dem som rapporterades i delprojekt 3.

Nedan följer en beskrivning av prövningen för de olika skalorna för copingstrategier.

5.3.3.2 C1:Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi

Åtta item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en godtagbar reliabilitet, alfa 0,72. Alla item utom ett (F102) bidrog till skalan. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Det beslutades att låta item F102 utgå på basis av dess brist på betydelse för skalan. Verifiering i sampel 2 av den modifierade skalan (utan F102) visade att den modifierade skalan hade goda mätgenskaper (7 item, alfa 0,75).

Dimensionen beskriver en handlingsstrategi för att balansera kraven i det egna chefsarbetet genom att aktivt försöka acceptera chefsskapets villkor och att vända problem till utmaningar.

Tabell 114. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,72. Skuggat item borttaget på basis av analysresultat.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c156	F102 Jag undviker gamla ingrodda problem och söker nya utmaningar istället	3,21	0,90	269	0,20	0,75
c145	F104 Jag försöker acceptera chefsrollen med de villkor som ingår	4,15	0,66	269	0,54	0,67
c142	F106 Jag håller ett högt arbetstempo	4,12	0,71	269	0,36	0,71
c137	F108 Jag försöker se hinder som utmaningar	3,77	0,77	269	0,44	0,69
c139	F110 Jag försöker utveckla min förståelse för verksamheten	4,29	0,62	269	0,51	0,68
c143	F112 Jag försöker ha ett stort personligt engagemang för verksamheten	4,34	0,76	269	0,45	0,69
c144	F113 Jag försöker acceptera de villkor som verksamheten har	4,13	0,69	269	0,51	0,68
c159	F115 Jag accepterar att chefskapet är ett redskap för att följa demokratiskt fattade beslut även när de innebär problem för mig och min verksamhet	4,41	0,65	269	0,41	0,70

Tabell 115. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi. Sampel 2 med item F102 borttaget. Cronbachs alfa = 0,75.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c145	F104 Jag försöker acceptera chefsrollen med de villkor som ingår	4,16	0,73	274	0,53	0,71
c142	F106 Jag håller ett högt arbetstempo	4,18	0,68	274	0,40	0,74
c137	F108 Jag försöker se hinder som utmaningar	3,77	0,78	274	0,44	0,73
c139	F110 Jag försöker utveckla min förståelse för verksamheten	4,32	0,65	274	0,53	0,71
c143	F112 Jag försöker ha ett stort personligt engagemang för verksamheten	4,37	0,70	274	0,46	0,72
c144	F113 Jag försöker acceptera de villkor som verksamheten har	4,18	0,70	274	0,51	0,71
c159	F115 Jag accepterar att chefskapet är ett redskap för att följa demokratiskt fattade beslut även när de innebär problem för mig och min verksamhet	4,41	0,72	274	0,42	0,73

5.3.3.3 C2: Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi

Sju item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en knappt godtagbar reliabilitet, alfa 0,70. Alla item bidrog till skalan (även F107 som var något svagt i faktoranalysen). Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Skalan hade alltså knappt acceptabla mätegenskaper, men inga uppenbara förändringar indikerades av analysen. Det skulle behöva formuleras ytterligare något item. Verifiering i samspel 2 bekräftade de knappt acceptabla mätegenskaperna (7 item, alfa 0,68).

Dimensionen beskriver en handlingsstrategi för att balansera kraven i det egna chefsarbetet genom gränssättning i förhållande till överordnad chef samt att avgränsa det egna arbetet.

Tabell 116. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi. Samspel 1. Cronbachs alfa = 0,70.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c134	F101 Jag undviker noggrant att arbeta mer än 8 timmar om dagen	2,49	1,10	267	0,42	0,67
c131	F103 Jag säger ifrån när belastningen blir för stor eller svår	2,89	1,06	267	0,54	0,63
c135	F105 Jag försöker kompromissa och hitta en ambitionsnivå som fungerar	3,79	0,85	267	0,34	0,69
c136	F107 Jag lyfter problem till en högre beslutsnivå	3,21	0,96	267	0,33	0,69
c138	F109 Jag säger tydligt ifrån till överordnade att jag inte kan ta ansvar för problem som jag inte har mandat att åtgärda	3,52	0,99	267	0,33	0,69
c141	F111 Jag tar inte på mig mer arbete än vad jag tror jag orkar med	3,00	0,98	267	0,49	0,65
c153	F114 Jag gör klart för mig själv hur mycket krav och problem som jag är beredd att acceptera innan jag avsäger mig chefskapet	3,45	1,11	267	0,43	0,66

Tabell 117. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,68.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c134	F101 Jag undviker noggrant att arbeta mer än 8 timmar om dagen	2,48	1,09	264	0,31	0,67
c131	F103 Jag säger ifrån när belastningen blir för stor eller svår	3,05	1,02	264	0,57	0,59
c135	F105 Jag försöker kompromissa och hitta en ambitionsnivå som fungerar	3,81	0,78	264	0,35	0,66
c136	F107 Jag lyfter problem till en högre beslutsnivå	3,25	0,95	264	0,25	0,68
c138	F109 Jag säger tydligt ifrån till överordnade att jag inte kan ta ansvar för problem som jag inte har mandat att åtgärda	3,69	0,98	264	0,37	0,65
c141	F111 Jag tar inte på mig mer arbete än vad jag tror jag orkar med	3,01	1,05	264	0,56	0,60
c153	F114 Jag gör klart för mig själv hur mycket krav och problem som jag är beredd att acceptera innan jag avsäger mig chefskapet	3,47	1,20	264	0,34	0,66

5.3.3.4 C4: Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi

Fem item hade identifierats i den tidigare studien. Den inledande faktoranalysen medförde att F126 utgick samt att F117 och F120 tillfördes. Dessa sex item gav en knappt godtagbar reliabilitet, alfa 0,71. Alla item bidrog till skalan. Scree-test indikerade endimensionalitet. Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet i sample 2 men inte i sample 1. Skalan hade alltså knappt acceptabla mätegenskaper. Något ytterligare item skulle behövas. Verifiering i sampel 2 visade knappt acceptabla mätegenskaper (6 item, alfa 0,69).

Dimensionen beskriver en strategi för att stärka position och inflytande baserad på att visa en framgångsrik verksamhet med följsamhet till budget och direktiv samt agera offensivt i utvecklingssammanhang.

Tabell 118. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,71.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c195	F116 Jag ser till att min verksamhet får status och anseende i omgivningens ögon	3,97	0,83	261	0,52	0,64
c191	F119 Jag visar att jag lyckats utveckla verksamheten	3,73	0,78	261	0,50	0,65
c190	F122 Jag visar att jag kan rekrytera och behålla bra personal	3,87	0,84	261	0,50	0,65
c194	F129 Jag ser till att ha idéer till förbättringar färdiga så att jag snabbt kan utnyttja möjligheter att genomföra dem när ekonomiska och andra resurser visar sig tillgängliga	3,23	0,93	261	0,37	0,69
c179	F117 Jag är nogga med att hålla budgeten	4,20	0,76	261	0,43	0,67
c180	F120 Jag är nogga med att följa direktiv och önskemål från den högre ledningen	4,11	0,65	261	0,31	0,70

Tabell 119. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,69.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c195	F116 Jag ser till att min verksamhet får status och anseende i omgivningens ögon	4,16	0,79	269	0,46	0,64
c191	F119 Jag visar att jag lyckats utveckla verksamheten	3,80	0,81	269	0,57	0,60
c190	F122 Jag visar att jag kan rekrytera och behålla bra personal	3,96	0,74	269	0,48	0,64
c194	F129 Jag ser till att ha idéer till förbättringar färdiga så att jag snabbt kan utnyttja möjligheter att genomföra dem när ekonomiska och andra resurser visar sig tillgängliga	3,30	0,94	269	0,33	0,70
c179	F117 Jag är nogga med att hålla budgeten	4,36	0,68	269	0,41	0,66
c180	F120 Jag är nogga med att följa direktiv och önskemål från den högre ledningen	4,12	0,64	269	0,33	0,68

5.3.3.5 C5: Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik

Fem item hade identifierats i den tidigare studien. Den inledande faktoranalysen medförde att F125 utgick samt att F127 tillfördes. Dessa fem item gav en inte fullt acceptabel reliabilitet, alfa 0,62. Alla item utom F127 bidrog till skalan. Detta item får dock stanna då det bidrog i sampel 2. Varken scree-test eller Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Det är minst två dimensioner inom denna skala. De två item som beskriver undvikande skiljer tydligt ut sig från övriga item i den roterade lösningen. Det finns dock en gemensam variation, i den roterade lösningens första komponent laddar item kring undvikande och användande av informella vägar högt.

Skalan hade alltså inte acceptabla mätegenskaper. Fler item skulle behövas och dimensionaliteten behöver undersökas vidare. Verifiering i sampel 2 bekräftade de inte fullt acceptabla mätegenskaper (5 item, alfa 0,63). Denna skala bör användas med stor försiktighet i dess nuvarande form. Skalan bör undergå fortsatt utvecklingsarbete.

Dimensionen beskriver en strategi för att stärka position och inflytande baserad på att spela i det fördolda, använda informella kanaler och begränsa kommunikationen uppåt till det som kan gagna den egna verksamheten.

Tabell 120. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,62.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c181	F118 Jag undviker att ta upp problem med min chef	2,16	0,86	268	0,33	0,59
c188	F121 Jag undviker att ta upp frågor som jag tror att den högre ledningen tycker är besvärande	2,10	0,82	268	0,39	0,56
(c184) MOD	F123 Jag använder egna informella vägar för att få särskilda förmåner för min verksamhet	1,85	0,91	268	0,51	0,50
c189	F128 Jag använder informella kanaler i organisationen för att få inflytande	1,94	0,93	268	0,47	0,52
c183	F127 Jag försöker använda ett språkbruk och en retorik som jag bedömer "går hem" hos överordnade	2,78	1,03	268	0,22	0,66

MOD: Item med modifierad ordalydelse i förhållande till tidigare studie.

Tabell 121. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,63.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c181	F118 Jag undviker att ta upp problem med min chef	2,13	0,91	266	0,27	0,63
c188	F121 Jag undviker att ta upp frågor som jag tror att den högre ledningen tycker är besvärande	2,03	0,81	266	0,37	0,58
(c184) MOD	F123 Jag använder egna informella vägar för att få särskilda förmåner för min verksamhet	1,83	0,88	266	0,46	0,54
c189	F128 Jag använder informella kanaler i organisationen för att få inflytande	1,98	0,89	266	0,50	0,51
c183	F127 Jag försöker använda ett språkbruk och en retorik som jag bedömer "går hem" hos överordnade	2,80	1,04	266	0,33	0,61

MOD: Item med modifierad ordalydelse i förhållande till tidigare studie.

5.3.3.6 C6: Stärka sin position och inflytande i organisationen, konform strategi

Denna dimension utgår baserat på resultat från faktoranalys.

5.3.3.7 C7: Skapa struktur i medarbetarnas arbete

Tre item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en inte fullt godtagbar reliabilitet, alfa 0,65. Alla item bidrog till skalan. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Skalan hade alltså inte fullt acceptabla mätegenskaper. Ytterligare item skulle behövas. Verifiering i sampel 2 bekräftade de knappt acceptabla mätegenskaper (3 item, alfa 0,65). Denna skala bör användas med försiktighet i dess nuvarande form. Skalan bör undergå fortsatt utvecklingsarbete.

Dimensionen beskriver handlingar för att hjälpa medarbetare att skapa struktur i sitt arbete genom att hjälpa till att prioritera, ge vägledning och fördela om arbetsuppgifter.

Tabell 122. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Skapa struktur i medarbetarnas arbete. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,65.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c197	F130 Jag hjälper medarbetare prioritera	3,55	0,72	271	0,55	0,43
c198	F131 Jag ger medarbetare vägledning i arbetet	3,86	0,68	271	0,43	0,59
c199	F132 Jag omfördelar arbetsuppgifter bland medarbetarna	3,51	0,77	271	0,41	0,63

Tabell 123. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Skapa struktur i medarbetarnas arbete. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,65.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c197	F130 Jag hjälper medarbetare prioritera	3,63	0,74	271	0,47	0,55
c198	F131 Jag ger medarbetare vägledning i arbetet	3,94	0,67	271	0,49	0,54
c199	F132 Jag omfördelar arbetsuppgifter bland medarbetarna	3,54	0,89	271	0,46	0,59

5.3.3.8 C8: Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att skapa incitament för medarbetarna

Fyra item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en inte fullt godtagbar reliabilitet, alfa 0,61. Alla item bidrog till skalan. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Skalan hade inte tillräckligt goda mätgenskaper. Dimensionen är verifierad, men fler item behövs för att mäta den. Verifiering i sampel 2 visade ändå sämre reliabilitet (4 item, alfa 0,46). Denna skala bör ej användas i nuvarande form, men kan utgöra underlag för fortsatt utvecklingsarbete.

Dimensionen beskriver en strategi för att stabilisera personalsituationen baserad på att skapa drivkrafter för arbetet genom belöningar av olika slag såsom yrkesmässig utveckling, ett intressant arbete och andra belöningar och förmåner.

Tabell 124. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att skapa incitament för medarbetarna. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,61.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c213	F133 Jag erbjuder förmåner eller utvecklingsmöjligheter för att motivera medarbetare att stanna	2,68	1,02	262	0,44	0,50
c205	F135 Jag ger medarbetare små belöningar i vardagen	2,86	1,00	262	0,37	0,55
c217	F138 Jag låter medarbetare med särskilda kunskaper vidareutbilda övriga medarbetare	3,83	0,90	262	0,34	0,57
c212	F141 Jag ordnar kurser, seminarier, handledning eller föreläsningar för att utveckla medarbetares kompetens	3,32	1,09	262	0,40	0,53

Tabell 125. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att skapa incitament för medarbetarna. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,46.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c213	F133 Jag erbjuder förmåner eller utvecklingsmöjligheter för att motivera medarbetare att stanna	2,64	1,05	269	0,24	0,42
c205	F135 Jag ger medarbetare små belöningar i vardagen	2,84	0,94	269	0,22	0,44
c217	F138 Jag låter medarbetare med särskilda kunskaper vidareutbilda övriga medarbetare	3,92	0,82	269	0,26	0,40
c212	F141 Jag ordnar kurser, seminarier, handledning eller föreläsningar för att utveckla medarbetares kompetens	3,41	1,04	269	0,35	0,30

5.3.3.9 C9: Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro, genom att främja delaktighet bland medarbetarna

Fem item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en godtagbar reliabilitet, alfa 0,74. Alla item bidrog till skalan, dock item F136 bara marginellt. Det får dock kvarstå. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade endimensionalitet. Skalan hade alltså tillräckligt goda mätegenskaper och inga behov av förändringar förelåg. Verifiering i sampel 2 bekräftade de godtagbara mätegenskaperna (5 item, alfa 0,73).

Dimensionen beskriver en strategi för att stabilisera personalsituationen baserad på att involvera medarbetarna i verksamheten genom medinflytande och att visa tillit till deras förmåga att ta ansvar. En sådan strategi benämns i anglosaxisk forskningslitteratur som ”empowerment”.

Tabell 126. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,74.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c203	F134 Jag låter personalen få vara med och bestämma	4,14	0,67	263	0,54	0,68
c204	F136 Jag betonar för medarbetarna att de har ansvar för att säga ifrån när belastningen blir för hög	3,83	0,81	263	0,41	0,74
c208	F137 Jag ber medarbetare om deras synpunkter och idéer	4,47	0,54	263	0,57	0,68
c209	F139 Jag ger medarbetare möjlighet att påverka verksamhetens utformning och framtid	4,12	0,82	263	0,50	0,70
c210	F140 Jag visar medarbetare att jag litar på deras förmåga att ta ansvar	4,47	0,58	263	0,57	0,68

Tabell 127. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,73.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c203	F134 Jag låter personalen få vara med och bestämma	4,19	0,72	271	0,58	0,64
c204	F136 Jag betonar för medarbetarna att de har ansvar för att säga ifrån när belastningen blir för hög	3,92	0,84	271	0,36	0,74
c208	F137 Jag ber medarbetare om deras synpunkter och idéer	4,45	0,56	271	0,67	0,63
c209	F139 Jag ger medarbetare möjlighet att påverka verksamhetens utformning och framtid	4,10	0,71	271	0,41	0,71
c210	F140 Jag visar medarbetare att jag litar på deras förmåga att ta ansvar	4,49	0,60	271	0,49	0,68

5.3.3.10 C11: Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, kontrollerande, transaktionell strategi

Fem item hade identifierats i den tidigare studien. Ett item hade nyformulerats. Dessa sex item gav en bristande reliabilitet, alfa 0,58. Alla item bidrog dock till skalan. Scree-test såväl som Kaisers kriterium indikerade två dimensioner. Item F148 och F150 bildar en egen faktor. Utan dessa item blev alfa 0,58. Skalan hade alltså inte acceptabla mätegenskaper ur både reliabilitets och dimensionalitetssynpunkt. Verifiering i sampel 2 bekräftade de bristande mätegenskaperna (6 item, alfa 0,52). Denna skala bör ej användas i nuvarande form, men kan eventuellt utgöra underlag för fortsatt utvecklingsarbete.

Dimensionen beskriver en strategi för att stärka sitt inflytande bland medarbetarna genom att kontrollera och styra medarbetarna auktoritärt. Den knyter delvis an till det som i ledarskapslitteratur benämns ett transaktionellt ledarskap.

Tabell 128. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, kontrollerande, transaktionell strategi. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,58.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c227	F142 Jag lär mig vilka medarbetare som har mest inflytande i gruppen och försöka påverka dem i första hand	3,01	0,98	258	0,35	0,52
c226	F144 Jag förmanar medarbetare för att få dem att göra som jag vill	1,90	0,81	258	0,33	0,53
NY	F146 Jag belönar medarbetare när de gör det jag efterfrågar	2,86	0,95	258	0,34	0,52
c200	F148 Jag planerar medarbetarnas arbete noga	2,24	0,92	258	0,28	0,55
c225 MOD	F150 Jag kontrollerar och följer upp vad medarbetare gör	3,14	0,78	258	0,22	0,57
c202	F152 Jag ger nyckelmedarbetare särskilda förmåner	1,80	0,87	258	0,38	0,51

Tabell 129. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, kontrollerande, transaktionell strategi. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,52.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c227	F142 Jag lär mig vilka medarbetare som har mest inflytande i gruppen och försöka påverka dem i första hand	2,94	0,93	267	0,17	0,52
c226	F144 Jag förmanar medarbetare för att få dem att göra som jag vill	1,90	0,82	267	0,31	0,46
NY	F146 Jag belönar medarbetare när de gör det jag efterfrågar	3,04	1,06	267	0,37	0,42
c200	F148 Jag planerar medarbetarnas arbete noga	2,31	0,99	267	0,30	0,46
c225 MOD	F150 Jag kontrollerar och följer upp vad medarbetare gör	3,07	0,95	267	0,23	0,49
c202	F152 Jag ger nyckelmedarbetare särskilda förmåner	1,82	0,90	267	0,25	0,48

5.3.3.11 C12: Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, genom att vara en närvarande förebild

Denna dimension utgår baserat på resultat från faktoranalys.

Item F145 och F149 framträder i faktoranalysen och fångar upp att vara närvarande. Dessa item ger alfa 0,56 / 0,52. Dessa kan utgöra underlag för fortsatt utvecklingsarbete.

5.3.3.12 C13: Minska belastning på medarbetare, genom att avgränsa medarbetares åtaganden (nedåtstrategi)

Denna dimension utgår baserat på resultat från faktoranalys.

5.3.3.13 C14: Minska belastning på medarbetare, genom att begränsa avdelningens åtaganden (uppåtstrategi)

Denna dimension utgår baserat på resultat från faktoranalys.

5.3.3.14 C15: Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter

Två item hade identifierats i den tidigare studien. Dessa item gav en på gränsen till godtagbar reliabilitet, alfa 0,69. Itembidrag kan inte prövas med bara två item. Dimensionalitetstest är ej aktuellt då det bara är två item. Dock framträdde dimensionen som tydligt fenomen i de inledande faktoranalyserna. Skalan hade alltså nästan acceptabla mätegenskaper med bara två item. Något ytterligare item vore dock önskvärt. Verifiering i sampel 2 gav något högre reliabilitet (2 item, alfa 0,77).

Dimensionen beskriver en strategi för att minska belastningen på medarbetare genom att ta över deras uppgifter när de inte kan eller hinner.

Tabell 130. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,69.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
	F153 Jag gör själv arbete som mina medarbetare borde göra men inte har kompetens för	2,28	0,98	267	0,53	ea
	F159 Jag gör själv arbete som medarbetare borde göra men inte hinner	2,31	0,87	267	0,53	ea

Tabell 131. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,77.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
	F153 Jag gör själv arbete som mina medarbetare borde göra men inte har kompetens för	2,35	1,01	272	0,63	ea
	F159 Jag gör själv arbete som medarbetare borde göra men inte hinner	2,37	0,99	272	0,63	ea

5.3.3.15 C16: Minska belastning på medarbetare, genom att buffra mellan högre och lägre nivåer

Dimensionen formuleras på basis av faktoranalys i det aktuella samplet. Sju item gav en god reliabilitet, alfa 0,78. Alla item bidrog till skalan. Scree-test indikerade endimensionalitet medan Kaisers kriterium visade att det kan vara en eller två dimensioner. Inspektion av tvåfaktorlösningen visade att F155 och F156 skiljer ut sig (liksom de gjorde i den inledande faktoranalysen). Båda dessa item handlar om att agera gentemot medarbetarna. Dessa item laddar dock över 0,40 i den första principal-komponenten, samt bidrar till skalan. De bör därför behållas. Den nyformulerade skalan hade alltså tillräckligt goda mätegenskaper. Verifiering i sampel 2 bekräftade de tillräckligt goda mätegenskaperna (7 item, alfa 0,72).

Dimensionen är en sammanslagning av det som benämndes ”uppåtstrategi” och ”nedåtstrategi” i den första studien. Dimensionen beskriver en strategi för att minska belastningen på medarbetare genom att fungera som en buffert mellan processer på högre nivåer i organisationen och medarbetarna, dvs att agera ”stötdämpare”. Detta görs genom att i kontakter uppåt i organisationen försöka begränsa avdelningens åtaganden, verka för realistiska mål och mer resurser. Gentemot medarbetarna som chef prioritera bort uppgifter när det är nödvändigt och ta ansvar för att vissa uppgifter inte hinner göras.

Tabell 132. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Minska belastning på medarbetare, genom att buffra mellan högre och lägre nivåer. Sampel 1. Cronbachs alfa = 0,78.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c243	F160 Jag utnyttjar mitt inflytande i förhållande till högre ledning eller staber för att öka resurstilldelningen på min enhet	2,47	1,03	257	0,45	0,77
c237	F161 Jag skyddar personalen från problem som kommer ”uppifrån”	2,65	0,94	257	0,55	0,75
c241	F163 Jag försöker vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och mina medarbetare	3,23	0,95	257	0,58	0,74
c240	F162 Jag försöker påverka högre beslutsfattare att anpassa målen för min verksamhet	2,91	1,01	257	0,63	0,73
c239	F164 Jag försöker minska belastningen och kraven på min verksamhet	2,67	0,94	257	0,49	0,76
c232	F155 Jag visar personalen att det är mitt ansvar att vissa uppgifter inte hinner göras	3,17	0,93	257	0,42	0,77
c233	F156 Jag tar bort mindre nödvändiga uppgifter från medarbetarna	3,25	0,84	257	0,46	0,77

Tabell 133. Deskriptiv statistik, samband med totalskala samt reliabilitet om item tas bort för item ingående i skala för att mäta dimensionen Minska belastning på medarbetare, genom att buffra mellan högre och lägre nivåer. Sampel 2. Cronbachs alfa = 0,72.

No ISM	Item no (Chefios) och formulering	M	SD	N	Item - total korrelation	Cronbachs alfa med item borttaget
c243	F160 Jag utnyttjar mitt inflytande i förhållande till högre ledning eller staber för att öka resurstilldelningen på min enhet	2,56	1,03	259	0,31	0,72
c237	F161 Jag skyddar personalen från problem som kommer "uppifrån"	2,58	1,01	259	0,52	0,66
c241	F163 Jag försöker vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och mina medarbetare	3,22	0,97	259	0,54	0,66
c240	F162 Jag försöker påverka högre beslutsfattare att anpassa målen för min verksamhet	3,05	1,03	259	0,46	0,68
c239	F164 Jag försöker minska belastningen och kraven på min verksamhet	2,61	0,85	259	0,43	0,69
c232	F155 Jag visar personalen att det är mitt ansvar att vissa uppgifter inte hinner göras	3,27	0,94	259	0,35	0,71
c233	F156 Jag tar bort mindre nödvändiga uppgifter från medarbetarna	3,23	0,82	259	0,43	0,69

5.3.3.16 Konfirmatorisk faktoranalys av 8 copingskalor

En konfirmatorisk faktoranalysmodell skapades på basis av de 8 copingskalor som hade verifierats eller nyskapats med acceptabelt (eller nästan acceptabelt) resultat. Varje begrepp representerades av en latent variabel. Som indikatorer för respektive latent variabel användes de item som ingick i respektive skala (slutlig modifierad version). Fria kovarianser mellan varje latent variabel specificerades. Faktoranalysmodellen framgår av figur nedan, där även standardiserade parameterestimater framgår.

Prövning av modellen i det aktuella samplet visade på en inte fullt acceptabel anpassning till observationerna ($\chi^2 = 1611,9$, $df = 791$, $p < 0,001$, $\chi^2/df = 2,038$, $GFI = 0,84$, $NFI = 0,68$, $CFI = 0,80$, $RMSEA = 0,050$). Faktorladdningarna var i varierande styrka och inte så höga, några laddningar var under 0,40 (tre indikatorer för Dold taktik, två indikatorer för Gränssätta och en indikator för Buffra). Range för standardiserade regressionsvikter var 0,22 - 0,82. Alla faktorladdningar var dock signifikanta. Absolutvärdet för korrelationerna mellan de latent variablerna varierade mellan som lägst 0,03 (Acceptera - Avlasta) och som högst 0,82 (Acceptera - Offensiv). Inom respektive "problemområde" var korrelationerna låga. Detta indikerar diskriminerande validitet för skalorna inom

problemområde, men att cheferna tenderar att lösa problem inom olika områden på ett likartat sätt. Detta kan beskrivas som strategier av mer övergripande karaktär.

Inspektion av modifikationsindicierna visade att de större källorna till missanpassning i modellen utgjordes av några framträdande källor. Grundmodellen tog inte hänsyn till följande:

- En samvariation mellan residualerna för F118 (Jag undviker att ta upp problem med min chef) och F121 (Jag undviker att ta upp frågor som jag tror att den högre ledningen tycker är besvärande). Detta indikerar att dessa item har mer gemensamt än vad som fångas upp i den latenta variabeln Dold taktik. Det gemensamma temat är undvikande. Båda variablerna finns i samma faktor och samvariationen indikerar en tendens till flerdimensionalitet (som tidigare har konstaterats). Detta är den enskilt största källan till missanpassning.
- En samvariation mellan residualerna för F155 (Jag visar personalen att det är mitt ansvar att vissa uppgifter inte hinner göras) och F156 (Jag tar bort mindre nödvändiga uppgifter från medarbetarna). Detta indikerar att dessa item har mer gemensamt än vad som fångas upp i den latenta variabeln Buffra. Båda variablerna finns i samma faktor och samvariationen indikerar en tendens till flerdimensionalitet. Denna har tidigare konstaterats, men avsiktligt behållts.
- En samvariation mellan residualerna för F107 (Jag lyfter problem till en högre beslutsnivå) och F118 (Jag undviker att ta upp problem med min chef). Detta indikerar att dessa item har något gemensamt mer än vad som fångas upp i de latenta variablerna. Den gemensamma nämnaren kan antas vara att när man har svårigheter i kontakten med närmaste chefen undviker man att ta upp problem med denne och går istället till chefs chef.
- Variationen i item F120 (Jag är noga med att följa direktiv och önskemål från den högre ledningen) förklaras även till viss del (med negativt tecken, dvs i omvänd form) av den latenta variabeln Dold taktik. Denna tvärladdning visar att F120 inte är en ”ren” indikator för dimensionen Öppen-offensiv strategi, utan även har med Dold taktik att göra, fast omvänt. Tvärladdningen i den senare dimensionen var inte speciellt hög (-0,27). Detta är därmed inte något allvarligt hot.
- Variationen i item F129 (Jag ser till att ha idéer till förbättringar färdiga så att jag snabbt kan utnyttja möjligheter att genomföra dem när ekonomiska och andra resurser visar sig tillgängliga) förklaras även till viss del av två latenta variabler: Dold strategi och Buffra. Dessa tvärladdning visar att F129 inte är en ”ren” indikator för dimensionen Öppen offensiv, utan även har med andra strategier att göra. Tvärladdningen i Dold strategi var 0,17 och i Buffra 0,19. Ingen av dessa tvärladdningar utgör något hot mot begreppsstrukturen.
- Variationen i item F101 (Jag undviker noggrant att arbeta mer än 8 timmar om dagen) förklaras även till viss del (med negativt tecken, dvs i omvänd form) av de latenta variablerna Öppen-offensiv och Accepterande (båda laddningarna blir negativa). Dessa tvärladdning visar att F101 inte är en ”ren” indikator för dimensionen Gränssättande, utan

även, i sin omvända form (dvs arbetar mer än 8 timmar) har med andra strategier att göra. Tvärladdningen i Öppen-offensiv var -0,13 och i Acceptera -0,18. Ingen av dessa tvärladdningar utgör något hot mot begreppsstrukturen.

- Variationen i item F127 (Jag försöker använda ett språkbruk och en retorik som jag bedömer "går hem" hos överordnade) förklaras även till viss del av de latenta variablerna Öppen-offensiv, Buffra och Acceptera (omvänt). Dessa tvärladdning visar att F127 inte är en "ren" indikator för dimensionen Dold taktik, utan även har med andra strategier att göra. Tvärladdningen i Öppen-offensiv var 0,35, i Buffra 0,27 och i Acceptera -0,21. Tvärladdningen i Öppen offensiv var därmed lika hög som laddningen i den avsedda faktorn Dold taktik. Detta handlingssätt är alltså mångtydigt. Man kan överväga att utelämna detta item.

