

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**Självbestämmande och välbefinnande på arbetet hos personal på
äldreboende**

Maud Ekström

Självständigt arbete 15 poäng
Fördjupningsarbete i psykologi PC1546
Hösttermin 2014

Handledare: Amelie Gamble

Självbestämmande och välbefinnande på arbetet hos personal på äldreboende

Maud Ekström

Sammanfattning. Självbestämmande, kompetens och gemenskap är enligt självbestämmande-teorin en viktig förutsättning för välbefinnande. Syftet med studien var att undersöka om det fanns någon skillnad i upplevt allmänt välbefinnande och välbefinnande på arbetet hos personalen beroende på styrningsform och personalinflytande på arbetsplatsen. Det undersöktes med en enkät som lämnades ut till personalen på fyra kommunala äldreboenden, varav ett en så kallad intraprenad, med stort personalinflytande. 64 deltagare svarade på frågor om allmänt välbefinnande (Satisfaction With Life Scale) och arbetstillfredsställelse (delar av Basic Psychological Need Scale, baserad på självbestämmande-teorin). Studien visade att personalen på intraprenaden upplevde mer allmänt välbefinnande och även mer välbefinnande på arbetet än traditionellt styrda äldreboenden.

I dagens västerländska samhälle har den materiella standarden blivit allt bättre, ändå mår många människor dåligt. Sjukskrivningarna är höga, särskilt inom vård och omsorg (Försäkringskassan, 2014). Hur ser det ut på arbetsplatserna, har man tagit hänsyn till människors välbefinnande, eller är allt bara inriktat på hög effektivitet? Och står välbefinnande och effektivitet egentligen i motsats till varandra?

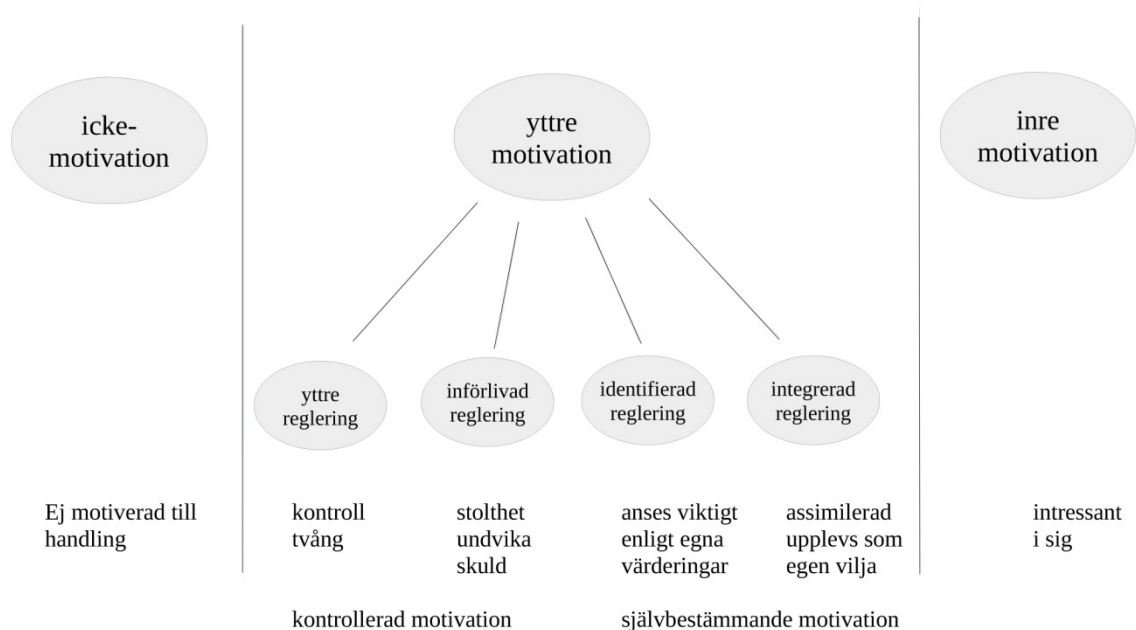
Syftet med den här studien var att undersöka om ökat självbestämmande leder till högre välbefinnande, genom att jämföra personalens uppfattningar om upplevt välbefinnande och arbetstrivsel på fyra olika kommunala äldreboenden, där personalen på ett av dem, en kommunal intraprenad, är betydligt mer delaktiga i olika beslut. En intraprenad är när personalen själva driver en kommunal verksamhet och har ansvar för budget och arbetets utförande. En flerårig överenskommelse har tecknats och den drivs som en egen enhet dvs. mer som ett eget företag och är därmed mer självständig. Personalen har utökade befogenheter och större ansvar för verksamhet, ekonomi och personal. De har sin egen investeringsbudget och balansräkning samt hanterar överskott eller underskott själva. Det ger ökad handlingskraft för de anställda. Men enheten står ändå under kommunala lagar och förvaltningen har det formella och övergripande ansvaret. De andra tre arbetsplatserna är traditionellt styrda, som en del i en större hierarkisk organisation, där det är chefer på flera nivåer som styr verksamheten. Studien gjordes med utgångspunkt från självbestämmande-teorin (Ryan & Deci, 2001).