Den specificerade modellen modifierades med ovanstående komponenter (3 kovarianser mellan residualer samt 7 regressionsekvationer) och prövades därefter på nytt mot observerade data. Modellanpassningen var något bättre ($\chi^2 = 1278,2$, $df = 780$, $p < 0,001$, $\chi^2/df = 1,64$, $GFI = 0,87$, $NFI = 0,75$, $CFI = 0,88$, $RMSEA = 0,04$).

Det finns alltså tecken på en mer finfördelad dimensionalitet (underdimensioner) inom ramen för de specificerade dimensionerna. Det finns också tecken på att några item tvärladdar svagt i andra dimensioner. Även om den modifierade modellen var en bättre modell så kan man säga att ingen av modifieringarna på något allvarligt sätt ifrågasätter dimensionaliteten i den ursprungliga modellen. Detta stärker den begreppsliga validiteten hos resursdimensionerna.

5.3.3.17 Skalornas samband med kriterievariabler

Skalornas samband med kriterievariabler undersöktes. Kriterievariablerna var upplevd stress, energi, sömnbesvär, psykiska krav, kontrollmöjligheter, socialt stöd. De copingsskalor som ingick i denna analys var de 8 copingsskalor som hade verifierats eller nyskapats med acceptabel (eller nästan acceptabel) reliabilitet. Resultatet framgår av nedanstående tabell.

Samtliga skalor för coping visade samband med någon kriterievariabel. De flesta copingstrategierna kan betraktas som gynnsamma ur chefens arbetsmiljöperspektiv genom att vara förknippade med mindre stress, sömnbesvär eller psykiska krav respektive mer energi, kontroll eller stöd. Några strategier avvek dock från detta mönster. Att stärka sin position och inflytande i organisationen genom att använda dold taktik var förknippat med mindre energi och mindre tillgång till socialt stöd. Att minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter var förknippat med mer stress, sömnbesvär och psykiska krav samt mindre energi. Att minska belastning på medarbetare, genom att buffra mellan högre ledning och personal var förknippat med mer

psykiska krav (men samtidigt mer kontroll). Sammantaget var mönstret av samband påfallande likt det som framkom i delprojekt 3.

Tabell 134. Samband mellan coping och kriterievariablerna stress, energi, sömnbesvär, psykiska krav, kontrollmöjligheter, socialt stöd. n=525 - 543. Faktornummer hänvisar till delprojekt 3, förutom C16 som skapades på basis av den aktuella studien.

No	Coping	Stress	Energi	Sömnbesvär	Krav	Kontroll	Stöd
C1	Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi	-0,14	0,40	-0,14	-0,01	0,30	0,23
C2	Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi	-0,33	0,12	-0,25	-0,31	0,07	0,16
C4	Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi	-0,13	0,39	-0,05	-0,04	0,26	0,18
C5*	Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik	0,06	-0,16	0,06	0,08	0,05	-0,11
C7*	Skapa struktur i medarbetarnas arbete	-0,06	0,17	0,02	0,04	0,06	0,04
C9	Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna	-0,10	0,26	-0,09	0,03	0,24	0,17
c15	Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter	0,19	-0,10	0,10	0,16	-0,08	-0,07
C16	Minska belastning på medarbetare, genom att buffra mellan högre ledning och personal	-0,01	0,08	-0,01	0,12	0,12	0,04

Not: Beräknat som Pearsons r. Signifikant samband $p < 0,05$ anges i fetstil *Skalan har låg reliabilitet

5.3.3.18 Skalornas variation mellan organisatoriska strukturer

Vad gäller copingdimensionerna kan man förvänta sig att handlingsmönster till viss del handlar om individuella strategier. Men handlingsmönster kan understödjas av sociala fenomen som klimat, kultur och normer samt möjliggöras eller hindras av organisatoriskt knutna rutiner. Sådana sociala mekanismer kan göra att vissa beteenden förväntas i en viss miljö, medan andra beteenden ses som främmande i det sociala sammanhanget. Därför är det rimligt att finna ansamlingar av bestämda handlingsmönster kopplade till organisatoriska strukturer.

Nedan visas resultat av variansanalys mellan kommuner (tabell 22) verksamhets-områden (tabell 23) och verksamheter (tabell 24). Det visade sig att det sammantaget fanns signifikanta skillnader mellan någon form av organisatorisk struktur för sju av de åtta copingstrategier som var möjliga att beräkna. Copingstrategi C7, ”skapa struktur i

medarbetarnas arbete” hade inte systematisk variation knutet till någon av de tre undersökta organisatoriska strukturerna. Det verkar vara en rent individuell stil knuten antingen till den enskilde chefen eller dennes absolut lokala arbetsituation.

Liksom för stressorer och resurser Samstämmigheten i bedömningarna (uttryckt som ICC(1,1)) var betydligt större för den lägsta organisatoriska indelningen (verksamhet) och för verksamhetsområde än för kommun. Mellan kommuner kunde inga signifikanta skillnader konstateras alls. För verksamhet var andelen delad variation upp till 10 % (främja delaktighet bland medarbetarna). Även för verksamhetsområde var denna copingstrategi den som var delad i störst utsträckning, 10 % av variationen kunde knytas till verksamhetsområde. Att ”främja delaktighet bland medarbetarna” intog därmed en särställning bland alla strategierna som kraftigt knuten till social och organisatoriska strukturer.

Tabell 135. Variansanalys för skillnad mellan kommuner för åtta olika copingstrategier. Intraklasskorrelation ICC(1,1) visar samstämmighet i de enskilda bedömningarna inom kommun. ICC(1,k) visar reliabilitet för skalvärde aggregerat till kommun. Medelantal observationer per kommun 79,3 (range 49 - 117). Faktornummer hänvisar till delprojekt 3.

No	Resurs	F	df inom	df mellan	p	ICC (1,1)	ICC (1,k)
C1	Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi	0,71	6	543	0,640	0,00	-0,40
C2	Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi	0,66	6	543	0,681	0,00	-0,51
C4	Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi	0,80	6	539	0,572	0,00	-0,25
C5*	Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik	1,60	6	539	0,146	0,01	0,37
C7*	Skapa struktur i medarbetarnas arbete	1,55	6	537	0,159	0,01	0,36
C9	Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna	0,83	6	537	0,546	0,00	-0,20
c15	Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter	0,90	6	532	0,491	0,00	-0,11
C16	Minska belastning på medarbetare, genom att buffra mellan högre ledning och personal	1,50	6	533	0,174	0,01	0,34

Not.: Signifikant skillnad $p < 0,05$ anges som p värde i fetstil. *Skalan har låg reliabilitet

Tabell 136. Variansanalys för skillnad mellan verksamhetsområden för åtta olika copingstrategier. Intraklasskorrelation ICC(1,1) visar samstämmighet i de enskilda bedömningarna inom verksamhetsområde. ICC(1,k) visar reliabilitet för skalvärde aggregerat till verksamhetsområde. Medelantal observationer per verksamhetsområde 92,5 (range 38 - 133). Faktornummer hänvisar till delprojekt 3.

No	Copingstrategi	F	df inom	df mellan	p	ICC (1,1)	ICC (1,k)
C1	Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi	2,31	5	544	0,043	0,01	0,57
C2	Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi	4,02	5	544	0,001	0,03	0,75
C4	Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi	6,34	5	540	0,000	0,05	0,84
C5*	Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik	3,01	5	540	0,011	0,02	0,67
C7*	Skapa struktur i medarbetarnas arbete	1,07	5	538	0,379	0,00	0,06
C9	Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna	10,91	5	538	0,000	0,10	0,91
c15	Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter	3,43	5	533	0,005	0,03	0,71
C16	Minska belastning på medarbetare, genom att buffra mellan högre ledning och personal	2,24	5	534	0,049	0,01	0,55

Not.: Signifikant skillnad $p < 0,05$ anges som p värde i fetstil. *Skalan har låg reliabilitet

Tabell 137. Variansanalys för skillnad mellan verksamheter för åtta olika copingstrategier. Intraklasskorrelation ICC(1,1) visar samstämmighet i de enskilda bedömningarna inom verksamhet. ICC(1,k) visar reliabilitet för skalvärde aggregerat till verksamhet. Medelantal observationer per verksamhet 13,1 (range 4 - 41). Faktornummer hänvisar till delprojekt 3.

No	Copingstrategi	F	df inom	df mellan	p	ICC (1,1)	ICC (1,k)
C1	Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi	1,23	41	502	0,165	0,02	0,18
C2	Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi	1,32	41	502	0,093	0,02	0,24
C4	Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi	1,88	41	498	0,001	0,06	0,47
C5*	Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik	1,75	41	498	0,003	0,05	0,43
C7*	Skapa struktur i medarbetarnas arbete	1,24	41	496	0,152	0,02	0,19
C9	Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna	2,44	41	496	0,000	0,10	0,59
c15	Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter	1,59	41	491	0,013	0,04	0,37
C16	Minska belastning på medarbetare, genom att buffra mellan högre ledning och personal	1,56	41	492	0,018	0,04	0,36

Not.: Signifikant skillnad $p < 0,05$ anges som p värde i fetstil. *Skalan har låg reliabilitet

5.3.4 Sammanfattning av skalkonstruktionen i delprojekt 3 och 4

I tabellerna nedan ges en översikt över de skalor som i delprojekt 4 prövats och konstaterats ha acceptabla mätgenskaper. Motsvarande resultat från delprojekt 3 anges också för överblick.

Stressordelens skalor uppvisade samtliga acceptabel till god reliabilitet samt hade i samtliga fall samband med kriterievariabler (tab 138). Resursdelens från delprojekt 3 skalstruktur, reliabilitet och kriterievaliditet kunde replikeras i delprojekt 4 (tab 139). Copingdelen uppvisade en mer blandad bild. Mindre goda reliabilitetsvärden observerades och hela skalor som följt med från delprojekt 3 kunde inte replikeras i delprojekt 4 (tab 140).

Tabell 138. Översikt över skalor för att mäta chefers källor till stressbelastning (stressorer)

No		Antal item		Alpha		Samb.kriterier	
		S3*	S4	S3	S4	S3	S4
S1	Resursproblem	11	11	0,84	0,87	Ja	Ja
S2	Överbelastning	4	4	0,83	0,83	Ja	Ja
S3	Brist på stödresurser ^A	6		0,81		Ja	
S4	Organisatoriska styrningsbrister	6	6	0,76	0,72	Ja	Ja
S5	Ledningsproblem ^A	9		0,82		Ja	
S6	Logikkonflikter	5	5	0,70	0,86	Ja	Ja
S7	Betungande rollkrav	6	6	0,82	0,86	Ja	Ja
S8	Osäkerhet**	10		0,80		Ja	
S9	Gruppdynamiska problem	7	7	0,82	0,83	Ja	Ja
S10	Legitimitetsproblem**	6		0,78		Ja	
S11	Buffertproblem	7	4	0,76	0,73	Ja	Ja
S12	Medarbetarproblem	6	4	0,84	0,72	Ja	Ja
S13	Medarbetarförväntningar ^A	5		0,84		Ja	
S14	Härbärgera frustration		2		0,82		Ja

Not: No: skalans nummer; obs. att vissa skalnamn modifierades mellan delprojekt 3&4. *S3 resp S4: delprojekt 3 respektive 4; alfa S4: reliabilitet i delsampel 1; ^A : Skalan prövades ej i delprojekt 4

Tabell 139. Översikt över skalor för att mäta chefers copingresurser

No		Antal item		Alpha		Samb.kriterier	
		S3*	S4	S3	S4	S3	S4
R1	Stödjande ledning	6	6	0,89	0,90	Ja	Ja
R2	Samverkan med medarbetare	6	6	0,89	0,81	Ja	Ja
R3	Stödjande chefskollegor	4	4	0,89	0,87	Ja	Ja
R4	Stödjande privatliv	4	5	0,63	0,74	Ja	Ja
R5	Stödjande organisatoriska strukturer	7	7	0,71	0,77	Ja	Ja

Not: No: skalans nummer; Item: antal item i skalan; alfa S4: reliabilitet i delsampel 1; *: S3=delprojekt 3; S4=delprojekt 4.

Tabell 140. Översikt över skalor för att mäta chefers copingstrategier

No		Antal item		Alpha		Samb.kriterier	
		S3*	S4	S3	S4	S3	S4
C1	Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi	8	7	0,80	0,75	Ja	Ja
C2	Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi	7	7	0,81	0,70	Ja	Ja
C3	<i>Söka stöd i sitt eget arbete</i> ^A	8		0,75		Nej	
C4	Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi	5	6	0,83	0,71	Ja	Ja
C5	<i>Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik</i> ^B	5	5	0,74	0,62	Ja	Ja
C6	<i>Stärka sin position och inflytande i organisationen, konform strategi</i> ^C	4		0,67		Ja	
C7	Skapa struktur i medarbetarnas arbete	3	3	0,76	0,65	Ja	Ja
C8	<i>Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att skapa incitament för medarbetarna</i> ^B	5	4	0,72	0,61	Ja	
C9	Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna	5	5	0,80	0,74	Ja	Ja
C10	<i>Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja hälsa bland medarbetarna</i> ^A	3		0,70		Ja	
C11	<i>Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, kontrollerande, transaktionell strategi</i> ^B	5	6	0,68	0,58	Ja	
C12	<i>Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, genom att vara en närvarande förebild</i> ^C	5		0,64		Ja	
C13	<i>Minska belastning på medarbetare, genom att avgränsa medarbetares åtaganden (nedåtstrategi)</i> ^C	7		0,72		Ja	
C14	<i>Minska belastning på medarbetare, genom att avgränsa avdelningens åtaganden (uppåtstrategi)</i> ^C	4		0,65		Nej	
C15	Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter	2	2	0,77	0,69	Ja	Ja
C16	Minska belastning på medarbetare, genom att buffra mellan högre och lägre nivåer ^D		7		0,78		Ja

Not: No: skalans nummer; Item: antal item i skalan; alfa S4: reliabilitet i delsample 1; *: S3=delprojekt 3; S4=delprojekt 4. ^A: Prövades ej i delprojekt 4. ^B: Bör ej användas tills vidare. ^C: Utgår, baserat på faktoranalys ^D: Ny skala i delprojekt 4.

6 Diskussion

Denna diskussion börjar något okonventionellt med en sammanfattande konklusion. Därefter diskuteras ett antal specifika frågor.

6.1 Sammanfattande konklusion

Syftet med detta projekt var att utforma ett befattningskategorispecifikt samt variations- och förändringskänsligt frågeinstrument bestående av skalor med goda mätegenskaper för mätning av stressorexponering, copingbeteenden och copingresurser, avsett för användning bland 1:a och 2:a linjens chefer inom offentlig vård och omsorg. Projektets första pilotstudie (delprojekt 3) resulterade i ett omfattande frågeinstrument som mäter dessa fenomen i 33 dimensioner (skalor). I en andra pilotstudie (delprojekt 4) prövades instrumentet i en ny population, nämligen chefer inom kommunal verksamhet. Ett något reducerat instrument användes och efter statistisk analys kunde 24 skalor med goda eller acceptabla mätegenskaper presenteras.

Under projektets gång kunde antalet frågor reduceras, men slutresultatet var ändå ett oerhört omfattande frågeinstrument bestående av över 190 frågor, om man räknar med samtliga prövade skalor. Detta speglar dock fenomenets mångfacetterade karaktär. Detta innebär att mätning av samtliga dimensioner blir praktiskt krävande, inte minst för respondenterna. Möjligheten att välja bland en mängd väl definierade dimensioner/ skalor kan å andra sidan ge möjlighet att med större precision fokusera på aspekter som i ett givet sammanhang är av särskilt intresse.

Det utvecklade frågeinstrumentet mäter chefers stressorexponering, copingbeteenden och copingresurser ur många olika aspekter. Det har potential för att utgöra en god grund för kommande forskning om chefers arbetsmiljö. För att pröva instrumentets förmåga att detektera förändringar behöver longitudinella studier genomföras. En sådan studie påbörjades under sommaren 2009 (delprojekt 4 använde baselinedata från denna).

6.2 Några specifika frågor

Terminologi: ”Coping” och ”copingresurser”

I denna rapport har använts termerna ”coping” och ”copingresurser”. Under arbetets gång har författarna gjort reflektionen att de nämnda termerna ingår i forskningstraditioner där de används med mer specifik betydelse än vad som varit fallet i detta arbete. Vi kommer därför inför fortsatt arbete med instrumentet att använda termen ”handlingsmönster” i stället för ”coping” och ”copingbeteende”, samt termen ”stödresurser” i stället för

”copingresurser”. Vi har dock avstått från att i efterhand införa förändringarna i denna rapportens tidigare delar. Detta motiveras inte minst utifrån det faktum att projektets namn inkluderar ”coping”. Vi rekommenderar alla som avser att använda hela eller delar av vårt instrument att när det hänvisas till detsamma använda uttrycken ”handlingsmönster” respektive ”stöddressurser”.

Itemanalyserna i delprojekt 3. Kriterievaliditet

Itemanalyserna från delprojekt 3 visade att få förhållanden var så ovanliga eller extremt problematiska eller oproblematiska att de därför inte passade för ett förändringskänsligt instrument. För cirka en fjärdedel av items i stressordelen kunde samband med stressrelaterade kriterievariabler inte konstateras. I coping- och resursdelen var motsvarande andel ca 40 %. En hypotetisk förklaring till denna betydande andel i coping- och resursdelen kan vara att ifrågavarande copingfenomen i realiteten saknade koppling till stress effekter och i denna mening var ineffektiva ur ett stress-perspektiv. Flertalet av de strategier som beskrevs hade dock inte till huvudsyfte att reducera chefens stress, utan istället att hantera andra centrala frågor inom ramen för chefskapet, såsom att stärka inflytandet såväl uppåt som nedåt i organisationen, främja en stabil personalsituation och att hantera medarbetares arbetsbelastning.

I samband med analyser av itemmaterialets statistiska dimensionalitet, sammanvägningen mellan denna och materialets teoretiska dimensionalitet samt när items valdes ut och sattes samman till skalor att använda vid mätning, uppstod frågan hur resultaten rörande enskilda items kriteriesamband skulle hanteras. Ett alternativ var att inför dimensionsanalys och skalkonstruktion exkludera de item som inte uppvisade samband med kriterievariabler. I samband med preliminära explorativa faktoranalyser tillämpades en sådan ansats. Den explorativa dimensionalitetsanalysen stötte dock på problem som skall diskuteras nedan. I nästa steg i instrumentutvecklingen tillämpades därför en huvudsakligen deduktiv och konfirmatorisk procedur där dimensionaliteten definierades utifrån en begreppsstruktur som byggde på de kvalitativa studier som detta projekt utgick ifrån och där den statistiska prövningen gick ut på att om möjligt verifiera denna struktur. I samband med detta fick enskilda variablers kriteriesamband minskad betydelse och kriterievaliditeten prövades i stället mot hela skalor. Begrepps-validiteten sattes därmed möjligen före kriterievaliditeten. Någon närmare analys av denna fråga gjordes emellertid inte och det kan därför inte uteslutas att kriterie-validiteten för vissa skalor skulle kunna förbättras. Man bör dock hålla i minnet att kriterievaliditeten för skalorna inte framstod som problematisk.

En av projektets målsättningar var att, gällande stressordelen, åstadkomma ett instrument vars innehåll skulle kunna relateras till de mer generella psykosociala arbetsmiljöfaktorerna psykiska krav, kontrollmöjligheter och socialt stöd. Visserligen kunde en

mängd samband mellan item i vårt formulär, å ena sidan, och psykosociala faktorer, å den andra, konstateras, men bilden var långt ifrån entydig: vi kunde inte konstatera att vissa item skulle kunna sägas mäta enbart, eller huvudsakligen, psykiska krav, andra kontrollmöjligheter etc. En förklaring till detta är sannolikt att frågorna i vårt formulär beskrev situationer eller förhållanden som kunde betraktas som manifestationer av psykosociala faktorer - i olika kombinationer. Ett annat sätt att uttrycka problemet är, att de förhållanden som beskrevs redan a priori var identifierade med stress och att de därmed var förhållanden som a) innehöll en aspekt av krav eller utmaning som b) var svår för respondenterna att hantera (där inre kontrollresurser var otillräckliga) och c) där det rådde brist på yttre kontrollresurser såsom befogenheter, resurser eller socialt stöd.

Dock: samband mellan ett item och någon kriteriefaktor pekar på att itemet kunde indikera kriteriefaktorns närvaro i det mer sammansatta förhållande som itemet beskrev.

Skalornas koppling till några teoretiska begrepp inom stressforskningen

På skalnivå kunde, i bägge pilotstudierna, samband konstateras mellan samtliga skalor inom stressordelen och Psykiska krav och dessutom konstaterades som sagt en mängd samband även på itemnivå. Dessa samband var intressanta inte endast ur instrumentutvecklingssynpunkt. De var intressanta även, och inte minst, i ett arbetsmedicinskt perspektiv. Det finns idag god bevisning för att Psykiska krav har samband med risken att drabbas av flera vanliga sjukdomstyper, exempelvis depressions- och ångest-sjukdomar [23]. När hälsorisker inom chefers arbete skall bedömas torde det därför vara av intresse att kunna åberopa empirisk belysning av hur specifika problemtyper i chefers arbete har samband med de Psykiska kraven i detta arbete.

I bägge pilotstudierna tillhörde sambanden, mellan Krav å ena sidan och Överbelastning respektive Logikkonflikter å den andra, de starkaste. Mot bakgrund av att definitionen av Psykiska krav [10, 19] kan sägas ha en viss tendens åt det kvantitativa hållet samt har en innehållsmässig koppling till rollstressteorin [24] är detta mönster förståeligt. Även övriga skalor inom stressordelen hade teoretiska/ innehållsmässiga kopplingar till Psykiska krav. Exempelvis kunde följande noteras: Innehållet i (bl a) stressorskalorna Resursproblem, Gruppdynamiska problem, Medarbetarproblem, Betungande rollkrav, Legitimitetsproblem och Individproblem kan ses som samspel av konkreta problem som chefer måste hantera och som därmed bidrar till sannolikheten för att kvantitativ överbelastning och komplexitet, dvs psykiska krav, skall uppstå. Stressorskalorna Resursproblem, Styrningsbrister, Buffertproblem och Ledningsproblem exemplifierar rollstress. Man kunde också göra kopplingar mellan ”våra” skalor/begrepp och begrepp som har teoretiska kopplingar till Psykiska krav, men vars statistiska kopplingar till begreppet, så vitt vi vet, inte är belysta i någon större omfattning. Skalan Härbärgera frustration kan ses som exempel på Emotional demands [25, 26]. Skalorna Resursproblem och Organisatoriska styrnings-

brister knyter an till begreppet Organizational justice [23]. Denna typ av resonemang kunde föras längre och även tillämpas på övriga kriterieområden. Vi skall emellertid här nöja oss med att påpeka att sambanden med begreppet Kontroll [10, 19] genomgående var svaga.

En diskussion som förs kring begreppet Psykiska krav rör huruvida detta begrepp fångar in krav som karakteriserar arbetsförhållanden inom t ex nutida tjänste-produktion, se t ex [25, 27]. Sambanden mellan stressorskalorna och Psykiska krav pekar på att det senare begreppet fortfarande har relevans och förmår fånga in centrala aspekter som skapar problem för chefer, inte minst Överbelastning och Logik-konflikter.

Statistisk dimensionalitet

Analyserna av instrumentets statistiska dimensionalitet (faktoranalyserna) stötte inledningsvis på avsevärda svårigheter. En delförklaring är sannolikt att mängden variabler var stort i förhållande till antal deltagare som var möjligt att rekrytera till delprojekt 3. En ytterligare förklaring är att mängden item i förhållande till antalet statistiska dimensioner (enligt explorativ faktoranalys) verkar ha varit obalanserat, vilket kan antas bero på att det kvalitativa materialet som var utgångspunkt för item-konstruktionen inom vissa problemområden var väl nyanserat (innehöll många varianter på besläktade teman) och inom andra mindre nyanserat. Vissa dimensioner har alltså blivit väl tillgodosedda när det gäller mängd variabler, medan andra endast täckts av enstaka variabler. Detta resulterade i de explorativa faktoranalyserna i ett fåtal tolkningsbara faktorer som skulle kunna användas för skalkonstruktion och ett stort antal, i vissa fall svårtolkade, faktorer som laddade i så få variabler att konstruktion av reliabla skalor inte verkade möjlig. En mer deduktiv ansats där man eftersträvade att skapa skalor med tillräckligt itemantal för att uppnå acceptabel reliabilitet valdes. Genom att utgå från den hypotetiska struktur som hade framkommit i de kvalitativa studierna och den inledande kategoriseringen av item i olika områden kunde ett flertal godtagbara skalor skapas som fångade upp relevanta fenomen. Intressant är också att stressordimensionerna relaterade till organisatoriska fenomen sammanföll relativt väl med de områden som identifierades i de kvalitativa studierna, även om några områden delade upp sig i flera stresskällor och några områden inte kunde identifieras som fristående källor.

Eftersom instrumentet i sin helhet är så omfattande torde det dröja innan en möjlighet att prova det i ett sampel vars storlek tillåter en total dimensionalitetsanalys av hela itemmängden. Däremot kommer de olika frågeområdena (stressordelen, resursdelen, copingstrategierna) var för sig att kunna finslipas, med avseende på begreppslig stabilitet, i samband med planerade studier.

Mellangrupsvariation, ett kriterium på förändringskänslighet

I inledningen till denna rapport anfördes kriterier för förändringskänslighet. Ett sådant var instrumentets förmåga att diskriminera mellan grupper (mellangrupsvariation). I våra pilotstudier visade det sig att det fanns signifikanta skillnader mellan någon form av organisatorisk struktur för samtliga stressorer och för resursdimensionerna Stödjande ledning, Samverkan med medarbetare, Stödjande chefskollegor och Stödjande organisatoriska strukturer. Däremot fanns, som antaget, inga signifikanta skillnader kopplade till organisatoriska strukturer för Stödjande privatliv. Skillnader mellan någon form av organisatorisk struktur för sju av de åtta copingstrategier som var möjliga att beräkna konstaterades också. Dessa resultat tyder på god diskriminant validitet i den meningen att skalorna ifråga fångar in skillnader, mellan organisatoriska strukturer, med avseende på chefers arbetsförhållanden, och inte enbart är indikatorer på individuella arbetsförhållanden eller individknutna egenskaper.

Svarsformaten i enkäten

Ett särskilt problem inom stressordelen var det dubbla svarsformat som användes i delprojekt 3, där man först skulle ange om en viss situation förekom i arbetet, därefter, om det förekom, skatta hur problematiskt man upplevde det vara. Denna modell ledde till att problemskattningen för vissa situationer gjordes av endast få personer. Multivariat analys av problemskattningar drabbades därmed av att den blev baserad på ett begränsat antal svar (pga "listwise deletion"). Detta problem löstes genom en omkategorisering baserat på information i båda svarsformatet och möjliggjorde analys baserad på svar från flertalet respondenter. Men denna omkategorisering medförde istället mättekniska problem. Detta innebär att svarsformatet i stressordelen arbetades om inför delprojekt 4. Det fanns även indikationer på att svarsformaten i coping och resursdelarna skulle behöva arbetas om. Även dessa delar fick nya utformningar i delprojekt 4.

Vi kunde konstatera att försöket att med hjälp av 7-gradiga svarsformat i coping- och resursdelarna åstadkomma ökad känslighet inte var helt lyckat. Raschanalyser, liksom resultat från den responspsykologiska prövningen, pekade på att respondenter kunde ha svårt att uppfatta skillnaderna mellan skalstegen på avsett sätt.

Även om det dubbla svarsformatet i stressordelen var problematiskt ur statistisk beräkningssynpunkt har det relevans när det gäller interventionsstudier. Åtgärder mot stress i arbetslivet kan följa åtminstone två huvudstrategier: Å ena sidan kan man eftersträva att genom organisation och utformning av individuella arbetsförhållanden eliminera eller minimera att individer utsätts för miljöförhållanden med potential att orsaka stress (förekomst av stressande förhållanden). Ett instrument för kartläggning av stressrelaterade förhållanden borde alltså kunna identifiera förhållanden med potential att orsaka stress, relativt oberoende av den individuella bedömningen. Å andra sidan kan

man inrikta åtgärder mot att förbättra individernas förutsättningar och förmåga att kognitivt, emotionellt och beteendemässigt hantera sådana förhållanden, för att minimera stressreaktioner och stressrelaterad påverkan på funktion och hälsa (problemupplevelse och sätt att hantera denna). Ett praktiskt instrument borde alltså också kunna identifiera förekomsten av förhållanden för vilka graden av problemupplevelse har samband med stressreaktioner, men där förekomsten i sig nödvändigtvis inte samvarierar med stress.

I stressordelen i delprojekt 4 användes ett förekomstrelaterat svarsformat. Genom att vid praktisk mätning även använda stressindikatorer kan man belysa sambanden mellan vad som förekommer och den allmänna stressupplevelsen och därigenom få indikationer på vilka typer av ”stressorer” som kan vara allvarligast ur stressynpunkt. Det är också så att praktiskt interventionsarbete till syvende och sist bygger på att man lokalt validerar mätresultat och använder dem som startpunkt för specifika, mer kvalitativt orienterade, analyser av förhållanden och möjligheter.

Sammanfattningsvis: Nya svarsformat introducerades i delprojekt 4. Dessa kan sägas vara av mer konventionell typ än de som skapades för delprojekt 3 och som visade sig inte helt lyckade. Stressor- respektive resursdelens nya svarsformat tycktes inte med-föra negativa konsekvenser rörande dimensionalitet, reliabilitet eller kriteriesamband. För copingdelen inträffade i samband med delprojekt 4 vissa försämringar i psyko-metriska egenskaper men det går inte att avgöra att dessa skulle vara relaterade till det ändrade svarsformatet.

Kvantitativ belysning av kvalitativa resultat

Startpunkten för detta projekt var en diskussion kring möjligheterna att kvantitativt belysa hur vanliga och ur stressynpunkt betydelsefulla de olika arbetsförhållandena och copingrelaterade fenomen som identifierats i de kvalitativa studierna [6-9] var. Delprojekt 3 antydde att motstridighet mellan ansvar för administration, kommunikation med medarbetare och strategiska frågor samt att krav och brist på stöd från högre organisationsnivåer i kombination med resursbrist och svårigheter i förhållande till medarbetarna var både vanligt förekommande och i genomsnitt skattades som problematiska. Dessa typer av problem uppvisade också samband med mer stressreaktioner hos deltagarna. Delprojekt 3 kan alltså sägas ha bidragit till en kvantitativ validering av de slutsatser som drogs i de kvalitativa studierna [6-9], inte minst med avseende på deras generaliserbarhet utöver de kvalitativa samplen. Motsvarande analyser är nu möjliga att göra i samplet från delprojekt 4.

Referenser

1. Karasek, R., et al., *The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics*. Journal of Occupational Health Psychology, 1998. **3**(4): p. 322-355.
2. Belcic, K., *Occupation-specific versus general self-report measures to assess psychosocial workplace exposures-dilemmas and potential solutions to bridge the gap, in X2001-Exposure Assessment i Epidemiology and Practice*. Arbete och Hälsa 2001:10, M. Hagberg, et al., Editors. 2001, Arbetslivsinstitutet: Stockholm.
3. Meier, S.T., *Improving Design Sensitivity through Intervention-Sensitive Measures*. American Journal of Evaluation, 2004. **25**(3): p. 321-334.
4. Eklöf, M., *Interventions for safe and healthy work*. Arbete och Hälsa 2004:12. Arbete och Hälsa 2004:12. 2004, Stockholm: National Institute for Working Life.
5. Folkman, S. and J.T. Moskowitz, *Coping: Pitfalls and Promise*. Annual Review of Psychology, 2004. **55**: p. 745-74.
6. Skagert, K., et al., *Ledarskap och stress i politiskt styrd verksamhet. Balanserade förhållningssätt och strategier*. ISM-rapport 1. 2004, Institutet för stressmedicin, Göteborg.
7. Skagert, K., et al., *Leader's strategies for dealing with own and their subordinates stress in public human service organisations*. Applied Ergonomics, 2008. **39**(6): p. 803-811.
8. Skagert, K., L. Dellve, and K. Håkansson, *Resurser och hälsa. Ledares föreställningar om möjligheter och vägar att påverka anställdas hälsa och minska sjukskrivning. Rapport från Yrkes- och miljömedicin nr 101*. 2003, Yrkes- och miljömedicin, Sahlgrenska universitetssjukhuset: Göteborg.
9. Wikström, E., P. Adolfsson, and R. Eriksson, *Chefsskap i NU-sjukvården*. 2004, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet: Göteborg.
10. Karasek, R. and T. Theorell, *Healthy Work*. 1990, New York: Basic Books.
11. Podsakoff, P.M., et al., *Common Method Biases in Behavioural Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies*. Journal of Applied Psychology, 2003. **88**(5): p. 879-903.
12. Cote, J.A. and M.R. Buckley, *Estimating Trait, Method, and Error Variance: Generalizing Across 70 Construct Validation Studies*. Journal of Marketing Research, 1987. **24**: p. 315-318
13. McColl, E., et al., *Design and use of questionnaires: A review of best practice applicable to health service staff and patients*. Health Technology Assessment, 2001. **5** (31).
14. Spector, P.E., *Method Variance in Organizational Research: Truth or Urban Legend?* Organizational Research Methods 2006. **Volume 9**(2): p. 221-232.
15. Wikman, A., *Att utveckla sociala indikatorer*. Urval. Nr 21. 1991, Stockholm: Statistiska centralbyrån.
16. Collins, D., *Pretesting survey instruments: An overview of cognitive methods*. Quality of Life Research, 2003. **12**: p. 229-238.
17. Rasch, G., *Probabilistic models for some intelligence and attainment tests. Expanded edition*. 1980, Chicago: University of Chicago Press.
18. Loehlin, J.C., *Latent variable models - an introduction to factor, path and structural analysis*. 1992, Hillsdale, NY: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

19. Theorell, T., H. Michélsen, and R. Nordemar, *Tre arbetsmiljöindex som använts i Stockholmsundersökningen*, in *Stockholmsundersökningen 1*, M. Hagberg and C. Hogstedt, Editors. 1991, MUSIC Books: Stockholm. p. 150-154.
20. Kjellberg, A. and A. Iwanowski, *Stress/energi formuläret: Utveckling av en metod för skattning av sinnestämning i arbetet. (The stress/energy questionnaire: Development of an instrument for measuring mood at work)*. 1989, Arbetsmiljöinstitutet, Enheten för psykofysiologi: Solna, Sweden.
21. Ahlborg jr., G., et al., *Stressrelaterad ohälsa bland anställda vid Västra Götalandsregionen och Försäkringskassan i Västra Götalands län. Delrapport 1 – enkätundersökning 1 maj-juni 2004*. ISM-rapport 2. 2004, Institutet för stressmedicin, Göteborg.
22. Shrout, P.E. and J.L. Fleiss, *Intraclass correlations: Uses in assessing rater reliability*. Psychological Bulletin, 1979. **86**(2): p. 420-428.
23. Westerholm, P., ed. *Psykisk arbetsskada.. Arbeta och hälsa 2008:1 Vol. 42:1*. 2008, Göteborgs universitet: Göteborg.
24. Katz, D. and R.L. Kahn, *The social psychology of organizations*. 2 ed. 1978, New York: John Wiley & Sons.
25. Kristensen, T.S., et al., *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment*. Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 2005. **31**(6): p. 438-449.
26. Taris, T.W. and J.G. Schreurs, *Explaining worker strain and learning: how important are emotional demands?* Anxiety, Stress & Coping, 2009. **22**(3): p. 245-262.
27. Oxenstierna, G., et al., *Psykosociala faktorer i dagens arbetsliv och hur man mäter och beskriver dem. Stressforskningsrapporter Nr 320*. 2008, Stressforskningsinstitutet: Stockholm.

Bilaga 1-5

Bil. 1. Deskriptiv statistik och kriteriesamband för item

För samtliga tabeller gäller att "Nr" syftar på itemnummer i delprojekt 3.

Tabell 1. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Stressordelen

Nr	"Stressor"	A	B Skattning av problemupplevelse					
		Förekomst % "Ja"	n	mv	sd	min	max	skevhets
	<i>Objekt: Chefsrollen</i>							
1	Att du har svårt att hinna träffa dina medarbetare för att diskutera frågor som uppstår i det dagliga arbetet	75%	85	3,4	0,8	1	5	0,25
2	Att du måste utföra uppgifter som skulle kunna göras billigare och minst lika bra av annan personal	79%	89	3,4	0,9	1	5	0,06
3	Att det uppstår slitningar mellan administrativt arbete, verksamhetsutveckling och kontakten med medarbetarna	93%	105	3,8	0,8	2	5	-0,25
4	Att ekonomiansvaret är krävande	58%	65	3,4	0,9	2	5	0,22
5	Att du måste vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och dina medarbetare	89%	100	3,4	1,0	1	5	-0,23
6	Att du på grund av din chefsroll måste hålla en stark fasad och inte kan visa svagheter	59%	67	2,9	0,8	1	5	0,36
7	Att du som chef är tvungen att lägga band på din spontanitet eller vara försiktig med vad du gör eller säger på arbetsplatsen	80%	89	2,9	0,8	1	5	-0,23
8	Att ansvaret för produktion och kvalitet är krävande	87%	97	3,3	0,9	1	5	-0,41
9	Att det uppstår situationer då du känner att du måste göra flera olika saker samtidigt	99%	111	3,7	1,1	1	5	-0,67
10	Att du förväntas vara lojal mot både medarbetare och överordnade	93%	103	3,3	1,1	1	5	-0,35
11	Att du som chef måste ta del av, förstå och ta ställning till en stor mängd information	98%	111	3,7	1,2	1	5	-0,80
12	Att du måste ägna för stor del av tiden till administration	84%	94	3,5	1,0	1	5	-0,07
13	Att du inte kan ägna tillräcklig tid till verksamhetsutveckling	90%	102	3,8	0,9	2	5	-0,09
14	Att du är orolig för vad du skall göra när ditt chefsförordnande tar slut	34%	40	2,9	1,2	1	5	0,10
15	Att ansvaret för verksamhetsutvecklingen är krävande	78%	88	3,1	1,1	1	5	-0,37
16	Att du upplever att ansvaret för verksamheten vilar på dig personligen	50%	59	3,1	1,0	1	5	-0,14
17	Att kontakten med många människor är	55%	63	2,9	0,9	1	5	0,04

	krävande							
18	Att det ställs krav på dig att snabbt fatta beslut	83%	94	2,9	1,1	1	5	-0,01
19	Att ansvaret för arbetsmiljön är krävande	78%	87	3,3	1,0	1	5	-0,16
20	Att du förväntas utföra uppgifter som har att göra med din grundprofession parallellt med chefsuppgifterna	52%	58	3,1	1,2	1	5	-0,07

Tabell 1, forts. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Stressordelen.

Nr	"Stressor"	A Förekomst	B Skattning av problemupplevelse					skevhet
		% "Ja"	n	mv	sd	min	max	
	<i>Objekt: Egen kunskap</i>							
21	Att du ofta står inför problem som du inte har tillräcklig kunskap eller erfarenhet att lösa själv	57%	64	2,6	0,9	1	5	0,33
22	Att din yrkesbakgrund gör att du har svårt att få respekt som chef	19%	24	2,4	0,8	1	4	0,04
23	Att din kunskap om eller erfarenhet av den bransch din verksamhet tillhör känns otillräckliga	16%	19	2,1	0,8	1	3	-0,20
	<i>Objekt: Familj fritid</i>							
24	Att familj eller vänner inte ger dig stöd när du har problem med ditt arbete	18%	21	2,5	0,9	1	4	-0,08
25	Att hem och familjeangelägenheter blir lidande på grund av ditt chefsansvar	65%	74	3,0	0,8	1	5	0,03
26	Att du har svårt att hinna med vila och avkoppling på fritiden	60%	69	3,3	0,9	2	5	0,12
	<i>Objekt: Brukare</i>							
27	Att du är osäker på vilket förtroende brukarna har för den verksamhet som du leder (Med "brukare" menar vi dem som din verksamhet skall ge vård eller service)	27%	32	2,9	1,0	1	5	0,35
28	Att belastningen från brukare är så stor att du och dina medarbetare får svårt att upprätthålla kvaliteten	55%	63	3,3	0,9	2	5	0,54
29	Att kvalitetskraven är så pass höga att ni får svårt att hinna ge service till alla brukare	56%	66	3,2	0,8	1	5	0,38
	<i>Objekt: Kollegor</i>							
30	Att du blir kritiskt bemött från kollegor om du inte följer din yrkeskårs/ professions linje	27%	31	2,8	1,1	1	5	0,58
31	Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera din verksamhet tillsammans med chefskollegor	44%	50	3,2	0,7	2	5	0,47
32	Att det inte finns ett tillitsfullt samarbetsklimat mellan chefskollegorna	41%	47	3,2	1,0	1	5	0,12
	<i>Objekt: Medarbetare</i>							
33	Att du får ta över arbetsuppgifter som	60%	67	2,5	0,7	1	4	0,13

	medarbetare inte har tillräcklig kunskap att hantera själva (med "medarbetare" menar vi personer som du är chef över)							
34	Att du känner att du måste tjata på medarbetare för att de ska utföra sina arbetsuppgifter	52%	59	2,7	0,8	1	5	0,08
35	Att pressade medarbetare tynger dig med sina problem	79%	89	2,8	0,9	1	5	0,23

Tabell 1, forts. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Stressordelen.

Nr	"Stressor"	A	B Skattning av problemupplevelse					
		Förekomst % "Ja"	n	mv	sd	min	max	skevhet
36	Att medarbetare förväntar sig att du ska välja ut den information som de behöver i arbetet	83%	92	2,8	1,0	1	5	-0,01
37	Att du inte hinner hålla kontakt med medarbetare för att få tillräcklig insyn i deras arbetssituation	64%	73	3,2	0,9	1	5	-0,19
38	Att du får ta emot kritik eller klagomål från medarbetare	88%	99	2,7	0,9	1	5	0,64
39	Att du får ta emot medarbetares frustration över att arbetet är psykiskt påfrestande	88%	100	3,2	0,9	1	5	0,03
40	Att medarbetare har svårt att acceptera de gemensamma mål som finns för arbetet	60%	69	3,1	1,0	1	5	0,07
41	Att medarbetare inte arbetar på det sätt ni kommit överens om	64%	73	3,0	0,9	1	5	0,06
42	Att det på grund av arbetsscheman, ledigheter och dylikt är svårt att planera och samordna medarbetarnas arbete	59%	67	3,4	0,9	2	5	0,44
43	Att medarbetare klagat över orättvisa löner	87%	98	3,2	1,0	1	5	0,14
44	Att medarbetare förväntar sig att du skall vara icke-auktoritär och ha en dialog med dem	70%	80	2,5	1,3	1	5	0,37
45	Att du känner att medarbetare motarbetar dig	27%	33	2,4	1,0	1	5	0,31
46	Att du känner att du inte vet vad som händer i din personalgrupp	35%	39	2,3	0,8	1	5	0,90
47	Att du upplever att medarbetare inte är intresserade av att utveckla verksamheten	53%	61	2,8	0,8	1	5	0,41
48	Att du är osäker på medarbetares lojalitet	38%	44	2,6	0,9	1	5	0,26
49	Att du behöver kritisera eller diskutera laddade frågor med medarbetare	86%	97	2,8	0,9	1	5	0,02
50	Att du ska arbetsleda personer i annan ålder än du själv	79%	89	2,3	1,5	1	5	0,67
51	Att det på grund av kollegialitet, kamratskap, personliga relationer och liknande är svårt att upprätthålla relationen över- underordnad till dina medarbetare	27%	29	2,5	0,9	1	4	-0,23
52	Att du får ta över arbetsuppgifter från	58%	63	2,6	0,9	1	5	0,28

	pressade medarbetare							
53	Att medarbetare med särskilt viktig kompetens är svåra att rekrytera eller behålla	54%	60	3,6	0,9	1	5	0,16
54	Att medarbetare har fysiska eller psykiska hinder som innebär att de inte kan prestera fullt	86%	97	2,9	0,8	1	5	-0,06
55	Att du upplever ensamhet på grund av distansen mellan dig och dina medarbetare	44%	49	2,6	0,9	1	5	0,35

Tabell 1, forts. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Stressordelen.

Nr	"Stressor"	A Förekomst		B Skattning av problemupplevelse				
		% "Ja"	n	mv	sd	min	max	skevhet
56	Att din verksamhet är sårbar vid sjukdom och annan frånvaro bland medarbetare	91%	102	3,7	1,0	1	5	-0,10
57	Att medarbetare är mer lojala mot sig själva än mot verksamheten som helhet	67%	76	2,9	0,8	1	5	0,04
58	Att du behöver avskeda eller omplacera medarbetare	38%	43	2,8	1,0	1	5	0,16
59	Att du känner att medarbetare inte respekterar dig	22%	27	2,2	0,8	1	4	-0,05
60	Att medarbetare har otillräcklig struktur på sitt arbete	70%	77	2,8	0,7	1	5	0,36
61	Problem med trygghet och ömsesidig tillit inom medarbetargruppen	54%	62	2,9	1,0	1	5	0,34
62	Att medarbetare som du är beroende av ställer krav utifrån sin starka position	51%	59	2,7	1,0	1	5	0,10
63	Att du har medarbetare som inte fungerar i sin yrkesroll på grund av otillräcklig yrkesmässig kompetens	53%	61	2,9	0,8	2	5	0,67
64	Att du måste hjälpa medarbetare planera och strukturera sitt arbete	73%	84	2,5	0,9	1	5	-0,03
65	Att det är svårt att få problem som gäller individuell belastning att bli en angelägenhet för hela arbetsgruppen	53%	60	2,7	0,7	1	4	-0,32
66	Att du är osäker på vilket förtroende medarbetare har för dig som chef	34%	39	2,2	0,7	1	3	-0,30
67	Att medarbetare förväntar sig att du skall komma med idéer och initiativ	92%	102	2,7	1,2	1	5	0,04
68	Att du upplever en konflikt mellan att helhjärtat satsa på chefskapet och en vilja att behålla din grundprofession	31%	36	3,1	1,0	1	5	-0,06
69	Att du inte kan ge medarbetare den vägledning och information som de kan behöva i arbetet	40%	45	2,7	0,8	1	4	-0,52
70	Att det finns samarbetsproblem eller konflikter mellan medarbetare	75%	85	2,9	1,0	1	5	0,27
71	Att du har svårt att följa upp hur medarbetarnas planering genomförs i	59%	67	3,0	0,8	1	5	-0,10

	praktiken							
72	Att du skall arbetsleda personer med annat kön än du	47%	55	1,9	1,2	1	5	0,97
73	Att du har svårt att förstå samarbetsproblem bland medarbetare	33%	37	2,4	0,9	1	4	0,08
74	Att medarbetare förväntar sig att du skall vara bestämd, rakryggad och ge tydliga besked	94%	105	2,7	1,4	1	5	0,27
75	Att medarbetare arbetar för mycket trots att du försöker få dem att "ta det lugnare"	63%	71	2,8	0,7	2	5	0,56

Tabell 1, forts. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Stressordelen.

Nr	"Stressor"	A Förekomst	B Skattning av problemupplevelse					skevhet
		% "Ja"	n	mv	sd	min	max	
76	Att medarbetare inte vill arbeta med uppgifter som ligger utanför deras traditionella yrkesroll	51%	58	2,8	0,8	1	5	-0,10
77	Att medarbetare förväntar sig att du skall vara vänlig och förstående	91%	102	2,4	1,5	1	5	0,45
78	Att du upplever att medarbetare är oengagerade i det dagliga arbetet	46%	52	2,7	0,9	1	5	0,39
79	Att medarbetare inte tar tillräckligt ansvar för sin egen hälsa och kondition	68%	77	2,8	0,9	1	5	0,00
80	Att personalansvaret är krävande	86%	96	3,2	1,2	1	5	-0,14
81	Att medarbetare har svårt att acceptera de anställningsvillkor som gäller	42%	50	2,9	1,1	1	5	0,42
82	Att du har medarbetare med privata problem som gör att de inte klarar sitt arbete	69%	79	2,9	1,0	1	5	0,15
83	Att medarbetare har svårt att acceptera att de bör sätta gränser för sitt engagemang i patienter eller "brukare"	57%	65	2,6	0,7	1	5	0,80
	<i>Objekt: Organisationen</i>							
84	Att du måste utnyttja informella kanaler för att få resurser till din verksamhet	28%	33	2,8	0,9	1	5	0,52
85	Att beslut som tas högre upp i organisationen är mycket svåra eller omöjliga att genomföra i din verksamhet	73%	83	3,3	0,9	1	5	0,18
86	Att du måste anpassa dig till hårt styrda krav på likformighet	56%	63	3,1	0,9	1	5	0,28
87	Att du har svårt att överblicka beslutsvägarna i organisationen	44%	51	3,1	1,0	1	5	-0,15
88	Att resurser inom organisationen fördelas orättvist på grund av status, kollegialitet, personliga relationer och	42%	46	3,2	0,8	1	5	-0,39

	liknande							
89	Att du har ansvar för att hålla budget, men inte själv får fatta de ekonomiska beslut som krävs	75%	85	3,7	1,0	1	5	-0,26
90	Att andra enheter konkurrerar med din egen om personal och andra resurser	52%	60	3,3	1,1	1	5	0,03
91	Att du har svårt att få en tydlig bild av vad du som chef har ansvar för	29%	32	3,2	1,0	1	5	0,25
	<i>Objekt: Resursbrist</i>							
92	Att du har små möjligheter att förverkliga dina egna idéer om den verksamhet du leder	52%	58	3,3	1,0	1	5	0,16
93	Att du måste arbeta övertid eller ta med arbete hem	73%	82	3,3	1,1	1	5	0,16
94	Att din verksamhet inte har resurser att klara belastningstoppar	69%	77	3,4	0,9	1	5	-0,21
95	Att du faktiskt inte hinner med allt det du känner att du borde i arbetet	87%	97	3,6	1,0	2	5	0,15

Tabell 1, forts. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Stressordelen.

Nr	"Stressor"	A	B Skattning av problemupplevelse					
		Förekomst % "Ja"	n	mv	sd	min	max	skevhet
	<i>Objekt: Specialister</i>							
96	Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera arbetet tillsammans med professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	54%	61	3,3	1,2	1	5	-0,18
97	Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera med interna specialister (t ex personalavdelning eller IT-avdelning)	29%	33	2,9	0,8	1	5	0,17
98	Att du inte har möjligheter att vid behov få praktiskt stöd från interna specialister (t ex personalavdelning eller IT-avdelning)	39%	44	3,1	0,9	1	5	0,17
	<i>Objekt: Tekniskt beroende</i>							
99	Att din verksamhet är beroende av tekniska system som inte fungerar tillfredsställande	73%	83	3,4	1,0	1	5	-0,06
	<i>Objekt: Överordnade</i>							
100	Att överordnade inte ger dig tillräckligt stöd i hur du bör prioritera	40%	46	3,1	1,0	1	5	0,47
101	Att din chef sviker löften som denne gett dig	22%	26	3,0	1,1	1	5	0,11
102	Att din chef har bristande planering och framförhållning	49%	56	3,2	0,9	1	5	0,21
103	Att du hos din chef upplever brist på personligt ansvarstagande för verksamhetens kvalitet	30%	34	3,1	1,0	1	5	-0,12

ISM-rapport 7

104	Att du har otillräckliga möjligheter att påverka hur mycket resurser din verksamhet får	80%	90	3,6	1,0	1	5	-0,27
105	Att det på grund av kollegialitet, kamratskap, personliga relationer och liknande är svårt att ställa krav på högre chefer	31%	35	3,4	0,9	2	5	0,51
106	Att din chef struntar i dina synpunkter och "kör över" dig	18%	21	3,0	1,0	1	5	0,52
107	Konflikter mellan överordnades direktiv och de normer som finns inom din profession	44%	49	2,9	0,9	1	5	0,25
108	Att din chefs krav och förväntningar på dig är otydliga	32%	36	3,0	1,3	1	5	0,00
109	Att din verksamhet inte kan få utökade resurser även om akut behov finns	61%	68	3,5	0,9	2	5	0,35
110	Att du från överordnade har otillräckligt stöd när det gäller arbetsmiljöfrågor	38%	41	3,1	1,1	1	5	-0,03
111	Att du behöver förklara och motivera "dåliga/negativa" beslut som fattats av överordnade	78%	86	3,0	0,9	1	5	0,72
112	Att din chef uttrycker att den verksamhet du leder har låg status	9%	11	2,9	1,3	1	5	-0,13
113	Att din chef manipulerar dig eller utnyttjar din lojalitet på ett sätt som du anser oetiskt	6%	8	3,5	1,3	1	5	-0,76

Tabell 1, forts. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Stressordelen.

Nr	"Stressor"	A Förekomst	B Skattning av problemupplevelse					
		% "Ja"	n	mv	sd	min	max	skevhets
114	Krav på att du skall samarbeta med andra enheter i organisationen	85%	94	2,3	1,4	1	5	0,74
115	Att du på grund av beslut av din chef måste utföra uppgifter som du anser onödiga	40%	46	2,8	0,9	1	5	0,15
116	Att du från överordnade upplever brist på förståelse för problem i din chefsroll	32%	37	3,2	1,1	1	5	0,26
117	Att du på grund av din chefs beslut måste svika löften som du gett dina medarbetare	26%	30	3,0	0,9	2	5	0,88
118	Att du är osäker på vilket förtroende överordnade har för dig som chef	27%	31	2,7	1,0	1	5	0,51
119	Att du måste framstå som oumbärlig för att din chef skall lyssna på dina synpunkter	5%	7	3,0	1,2	2	5	0,91
120	Att du måste genomföra beslut som du personligen inte tycker är riktiga	83%	93	2,8	0,8	1	5	0,07
121	Att din chef fattar otydliga beslut	54%	60	3,0	0,9	1	5	0,10
122	Att du på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter inte kan arbeta enligt egna bedömningar	69%	74	3,3	0,8	2	5	0,60
123	Att du inte har möjligheter att vid behov diskutera din verksamhet tillsammans med din chef	33%	36	3,2	0,8	2	5	0,36
124	Att din chef osakligt kritiserar ditt sätt att arbeta	4%	4	3,0	1,8	1	5	0,00
125	Att du för att få inflytande måste undvika att ta upp frågor med din chef som denne tycker är besvärliga	13%	14	2,4	0,8	1	4	0,28
126	Att du har otillräckliga möjligheter att påverka målen för din verksamhet	53%	59	3,1	0,8	2	5	0,49
127	Att överordnade förväntar sig att du skall vara förstående och beredd att acceptera beslut som missgynnar dig eller din verksamhet	56%	63	3,0	0,9	1	5	0,22
128	Att din verksamhet har otillräckliga resurser på grund av beslut från överordnade, politiker eller myndigheter	78%	88	3,5	0,9	2	5	0,20

Tabell 2. Enkätfrågornas samband med stress och sömnbesvär. Stressordelen.

Obs: p>= 0,05 markerade	Kriterievariabler							
	Stress: Samband med:				Sömnbesvär: Samband med:			
	Förekomst		Problempplevelse		Förekomst		Problempplevelse	
Nr i enkäten	r	1-sid p=	r	p=	r	p=	r	p=
1	0,20	0,020	0,22	0,025	0,29	0,001	0,22	0,024
2	0,08	0,202	0,37	0,000	0,13	0,095	0,32	0,001
3	0,21	0,016	0,30	0,001	0,22	0,011	0,35	0,000
4	0,21	0,017	0,34	0,004	0,26	0,003	0,29	0,010
5	0,13	0,091	0,18	0,044	0,16	0,051	0,18	0,043
6	0,32	0,000	0,50	0,000	0,30	0,001	0,36	0,002
7	0,20	0,020	0,26	0,009	0,01	0,462	0,24	0,013
8	0,13	0,083	0,32	0,001	0,10	0,155	0,30	0,002
9	0,05	0,315	0,30	0,001	0,00	0,498	0,20	0,019
10	0,18	0,035	0,26	0,006	-0,02	0,435	0,12	0,114
11	0,11	0,126	0,22	0,012	-0,07	0,229	0,12	0,101
12	0,20	0,022	0,28	0,004	0,16	0,048	0,21	0,020
13	0,20	0,020	0,28	0,003	0,16	0,051	0,30	0,001
14	0,28	0,002	0,22	0,098	0,36	0,000	0,34	0,017
15	0,13	0,098	0,40	0,000	0,11	0,125	0,23	0,018
16	0,30	0,001	0,37	0,002	0,28	0,001	0,26	0,024
17	0,33	0,000	0,24	0,036	0,25	0,004	0,25	0,025
18	0,18	0,033	0,22	0,019	0,13	0,095	0,15	0,077
19	0,14	0,072	0,36	0,000	0,22	0,012	0,30	0,003
20	0,13	0,092	0,21	0,062	0,25	0,004	0,20	0,071
21	0,35	0,000	0,43	0,000	0,28	0,002	0,43	0,000
22	0,09	0,189	-0,08	0,359	0,01	0,440	0,12	0,304
23	-0,01	0,448	-0,04	0,439	0,01	0,446	0,31	0,107
24	0,10	0,157	0,01	0,485	0,13	0,092	0,25	0,147
25	0,46	0,000	0,27	0,013	0,36	0,000	0,31	0,004
26	0,36	0,000	0,49	0,000	0,43	0,000	0,42	0,000
27	0,27	0,002	0,36	0,029	0,23	0,008	0,21	0,127
28	0,15	0,058	0,45	0,000	0,16	0,050	0,25	0,025
29	0,02	0,419	0,18	0,077	0,00	0,483	0,22	0,041
30	0,23	0,010	0,36	0,029	0,21	0,016	0,33	0,041
31	0,09	0,171	0,13	0,184	0,25	0,005	0,20	0,091
32	0,30	0,001	0,14	0,190	0,22	0,010	-0,02	0,451
33	0,15	0,062	0,24	0,031	0,19	0,024	0,15	0,123
34	0,19	0,026	0,32	0,008	0,16	0,050	0,23	0,040
35	0,18	0,029	0,33	0,001	0,27	0,002	0,34	0,001
36	0,12	0,105	0,26	0,007	0,04	0,348	0,20	0,030
37	0,36	0,000	0,04	0,370	0,16	0,044	0,07	0,289
38	0,12	0,103	0,31	0,001	-0,06	0,269	0,22	0,018
39	0,22	0,013	0,39	0,000	0,04	0,324	0,43	0,000
40	0,24	0,006	0,21	0,051	0,16	0,046	0,31	0,006
41	0,31	0,001	0,23	0,030	0,13	0,097	0,10	0,198
42	0,16	0,049	0,13	0,164	0,20	0,019	0,06	0,310
43	0,16	0,048	-0,02	0,436	0,19	0,022	-0,02	0,430
44	0,14	0,083	0,14	0,110	0,13	0,085	-0,07	0,277