Frågan om vad som ger välbefinnande och ett gott liv har diskuterats länge men är ständigt aktuell. Det finns inom välbefinnandeforskningen två huvudinriktningar som delvis överlappar varandra; den ena är subjektivt välbefinnande (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999) som studerar människors egna uppfattningar om tillfredsställelse med li-

vet, närvaro av positiva känslor och frånvaro av negativa känslor. Den andra inriktningen är psykologiskt välbefinnande (Ryff & Singer, 1998), där forskningen handlar om att leva ett gott liv, att utvecklas som människa, kunna förverkliga sin potential och nå sina mål och att leva ett liv som är normativt bra (Ryan & Deci, 2001).

Självbestämmande-teorin (SDT; Ryan & Deci, 2001) handlar om välbefinnande och inre motivation. I SDT sammanförs subjektivt välbefinnande och psykologiskt välbefinnande. Teorin betonar att förutom att ett liv som är normativt bra är viktigt för välbefinnande och hälsa, är också människors egna känslor, bedömningar och självbestämmande nödvändiga att ta hänsyn till, de objektiva faktorerna är viktiga men också de subjektiva. SDT antar att tre viktiga basbehov måste vara uppfyllda för att människor ska må bra och uppleva välbefinnande. De är självbestämmande, kompetens och gemenskap. Självbestämmande innebär att människor upplever att de har förmågan till en egen vilja att utföra saker, att man upplever att man har valmöjligheter och kan ta egna beslut. Kompetens kräver optimalt utvecklande uppgifter, och att kunna nå önskvärda resultat. Att vara en del i en gemenskap är också viktigt, att känna samhörighet och att uppleva respekt. (Ryan & Deci, 2001). Resultatet av en omfattande studie där 123 länder ingick tyder på att självbestämmande, kompetens och gemenskap är universella behov; uppfyllelsen av alla tre är nödvändig för att känna välbefinnande (Tay & Diener, 2011). Undersökningen visade att de tre behoven i SDT, självbestämmande, kompetens och gemenskap var associerade med positiva och negativa känslor, medan korrelationen med skattning av livskvalitet också fanns, men i mindre utsträckning.

SDT gör en distinktion mellan inre och yttre motivation. Människor kan vara engagerade och aktiva alternativt passiva, beroende på vilken motivation de har (Ryan & Deci, 2000a). Den sociala omgivningen kan underlätta eller förhindra inre motivation genom att uppfylla eller inte uppfylla behoven av självbestämmande, kompetens och gemenskap. Inre motivation kopplas till människans naturliga sätt att vara kreativ och vilja lära sig, att göra något för att det är roligt i sig. Som barn drivs vi ofta av inre motivation, man gör något för att det är roligt och intressant. Som vuxen gör man det också ibland, det kan då handla om t ex något estetiskt eller en utmaning. Men vi måste också utföra mycket som inte är intressant i sig, där vi i stället måste drivas av yttre motivation t ex i vårt arbete. När det gäller yttre motivation antar SDT olika grader från yttre motiverad till sant integrerad motivation. Figur 1 visar att graden av självbestämmande kan variera från helt yttre motivation (att handla på grund av kontroll, belöning, eller bestraffning) införlivad motivation (delvis yttre reglerad, man känner sig stolt eller minskar skuld-känslor), identifierad motivation (man tycker att det är viktigt, stämmer med ens egna värderingar), integrerad motivation (assimilerat, kongruent upplevs som mer ens egen vilja och självbestämmande i handling). Övergången från yttre till inre motivation kan ofta ske stegvis över tid, men inte nödvändigtvis, det beror också på situationen och egna erfarenheter (Ryan & Deci, 2000a). Identifierad och integrerad motivation involverar en stor grad av frivillighet, och anses tillsammans med inre motivation som olika former av självbestämmande reglering. Yttre reglering och införlivad reglering innebär mer yttre påverkan och anses som former av kontrollerad motivation. Självbestämmande reglering har visats leda till högre nivåer av prestation, initiativ, kreativitet och vara mer bestående (Meyer & Gagné, 2008).