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Kriterievariabler							
	Stress: Samband med:				Sömnbesvär: Samband med:			
	Förekomst		Problempplevelse		Förekomst		Problempplevelse	
	r	1-sid p=	r	p=	r	p=	r	p=
45	0,26	0,003	0,12	0,270	0,19	0,023	0,21	0,137
46	0,27	0,002	0,09	0,303	0,13	0,081	0,08	0,311
47	0,31	0,001	0,33	0,006	0,27	0,002	0,16	0,120
48	0,31	0,000	0,00	0,494	0,23	0,008	0,04	0,397
49	0,18	0,030	0,25	0,009	0,21	0,013	0,22	0,018
50	0,09	0,185	0,31	0,002	0,04	0,326	0,09	0,197
51	0,19	0,028	0,02	0,452	0,20	0,018	0,03	0,442
52	0,24	0,006	0,47	0,000	0,21	0,014	0,41	0,001
53	0,31	0,001	0,19	0,086	0,25	0,005	0,14	0,156
54	0,05	0,305	0,12	0,131	0,04	0,346	0,22	0,018
55	0,20	0,020	0,22	0,074	0,21	0,015	0,27	0,034
56	0,12	0,112	0,12	0,118	0,16	0,045	0,10	0,157
57	0,26	0,003	0,14	0,123	0,18	0,032	0,11	0,173
58	0,11	0,130	0,29	0,033	0,15	0,059	0,43	0,002
59	0,21	0,017	0,25	0,128	0,08	0,192	0,33	0,051
60	0,28	0,002	0,27	0,010	0,08	0,204	0,28	0,008
61	0,31	0,001	-0,03	0,398	0,28	0,002	0,19	0,070
62	0,13	0,089	0,30	0,013	0,07	0,229	0,41	0,001
63	0,26	0,004	-0,02	0,453	0,16	0,050	0,00	0,498
64	0,23	0,008	0,31	0,003	0,05	0,298	0,18	0,059
65	0,33	0,000	0,08	0,283	0,34	0,000	0,21	0,055
66	0,33	0,000	0,42	0,005	0,26	0,004	0,16	0,167
67	0,01	0,454	0,38	0,000	-0,07	0,232	0,28	0,002
68	0,16	0,054	-0,09	0,309	0,19	0,024	0,14	0,217
69	0,20	0,021	-0,01	0,472	0,22	0,011	0,30	0,028
70	0,10	0,157	0,12	0,148	0,21	0,016	0,21	0,027
71	0,24	0,007	0,05	0,355	0,24	0,006	0,25	0,023
72	0,20	0,020	0,20	0,085	0,15	0,062	0,17	0,114
73	0,23	0,009	0,16	0,178	0,19	0,025	0,21	0,114
74	0,01	0,473	0,21	0,018	-0,02	0,415	0,04	0,338
75	-0,12	0,108	0,26	0,015	0,04	0,356	0,31	0,005
76	0,22	0,013	0,17	0,116	0,26	0,003	0,21	0,058
77	0,02	0,435	0,25	0,006	0,03	0,372	0,13	0,106
78	0,25	0,005	0,13	0,183	0,23	0,009	0,06	0,344
79	0,15	0,057	0,07	0,282	0,15	0,058	0,14	0,122
80	0,32	0,000	0,41	0,000	0,16	0,043	0,33	0,001
81	0,19	0,023	0,22	0,075	0,12	0,105	0,22	0,069
82	0,20	0,020	0,19	0,057	0,23	0,007	0,32	0,003
83	0,25	0,005	0,29	0,011	0,26	0,004	0,25	0,026
84	0,08	0,220	0,36	0,022	0,10	0,156	0,45	0,004
85	0,13	0,091	0,04	0,352	0,11	0,117	0,20	0,035
86	0,13	0,083	0,20	0,070	0,17	0,040	0,21	0,057
87	0,06	0,271	0,04	0,387	0,05	0,294	0,13	0,186
88	0,04	0,346	0,31	0,022	0,10	0,148	0,20	0,097
89	0,13	0,089	-0,12	0,154	0,05	0,296	0,13	0,116

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Kriterievariabler							
	Stress: Samband med:				Sömnbesvär: Samband med:			
	Förekomst		Problempplevelse		Förekomst		Problempplevelse	
	r	1-sid p=	r	p=	r	p=	r	p=
90	0,11	0,129	0,21	0,066	0,00	0,480	0,10	0,234
91	0,18	0,034	0,50	0,003	0,15	0,058	0,39	0,017
92	0,26	0,004	0,19	0,089	0,23	0,009	0,27	0,024
93	0,38	0,000	0,39	0,000	0,27	0,002	0,54	0,000
94	0,27	0,003	0,16	0,092	0,17	0,037	0,15	0,096
95	0,37	0,000	0,45	0,000	0,33	0,000	0,43	0,000
96	0,14	0,074	0,37	0,002	0,18	0,032	0,31	0,009
97	0,07	0,236	0,30	0,056	0,14	0,070	0,16	0,197
98	0,15	0,067	0,21	0,100	0,17	0,037	0,17	0,145
99	0,05	0,312	0,02	0,415	0,20	0,019	0,17	0,065
100	0,35	0,000	0,34	0,013	0,29	0,001	0,31	0,020
101	0,31	0,000	0,18	0,201	0,23	0,008	0,23	0,129
102	0,17	0,036	0,04	0,397	-0,01	0,440	0,04	0,388
103	0,13	0,087	0,17	0,175	0,18	0,029	0,13	0,242
104	0,16	0,048	0,05	0,332	0,08	0,209	0,27	0,005
105	0,27	0,003	0,12	0,252	0,26	0,003	-0,03	0,437
106	0,13	0,096	0,19	0,201	-0,03	0,360	0,43	0,027
107	0,20	0,018	0,09	0,276	0,12	0,116	0,19	0,098
108	0,28	0,002	0,34	0,028	0,08	0,216	0,59	0,000
109	0,11	0,122	0,08	0,265	0,17	0,035	0,25	0,020
110	0,36	0,000	0,23	0,079	0,32	0,000	0,33	0,020
111	0,13	0,098	0,19	0,042	0,16	0,049	0,17	0,056
112	0,21	0,017	0,19	0,304	0,18	0,028	-0,20	0,281
113	-0,06	0,265	0,49	0,110	-0,06	0,277	0,33	0,212
114	0,10	0,158	0,07	0,269	0,13	0,084	0,04	0,343
115	0,08	0,210	0,18	0,126	0,14	0,073	0,16	0,142
116	0,35	0,000	0,12	0,244	0,25	0,005	0,27	0,050
117	0,18	0,036	0,17	0,194	0,18	0,032	0,25	0,098
118	0,27	0,002	0,13	0,253	0,05	0,315	0,34	0,034
119	0,09	0,191	0,82	0,022	0,23	0,008	0,38	0,199
120	0,16	0,048	-0,03	0,385	0,15	0,057	0,10	0,180
121	0,13	0,086	0,11	0,214	0,07	0,235	0,15	0,123
122	0,09	0,177	0,05	0,332	-0,03	0,368	0,31	0,004
123	0,15	0,065	0,08	0,328	0,12	0,106	0,17	0,163
124	0,14	0,082	0,28	0,411	0,17	0,042	0,28	0,411
125	0,17	0,044	0,00	0,500	0,11	0,138	0,21	0,235
126	0,14	0,074	0,42	0,001	0,21	0,016	0,38	0,002
127	0,11	0,122	0,17	0,098	-0,06	0,261	0,44	0,000
128	0,18	0,033	0,07	0,254	0,03	0,372	0,14	0,103

Tabell 3. Enkätfrågornas samband med grad av överbelastning. Stressordelen.

Nr i enkäten	Grad av överbelastning. Samband med:			
	A Förekomst		B Problemupplevelse	
	r	p	r	p
1	0,245	0,006	0,412	0,000
2	0,156	0,055	0,382	0,000
3	0,142	0,073	0,351	0,000
4	0,293	0,001	0,239	0,062
5	0,089	0,183	0,212	0,040
6	0,268	0,003	0,396	0,001
7	0,093	0,171	0,275	0,011
8	0,234	0,008	0,200	0,055
9	Ingen variation	Ingen variation	0,294	0,002
10	-0,101	0,151	0,199	0,047
11	0,026	0,394	0,206	0,035
12	0,068	0,245	0,201	0,059
13	0,045	0,323	0,403	0,000
14	0,282	0,002	0,255	0,116
15	0,309	0,001	0,286	0,008
16	0,238	0,007	0,182	0,168
17	0,174	0,038	0,326	0,010
18	0,084	0,195	0,195	0,068
19	0,172	0,039	0,407	0,000
20	0,171	0,040	0,284	0,032
21	0,318	0,000	0,243	0,055
22	0,071	0,234	0,463	0,023
23	-0,030	0,382	0,296	0,218
24	0,089	0,181	0,182	0,430
25	0,248	0,005	0,761	0,000
26	0,401	0,000	0,822	0,000
27	0,225	0,010	0,428	0,014
28	0,174	0,038	0,470	0,000
29	-0,071	0,235	0,473	0,000
30	0,241	0,007	0,626	0,000
31	0,226	0,010	0,325	0,024
32	0,172	0,040	0,309	0,036
33	0,086	0,192	0,497	0,000
34	0,099	0,158	0,587	0,000
35	0,152	0,061	0,566	0,000
36	-0,007	0,470	0,349	0,001
37	0,109	0,135	0,318	0,007
38	-0,074	0,226	0,391	0,000
39	0,013	0,448	0,479	0,000
40	0,178	0,034	0,428	0,000
41	0,069	0,240	0,384	0,001
42	0,170	0,040	0,445	0,000
43	0,164	0,047	0,147	0,162
44	0,106	0,141	0,166	0,155

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Grad av överbelastning. Samband med:			
	A Förekomst		B Problemupplevelse	
	r	p	r	p
45	0,279	0,002	0,520	0,002
46	0,133	0,088	0,357	0,028
47	0,127	0,097	0,532	0,000
48	0,300	0,001	0,276	0,070
49	0,097	0,162	0,278	0,007
50	0,207	0,016	0,064	0,560
51	0,041	0,337	0,134	0,489
52	0,231	0,009	0,480	0,000
53	0,239	0,007	0,277	0,035
54	0,229	0,009	0,112	0,293
55	0,236	0,008	0,392	0,007
56	0,017	0,431	0,225	0,026
57	0,220	0,012	0,247	0,035
58	0,097	0,161	0,061	0,704
59	0,335	0,000	0,275	0,165
60	-0,005	0,479	0,413	0,000
61	0,097	0,163	0,216	0,098
62	0,167	0,043	0,503	0,000
63	0,159	0,051	0,055	0,679
64	0,028	0,387	0,221	0,046
65	0,178	0,035	0,235	0,073
66	0,195	0,022	0,275	0,091
67	-0,062	0,265	0,262	0,010
68	0,092	0,174	0,311	0,064
69	0,175	0,036	0,098	0,537
70	0,018	0,426	0,226	0,042
71	0,028	0,390	0,260	0,037
72	0,013	0,446	0,187	0,180
73	0,182	0,031	0,241	0,151
74	0,030	0,379	0,162	0,110
75	-0,105	0,143	0,302	0,012
76	0,102	0,149	0,302	0,024
77	-0,060	0,271	0,138	0,177
78	0,115	0,120	0,100	0,486
79	0,106	0,140	0,417	0,000
80	0,149	0,064	0,404	0,000
81	0,245	0,006	0,276	0,054
82	0,168	0,042	0,248	0,033
83	0,148	0,064	0,232	0,069
84	0,068	0,244	0,325	0,065
85	0,183	0,030	0,336	0,002
86	0,209	0,016	0,441	0,000
87	0,159	0,052	0,447	0,001
88	0,160	0,051	0,373	0,013
89	0,172	0,039	0,240	0,031

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Grad av överbelastning. Samband med:			
	A Förekomst		B Problemupplevelse	
	r	p	r	p
90	0,168	0,042	0,471	0,000
91	0,196	0,022	0,668	0,000
92	0,316	0,001	0,529	0,000
93	0,122	0,106	0,871	0,000
94	0,078	0,214	0,510	0,000
95	0,383	0,000	0,797	0,000
96	0,112	0,126	0,443	0,000
97	0,138	0,079	0,230	0,206
98	0,068	0,245	0,203	0,192
99	0,056	0,283	0,405	0,000
100	0,292	0,001	0,525	0,000
101	0,155	0,057	0,280	0,166
102	0,050	0,307	0,093	0,506
103	0,152	0,060	0,278	0,117
104	0,128	0,097	0,362	0,001
105	0,178	0,034	0,134	0,450
106	0,105	0,141	0,725	0,000
107	0,206	0,018	0,315	0,029
108	0,138	0,079	0,579	0,000
109	0,093	0,172	0,380	0,002
110	0,242	0,006	0,555	0,000
111	-0,031	0,377	0,273	0,013
112	0,202	0,019	0,524	0,098
113	-0,003	0,486	0,746	0,034
114	0,036	0,357	0,177	0,096
115	0,167	0,044	0,254	0,088
116	0,318	0,000	0,563	0,000
117	0,150	0,064	0,221	0,242
118	0,228	0,010	0,551	0,001
119	0,173	0,039	0,427	0,339
120	0,091	0,177	0,196	0,064
121	0,000	0,499	0,205	0,133
122	0,020	0,419	0,287	0,015
123	0,131	0,092	0,251	0,153
124	0,142	0,074	0,856	0,144
125	0,060	0,271	0,222	0,446
126	0,039	0,347	0,420	0,001
127	-0,018	0,428	0,390	0,002
128	0,039	0,348	0,462	0,000

Tabell 4. Enkätfrågornas samband med psykiska krav och socialt stöd. Stressordelen.

Nr i enkät	Kriterievariabler							
	Psykiska krav: Samband med:				Socialt stöd: Samband med:			
	Förekomst		Problempplevelse		Förekomst		Problempplevelse	
	r	p=	r	p=	r	p=	r	p=
1	0,32	0,000	0,15	0,085	-0,19	0,022	-0,16	0,075
2	0,18	0,034	0,42	0,000	-0,15	0,055	-0,21	0,030
3	0,24	0,006	0,33	0,000	-0,17	0,036	-0,30	0,001
4	0,20	0,019	0,21	0,048	-0,13	0,092	-0,28	0,013
5	0,19	0,023	0,15	0,065	-0,29	0,001	-0,30	0,002
6	0,21	0,013	0,44	0,000	-0,19	0,025	-0,47	0,000
7	0,15	0,056	0,14	0,102	-0,14	0,073	-0,38	0,000
8	0,22	0,011	0,28	0,003	0,06	0,263	-0,30	0,002
9	0,26	0,003	0,36	0,000	0,12	0,117	-0,25	0,005
10	0,14	0,071	0,20	0,022	-0,06	0,274	-0,35	0,000
11	0,02	0,435	0,29	0,001	0,03	0,367	-0,25	0,005
12	0,25	0,004	0,19	0,034	-0,28	0,002	0,05	0,315
13	0,21	0,015	0,35	0,000	-0,24	0,006	-0,16	0,057
14	0,38	0,000	0,06	0,355	-0,18	0,028	-0,27	0,050
15	0,26	0,003	0,34	0,001	0,00	0,489	-0,32	0,002
16	0,32	0,000	0,19	0,076	-0,17	0,043	-0,30	0,011
17	0,22	0,012	0,09	0,241	-0,21	0,015	-0,07	0,292
18	0,24	0,007	0,20	0,031	-0,08	0,201	-0,24	0,012
19	0,12	0,101	0,42	0,000	-0,21	0,013	-0,36	0,000
20	0,21	0,014	0,20	0,066	0,01	0,474	-0,16	0,122
21	0,37	0,000	0,10	0,227	-0,16	0,053	-0,48	0,000
22	0,13	0,096	0,30	0,087	-0,20	0,018	-0,11	0,306
23	0,03	0,390	-0,23	0,184	-0,04	0,330	-0,19	0,224
24	0,18	0,027	-0,09	0,359	-0,10	0,157	0,22	0,178
25	0,44	0,000	0,34	0,002	-0,21	0,017	-0,07	0,298
26	0,40	0,000	0,46	0,000	-0,16	0,046	-0,18	0,079
27	0,32	0,000	0,48	0,003	-0,25	0,005	-0,18	0,171
28	0,40	0,000	0,37	0,002	-0,25	0,005	-0,20	0,059
29	0,24	0,007	0,34	0,003	-0,19	0,025	-0,23	0,036
30	0,29	0,001	0,37	0,024	-0,35	0,000	-0,42	0,011
31	0,16	0,053	0,24	0,047	-0,32	0,000	-0,19	0,097
32	0,28	0,002	0,35	0,009	-0,31	0,001	-0,16	0,148
33	0,14	0,069	0,29	0,010	-0,19	0,025	-0,31	0,007
34	0,28	0,002	0,50	0,000	-0,37	0,000	-0,15	0,131
35	0,31	0,001	0,50	0,000	-0,27	0,002	-0,31	0,002
36	0,20	0,018	0,42	0,000	-0,16	0,051	-0,39	0,000
37	0,20	0,020	0,16	0,098	-0,20	0,022	-0,19	0,060
38	0,11	0,136	0,25	0,007	-0,12	0,113	-0,42	0,000
39	0,21	0,012	0,40	0,000	-0,13	0,093	-0,36	0,000
40	0,36	0,000	0,41	0,000	-0,50	0,000	-0,32	0,005
41	0,27	0,002	0,40	0,000	-0,37	0,000	-0,24	0,021
42	0,26	0,003	0,38	0,001	-0,20	0,021	0,01	0,462
43	0,14	0,078	0,13	0,101	-0,31	0,001	-0,15	0,075
44	0,13	0,086	0,10	0,194	-0,14	0,076	-0,25	0,015

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Kriterievariabler							
	Psykiska krav: Samband med:				Socialt stöd: Samband med:			
	Förekomst		Problempplevelse		Förekomst		Problempoplevelse	
	r	p=	r	p=	r	p=	r	p=
45	0,32	0,000	0,39	0,016	-0,48	0,000	-0,38	0,020
46	0,16	0,052	0,23	0,087	-0,42	0,000	-0,21	0,109
47	0,26	0,003	0,30	0,011	-0,38	0,000	-0,13	0,162
48	0,35	0,000	0,11	0,233	-0,49	0,000	0,04	0,412
49	0,23	0,009	0,26	0,006	-0,23	0,009	-0,38	0,000
50	0,19	0,024	0,17	0,063	-0,08	0,216	-0,20	0,032
51	0,17	0,042	-0,09	0,332	-0,30	0,001	0,10	0,304
52	0,29	0,001	0,35	0,003	-0,26	0,004	-0,21	0,057
53	0,41	0,000	0,25	0,030	-0,28	0,002	-0,15	0,135
54	0,09	0,188	0,12	0,118	-0,10	0,143	-0,22	0,017
55	0,16	0,052	0,27	0,034	-0,41	0,000	-0,29	0,022
56	0,21	0,015	0,26	0,005	-0,10	0,146	-0,18	0,041
57	0,30	0,001	0,26	0,013	-0,36	0,000	-0,40	0,000
58	0,29	0,001	0,01	0,478	-0,23	0,009	-0,22	0,078
59	0,29	0,001	0,02	0,456	-0,41	0,000	-0,47	0,009
60	0,30	0,001	0,35	0,001	-0,32	0,000	-0,14	0,120
61	0,31	0,001	0,05	0,354	-0,51	0,000	-0,17	0,100
62	0,24	0,006	0,32	0,009	-0,19	0,024	-0,41	0,001
63	0,24	0,006	0,07	0,313	-0,29	0,001	0,09	0,259
64	0,30	0,001	0,37	0,000	-0,27	0,003	-0,16	0,073
65	0,36	0,000	0,11	0,214	-0,45	0,000	-0,13	0,167
66	0,20	0,019	0,12	0,240	-0,50	0,000	-0,31	0,030
67	-0,01	0,444	0,29	0,002	-0,09	0,186	-0,36	0,000
68	0,18	0,028	0,04	0,419	0,02	0,420	0,21	0,126
69	0,13	0,091	-0,05	0,363	-0,33	0,000	0,03	0,423
70	0,08	0,213	0,20	0,033	-0,28	0,001	-0,30	0,004
71	0,19	0,022	0,11	0,194	-0,26	0,003	-0,09	0,247
72	0,16	0,051	0,08	0,286	-0,20	0,017	-0,04	0,379
73	0,18	0,030	0,27	0,061	-0,17	0,037	-0,01	0,485
74	0,03	0,376	0,07	0,243	-0,06	0,275	-0,31	0,001
75	0,00	0,497	0,33	0,003	0,01	0,456	0,02	0,437
76	0,29	0,001	0,34	0,006	-0,34	0,000	-0,45	0,000
77	-0,02	0,415	0,06	0,279	0,03	0,385	-0,26	0,005
78	0,26	0,003	0,19	0,091	-0,35	0,000	-0,09	0,269
79	0,25	0,005	0,10	0,187	-0,21	0,015	0,01	0,479
80	0,31	0,000	0,35	0,000	-0,09	0,172	-0,32	0,001
81	0,26	0,003	0,15	0,157	-0,31	0,001	-0,31	0,018
82	0,19	0,023	0,17	0,073	-0,25	0,004	-0,01	0,463
83	0,30	0,001	0,22	0,040	-0,36	0,000	-0,07	0,281
84	0,14	0,069	0,37	0,018	-0,27	0,003	-0,56	0,000
85	0,20	0,019	0,28	0,007	-0,18	0,034	-0,15	0,096
86	0,32	0,000	0,40	0,001	-0,17	0,035	-0,04	0,394
87	0,13	0,084	0,23	0,054	-0,10	0,153	-0,19	0,104
88	0,27	0,002	0,20	0,097	-0,20	0,020	-0,17	0,142
89	0,34	0,000	0,12	0,148	-0,09	0,165	-0,14	0,113

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Kriterievariabler							
	Psykiska krav: Samband med:				Socialt stöd: Samband med:			
	Förekomst		Problempplevelse		Förekomst		Problempoplevelse	
	r	p=	r	p=	r	p=	r	p=
90	0,34	0,000	0,37	0,002	-0,14	0,071	-0,20	0,071
91	0,32	0,000	0,29	0,061	-0,19	0,022	-0,15	0,210
92	0,36	0,000	0,36	0,004	-0,30	0,001	-0,23	0,045
93	0,45	0,000	0,55	0,000	-0,23	0,008	-0,27	0,009
94	0,33	0,000	0,39	0,000	-0,19	0,022	-0,17	0,070
95	0,43	0,000	0,55	0,000	-0,08	0,201	-0,27	0,004
96	0,09	0,168	0,34	0,004	-0,18	0,034	-0,24	0,035
97	0,27	0,002	0,18	0,166	-0,24	0,007	0,00	0,493
98	0,26	0,003	0,18	0,124	-0,24	0,005	-0,08	0,320
99	0,10	0,161	0,19	0,046	-0,17	0,044	-0,09	0,203
100	0,42	0,000	0,41	0,003	-0,33	0,000	-0,48	0,001
101	0,30	0,001	0,23	0,129	-0,27	0,002	-0,25	0,112
102	0,17	0,042	0,15	0,140	-0,32	0,000	-0,10	0,246
103	0,24	0,007	0,04	0,419	-0,19	0,022	-0,01	0,474
104	0,26	0,004	0,30	0,003	-0,19	0,026	-0,19	0,037
105	0,33	0,000	0,34	0,027	-0,33	0,000	0,00	0,497
106	0,15	0,065	0,44	0,020	-0,15	0,057	-0,23	0,160
107	0,16	0,047	0,25	0,047	-0,30	0,001	-0,39	0,004
108	0,30	0,001	0,11	0,264	-0,38	0,000	-0,35	0,024
109	0,23	0,008	0,24	0,024	-0,25	0,005	-0,34	0,002
110	0,29	0,001	0,31	0,026	-0,38	0,000	-0,50	0,001
111	0,09	0,175	0,24	0,013	-0,18	0,031	-0,45	0,000
112	0,22	0,011	0,41	0,105	-0,38	0,000	-0,34	0,152
113	0,04	0,349	0,80	0,009	-0,13	0,093	-0,71	0,024
114	0,24	0,007	0,08	0,230	-0,13	0,094	-0,24	0,010
115	0,33	0,000	0,21	0,083	-0,22	0,012	-0,34	0,010
116	0,30	0,001	0,28	0,046	-0,25	0,004	-0,21	0,102
117	0,26	0,003	0,12	0,262	-0,35	0,000	-0,19	0,161
118	0,22	0,010	0,44	0,009	-0,35	0,000	-0,30	0,054
119	0,18	0,033	0,55	0,100	-0,23	0,009	-0,74	0,029
120	0,31	0,001	-0,03	0,400	-0,12	0,106	-0,15	0,081
121	0,17	0,040	0,20	0,061	-0,26	0,004	-0,11	0,201
122	0,23	0,009	0,18	0,070	-0,23	0,008	-0,48	0,000
123	0,19	0,025	0,12	0,248	-0,23	0,009	-0,22	0,100
124	0,10	0,158	0,97	0,077	-0,17	0,035	-0,61	0,290
125	0,17	0,036	-0,02	0,478	-0,21	0,015	-0,38	0,088
126	0,22	0,011	0,35	0,004	-0,25	0,005	-0,52	0,000
127	0,20	0,017	0,13	0,159	-0,31	0,000	-0,22	0,042
128	0,28	0,002	0,40	0,000	-0,28	0,002	-0,17	0,061

Tabell 5. Enkätfrågornas samband med kontrollmöjligheter. Stressordelen.

Nr i enkäten	Kontrollmöjligheter. Samband med:			
	A Förekomst		B Problemupplevelse	
	r	p	r	p
1	0,06	0,263	0,04	0,353
2	0,04	0,335	-0,07	0,252
3	-0,03	0,392	-0,07	0,244
4	-0,06	0,251	-0,14	0,137
5	0,10	0,158	-0,12	0,126
6	0,01	0,474	-0,10	0,215
7	0,19	0,026	-0,20	0,031
8	-0,04	0,359	-0,25	0,009
9	-0,05	0,300	-0,16	0,050
10	0,07	0,229	-0,23	0,010
11	-0,11	0,137	-0,16	0,048
12	0,00	0,487	-0,12	0,127
13	-0,02	0,413	-0,01	0,452
14	-0,07	0,233	-0,26	0,056
15	0,10	0,148	-0,34	0,001
16	-0,02	0,433	-0,30	0,013
17	-0,05	0,319	-0,18	0,087
18	-0,03	0,368	-0,29	0,003
19	-0,09	0,182	-0,09	0,200
20	0,03	0,383	-0,04	0,376
21	-0,12	0,099	-0,28	0,013
22	0,03	0,374	0,26	0,117
23	-0,03	0,362	0,15	0,270
24	-0,07	0,242	-0,23	0,167
25	0,03	0,386	-0,07	0,292
26	-0,02	0,403	-0,02	0,422
27	-0,06	0,279	0,05	0,401
28	-0,10	0,154	-0,09	0,251
29	-0,06	0,275	-0,10	0,227
30	-0,17	0,034	-0,06	0,379
31	-0,13	0,085	0,17	0,123
32	-0,04	0,341	-0,11	0,240
33	-0,06	0,269	-0,10	0,215
34	-0,07	0,239	0,09	0,250
35	-0,08	0,217	-0,04	0,372
36	-0,04	0,357	-0,05	0,322
37	-0,19	0,026	0,00	0,492
38	-0,12	0,102	-0,20	0,024
39	0,10	0,148	-0,15	0,075
40	-0,16	0,046	0,08	0,271
41	0,03	0,380	0,10	0,213
42	-0,12	0,102	-0,02	0,424
43	0,09	0,174	0,09	0,207
44	-0,06	0,277	-0,02	0,445

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Kontrollmöjligheter. Samband med:			
	A Förekomst		B Problemupplevelse	
	r	p	r	p
45	0,03	0,365	0,14	0,228
46	-0,03	0,364	0,34	0,020
47	0,11	0,137	0,08	0,264
48	-0,05	0,295	0,12	0,221
49	0,01	0,472	-0,10	0,163
50	-0,01	0,473	-0,11	0,157
51	-0,02	0,424	0,15	0,230
52	0,08	0,218	-0,17	0,098
53	-0,01	0,477	-0,02	0,454
54	0,11	0,118	-0,21	0,024
55	0,05	0,297	-0,09	0,270
56	0,08	0,210	-0,10	0,174
57	0,16	0,053	-0,10	0,196
58	0,11	0,124	-0,20	0,102
59	0,01	0,472	-0,03	0,439
60	0,01	0,446	-0,08	0,257
61	-0,17	0,037	-0,07	0,288
62	0,07	0,241	-0,14	0,158
63	0,02	0,425	0,07	0,304
64	-0,08	0,204	-0,09	0,217
65	-0,06	0,285	0,09	0,243
66	-0,02	0,413	-0,47	0,001
67	0,04	0,329	-0,30	0,001
68	0,05	0,290	0,22	0,108
69	0,14	0,074	0,11	0,234
70	0,07	0,232	0,02	0,413
71	0,13	0,095	0,03	0,415
72	0,02	0,402	-0,11	0,227
73	-0,19	0,022	-0,04	0,407
74	-0,06	0,254	-0,20	0,024
75	0,03	0,384	0,04	0,385
76	0,09	0,171	-0,19	0,077
77	-0,02	0,432	-0,13	0,099
78	-0,07	0,252	-0,01	0,486
79	0,00	0,494	0,04	0,369
80	-0,07	0,233	-0,35	0,000
81	0,00	0,482	-0,13	0,194
82	-0,08	0,208	-0,17	0,072
83	-0,05	0,285	0,12	0,168
84	-0,01	0,460	-0,14	0,212
85	0,17	0,042	-0,03	0,407
86	-0,23	0,008	-0,17	0,092
87	-0,20	0,020	0,02	0,441
88	0,08	0,215	-0,03	0,434
89	-0,11	0,135	-0,03	0,389

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Kontrollmöjligheter. Samband med:			
	A Förekomst		B Problegupplevelse	
	r	p	r	p
90	-0,10	0,139	-0,14	0,146
91	0,02	0,427	-0,31	0,047
92	-0,11	0,130	-0,07	0,307
93	-0,20	0,020	-0,14	0,105
94	-0,10	0,154	-0,12	0,159
95	-0,07	0,234	-0,06	0,298
96	-0,07	0,235	-0,16	0,117
97	-0,07	0,250	-0,04	0,423
98	-0,07	0,250	0,02	0,457
99	-0,04	0,329	-0,15	0,101
100	-0,11	0,128	-0,26	0,049
101	-0,02	0,399	-0,15	0,231
102	-0,01	0,444	-0,09	0,260
103	-0,17	0,040	-0,11	0,270
104	0,02	0,401	0,01	0,451
105	-0,11	0,134	0,07	0,356
106	0,08	0,214	-0,04	0,431
107	0,07	0,246	-0,13	0,194
108	-0,14	0,066	-0,35	0,022
109	-0,13	0,096	0,16	0,094
110	-0,10	0,162	0,00	0,490
111	0,04	0,330	-0,07	0,258
112	-0,12	0,106	0,23	0,245
113	0,05	0,316	0,19	0,325
114	-0,12	0,111	-0,23	0,014
115	0,01	0,473	-0,16	0,140
116	-0,13	0,083	-0,03	0,434
117	-0,18	0,030	-0,01	0,487
118	0,01	0,446	0,34	0,035
119	-0,04	0,325	-0,08	0,436
120	0,08	0,212	-0,20	0,029
121	-0,17	0,038	0,19	0,072
122	-0,02	0,420	-0,05	0,332
123	-0,03	0,389	-0,11	0,265
124	0,00	0,484	0,69	0,256
125	-0,10	0,145	0,05	0,434
126	-0,11	0,136	-0,19	0,080
127	-0,05	0,313	-0,25	0,027
128	-0,02	0,417	-0,12	0,136

Tabell 6. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Coping- och resursdelen.