Figur 1. Olika typer av motivation enligt SDT (Gagné & Deci, 2005)

Olika typer av yttre motivation ger olika resultat. En studie bland studenter visade att ju mer studenterna drevs av yttre reglering desto mindre intresse och ansträngning visade de och desto mer la de över ansvaret på någon annan, om resultatet blev dåligt (Ryan & Deci, 2000b). Införlivad motivation ledde till att de ansträngde sig mer men också till ökad oro och svårigheter att hantera misslyckanden. Däremot ledde identifierad reglering till större glädje hos studenterna, deras intresse för skolan ökade, de ansträngde sig ännu mer och använde fler positiva coping-stilar (Ryan & Deci, 2000b). Motivation kan beroende på sin natur vara både främjande och hämmande för de anställdas psykiska hälsa (Fernet, 2013). Självbestämmande motivation är positivt relaterat till psykiskt välbefinnande, arbetstrivsel och åtagande på arbetet, medan kontrollerad motivation däremot kan leda till negativa konsekvenser som t ex utbrändhet (Fernet, 2013; Trepanier, Fernet & Austin, 2013).

Hur underlättas då integrering av yttre motivation? Enligt SDT är beteende som är yttre motiverat inte intressant i sig och måste därför vara högt värderat av signifikanta andra vilket gör att gemenskap är en nödvändig faktor (Ryan & Deci, 2000b). Viktigt är också den upplevda kompetensen, människor tar lättare till sig ett värderat beteende om de känner att de behärskar det och de vill också kunna utvecklas. Slutligen är självbestämmande helt nödvändigt för att människor ska förstå och integrera meningen med mål och värderingar. Inre motivation missgynnas av negativ feedback, kontroll, direktiv, förväntade villkorade belöningar, hot och tidsgränser. Att däremot få positiv feedback, uppleva självbestämmande, ha valmöjligheter, att själv ha möjlighet kunna styra över

sitt liv, ha och utveckla sin kompetens och känna gemenskap gynnar inre motivation, som i sin tur gynnar både välbefinnande, hälsa och engagemang hos de anställda (Ryan & Deci, 2000b).

Syftet med denna studie var att med utgångspunkt i SDT undersöka om ökat självbestämmande på arbetsplatsen leder till högre välbefinnande hos personalen. Studien utfördes som en enkätundersökning i vilken äldreboende med intraprenad jämfördes med traditionellt styrda äldreboenden med avseende på personalens upplevelse av dels allmänt välbefinnande (livstillfredsställelse i allmänhet inte bara på arbetet), välbefinnande på arbetet, genom uppfyllelse av vart och ett av de olika behoven självbestämmande, kompetens och gemenskap. Två hypoteser undersöktes. Dessa var, hypotes 1; de två grupperna (intraprenad och traditionella) skiljer sig från varandra i välbefinnande (mätt med global fråga och SWLS) och SDT och hypotes 2; det finns ett samband mellan självbestämmande (SDT) och välbefinnande (SWLS). Oberoende variabel var typ av äldreboende, beroende variabler upplevt (a) allmänt välbefinnande, (b) upplevt välbefinnande på arbetet (summan av frågorna om självbestämmande, kompetens och gemenskap), (c) självbestämmande, (d) kompetens och (e) gemenskap varje variabel för sig.

Metod

Undersökningen utformades som en enkätundersökning.

Deltagare

Deltagare var totalt 64 personer, varav 2 män. I gruppen från intraprenad var det 26 personer, 1 av dem arbetade deltid, resten heltid. Åldern var mellan 20 och 64 år ($M = 40.4$, $s = 11.3$). I gruppen från de tre traditionellt styrda äldreboendena var det 38 personer, 9 av dem arbetade deltid, resten heltid. Åldern var mellan 20 och 64 år ($M = 44.2$, $s = 11.3$). Det första äldreboendet valdes ut eftersom de har intraprenad, vilket innebär att personalen har betydligt mer inflytande i många frågor än traditionellt styrda äldreboenden. Därefter frågades ytterligare tre äldreboenden med samma upptagningsområde styrda på traditionellt vis. Ett av dem svarade nej. Ytterligare ett något mindre från en annan stadsdel deltog istället. Alla boendena hade äldreboende och demensavdelning.

Instrument

Enkäten innehöll fem sidor. På sidan 1 beskrevs att studien var en undersökning för en c-uppsats vid Psykologiska institutionen vid Göteborgs Universitet. Därefter följde en kort beskrivning av studien, att deltagande var frivilligt och att deltagarna garanterades anonymitet då resultatet endast redovisades på gruppnivå. Kontaktuppgifter till försöksledaren återfanns sist på sidan. Sidan 2 innehöll sex påståenden om välbefinnande i allmänhet, dels en global fråga om välbefinnande dels

The Satisfaction With life Scale, (SWLS, Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). SWLS är en validerad och mycket använd skala. Först ombads deltagarna att skatta sin generella lycka på en skala från 1 "inte särskilt lycklig" till 7 "mycket lycklig". Därefter följde SWLS med fem påståenden där deltagarna ombads ringa in ett alternativ på likertskalor, från 1 "instämmer inte alls till" 7 "instämmer helt". Exempel på påståenden var "Mitt liv är i de flesta avseenden nära mitt ideal" och "Så här långt har jag fått de viktigaste sakerna som jag vill ha i livet". Sidan 3-5 innehöll påståenden om hur det var på arbetet från Basic Psychological Need Scale, (Deci et.al, 2001; Kasser, Davey, & Ryan, 1992; Iliardi, Leone, Kasser, & Ryan 1993), en väl validerad och ofta använd skala. Inför undersökningen översatte jag den till svenska och lät sedan en oberoende person översätta den till engelska igen. Den innehöll totalt 21 påståenden om välbefinnande på arbetsplatsen baserade på uppfyllelsen av de tre behoven självbestämmande, kompetens och gemenskap. Deltagarna ombads ange på 7-gradiga likertskalor i vilken grad de ansåg påståendena var sanna. 1 betydde "inte alls sant" och 7 "helt sant". 9 av påståendena var negerade och vändes därför inför analysen. Påståenden rörande de tre behoven var blandade i enkäten. Sju påståenden handlade om självbestämmande. Exempel på påståenden var "Jag känner att jag kan göra många insatser för att bestämma hur mitt jobb ska utföras", "Jag känner mig pressad på jobbet" och "Jag är fri att uttrycka mina idéer och åsikter på jobbet". Sex påståenden handlade om kompetens. Exempel på påståenden var "Jag känner mig inte särskilt kompetent när jag är på arbetet", "Jag har haft möjlighet att lära mig nya intressanta färdigheter på jobbet" och "De flesta dagar har jag en känsla av att ha utfört ett gott arbete". Åtta påståenden handlade om gemenskap. Exempel på påståenden var "Jag gillar verkligen mina arbetskamrater", "Jag kommer överens bra med folk på jobbet" och "Jag håller mig mycket för mig själv på jobbet". För att forma index summerades deltagarnas svar för dels SWLS, dels Basic Psychological Need Scale både sammanslaget och uppdelat på de tre behoven för de två boendeformerna, intraprenad och traditionellt var för sig. På så sätt formades 5 index för varje boendeform. Indexens interna reliabilitet testades med Cronbachs alfa och redovisas i tabell 1. Som framgår av tabellen är reliabiliteten god till mycket god för alla utom två index, nämligen självbestämmande och kompetens för traditionellt boende. På sidan 5 fanns frågor om kön, födelseår, anställningstid och anställningsgrad. Därefter fanns plats för egna kommentarer. Inkomst frågades inte efter då variationen antogs vara liten och frågan kunde vara känslig.