"Nr" syftar på itemnummer i delprojekt 3.

Nr		n	mv	sd	min	max	skevhet
Copingsdelen							
	<i>Trigger: Hur gör du för att hantera din egen arbetsbelastning?</i>						
129	Jag delegerar administrativa arbetsuppgifter till medarbetare	111	4,07	1,17	1	7	-0,42
130	Jag är nogga med att inte ta med arbete hem	111	4,42	1,76	1	7	-0,36
131	Jag säger ifrån när belastningen blir för stor eller svår	111	3,74	1,54	1	7	0,60
132	Jag arbetar parallellt med många olika saker	111	6,03	0,96	4	7	-0,50
133	Jag arbetar så snabbt som möjligt	111	5,54	1,09	2	7	-0,35
134	Jag undviker noggrant att arbeta mer än 8 timmar om dagen	111	3,35	1,64	1	7	0,12
135	Jag försöker kompromissa och hitta en ambitionsnivå som fungerar	111	4,75	1,16	2	7	-0,03
136	Jag lyfter problem till en högre beslutsnivå	111	4,02	1,37	1	7	-0,29
137	Jag försöker se hinder som utmaningar	111	5,06	1,06	3	7	0,11
138	Jag säger tydligt ifrån till överordnade att jag inte kan ta ansvar för problem som jag inte har mandat att åtgärda	111	4,79	1,44	1	7	-0,45
139	Jag försöker utveckla min förståelse för verksamheten	111	5,54	0,90	3	7	-0,09
140	Jag ger medarbetare rätt att fatta vissa beslut	111	5,58	1,07	1	7	-0,69
141	Jag tar inte på mig mer arbete än vad jag tror jag orkar med	110	3,82	1,53	1	7	0,19
142	Jag håller ett högt arbetstempo	111	5,73	0,97	3	7	-0,34
143	Jag försöker ha ett högt personligt engagemang för verksamheten	110	6,02	0,90	4	7	-0,58
144	Jag försöker acceptera de villkor som verksamheten har	111	5,78	0,90	4	7	-0,25
145	Jag försöker acceptera chefsrollen med de villkor som ingår	111	5,87	0,95	3	7	-0,53
146	Jag kopplar av från arbetet genom att ägna mig åt någon hobby	111	5,19	1,62	1	7	-0,63
147	Jag kopplar av från arbetet genom att undvika umgänge med människor på min fritid	110	2,79	1,71	1	7	0,60
148	Jag kopplar av från arbetet genom lugn och vila på min fritid	110	4,36	1,43	1	7	-0,05
149	Jag försöker acceptera mig själv med mina styrkor och svagheter	111	5,50	1,20	2	7	-0,91
150	Jag kopplar av från arbetet genom att vara aktiv på min fritid	111	4,71	1,33	1	7	-0,16
151	Jag kopplar av från arbetet genom att undvika att ha något planerat och inbokad på min fritid	111	3,39	1,59	1	7	0,24
152	Jag försöker få min chef att förstå gränserna för mitt handlingsutrymme	110	3,75	1,60	1	7	-0,23

Tabell 6, forts. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Coping- och resursdelen.

153	Jag gör klart för mig själv hur mycket krav och problem som jag är beredd att acceptera innan jag avsäger mig chefskapet	109	4,28	1,67	1	7	-0,26
154	Jag undviker samtal om arbetet på min fritid	112	3,84	1,54	1	7	-0,33
155	Jag ägnar mig åt motionsaktiviteter (träning, dans, promenader och liknande)	112	5,32	1,57	1	7	-0,95
156	Jag undviker gamla ingrodda problem och söker nya utmaningar istället	112	4,88	1,23	1	7	-0,13
157	Jag kopplar av från arbetet genom att umgås med familj och vänner	112	5,74	1,09	3	7	-0,49
158	Jag har en plan för vad jag skall göra om jag inte längre vill vara chef	112	3,71	1,99	1	7	0,14
159	Jag accepterar att chefskapet är ett redskap för att följa demokratiskt fattade beslut även när de innebär problem för mig och min verksamhet	111	5,54	1,24	1	7	-0,75
	<i>Trigger: Hur ofta gör du följande för att strukturera ditt eget arbete?</i>						
160	Jag använder egna "tumregler" som hjälper mig att prioritera	112	4,62	1,05	1	7	-0,46
161	Jag koncentrerar mig på nuet och tänker inte för mycket framåt	112	4,03	1,23	1	7	-0,14
162	Jag avgör vad som är mindre viktigt och väljer bort det	111	5,03	0,94	2	7	0,01
163	Jag låter saker prioritera sig själva och tar tag i problem först när det blir absolut nödvändigt	111	2,74	1,26	1	7	0,51
164	Jag planerar in "egen tid" under arbetsdagen	112	2,65	1,31	1	6	0,36
165	Jag gör en noggrann planering för min arbetsdag	112	3,73	1,39	1	7	0,02
166	Jag improviserar när problem dyker upp	112	4,62	1,16	1	7	-0,27
167	Jag genomför inplanerade uppgifter innan jag går hem, även om det innebär att jag får arbeta mer än min arbetstid	112	4,40	1,20	2	7	-0,10
	<i>Trigger: Hur gör du för att få stöd i ditt arbete?</i>						
168	Jag söker stöd i min yrkesgrupp/profession	73	3,79	1,86	1	7	-0,18
169	Jag ber chefskollegor om synpunkter på hur jag klarar mitt chefsarbete	70	3,56	1,61	1	6	-0,24
170	Jag söker stöd hos professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	71	3,42	2,09	1	7	0,30
171	Jag söker stöd hos min chef	70	4,04	1,42	1	7	-0,17
172	Jag söker stöd från chefskollegor	70	4,67	1,37	1	7	-0,67
173	Jag ber min chef om synpunkter på hur jag klarar mitt chefsarbete	71	3,58	1,62	1	6	-0,01
174	Jag pratar med medarbetarna om mina problem	71	2,24	1,37	1	5	0,65
175	Jag ber mina medarbetare om synpunkter på hur jag klarar mitt chefsarbete	69	3,75	1,74	1	7	0,00
176	Jag söker stöd från personalavdelningen	68	4,06	1,53	1	7	-0,36

Tabell 6, forts. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Coping- och resursdelen.

177	Jag söker stöd från familj och vänner när jag har problem i mitt arbete	70	3,80	1,91	1	7	-0,08
178	Jag söker stöd i den ledningsgrupp som jag tillhör	69	4,46	1,58	1	7	-0,56
	<i>Trigger: Hur gör du för att stärka din position och ditt inflytande i organisationen?</i>						
179	Jag är noga med att hålla budgeten	112	4,97	1,38	1	7	-0,95
180	Jag är noga med att följa direktiv och önskemål från den högre ledningen	112	5,26	1,10	1	7	-0,53
181	Jag undviker att ta upp problem med min chef	111	2,12	1,04	1	4	0,35
182	Jag undviker att uttrycka resultaten och värdet av min verksamhet i "mjuka" termer och förser istället högre beslutsfattare med siffror, diagram, ekonomiska redovisningar och liknande	111	3,45	1,46	1	7	0,24
183	Jag försöker använda ett språkbruk och en retorik som jag bedömer "går hem" hos överordnade	112	3,71	1,56	1	7	0,04
184	Jag håller mina vägar för att få särskilda förmåner hemliga för chefskollegor	110	1,47	0,93	1	6	2,31
	<i>Trigger: Hur gör du för att stärka din position och ditt inflytande i organisationen?</i>						
185	Jag deltar i möten och ser till att synas i sammanhang där jag och min verksamhet kan få uppmärksamhet	110	4,45	1,45	1	7	-0,38
186	Jag strävar efter ett utökat chefsansvar	111	2,85	1,77	1	7	0,72
187	Jag försöker inför den högre ledningen framstå som särskilt duktig	111	2,65	1,47	1	7	0,54
188	Jag undviker att ta upp frågor som jag tror att den högre ledningen tycker är besvärande	111	1,90	0,94	1	5	0,93
189	Jag använder informella kanaler i organisationen för att få inflytande	111	2,40	1,45	1	6	0,74
190	Jag visar att jag kan rekrytera och behålla bra personal	111	4,39	1,54	1	7	-0,48
191	Jag visar att jag lyckats utveckla verksamheten	111	4,86	1,31	1	7	-0,64
192	Jag framför klagomål och kritiska synpunkter inom organisationen	110	4,87	1,17	1	7	-0,23
193	Jag kritiserar och visar tydligt missnöje gentemot mina chefskolleger när det är befogat	111	3,73	1,38	1	7	0,06
194	Jag ser till att ha idéer till förbättringar färdiga så att jag snabbt kan utnyttja möjligheter att genomföra dem när ekonomiska och andra resurser visar sig tillgängliga.	111	4,36	1,38	1	7	-0,13
195	Jag ser till att min verksamhet får status och anseende i omgivningens ögon.	111	5,00	1,26	1	7	-0,25
196	Jag ser till att ha ett kollegialt nätverk för att överkomma problem i linjen	111	4,32	1,61	1	7	-0,17

Tabell 6, forts. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Coping- och resursdelen.

	<i>Trigger: Hur gör du för att strukturera dina medarbetares arbete?</i>						
197	Jag hjälper medarbetare prioritera	111	4,38	1,10	1	7	0,11
198	Jag ger medarbetare vägledning i arbetet	111	4,72	1,04	2	7	0,24
199	Jag omfördelar arbetsuppgifter bland medarbetarna	112	4,58	1,39	1	7	-0,33
200	Jag planerar medarbetarnas arbete	112	2,96	1,34	1	7	0,62
201	Jag försöker få medarbetare att förstå och acceptera de gemensamma mål som finns för deras arbete	112	5,71	1,09	2	7	-1,00
	<i>Trigger: Hur gör du för att minska personalomsättning eller frånvaro?</i>						
202	Jag ger nyckelmedarbetare särskilda förmåner	111	2,40	1,43	1	6	0,72
203	Jag låter personalen få vara med och bestämma	112	5,60	0,97	3	7	-0,49
204	Jag betonar för medarbetarna att de har ansvar för att säga ifrån när belastningen blir för hög	112	5,66	0,93	3	7	-0,31
205	Jag ger medarbetare små belöningar i vardagen	110	3,97	1,51	1	7	-0,03
206	Jag betonar för medarbetare att de bör ta ansvar för att vårda sin hälsa och sin kondition	112	4,96	1,29	1	7	-0,54
207	Jag betonar för medarbetarna att de måste sätta gränser för sitt engagemang i patienter eller "brukare"	112	4,85	1,26	1	7	-0,45
208	Jag ber medarbetare om deras synpunkter och idéer	112	6,19	0,74			-0,72
209	Jag ger medarbetare möjlighet att påverka verksamhetens utformning och framtid	112	5,77	0,97	2	7	-0,85
210	Jag visar medarbetare att jag litar på deras förmåga att ta ansvar	112	6,15	0,77			-0,63
211	Jag försöker vara en förebild för medarbetare genom att inte arbeta övertid	112	4,01	1,76	1	7	-0,03
212	Jag ordnar kurser, seminarier, handledning eller föreläsningar för att utveckla medarbetares kompetens	112	5,11	1,45	1	7	-0,60
213	Jag erbjuder förmåner eller utvecklingsmöjligheter för att motivera medarbetare att stanna	112	4,27	1,62	1	7	-0,08
214	Jag låter medarbetare bli specialiserade på ett ämne	111	4,85	1,28	1	7	-0,13
215	Jag anlitar experter utifrån (t ex företagshälsovården) för att arbeta med hälsofrågor bland medarbetarna	111	4,50	1,54	1	7	-0,24
216	Jag ägnar stor omsorg åt att försöka rekrytera bra personal	110	5,54	1,25	1	7	-1,08
217	Jag låter medarbetare med särskilda kunskaper vidareutbilda övriga medarbetare	111	5,47	1,07	3	7	-0,30

Tabell 6, forts. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Coping- och resursdelen.

	Trigger: Hur gör du för att stärka ditt inflytande bland dina medarbetare?						
218	Jag pratar med medarbetare för att få en förståelse för deras problem	112	5,50	0,89	3	7	0,00
219	Jag är tydlig med mina värderingar	112	5,70	0,89	3	7	-0,38
220	Jag är tillgänglig för medarbetarna	112	5,80	0,81	3	7	-0,54
221	Jag visar medarbetare att jag arbetar lika hårt som dem	110	5,16	1,58	1	7	-0,87
222	Jag ger inte efter för påtryckningar från medarbetare utan står för det som jag anser vara rätt	112	5,40	1,06	1	7	-0,73
223	Jag är närvarande i verksamheten för att få en känsla för hur den fungerar	112	5,46	1,21	1	7	-0,75
224	Jag uttrycker tydligt mina egna åsikter även om de avviker från de beslut som fattats av högre beslutsfattare	112	3,59	1,47	1	7	0,05
225	Jag kontrollerar medarbetare för att få dem att göra som jag vill	112	2,23	1,10	1	5	0,52
226	Jag förmanar medarbetare för att få dem att göra som jag vill	112	2,19	1,09	1	5	0,75
227	Jag lär mig vilka medarbetare som har mest inflytande i gruppen och försöka påverka dem i första hand	112	3,22	1,50	1	7	0,03
228	Jag försöker vara prestigelös och erkänner egna fel och brister	112	5,44	0,98	3	7	-0,09
	Trigger: Hur gör du för att minska belastningen för dina medarbetare?						
229	Jag skapar tid för medarbetare där de inte måste vara tillgängliga för patienter eller andra "brukare".	112	4,44	1,11	2	7	0,38
230	Jag gör själv arbete som medarbetare borde göra men inte har kompetens för	112	2,78	1,18	1	6	0,08
231	Jag undviker att visa för medarbetarna när jag själv är stressad	111	4,48	1,26	1	7	-0,69
232	Jag visar personalen att det är mitt ansvar att vissa uppgifter inte hinner göras	110	4,07	1,37	1	7	-0,28
233	Jag tar bort mindre nödvändiga uppgifter från medarbetarna	112	4,03	0,98	1	7	-0,17
234	Jag försöker skaffa tillfälliga extraresurser för att avlasta belastad personal	111	4,51	1,23	1	7	-0,05
235	Jag visar mina medarbetare att jag kan ta del av deras problem utan att bli upprörd eller stressad	110	5,44	0,94	2	7	-0,51
236	Jag gör själv arbete som medarbetare borde göra men inte hinner	111	3,28	1,20	1	5	-0,43
237	Jag skyddar personalen från problem som kommer "uppifrån"	111	3,55	1,30	1	6	-0,48
238	Jag försöker undvika att verksamheten utför mer än vad som absolut krävs av lagar och förordningar	111	3,29	1,34	1	6	-0,09
239	Jag försöker minska belastningen och kraven på min verksamhet	110	3,65	1,17	1	6	-0,31
240	Jag försöker påverka högre beslutsfattare att anpassa målen för min verksamhet	111	4,41	1,43	1	7	-0,44

Tabell 6, forts. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Coping- och resursdelen.

241	Jag försöker vara en buffert mellan högre nivåer i organisationen och mina medarbetare	111	4,59	1,29	1	7	-0,50
242	Jag gör tydligt för medarbetare vad som är möjligt att uppnå i verksamheten med de resurser som den fått	111	5,14	1,09	1	7	-0,40
243	Jag utnyttjar mitt inflytande i förhållande till högre ledning eller staber för att öka resurstilldelningen på min enhet	109	4,60	1,43	1	7	-0,19
	Trigger: Hur väl stämmer följande med din arbetssituation som chef?						
Resursdelen							
244	Jag känner att medarbetare har värdefulla kunskaper som gör mitt arbete lättare	111	5,58	1,12	2	7	-0,94
245	Det fungerar bra att tillsammans med medarbetare bearbeta problem och frågor kring arbetet	111	5,69	0,91	3	7	-0,59
246	Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med externa specialister diskutera och resonera kring verksamheten	111	4,03	1,50	1	7	-0,11
247	Regler, policies och standardisering ger gott stöd för mig i min chefsroll	111	4,33	1,27	1	7	-0,17
248	Jag får uppskattning från medarbetare	111	5,36	1,07	2	7	-0,58
249	Jag har erfarenheter av svåra och jobbiga situationer som lärt mig hantera stressen i arbetet	111	5,48	1,14	2	7	-0,69
250	Jag har goda möjligheter att tillsammans med chefskollegor diskutera och resonera kring verksamheten	111	4,65	1,32	1	7	-0,24
251	Jag får bra respons från den ledningsgrupp jag tillhör när jag vill ta upp problem i mitt arbete	110	4,57	1,41	1	7	-0,50
252	Min erfarenhet som chef hjälper mig att hantera stressande situationer	111	5,28	1,24	1	7	-0,78
253	Mina fritidsintressen underlättar avkoppling från arbetet och dess problem	111	5,35	1,41	1	7	-0,93
254	Min familj är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	111	5,31	1,30	1	7	-0,69
255	Högre nivåer i organisationen tar ansvar för att tydligt visa mina medarbetare vilken kvalitetsnivå som är möjlig med de resurser som min verksamhet får	110	2,98	1,19	1	7	0,17
256	Jag känner mig trygg med att ha alternativ till arbetet som chef	109	4,18	1,77	1	7	-0,07
257	Min verksamhet har status och anseende i omgivningens ögon.	111	4,78	1,44	1	7	-0,53
258	Ledningen skapar möjlighet till återhämtning under arbetstid för mig	111	2,38	1,36	1	7	1,09
259	Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig få en arbetssituation som jag kan klara av	111	3,60	1,56	1	7	0,04
260	Min roll som chef är tydlig och avgränsad	111	4,15	1,60	1	7	-0,13

Tabell 6, forts. Deskriptiva data för enkätfrågorna. Coping- och resursdelen.

261	Jag har en grundprofession som jag är trygg i och som är ett stöd för mig i min chefsroll	111	5,40	1,50	1	7	-1,15
262	Jag har en tidigare chef eller chefskollega som bekräftar att jag gör ett bra arbete	111	4,68	1,66	1	7	-0,60
263	Jag kan vid behov få gott stöd från chefskollegor	112	4,78	1,41	1	7	-0,41
264	Jag har från överordnade bra stöd i personalfrågor	112	4,62	1,36	1	7	-0,23
265	Jag känner att jag kan lita på att medarbetare följer mina anvisningar	112	5,16	0,95	2	7	-0,58
266	Jag har medarbetare som gör mitt eget arbete lättare	112	5,33	1,10	2	7	-0,57
267	Jag litar på att överordnade vid behov hjälper mig att lösa arbetsmiljöproblem för mina medarbetare	112	4,20	1,51	1	7	-0,23
268	Min verksamhet har tillräckliga ekonomiska resurser	112	3,27	1,60	1	7	0,37
269	Mina medarbetare tar ansvar för att inte ta på sig mer arbete än vad de tror de orkar med	112	4,22	1,05	2	7	0,16
270	Överordnade visar verkligt intresse för vad jag gör och vilka problem jag har som chef	112	3,71	1,53	1	7	0,22
271	Mina medarbetare är trygga i sina yrkesroller	112	5,38	0,99	1	7	-1,01
272	Mina vänner är en god stödresurs när jag har problem i mitt arbete	112	4,45	1,45	1	7	-0,26
273	Jag har ett förtroendefullt samarbete med mina chefskollegor	112	4,88	1,38	1	7	-0,64
274	Jag känner att arbetet inte är det viktigaste i mitt liv.	112	5,07	1,37	2	7	-0,41
275	Min chef bekräftar att jag gör ett bra arbete	112	4,80	1,70	1	7	-0,51
276	Jag känner att mina medarbetare vill ta ansvar i sitt arbete	112	5,63	0,96	1	7	-1,17
277	Jag kan vid behov få stöd från professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)	112	4,71	1,66	1	7	-0,48
278	Jag får bra respons från personalavdelningen när jag vill ta upp problem i mitt arbete	111	4,80	1,35	1	7	-0,40
279	Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med överordnade diskutera och resonera kring verksamheten	112	4,53	1,36	1	7	-0,26
280	Mina medarbetare tar ansvar för att vårda sin hälsa och sin kondition	111	4,44	1,04	1	7	-0,92
281	Mina medarbetare tar ansvar för att säga ifrån när belastningen blir för stor eller svår	112	5,13	0,99	2	7	-0,31
282	Högre nivåer i organisationen skapar möjlighet för mina medarbetare att återhämta sig under arbetstid	111	2,51	1,20	1	7	0,60

Tabell 7. Enkätfrågornas samband med stress, energi, sömnbesvär och tecken på överbelastning. Coping- och resursdelen.

Nr i enkäten	Kriterievariabel							
	Stress		Energi		Sömnbesvär		Tecken på överbelastning	
	r	p	r	p	r	p	r	p
129	-0,02	0,840	0,20	0,035	-0,02	0,830	0,08	0,434
130	-0,08	0,397	-0,09	0,336	-0,16	0,097	-0,15	0,130
131	-0,21	0,035	0,06	0,553	-0,17	0,072	0,07	0,477
132	0,12	0,204	0,11	0,275	0,08	0,434	0,17	0,085
133	0,19	0,046	0,30	0,002	0,23	0,016	0,23	0,020
134	-0,29	0,003	-0,05	0,646	-0,25	0,009	-0,36	0,000
135	-0,37	0,000	0,07	0,453	-0,42	0,000	-0,47	0,000
136	-0,13	0,176	0,10	0,300	-0,16	0,095	-0,04	0,722
137	-0,28	0,004	0,23	0,020	-0,33	0,000	-0,27	0,005
138	-0,16	0,097	0,22	0,023	-0,15	0,114	-0,03	0,793
139	-0,25	0,010	0,29	0,003	-0,14	0,140	-0,10	0,302
140	-0,29	0,002	0,14	0,165	-0,34	0,000	-0,18	0,060
141	-0,40	0,000	-0,05	0,588	-0,41	0,000	-0,41	0,000
142	0,23	0,018	0,50	0,000	0,08	0,408	0,19	0,052
143	-0,15	0,117	0,30	0,002	-0,01	0,910	-0,02	0,874
144	-0,09	0,369	0,33	0,000	0,00	0,964	0,09	0,340
145	-0,24	0,013	0,33	0,001	-0,10	0,321	-0,04	0,655
146	-0,30	0,002	0,31	0,001	-0,38	0,000	-0,27	0,006
147	0,29	0,003	0,00	0,966	0,27	0,004	0,29	0,003
148	-0,02	0,866	0,03	0,733	-0,12	0,214	0,07	0,461
149	-0,29	0,002	0,26	0,006	-0,34	0,000	-0,13	0,201
150	-0,15	0,116	0,30	0,002	-0,23	0,016	-0,14	0,155
151	-0,02	0,861	-0,02	0,850	0,04	0,692	0,15	0,136
152	0,03	0,756	0,33	0,001	0,12	0,225	0,27	0,006
153	-0,07	0,482	0,19	0,057	-0,17	0,074	0,02	0,876
154	-0,03	0,733	-0,14	0,162	0,03	0,728	0,13	0,196
155	-0,02	0,874	0,29	0,003	-0,07	0,439	-0,03	0,769
156	-0,12	0,212	0,08	0,431	-0,07	0,467	-0,06	0,558
157	-0,29	0,003	0,30	0,002	-0,25	0,009	-0,12	0,222
158	-0,04	0,701	0,10	0,292	-0,19	0,047	0,07	0,480
159	-0,03	0,786	0,24	0,012	-0,02	0,812	0,13	0,181
160	-0,05	0,626	0,14	0,158	-0,07	0,472	0,02	0,870
161	-0,01	0,920	-0,24	0,014	0,08	0,398	-0,10	0,327
162	-0,15	0,117	0,20	0,041	-0,13	0,190	0,00	0,972
163	0,12	0,211	-0,40	0,000	0,00	1,000	-0,10	0,303
164	0,00	0,987	0,11	0,276	-0,02	0,810	-0,04	0,692
165	0,05	0,618	0,18	0,059	0,04	0,698	0,07	0,490
166	0,00	0,972	-0,08	0,434	-0,06	0,568	0,00	0,978
167	0,16	0,107	0,14	0,145	0,22	0,022	0,38	0,000
168	0,00	0,978	0,06	0,601	0,20	0,097	0,15	0,210
169	0,25	0,041	0,09	0,465	0,36	0,003	0,45	0,000
170	0,02	0,882	-0,02	0,903	0,17	0,172	0,24	0,048
171	-0,20	0,108	-0,02	0,880	0,09	0,477	-0,06	0,660

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Kriterievariabel							
	Stress		Energi		Sömnbesvär		Tecken på överbelastning	
	r	p	r	p	r	p	r	p
172	-0,17	0,177	-0,06	0,619	0,00	0,978	0,04	0,771
173	-0,09	0,446	0,03	0,781	0,16	0,197	0,12	0,316
174	0,08	0,500	-0,16	0,185	0,11	0,373	0,08	0,503
175	0,15	0,226	0,19	0,125	0,14	0,257	0,11	0,393
176	0,06	0,647	-0,24	0,060	0,00	0,992	0,02	0,871
177	0,21	0,087	-0,08	0,534	0,31	0,010	0,36	0,003
178	-0,04	0,760	-0,01	0,948	0,00	0,988	-0,05	0,679
179	-0,07	0,474	0,12	0,200	-0,05	0,587	-0,09	0,377
180	0,07	0,480	0,17	0,079	0,02	0,849	0,08	0,428
181	0,24	0,014	-0,17	0,082	0,28	0,003	0,02	0,827
182	-0,08	0,397	0,11	0,281	0,01	0,878	-0,04	0,683
183	0,13	0,189	0,15	0,119	-0,01	0,893	-0,04	0,703
184	0,13	0,188	-0,18	0,073	0,08	0,396	-0,02	0,868
185	-0,08	0,419	0,14	0,149	0,07	0,466	-0,01	0,922
186	-0,08	0,432	0,12	0,213	0,01	0,939	-0,13	0,188
187	0,06	0,563	-0,20	0,036	0,24	0,011	0,04	0,714
188	0,04	0,648	-0,22	0,024	0,04	0,646	-0,03	0,726
189	0,05	0,606	-0,18	0,070	0,07	0,459	0,10	0,326
190	-0,11	0,282	0,22	0,024	-0,07	0,498	-0,11	0,282
191	-0,10	0,286	0,17	0,076	-0,08	0,384	-0,14	0,150
192	-0,09	0,348	0,30	0,002	-0,04	0,670	0,03	0,773
193	0,06	0,538	0,32	0,001	0,01	0,929	0,10	0,335
194	-0,11	0,268	0,24	0,013	-0,05	0,608	0,08	0,414
195	-0,04	0,684	0,14	0,156	0,04	0,693	0,14	0,152
196	-0,03	0,745	0,02	0,851	-0,27	0,005	-0,08	0,433
197	0,00	0,976	0,07	0,472	-0,04	0,651	-0,04	0,667
198	0,00	0,974	0,18	0,066	-0,08	0,399	-0,10	0,319
199	0,17	0,077	0,21	0,029	-0,07	0,442	-0,05	0,590
200	0,21	0,027	0,19	0,045	0,08	0,436	0,17	0,081
201	-0,03	0,748	0,29	0,002	-0,13	0,182	-0,02	0,873
202	0,07	0,494	-0,04	0,675	0,15	0,119	0,04	0,709
203	0,09	0,334	0,25	0,010	-0,11	0,274	-0,03	0,773
204	-0,03	0,748	0,21	0,027	-0,16	0,098	-0,10	0,329
205	0,00	0,963	0,03	0,783	-0,04	0,678	-0,04	0,689
206	0,12	0,231	0,36	0,000	0,01	0,941	0,17	0,082
207	0,05	0,628	0,17	0,073	-0,10	0,304	0,00	0,990
208	0,02	0,872	0,31	0,001	0,03	0,732	-0,03	0,751
209	-0,16	0,110	0,29	0,002	-0,18	0,068	-0,08	0,424
210	-0,15	0,114	0,31	0,001	-0,18	0,057	-0,17	0,092
211	-0,24	0,014	0,02	0,813	-0,24	0,012	-0,34	0,000
212	0,00	0,975	0,17	0,079	0,06	0,559	-0,03	0,783
213	0,06	0,536	0,11	0,258	0,11	0,258	0,10	0,325
214	-0,05	0,584	0,19	0,052	-0,01	0,921	0,14	0,155
215	0,07	0,496	0,20	0,035	0,02	0,868	0,04	0,697

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Kriterievariabel							
	Stress		Energi		Sömnbesvär		Tecken på överbelastning	
	r	p	r	p	r	p	r	p
216	-0,08	0,424	0,17	0,081	-0,06	0,533	0,14	0,144
217	-0,04	0,699	0,14	0,149	-0,03	0,775	0,06	0,574
218	0,05	0,621	0,18	0,068	0,00	0,978	0,07	0,488
219	-0,14	0,151	0,23	0,020	0,04	0,708	0,08	0,422
220	-0,21	0,028	0,31	0,001	-0,09	0,360	-0,03	0,773
221	-0,22	0,025	0,06	0,547	0,06	0,531	0,14	0,169
222	-0,21	0,034	0,15	0,126	-0,11	0,235	0,00	0,968
223	-0,18	0,068	0,14	0,156	-0,02	0,822	0,03	0,767
224	-0,06	0,507	0,05	0,634	0,05	0,579	0,03	0,789
225	0,17	0,076	0,03	0,750	0,00	0,973	-0,04	0,723
226	0,03	0,729	-0,10	0,293	-0,06	0,535	0,08	0,396
227	0,17	0,079	0,00	0,975	0,09	0,355	0,12	0,217
228	0,07	0,446	0,19	0,046	0,02	0,863	0,17	0,084
229	-0,04	0,695	0,18	0,059	-0,09	0,342	0,07	0,492
230	0,04	0,696	-0,09	0,354	0,10	0,282	0,07	0,503
231	0,07	0,468	-0,01	0,938	0,19	0,044	0,08	0,432
232	-0,03	0,782	-0,09	0,362	-0,02	0,810	-0,06	0,570
233	0,25	0,008	0,11	0,242	0,02	0,802	0,12	0,207
234	0,07	0,485	0,17	0,085	0,08	0,423	0,17	0,085
235	-0,22	0,024	0,18	0,067	-0,20	0,036	-0,10	0,326
236	0,12	0,206	-0,11	0,256	0,09	0,369	0,09	0,377
237	0,07	0,445	-0,10	0,324	0,07	0,479	0,03	0,785
238	0,25	0,011	0,00	0,972	0,12	0,204	0,10	0,305
239	0,10	0,321	0,12	0,232	0,07	0,450	0,11	0,256
240	0,00	0,975	0,18	0,063	0,08	0,439	0,17	0,084
241	0,19	0,048	-0,12	0,209	0,21	0,029	0,15	0,130
242	-0,11	0,250	0,38	0,000	-0,04	0,697	-0,06	0,545
243	0,10	0,320	0,11	0,245	0,20	0,043	0,14	0,152
Resursdelen								
244	-0,24	0,013	0,12	0,217	-0,18	0,056	-0,12	0,231
245	-0,33	0,000	0,26	0,007	-0,27	0,005	-0,18	0,064
246	-0,26	0,006	0,21	0,027	-0,22	0,021	-0,13	0,187
247	-0,24	0,014	0,19	0,048	-0,18	0,067	-0,07	0,485
248	-0,19	0,048	0,48	0,000	0,04	0,710	-0,03	0,788
249	-0,28	0,004	0,21	0,030	-0,18	0,064	-0,04	0,679
250	-0,16	0,110	0,16	0,106	-0,26	0,006	-0,30	0,002
251	-0,25	0,011	0,11	0,261	-0,19	0,050	-0,21	0,033
252	-0,26	0,007	0,37	0,000	-0,12	0,209	-0,06	0,544
253	-0,33	0,001	0,28	0,004	-0,41	0,000	-0,33	0,001
254	-0,11	0,267	0,16	0,098	-0,09	0,349	-0,02	0,872
255	-0,17	0,085	0,17	0,083	-0,12	0,223	-0,12	0,239
256	-0,10	0,293	0,15	0,118	-0,11	0,257	0,02	0,872
257	-0,24	0,012	0,16	0,101	-0,17	0,077	-0,08	0,408
258	-0,25	0,010	0,20	0,043	-0,29	0,002	-0,30	0,002
259	-0,33	0,001	0,19	0,048	-0,40	0,000	-0,35	0,000
260	-0,35	0,000	0,21	0,031	-0,23	0,017	-0,28	0,004

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Kriterievariabel							
	Stress		Energi		Sömnbesvär		Tecken på överbelastning	
	r	p	r	p	r	p	r	p
261	-0,20	0,037	0,19	0,052	-0,10	0,284	0,03	0,792
262	-0,08	0,406	0,28	0,003	-0,07	0,462	-0,19	0,054
263	-0,26	0,007	0,16	0,100	-0,34	0,000	-0,39	0,000
264	-0,33	0,001	0,11	0,268	-0,33	0,001	-0,29	0,003
265	-0,33	0,000	0,35	0,000	-0,20	0,038	-0,23	0,017
266	-0,50	0,000	0,08	0,425	-0,38	0,000	-0,25	0,010
267	-0,30	0,001	0,20	0,035	-0,34	0,000	-0,26	0,006
268	-0,30	0,002	-0,01	0,912	-0,18	0,062	-0,34	0,000
269	-0,26	0,007	0,08	0,431	-0,30	0,001	-0,29	0,003
270	-0,40	0,000	0,31	0,001	-0,29	0,002	-0,26	0,008
271	-0,27	0,005	0,17	0,087	-0,20	0,041	-0,09	0,358
272	0,01	0,928	0,12	0,228	-0,08	0,404	-0,04	0,694
273	-0,33	0,001	0,23	0,017	-0,32	0,001	-0,24	0,013
274	-0,27	0,005	0,06	0,526	-0,32	0,001	-0,15	0,139
275	-0,27	0,005	0,18	0,057	-0,17	0,075	-0,27	0,006
276	-0,42	0,000	0,13	0,177	-0,25	0,009	-0,25	0,009
277	-0,24	0,012	0,07	0,498	-0,14	0,137	-0,09	0,344
278	-0,20	0,042	0,05	0,619	-0,14	0,135	-0,16	0,101
279	-0,26	0,006	0,23	0,019	-0,26	0,007	-0,30	0,002
280	-0,29	0,002	0,09	0,340	-0,27	0,005	-0,29	0,003
281	-0,07	0,496	0,26	0,006	0,01	0,916	0,02	0,805
282	0,00	0,963	0,11	0,276	-0,05	0,585	-0,14	0,169

Tabell 8. Enkätfrågornas samband med psykiska krav, kontrollmöjligheter och socialt stöd. Coping- och resursdelen.

Nr i enkäten	Kriterievariabel					
	Psykiska krav		Kontrollmöjligheter		Socialt stöd	
	r	p	r	p	r	p
129	0,183	0,057	0,123	0,205	0,153	0,116
130	-0,153	0,115	-0,039	0,688	0,089	0,360
131	-0,179	0,064	-0,086	0,376	0,059	0,544
132	0,261	0,006	0,091	0,350	-0,012	0,905
133	0,237	0,013	0,032	0,740	-0,025	0,795
134	-0,437	0,000	-0,064	0,509	0,188	0,053
135	-0,386	0,000	0,155	0,109	0,259	0,007
136	-0,140	0,149	0,012	0,900	0,091	0,352
137	-0,105	0,278	0,165	0,088	0,198	0,041
138	-0,119	0,220	-0,004	0,965	0,163	0,093
139	-0,091	0,350	0,226	0,019	0,197	0,042
140	-0,140	0,149	0,148	0,127	0,218	0,024
141	-0,434	0,000	0,043	0,662	0,268	0,006
142	0,298	0,002	0,164	0,090	0,032	0,743
143	0,105	0,283	0,205	0,034	0,261	0,007
144	0,072	0,456	0,165	0,088	0,298	0,002
145	-0,016	0,871	0,249	0,009	0,391	0,000
146	-0,190	0,049	0,080	0,409	0,266	0,006
147	0,290	0,002	-0,032	0,747	-0,273	0,005
148	-0,014	0,886	0,034	0,725	-0,015	0,876
149	-0,118	0,223	0,140	0,148	0,390	0,000
150	-0,136	0,160	0,020	0,837	0,166	0,087
151	0,051	0,603	0,020	0,834	-0,152	0,118
152	0,221	0,022	-0,098	0,316	-0,005	0,957
153	-0,080	0,416	0,209	0,032	0,100	0,310
154	0,086	0,372	-0,117	0,225	-0,020	0,836
155	0,049	0,613	0,092	0,342	-0,029	0,763
156	-0,008	0,932	0,107	0,269	0,147	0,130
157	-0,143	0,138	0,070	0,472	0,388	0,000
158	0,025	0,799	0,131	0,173	-0,034	0,728
159	0,014	0,888	0,241	0,012	0,286	0,003
160	0,015	0,876	0,057	0,559	0,140	0,147
161	0,032	0,745	-0,034	0,724	-0,015	0,876
162	-0,006	0,954	0,125	0,199	0,154	0,114
163	0,060	0,540	0,044	0,650	-0,194	0,046
164	-0,062	0,523	-0,059	0,541	-0,101	0,297
165	-0,029	0,763	0,006	0,949	0,149	0,123
166	0,006	0,953	0,135	0,163	-0,063	0,515
167	0,334	0,000	-0,001	0,994	-0,093	0,341
168	0,053	0,663	-0,112	0,352	-0,011	0,926
169	0,157	0,200	-0,190	0,121	-0,289	0,018
170	0,296	0,014	0,070	0,567	-0,099	0,421

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Kriterievariabel					
	Psykiska krav		Kontrollmöjligheter		Socialt stöd	
	r	p	r	p	r	p
171	-0,111	0,366	0,013	0,915	0,037	0,766
172	-0,077	0,533	0,027	0,827	0,059	0,634
173	0,002	0,988	0,024	0,843	0,092	0,457
174	0,178	0,144	-0,149	0,221	-0,088	0,474
175	0,160	0,196	0,067	0,587	0,124	0,319
176	0,130	0,298	0,074	0,556	-0,110	0,383
177	0,260	0,032	0,013	0,914	-0,080	0,521
178	-0,071	0,569	-0,171	0,168	-0,077	0,539
179	-0,167	0,082	0,099	0,304	0,211	0,028
180	-0,177	0,066	0,027	0,779	0,133	0,169
181	0,162	0,093	-0,048	0,620	-0,280	0,003
182	-0,024	0,803	0,209	0,030	0,047	0,633
183	-0,017	0,863	0,156	0,105	-0,129	0,184
184	0,117	0,230	-0,023	0,818	-0,209	0,032
185	-0,055	0,573	0,130	0,180	-0,042	0,667
186	-0,076	0,434	0,191	0,048	-0,061	0,533
187	0,004	0,966	0,109	0,261	0,230	0,017
188	0,022	0,822	-0,073	0,454	0,261	0,007
189	0,049	0,612	0,096	0,324	0,237	0,014
190	-0,131	0,177	0,151	0,119	0,023	0,815
191	-0,083	0,392	0,206	0,032	0,032	0,746
192	0,113	0,247	0,049	0,620	0,099	0,312
193	-0,055	0,572	0,102	0,292	0,165	0,090
194	0,009	0,927	0,128	0,188	-0,022	0,822
195	-0,028	0,771	0,226	0,019	-0,012	0,902
196	-0,212	0,028	0,216	0,025	0,139	0,155
197	-0,019	0,843	0,083	0,392	0,069	0,482
198	0,103	0,290	0,023	0,812	0,203	0,036
199	0,071	0,463	-0,019	0,848	0,044	0,654
200	0,203	0,034	-0,205	0,033	-0,019	0,846
201	0,040	0,680	0,272	0,004	0,076	0,435
202	0,109	0,261	-0,002	0,984	-0,208	0,032
203	0,064	0,510	0,162	0,092	0,252	0,009
204	-0,165	0,087	0,046	0,637	0,250	0,009
205	-0,077	0,432	0,193	0,046	-0,096	0,326
206	0,028	0,772	0,179	0,063	0,135	0,165
207	-0,050	0,606	0,225	0,019	0,210	0,029
208	0,048	0,619	0,150	0,120	0,191	0,047
209	-0,045	0,645	0,400	0,000	0,282	0,003
210	-0,102	0,293	0,081	0,400	0,236	0,014
211	-0,347	0,000	0,073	0,451	0,177	0,068
212	-0,015	0,877	0,107	0,270	0,023	0,812
213	0,048	0,620	0,149	0,123	-0,059	0,542
214	0,108	0,267	0,054	0,577	0,117	0,230
215	0,031	0,752	-0,027	0,779	-0,014	0,888
216	0,127	0,192	0,159	0,101	0,199	0,041

ISM-rapport 7

217	-0,112	0,248	0,299	0,002	0,064	0,509
218	0,087	0,366	0,113	0,242	0,052	0,591
219	-0,015	0,880	0,038	0,693	-0,011	0,912
220	-0,057	0,560	0,031	0,750	0,332	0,000
221	0,038	0,698	0,240	0,013	0,140	0,152
222	0,031	0,747	-0,018	0,856	0,107	0,271
223	0,068	0,480	-0,008	0,938	0,154	0,111

ISM-rapport 7

Nr i enkäten	Kriterievariabel					
	Psykiska krav		Kontrollmöjligheter		Socialt stöd	
	r	p	r	p	r	p
224	0,112	0,244	-0,190	0,048	0,006	0,953
225	0,152	0,115	0,064	0,511	-0,125	0,199
226	0,223	0,020	0,158	0,102	-0,056	0,564
227	0,182	0,058	0,000	0,997	-0,085	0,383
228	0,188	0,050	0,137	0,156	0,102	0,293
229	0,019	0,846	0,206	0,032	0,028	0,775
230	0,205	0,032	-0,167	0,082	0,004	0,964
231	0,032	0,744	-0,038	0,699	-0,092	0,346
232	0,107	0,271	0,081	0,408	0,006	0,949
233	0,348	0,000	0,245	0,010	0,089	0,358
234	0,088	0,366	0,086	0,375	-0,030	0,758
235	-0,045	0,648	0,048	0,627	0,081	0,409
236	0,312	0,001	-0,134	0,168	0,042	0,667
237	0,299	0,002	0,029	0,768	-0,073	0,456
238	0,146	0,132	-0,118	0,225	-0,108	0,270
239	0,161	0,098	-0,056	0,563	-0,078	0,424
240	0,101	0,297	0,025	0,797	-0,049	0,618
241	0,277	0,004	-0,014	0,884	-0,174	0,072
242	0,030	0,755	0,207	0,031	0,279	0,004
243	0,227	0,019	0,291	0,002	0,076	0,441
Resursdelen						
244	-0,079	0,418	0,175	0,070	0,348	0,000
245	-0,186	0,054	0,185	0,055	0,485	0,000
246	-0,181	0,061	0,103	0,290	0,206	0,033
247	-0,150	0,122	-0,041	0,673	0,377	0,000
248	-0,074	0,449	0,085	0,382	0,431	0,000
249	-0,133	0,169	0,116	0,232	0,182	0,060
250	-0,344	0,000	-0,015	0,879	0,261	0,007
251	-0,256	0,008	-0,017	0,866	0,231	0,017
252	-0,190	0,049	0,114	0,238	0,293	0,002
253	-0,233	0,015	0,131	0,177	0,298	0,002
254	-0,075	0,443	0,145	0,134	0,146	0,133
255	-0,317	0,001	-0,006	0,949	0,415	0,000
256	0,022	0,824	-0,038	0,700	0,043	0,663
257	-0,250	0,009	-0,038	0,695	0,357	0,000
258	-0,462	0,000	0,129	0,183	0,186	0,055
259	-0,367	0,000	0,111	0,253	0,299	0,002
260	-0,386	0,000	0,072	0,460	0,375	0,000
261	-0,099	0,309	-0,012	0,904	0,158	0,104
262	-0,059	0,547	0,136	0,160	0,155	0,112
263	-0,344	0,000	0,109	0,258	0,274	0,004
264	-0,323	0,001	-0,021	0,827	0,295	0,002
265	-0,242	0,011	0,135	0,162	0,568	0,000
266	-0,253	0,008	0,180	0,061	0,490	0,000
267	-0,286	0,003	0,166	0,085	0,330	0,000
268	-0,286	0,003	0,082	0,396	0,184	0,057

ISM-rapport 7

269	-0,295	0,002	-0,053	0,586	0,227	0,018
270	-0,247	0,010	0,037	0,703	0,243	0,011
271	-0,183	0,056	0,103	0,288	0,420	0,000
272	-0,187	0,051	0,020	0,835	0,093	0,341
273	-0,309	0,001	0,017	0,862	0,382	0,000
274	-0,292	0,002	0,057	0,557	0,150	0,121
275	-0,170	0,078	0,036	0,707	0,316	0,001
276	-0,232	0,015	0,092	0,341	0,527	0,000
277	-0,124	0,200	-0,016	0,872	0,213	0,027
278	-0,242	0,012	0,034	0,724	0,290	0,002
279	-0,312	0,001	0,107	0,270	0,385	0,000
280	-0,268	0,005	0,254	0,008	0,392	0,000
281	-0,067	0,492	-0,104	0,280	0,104	0,284
282	-0,051	0,604	0,035	0,717	-0,049	0,614

Bil. 2. Inledande explorativa faktoranalyser

Tabell 1. Faktormatris avseende stressoritemens utvalda enligt itemanalys. Endast item med laddningar i faktorer med mer än 3 laddningar $\geq 0,40$ redovisade.

Enkätfråga:	Faktor nr (av totalt 30)					
	1	2	3	4	5	6
108 Att din chefs krav och förväntningar på dig är otydliga	,78					
110 Att du från överordnade har otillräckligt stöd när det gäller arbetsmiljöfrågor	,76					
105 Att det på grund av kollegialitet, kamratskap, personliga relationer och liknande är svårt att ställa krav på högre chefer	,58					
102 Att din chef har bristande planering	,55					
91 Att du har svårt att få en tydlig bild av vad du som chef har ansvar för	,52					
116 Att du från överordnade upplever brist på förståelse för problem	,51					
21 Att du inte har tillräcklig kunskap eller erfarenhet	,51					
118 Att du är osäker på vilket förtroende överordnade har för dig	,49		,43			
92 Att du har små möjligheter att förverkliga dina egna idéer	,47					
100 Att överordnade inte ger dig tillräckligt stöd i hur du bör prioritera	,45					
107 Konflikter mellan överordnades direktiv och de normer som finns inom din profession	,44					
34 Att du måste tjata på medarbetare		,78				
41 medarbetare inte arbetar på det sätt ni kommit överens om		,73				
40 medarbetare har svårt att acceptera de gemensamma mål		,64				
35 medarbetare tynger dig med sina problem		,55				
60 medarbetare har otillräcklig struktur		,49				
65 Svårt ind bel gruppangelägenhet		,48				
64 Hjälpa medarb strukturera		,46				
57 medarbetare är mer lojala mot sig själva		,42				
61 Problem med trygghet och ömsesidig tillit inom medarbetargruppen		,42				
47 medarbetare inte är intresserade av att utveckla		,41				
38 får ta emot kritik eller klagomål från medarbetare		,40				
59 medarbetare inte respekterar dig			,82			
66 Osäker på medarb förtroende			,67			
45 medarbetare motarbetar dig			,66			
48 osäker på medarbetares lojalitet			,59			
81 Att medarbetare har svårt att acceptera de anställningsvillkor			,47			
46 inte vet vad som händer i din personalgrupp			,41			
67 Medarb förväntar initiativ				,81		
74 Att medarbetare förväntar sig att du skall vara bestämd				,77		
11stor mängd information				,72		
77 Att medarbetare förväntar sig att du skall vara vänlig				,71		
7lägga band på sig				,51		
49 diskutera laddade frågor med medarbetare						,76
10lojal uppåt & nedåt						,68
95 Att du faktiskt inte hinner med allt det du känner att du borde						,60
80 Att personalansvaret är krävande						,41

Tabell 2 Faktormatris avseende coping- och resursitens utvalda enligt itemanalys. Endast faktor 1-9 av 27 redovisade.

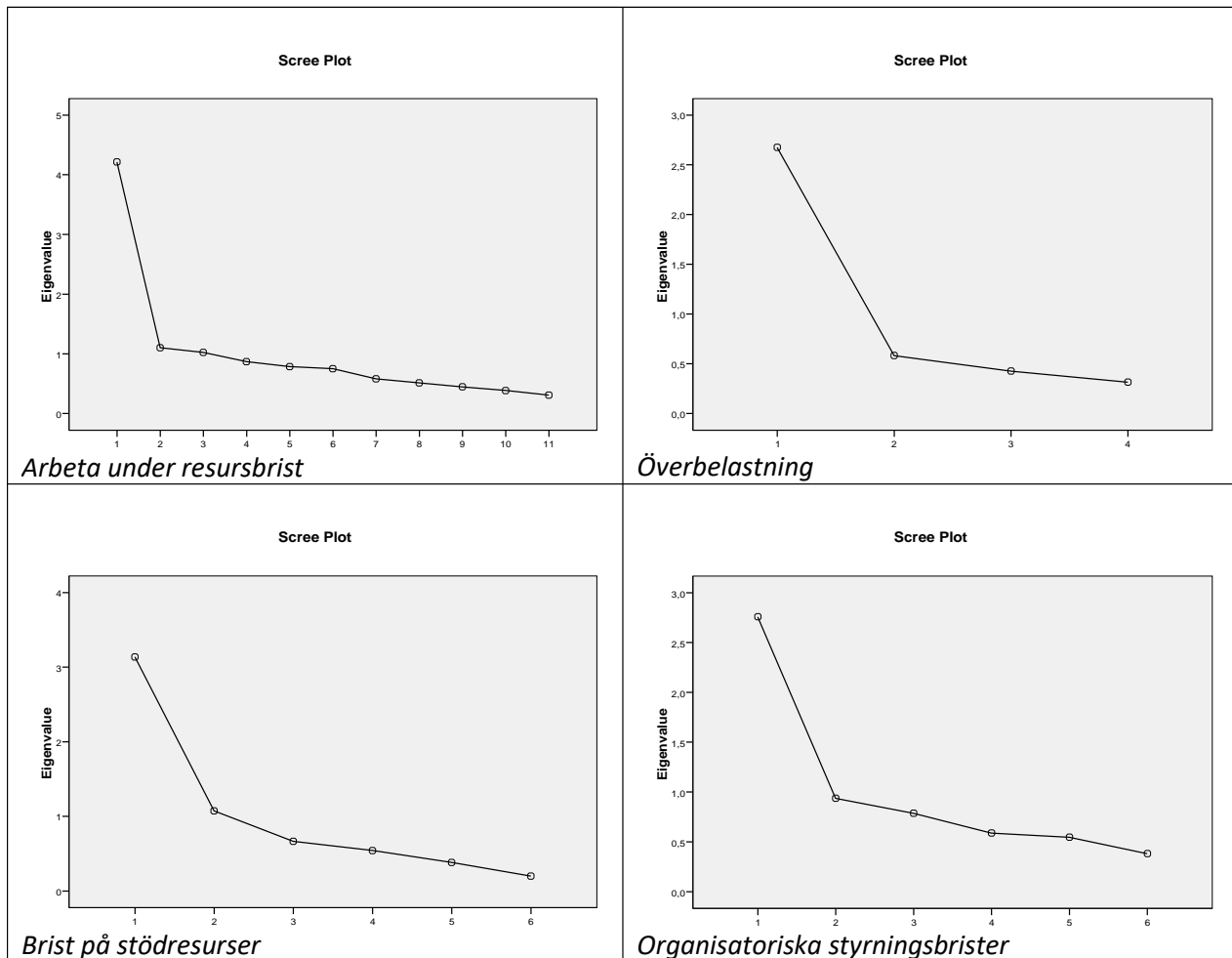
Enkätfråga	Faktor nr (av totalt 27)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
259 Jag litar på att överordnade ...	,87								
267 Jag litar på att överordnade ...	,75								
134 Jag undviker noggrant att arbeta mer än 8 timmar om dagen	,69								
270 Överordnade visar verkligt intresse ...	,64								
275 Min chef bekräftar ...	,60								
264 Jag har från överordnade bra stöd i personalfrågor	,59		,40						
211 Jag försöker vara en förebild för medarbetare genom att inte arbeta övertid	,58								
279 Jag har tillräckliga möjligheter att tillsammans med överordnade diskutera och resonera kring verksamheten	,56								
135 Jag försöker kompromissa och hitta en ambitionsnivå som fungerar	,48								
260 Min roll som chef är tydlig och avgränsad	,48								
258 Ledningen skapar möjlighet till återhämtning under arbetstid för mig	,48								
141 Jag tar inte på mig mer arbete än vad jag tror jag orkar med	,45								
252 Min erfarenhet som chef hjälper mig att hantera stressande situationer		,79							
249 Jag har erfarenheter av svåra och jobbiga situationer som lärt mig hantera stressen i arbetet		,78							
244 Jag känner att medarbetare har värdefulla kunskaper som gör mitt arbete lättare		,58							
146 Jag kopplar av från arbetet genom att ägna mig åt någon hobby		,50							
253 Mina fritidsintressen underlättar avkoppling från arbetet och dess problem		,50							
263 Jag kan vid behov få gott stöd från chefskollegor			,87						
250 Jag har goda möjligheter att tillsammans med chefskollegor diskutera och resonera kring verksamheten			,85						
273 Jag har ett förtroendefullt samarbete med mina chefskollegor			,84						
251 Jag får bra respons från den ledningsgrupp jag tillhör när jag vill ta upp problem i mitt arbete			,79						
144 Jag försöker acceptera de villkor som verksamheten har				,81					
145 Jag försöker acceptera chefsrollen med de villkor som ingår				,79					
167 Jag genomför inplanerade uppgifter innan jag går hem, även om det innebär att jag får arbeta mer än min arbetstid	-,43			,54					
1243 Jag utnyttjar mitt inflytande i förhållande till högre ledning eller staber för att öka resurstilldelningen på min enhet				,51	,41				
192 Jag framför klagomål och kritiska synpunkter inom organisationen				,50		,40			
133 Jag arbetar så snabbt som möjligt				,49					

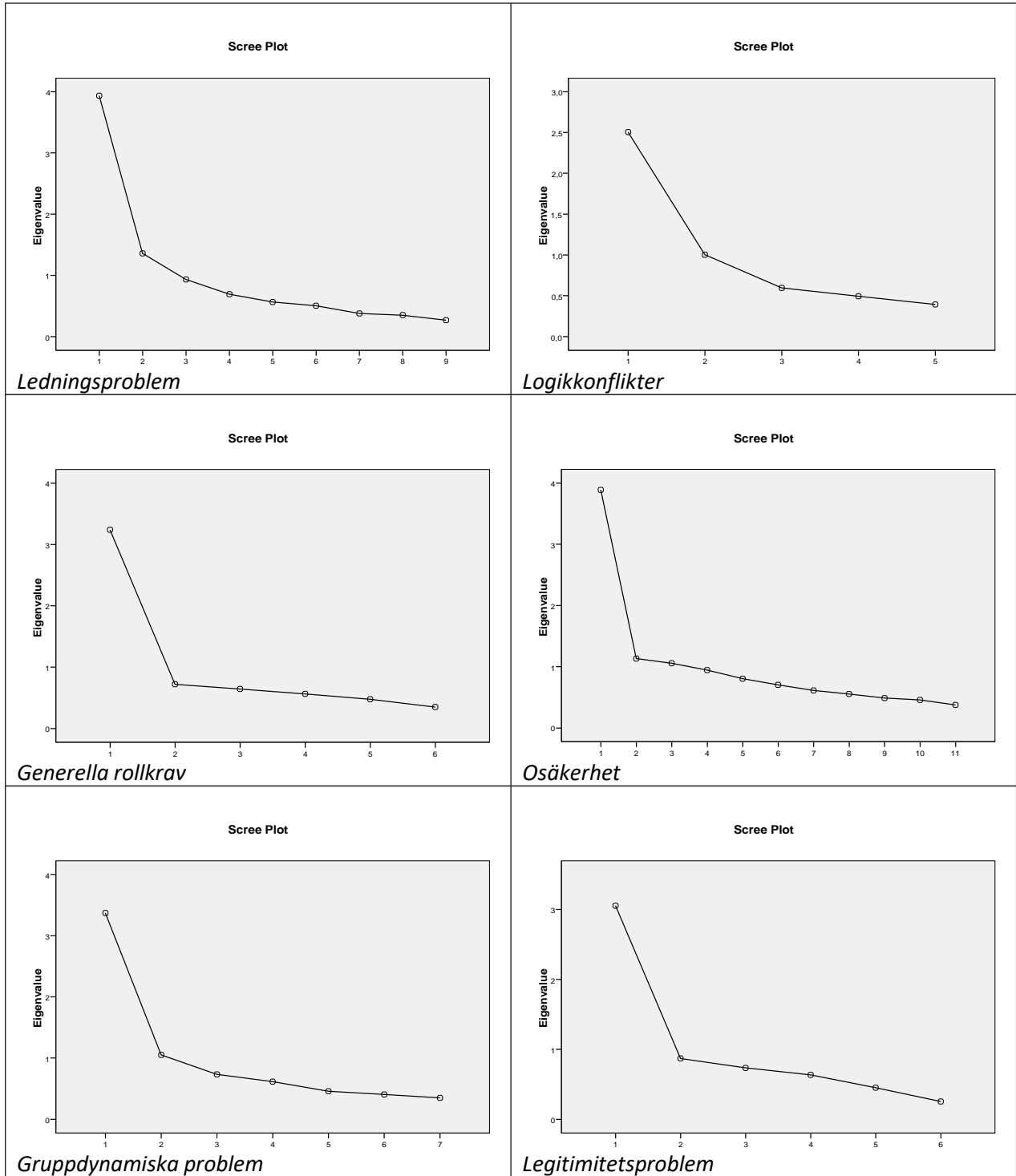
ISM-rapport 7

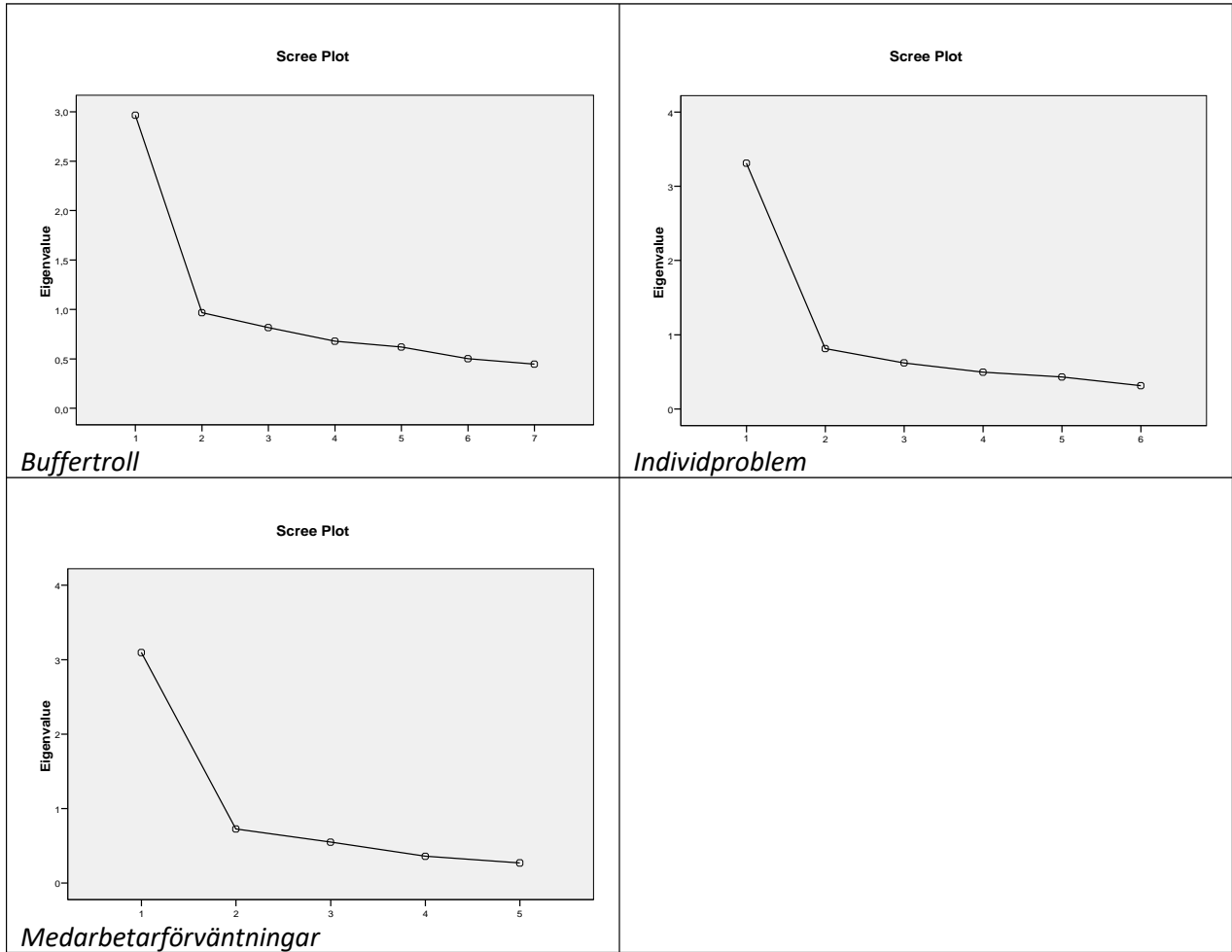
280 Mina medarbetare tar ansvar för att vårda sin hälsa och sin kondition					,80				
265 Jag känner att jag kan lita på att medarbetare följer mina anvisningar					,74				
245 Det fungerar bra att tillsammans med medarbetare bearbeta problem och frågor kring arbetet					,69				
276 Jag känner att mina medarbetare vill ta ansvar i sitt arbete		,53			,56				
271 Mina medarbetare är trygga i sina yrkesroller					,52				
266 Jag har medarbetare som gör mitt eget arbete lättare					,43				
242 Jag gör tydligt för medarbetare vad som är möjligt att uppnå i verksamheten med de resurser som den fått					,42				
D190 Jag visar att jag kan rekrytera och behålla bra personal						,85			
194 Jag ser till att ha idéer till förbättringar färdiga så att jag snabbt kan utnyttja möjligheter att genomföra dem						,78			
137 Jag försöker se hinder som utmaningar							,66		
149 Jag försöker acceptera mig själv med mina styrkor och svagheter							,59		
274 Jag känner att arbetet inte är det viktigaste i mitt liv.							,55		
129 Jag delegerar administrativa arbetsuppgifter till medarbetare							,47		
187 Jag försöker inför den högre ledningen framstå som särskilt duktig								-	,84
158 Jag har en plan för vad jag skall göra om jag inte längre vill vara chef								,55	
131 Jag säger ifrån när belastningen blir för stor eller svår								,54	
238 Jag försöker undvika att verksamheten utför mer än vad som absolut krävs av lagar och förordningar								,52	
277 Jag kan vid behov få stöd från professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)									,83
170 Jag söker stöd hos professionella stödpersoner (handledare, mentor och liknande)									,74
181 Jag undviker att ta upp problem med min chef									-
210 Jag visar medarbetare att jag litar på deras förmåga att ta ansvar						,41			
199 Jag omfördelar arbetsuppgifter bland medarbetarna								-	,40
219 Jag är tydlig med mina värderingar									
201 Jag försöker få medarbetare att förstå och acceptera de gemensamma mål som finns för deras arbete						,41			
247 Regler, policies och standardisering ger gott stöd för mig i min chefsroll	,41								