Tillvägagångssätt

Totalt 125 enkäter gavs till de olika boendena, varav 55 till intraprenaden som har 75 anställda totalt och de andra fördelades efter personalgruppens storlek, 15, 25, 30 (men betydligt färre än antalet anställda) och enligt respektive chefs förslag. Tanken var att enkäterna skulle delas ut och besvaras på ett personalmöte, men det var svårt att genomföra då inte alla chefer ansåg att det fanns tid till det. Efter medgivande från chefen lämnades enkäterna istället i personalrummet, och deltagarna hade en vecka på sig att besvara dem. 64 fullständigt besvarade enkäter, drygt 50% av dem som lagts i personalrummen, lämnades i slutna kuvert på samma plats. Jag hämtade dem sedan i personalrummet, eller i vissa fall hos respektive chef som samlat in dem.

Resultat

Studiens syfte var att undersöka om ökat självbestämmande leder till högre välbefinnande. Hypoteserna som prövades var hypotes 1 att de två grupperna (intraprenad och traditionella) skiljde sig från varandra i välbefinnande och hypotes 2 att det fanns ett samband mellan självbestämmande och välbefinnande. Den första hypotesen prövades med hjälp av ett t-test tvåsidig prövning. Resultatet visade att personalen på intraprenaden upplevde signifikant högre välbefinnande $t(62) = 2.23$, $p < .05$, $d = 0.63$ jämfört med traditionellt styrda äldreboenden. Även på variabeln välbefinnande på arbetet, (samtliga påståenden om de tre behoven självbestämmande, kompetens och gemenskap) hade intraprenaden signifikant högre välbefinnande på arbetet $t(62) = 5.60$, $p < .001$, $d = 1.39$. T-test utfördes också för att undersöka skillnader i de tre behoven var för sig. Resultatet visade att intraprenaden hade signifikant högre upplevelse av självbestämmande $t(62) = 6.64$, $p < .001$, $d = 1.62$ än traditionellt boende, samt signifikant högre upplevd kompetens $t(62) = 4.39$, $p < .001$, $d = 1.20$. På variabeln gemenskap fanns ingen signifikant skillnad $t(62) = 1.81$, $p = .07$. Se tabell 1 för medelvärden och standardavvikelser för välbefinnande uppdelat på boende, samt för reliabilitet mätt med Cronbachs alfa.

Tabell 1

Medelvärden och (standardavvikelser) för uppskattat välbefinnande per boende, samt Cronbachs alfa för varje index

Index ¹	Intraprenad (n = 26)		Traditionell (n = 38)	
	M (s)	α	M (s)	α
Allmänt välbefinnande	5.4 (0.9)	.92	4.8 (1.0)	.87
Välbefinnande på arbetet ¹	5.8 (0.6)	.83	5.0 (0.6)	.73
Självbestämmande	5.4 (0.8)	.71	4.1 (0.8)	.49
Kompetens	6.0 (0.7)	.62	5.1 (0.8)	.49
Gemenskap	5.8 (0.7)	.75	5.5 (0.8)	.74

Högt värde är lika med högre välbefinnande, skala 1-7. ¹ Summan av självbestämmande, kompetens, gemenskap.

En korrelationsanalys utfördes för att testa hypotes 2 om att det fanns ett samband mellan självbestämmande och välbefinnande. Analysen gjordes för de båda grupperna var för sig. Resultatet, som återfinns i tabell 2, visade att självbestämmande korrelerade med välbefinnande vilket ger en antydning om att självbestämmande har ett

samband med hur man värderar sitt välbefinnande på arbetet och livet i stort. Kompetens och gemenskap däremot hade inget samband med välbefinnande. Vidare förelåg ett signifikant samband mellan de tre behoven självbestämmande, kompetens och gemenskap.

Tabell 2

Korrelation mellan de tre behoven i SDT och välbefinnande uppdelat på boende

	Välbefinnande	Självbestämmande	Kompetens	Gemenskap
<i>Intraprenad (n=26)</i>				
Välbefinnande	-	.430*	.250	.352
Självbestämmande	-	-	.438*	.691**
Kompetens	-	-	-	.356
Gemenskap	-	-	-	-
<i>Traditionella (n=38)</i>				
Välbefinnande	-	.238	.013	.101
Självbestämmande	-	-	.378*	.003
Kompetens	-	-	-	.246
Gemenskap	-	-	-	-

* korrelationen är signifikant på 0.05 nivån. ** korrelationen är signifikant på 0.01 nivån.

Diskussion

Studiens syfte var att undersöka om ökat självbestämmande leder till ökat välbefinnande. I studien undersöktes om det fanns någon skillnad mellan ett kommunalt äldreboende styrt som intraprenad, som innebär betydligt mer personalinflytande, och andra kommunala äldreboenden styrda på traditionellt vis, när det gäller upplevt välbefinnande i allmänhet (SWLS) och välbefinnande på arbetet enligt SDT (summan av självbestämmande, kompetens och gemenskap), självbestämmande, kompetens och gemenskap var för sig. Hypotes 1 fick stöd i undersökningen, de två boendeformerna skiljde sig åt i välbefinnande. Personalen på intraprenaden med mer självstyre upplevde signifikant högre välbefinnande (SWLS) än personalen på traditionellt boende. Personalen på intraprenaden upplevde också signifikant högre välbefinnande på arbetet mätt med SDT (summan av de tre behoven självbestämmande, kompetens och gemenskap). Även hypotes 2 att det fanns ett samband mellan självbestämmande (SDT) och välbefinnande (SWLS) fick stöd i studien. När det gäller behoven enligt SDT var för sig upplevde personalen på intraprenaden signifikant större självbestämmande på arbetet än traditionellt boende, och skillnaden var stor. Även om Cronbachs alfa var lågt

för traditionellt boende när det gällde självbestämmande, och resultatet därför bör tolkas med försiktighet var skillnaden mellan de båda grupperna påtaglig och det indikerar att självbestämmande spelar roll för upplevt välbefinnande. För att ytterligare testa hypotes 2 gjordes en korrelationsstudie som visade att självbestämmande korrelerade med välbefinnande hos intraprenaden. Det ger också stöd för att upplevt självbestämmande kan ha stor betydelse för välbefinnande. Vidare korrelerade självbestämmande, kompetens och gemenskap hos intraprenaden. För traditionellt styrda äldreboenden korrelerade självbestämmande och kompetens.

När det gäller behovet kompetens var det också en signifikant skillnad mellan de två boendena, som innebar att personalen på intraprenaden upplevde betydligt högre kompetens än personalen på traditionellt styrt äldreboende. När det gäller gemenskap fanns ingen signifikant skillnad. Gemenskap skattades högt på alla arbetsplatserna, det tyder på gemenskapen kan vara stor även om övriga behov inte är lika väl uppfyllda. Personalen har ju också valt ett yrke som innebär att bry sig om och hjälpa andra människor. Inom vården arbetar man nära varandra och behöver hjälpas åt ibland, kanske det bidrar till att stärka samhörigheten. Studier har visat att strävan efter att odla och uppfylla inre mål som personligt växande och gemenskap är positivt relaterat till välbefinnande, medan yttre mål som berömmelse och rikedom inte är det (Ryan & Deci, 2000, Sheldon, Deci, Ryan, & Kasser, 2004).

Resultatet var i linje med tidigare forskning, och bekräftar innehållet i SDT, att självbestämmande är en viktig faktor för upplevelse av välbefinnande. I flera studier har det visats att uppfyllandet av behoven självbestämmande, kompetens och gemenskap kan användas för att predicera anpassning och motivation på arbetsplatsen. En arbetsmiljö som tillgodoser dessa behov möjliggör både engagemang i arbetet och psykiskt välbefinnande, enligt SDT. Dessa behov är alla nödvändiga för människors integritet, personliga utveckling och välbefinnande (Gagné & Deci, 2005). I en jämförande studie av anställda i Bulgarien och USA visades att ledningens stöd för självbestämmande förstärkte behovstillfredsställelsen hos personalen, vilket i sin tur minskade oro och ökade engagemang och allmänt välbefinnande (Deci et.al, 2001).