Bil. 3. Delprojekt 3: Scree plot för faktoranalyser av skalor – test av endimensionalitet

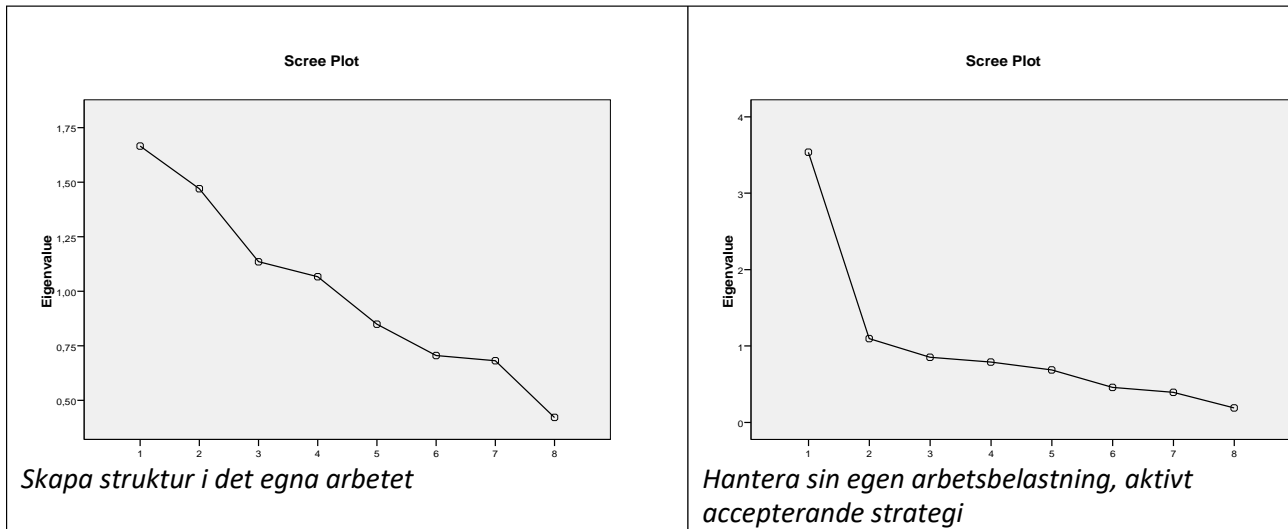
Stressorer

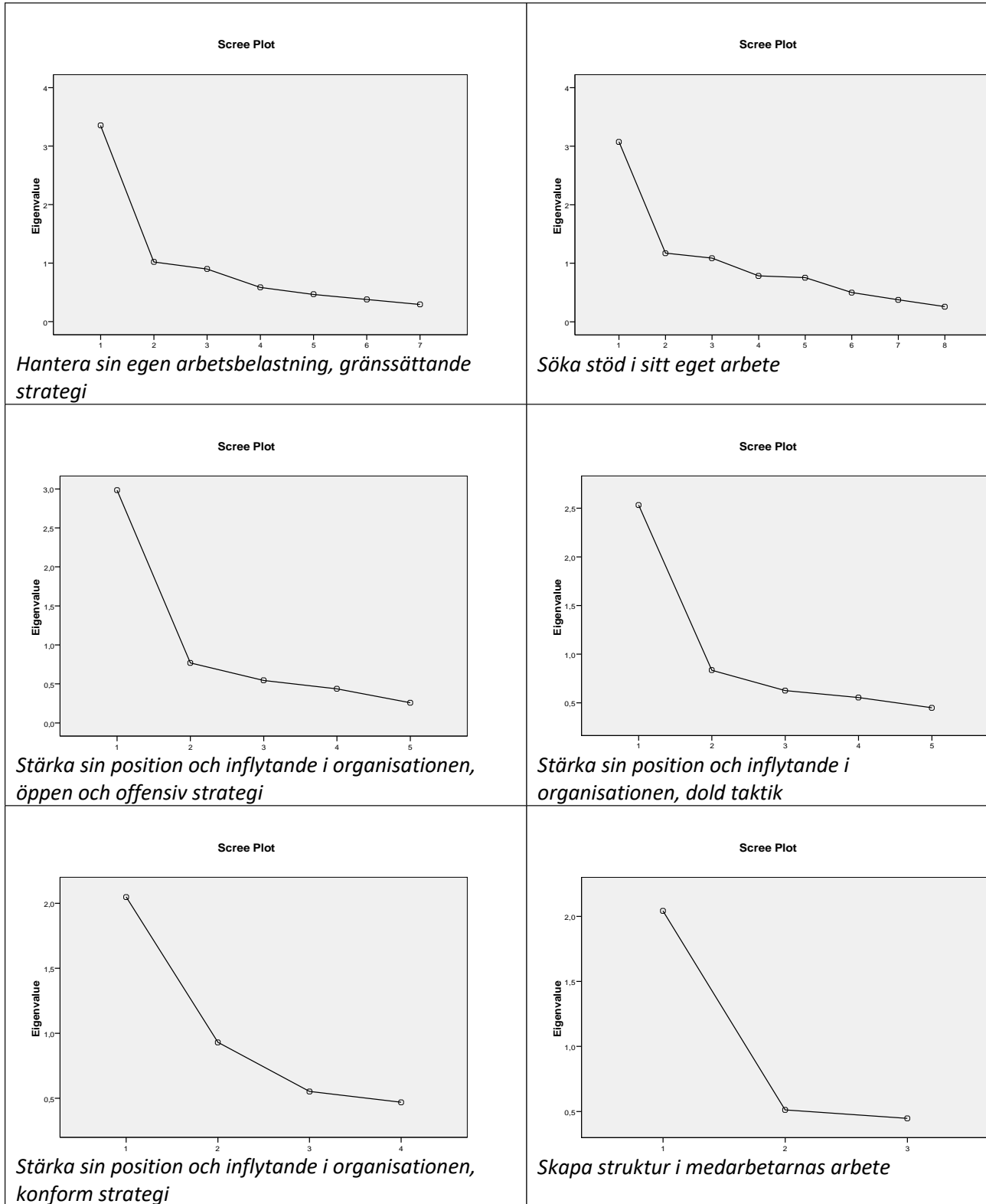


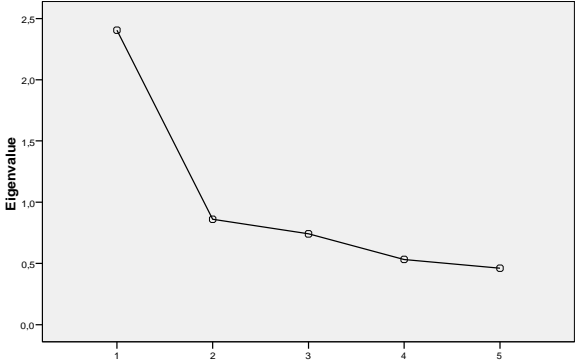
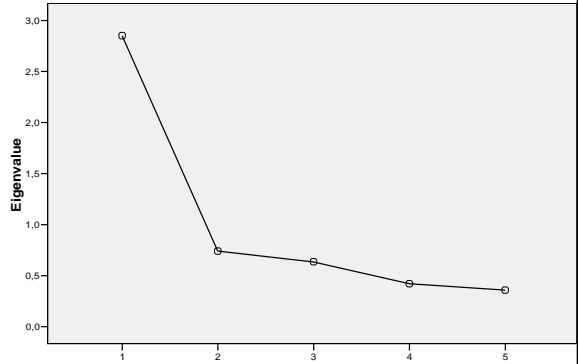
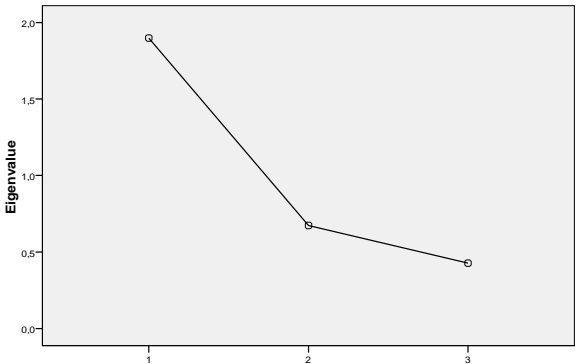
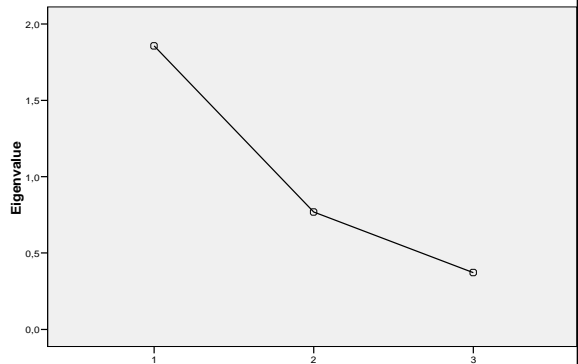
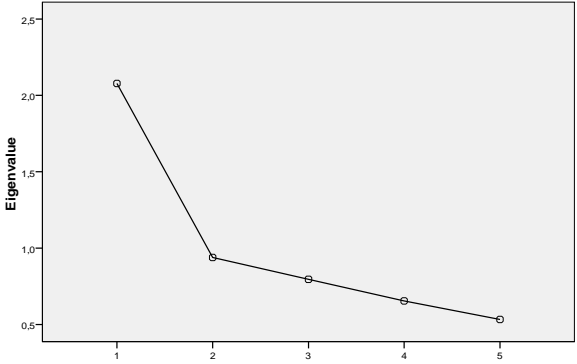
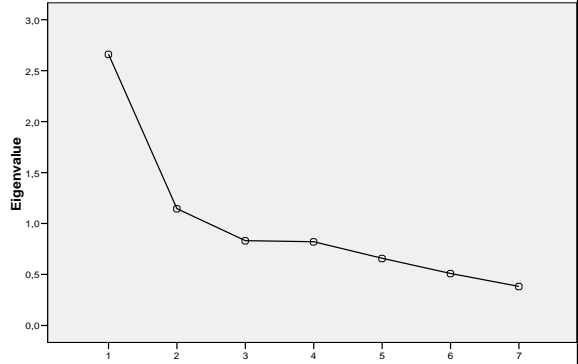


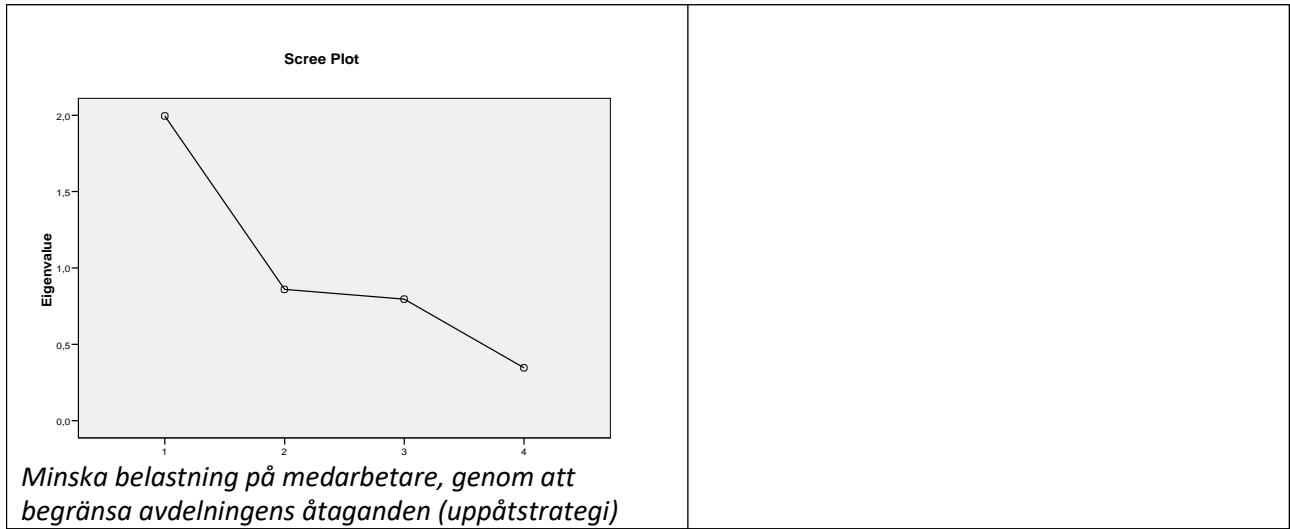


Coping

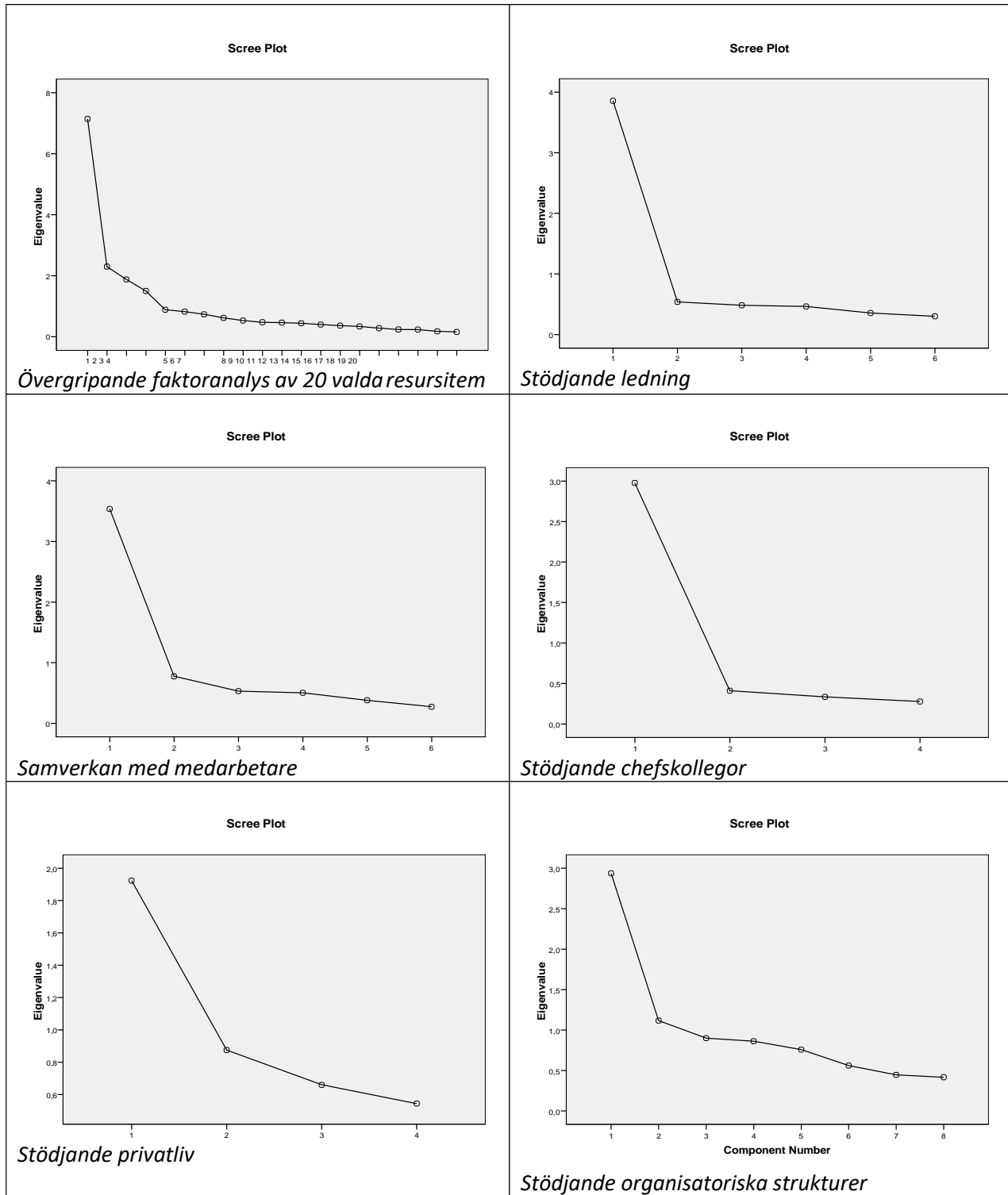




<p style="text-align: center;">Scree Plot</p>  <p style="text-align: right;"><i>Frä</i></p> <p><i>Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att skapa incitament för medarbetarna</i></p>	<p style="text-align: center;">Scree Plot</p>  <p><i>Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna</i></p>
<p style="text-align: center;">Scree Plot</p>  <p><i>Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja hälsa bland medarbetarna</i></p>	<p style="text-align: center;">Scree Plot</p>  <p><i>Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, kontrollerande transaktionell strategi</i></p>
<p style="text-align: center;">Scree Plot</p>  <p><i>Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, vara en närvarande förebild</i></p>	<p style="text-align: center;">Scree Plot</p>  <p><i>Minska belastning på medarbetare, genom att avgränsa medarbetares åtaganden (nedåtstrategi)</i></p>



Copingresurser



Bil. 4. Samband med kriterievariabler för skalor

Tabell 1. Samband mellan stressorer och kriterievariablerna stress, sömnbesvär, psykiska krav, kontrollmöjligheter, socialt stöd. Beräknat utifrån den sammansatta s-variabeln (både förekomst och problemskattning).

No	Stressor	Stress	Sömn- besvär	Krav	Kont- roll	Stöd
S1	Arbeta under resursbrist	0,31	0,30	0,55	-0,07	-0,49
S2	Överbelastning	0,62	0,60	0,68	-0,08	-0,29
S3	Brist på stödresurser	0,27	0,33	0,34	-0,11	-0,41
S4	Organisatoriska styrningsbrister	0,22	0,22	0,48	-0,06	-0,29
S5	Ledningsproblem	0,24	0,19	0,35	-0,10	-0,42
S6	Logikkonflikter	0,43	0,41	0,50	-0,16	-0,34
S7	Generella rollkrav	0,47	0,41	0,44	-0,27	-0,32
S8	Osäkerhet	0,50	0,46	0,46	-0,06	-0,52
S9	Gruppdynamiska problem	0,36	0,36	0,36	-0,01	-0,53
S10	Legitimitetsproblem	0,33	0,24	0,45	-0,01	-0,49
S11	Buffertroll	0,41	0,31	0,44	-0,16	-0,53
S12	Individproblem	0,40	0,32	0,50	-0,06	-0,52
S13	Medarbetarförväntningar	0,29	0,13	0,22	-0,12	-0,37

Not: Beräknat som Pearsons r. Signifikant samband $p < 0,05$ anges i fetstil

Tabell 2. Samband mellan copingresurser och kriterievariablerna stress, sömnbesvär, psykiska krav, kontrollmöjligheter, socialt stöd.

No	Resurs	Stress	Sömn- besvär	Krav	Kont- roll	Stöd
R1	Stödjande ledning	-0,39	-0,37	-0,35	0,09	0,39
R2	Samverkan med medarbetare	-0,46	-0,33	-0,25	0,19	0,62
R3	Stödjande chefskollegor	-0,28	-0,32	-0,35	0,03	0,33
R4	Stödjande privatliv	-0,25	-0,33	-0,29	0,12	0,25
R5	Stödjande organisatoriska strukturer	-0,41	-0,28	-0,38	0,06	0,48

Not: Beräknat som Pearsons r. Signifikant samband $p < 0,05$ anges i fetstil

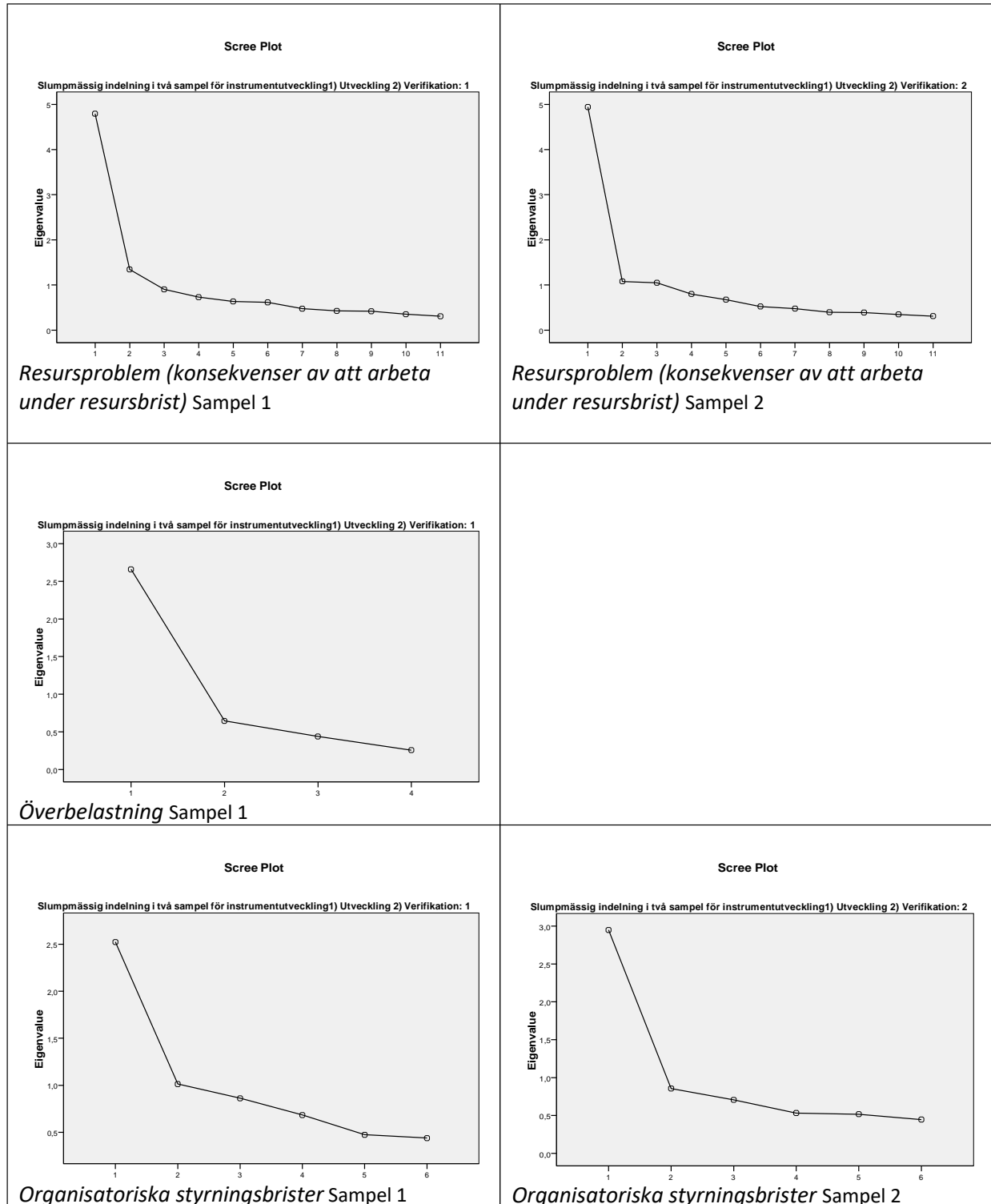
Tabell 3. Samband mellan copingstrategier och kriterievariablerna stress, energi, sömnbesvär, psykiska krav, kontrollmöjligheter, socialt stöd.

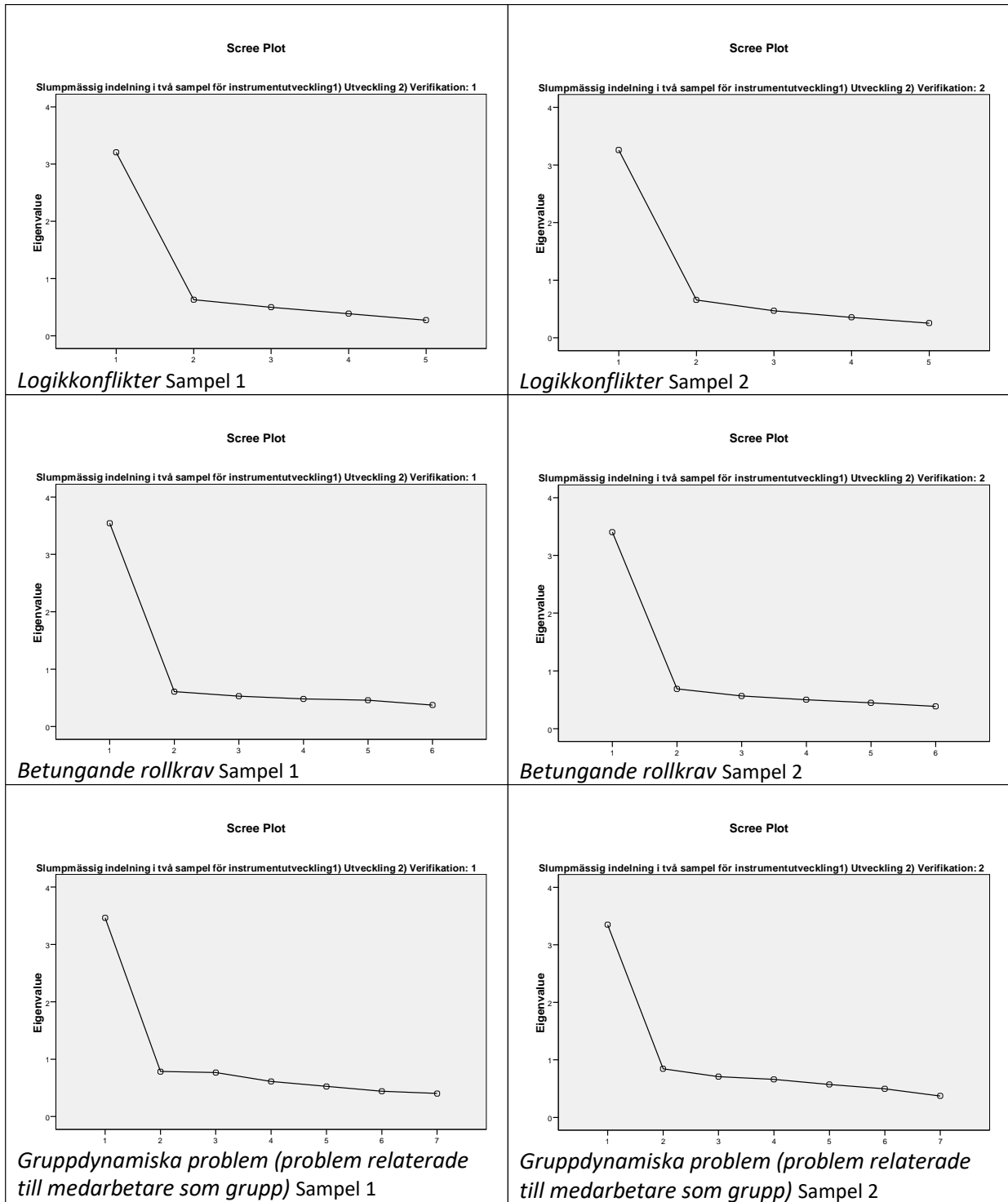
No	Copingstrategi	Stress	Energi	Sömnbesvär	Krav	Kontroll	Stöd
C1	Hantera sin egen arbetsbelastning, aktivt accepterande strategi	-0,16	0,39	-0,06	0,01	0,32	0,31
C2	Hantera sin egen arbetsbelastning, gränssättande strategi	-0,33	0,11	-0,35	-0,36	0,05	0,23
C3	Söka stöd i sitt eget arbete	-0,03	0,03	0,22	0,12	-0,03	-0,07
C4	Stärka sin position och inflytande i organisationen, öppen och offensiv strategi	-0,12	0,27	-0,06	-0,04	0,20	0,03
C5	Stärka sin position och inflytande i organisationen, dold taktik	0,14	-0,27	0,20	0,10	0,05	-0,34
C6	Stärka sin position och inflytande i organisationen, konform strategi	0,02	0,19	-0,01	-0,12	0,18	0,08
C7	Skapa struktur i medarbetarnas arbete	0,11	0,20	-0,06	0,08	0,02	0,11
C8	Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att skapa incitament för medarbetarna	0,00	0,19	0,04	-0,01	0,22	0,00
C9	Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja delaktighet bland medarbetarna	-0,06	0,36	-0,16	-0,05	0,23	0,32
C10	Främja en stabil personalsituation med liten personalomsättning och låg frånvaro - genom att främja hälsa bland medarbetarna	0,10	0,31	-0,03	0,01	0,15	0,13
C11	Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, kontrollerande transaktionell strategi	0,20	0,03	0,09	0,26	-0,01	-0,15
C12	Stärka sitt inflytande bland medarbetarna, vara en närvarande förebild	-0,26	0,18	-0,01	0,08	0,02	0,20
C13	Minska belastning på medarbetare, genom att avgränsa medarbetares åtaganden (nedåtstrategi)	0,04	0,06	0,06	0,28	0,21	0,04
C14	Minska belastning på medarbetare, genom att begränsa avdelningens åtaganden (uppåtstrategi)	0,16	0,17	0,14	0,18	-0,03	-0,10
C15	Minska belastning på medarbetare, genom att avlasta och ta över medarbetares uppgifter	0,09	-0,11	0,10	0,29	-0,17	0,03

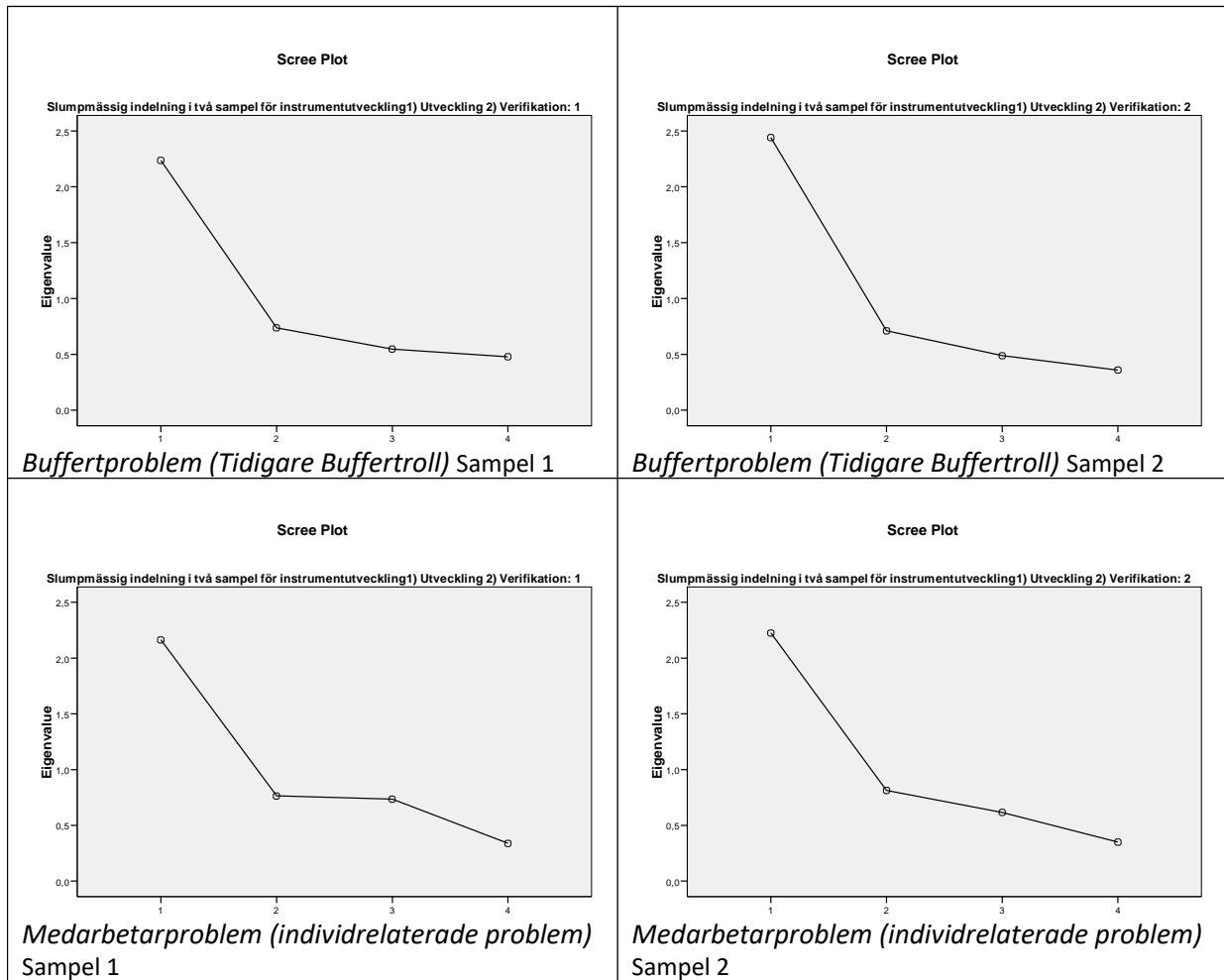
Not: Beräknat som Pearsons r. Signifikant samband $p < 0,05$ anges i fetstil

Bil. 5. Delstudie 4: Scree plot för faktoranalyser av skalor – test av endimensionalitet. CFA-modeller

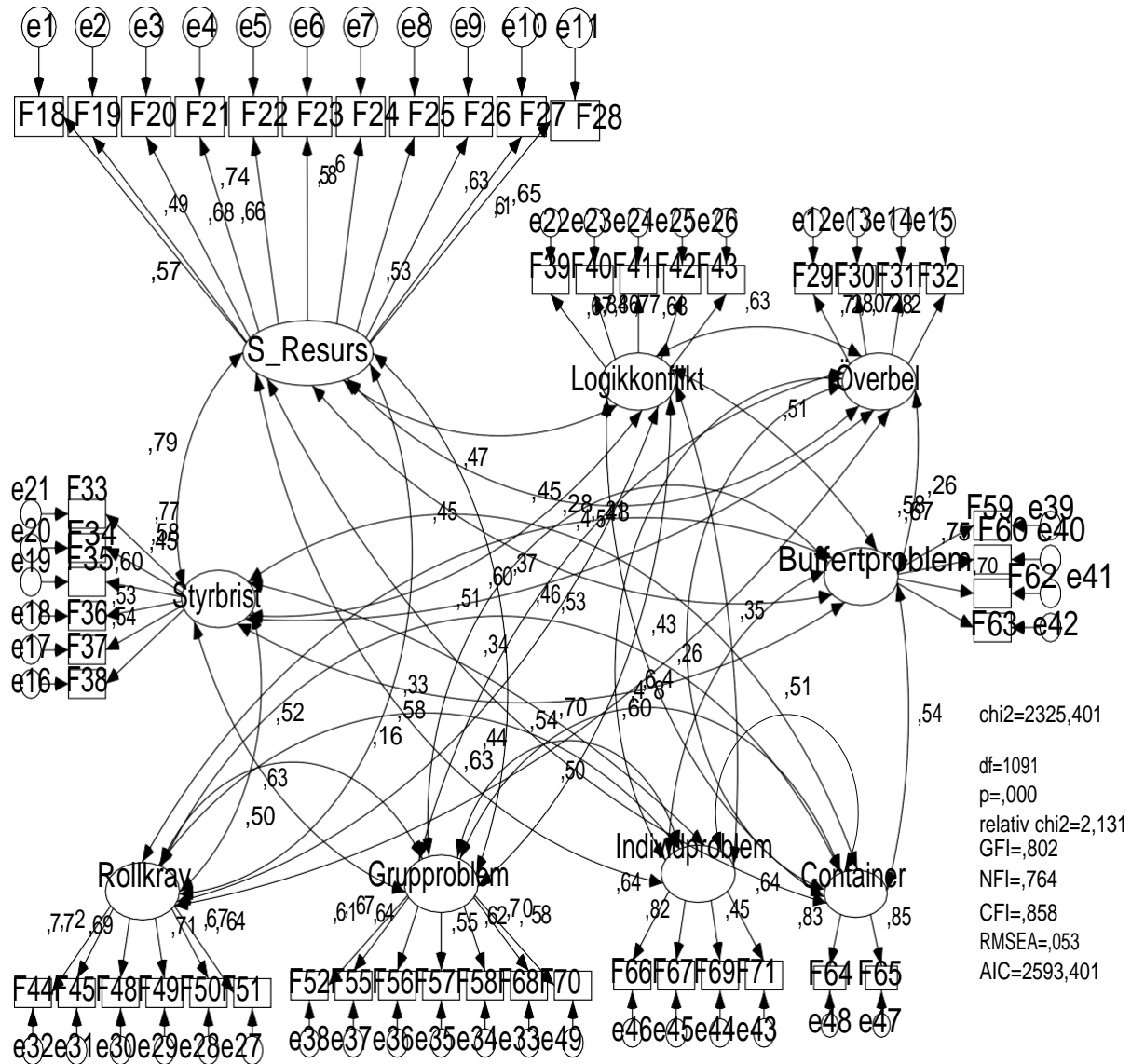
Stressordelen



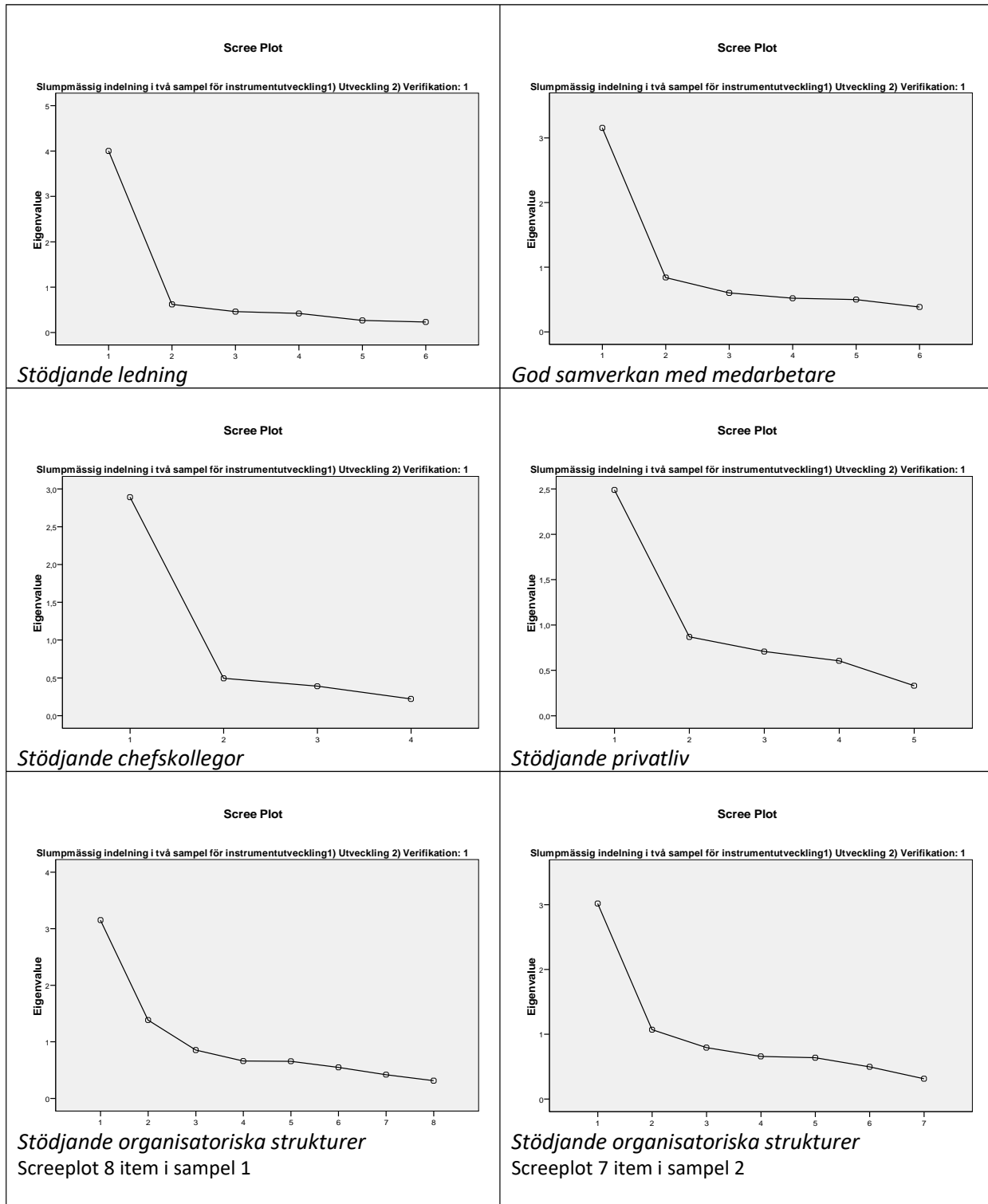




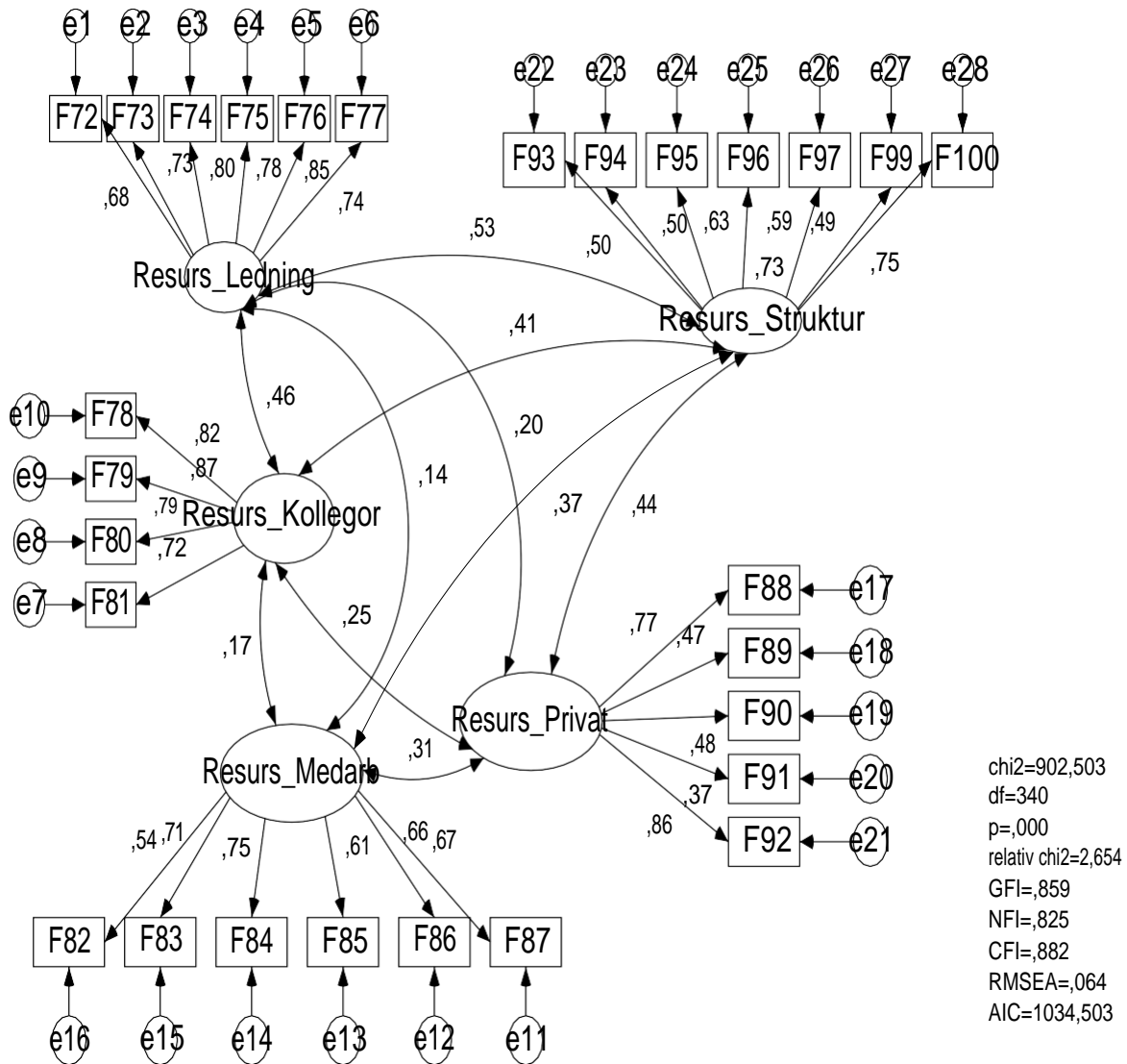
Konfirmatorisk faktoranalys av de nio stressorskalorna



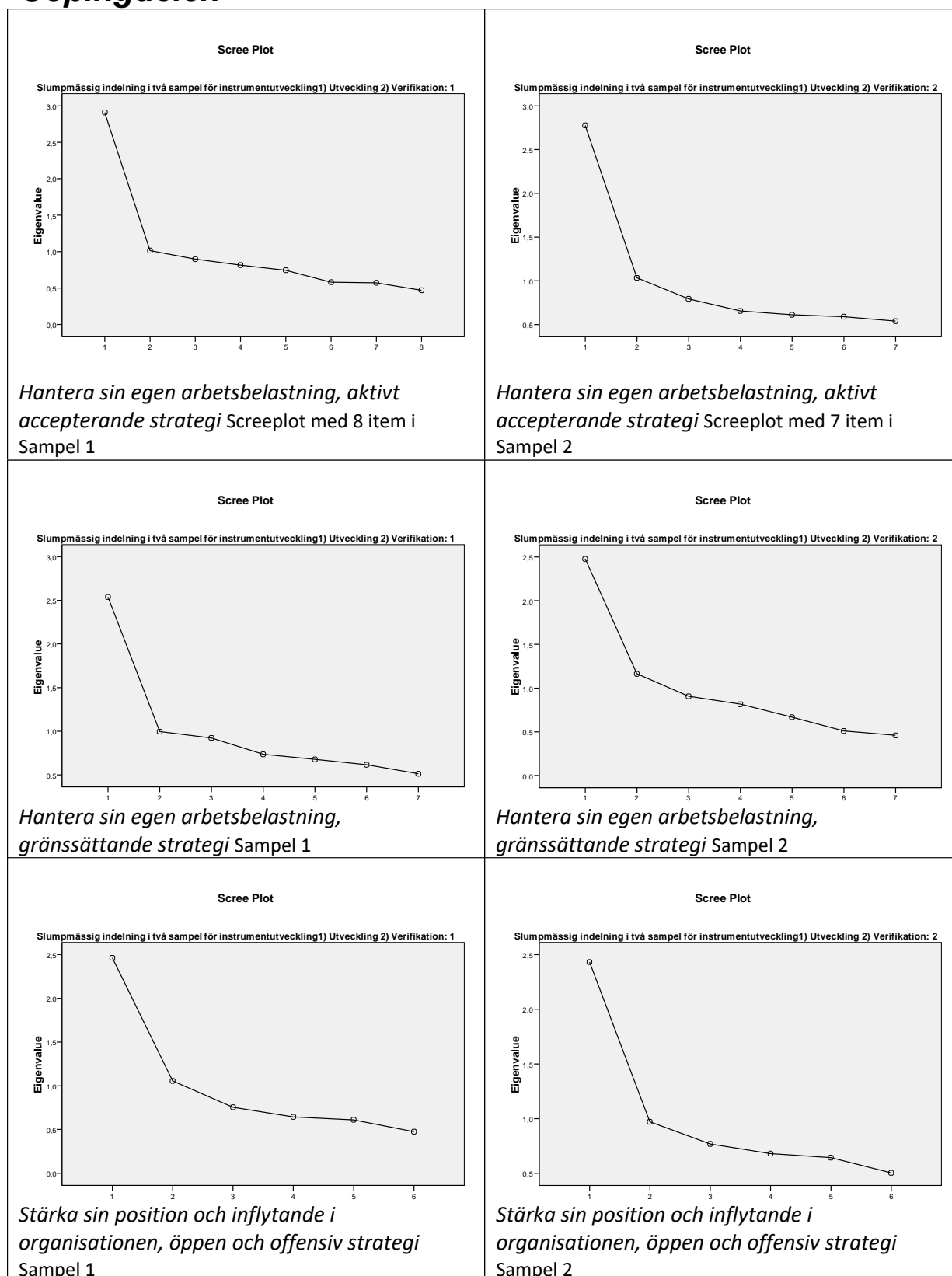
Resursdelen

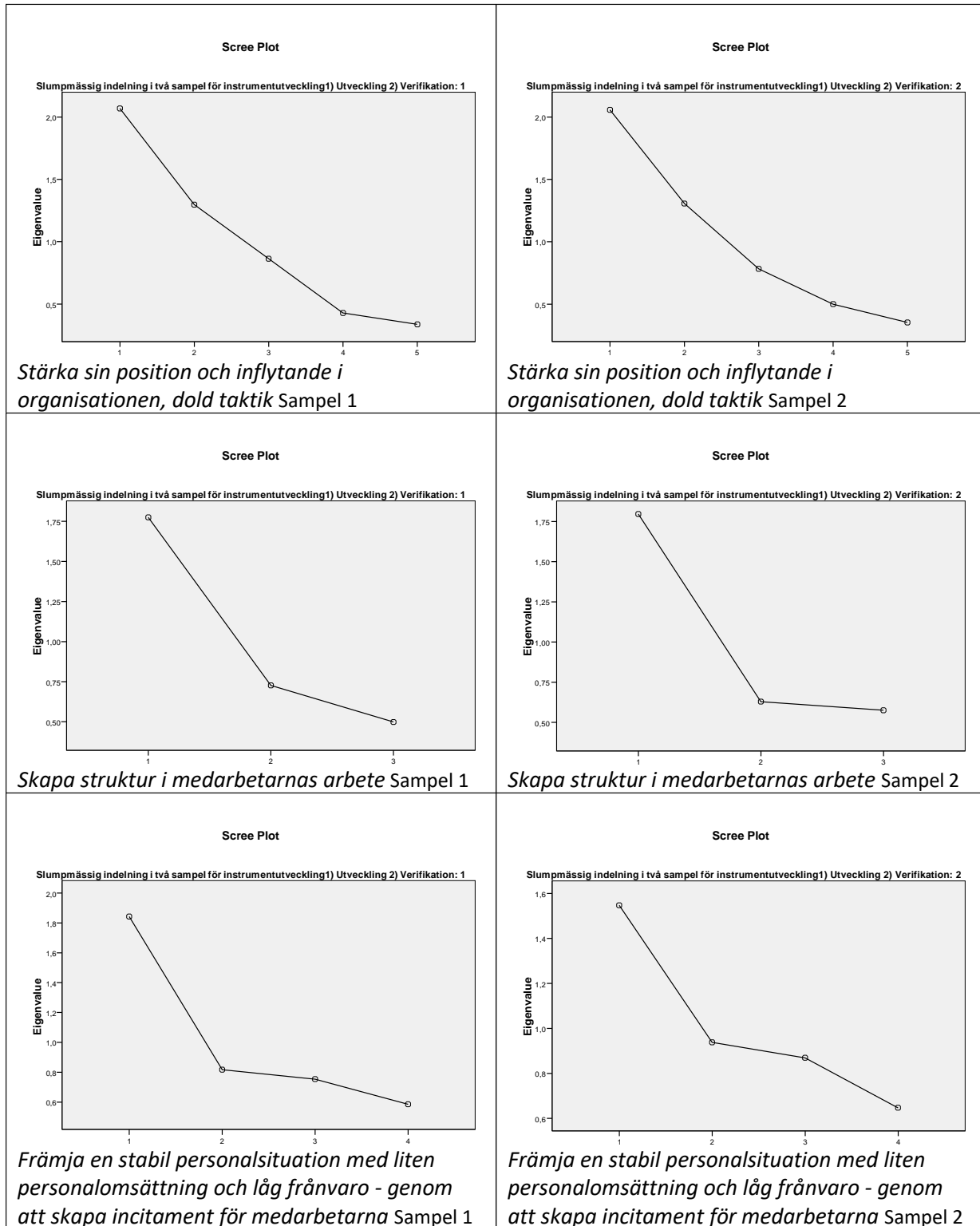


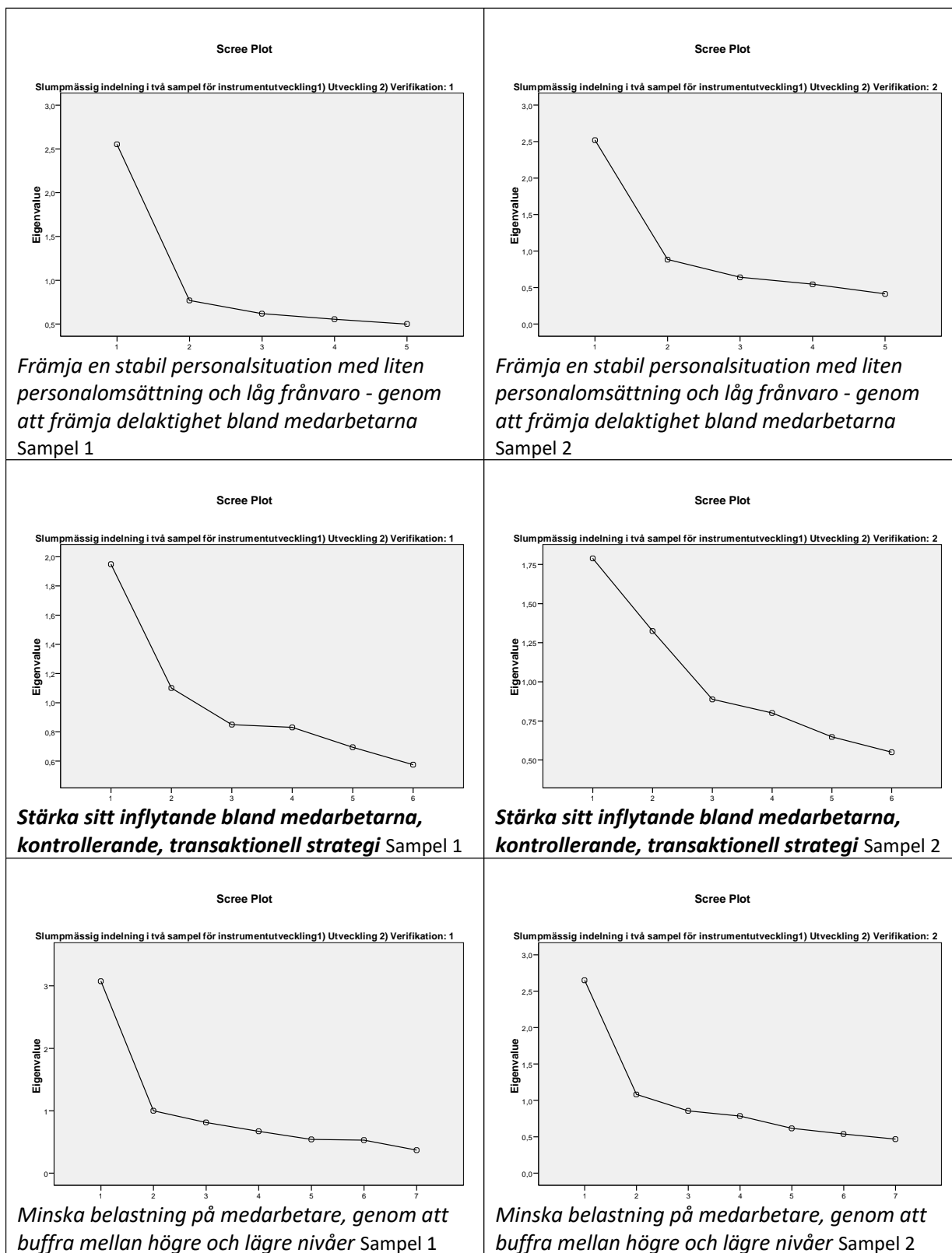
Konfirmatorisk faktoranalys av de fem resursskalorna



Copingdelen







Konfirmatorisk faktoranalys av 8 copingskalor