Resultatet i den här studien tyder på att det går att förbättra anställdas välbefinnande genom att ge utrymme för mer självbestämmande. Det är viktigt inom många områden, inte minst inom vård och omsorg där ohälsotalet är väldigt högt. Alla boenden inklusive intraprenaden är kommunala och har samma ekonomiska förutsättningar, ändå är skillnaden i upplevt välbefinnande mycket stor.

När det gäller effektivitet och välbefinnande antar SDT att genom att skapa förutsättningar för välbefinnande dvs. uppfylla behoven av självbestämmande, kompetens och gemenskap ökar ofta individens engagemang och prestation (Ryan & Deci, 2000a). Därför borde det även vara ekonomiskt gynnsamt att försöka skapa bättre arbetsmiljöer, med mer självbestämmande, som också ger välbefinnande för personalen. SDT är praktiskt tillämpbar och det kan vara en lämplig teori att utgå ifrån för att studera välbefinnande inom olika områden. SDT ger också möjlighet att undersöka vilket av behoven som inte uppfylls och därmed underlätta för beslut om åtgärder för förbättring.

Det fanns vissa begränsningar med instrumentet. Dels var vissa frågor reverserade vilket ser ut att ha gjort spridningen stor på en del av dessa, då deltagarna troligen inte alltid upptäckt det, dels blev instrumentets reliabilitet (mätt med Cronbachs

alfa) lågt för självbestämmande och kompetens för traditionellt styrda boenden men högt för intraprenaden.

Varför skiljde sig instrumentets reliabilitet åt mellan intraprenad och traditionellt styrda boenden? En möjlig orsak till detta kan vara att frågorna enligt SDT inom området kompetens på arbetet handlar om både egen upplevd kompetens, möjlighet att använda sin kompetens och möjlighet att utvecklas. De flesta som svarat har skattat sin egen kompetens högt, men inom traditionellt styrda boenden har man skattat lägre på möjlighet att använda sin kompetens och att kunna utvecklas och ha möjlighet att lära sig mer på arbetet. Kanske har man på intraprenaden haft bättre förutsättningar att använda sin kompetens, samt även bättre möjligheter att utvecklas på arbetet. När det gäller självbestämmande rör vissa av frågorna upplevelse av självbestämmande i förhållande till ledningen och andra förhållandet till arbetskamrater eller människor man möter i det dagliga arbetet. Det kan vara så att på traditionellt styrda boenden känner man sig styrd av ledningen men kanske ändå känner sig något friare i det dagliga arbetet. För att få reda på detta hade det varit bra att komplettera enkätstudien med intervjuer, både med personal och chefer.

Det hade också varit önskvärt med ett större stickprov, och att kunna dela ut enkäterna till alla på ett personalmöte. Bortfallet blir ju också oklart när man inte vet hur många som frekventerar personalrummet överhuvudtaget. Enskilda chefer kan också ha stor betydelse, i vilken mån man bryr sig om, eller ser sig ha möjlighet att bry sig om sin personal. Samt om cheferna försöker ge utrymme för självbestämmande hos personalen. För framtida forskning hade det varit intressant att studera förhållandet mellan chef och anställda. Om det går att se en koppling mellan chefens syn på sitt uppdrag och sina anställda och personalens välbefinnande.

Resultatet i den här studien indikerar att självbestämmande på arbetet är en viktig faktor för upplevt välbefinnande. Personalen på intraprenaden upplevde mer välbefinnande på arbetet, och även mer allmänt välbefinnande. De ansåg också att de i större utsträckning kunde bestämma själva och att de hade möjlighet att både använda och utveckla sin kompetens, än vad personalen på de traditionellt styrda äldreboendena uppgav. Det tyder på att det är möjligt att skapa en bättre arbetsmiljö genom att ge utrymme för mer självbestämmande hos de anställda och därmed öka deras välbefinnande.

Referenser

Basic Psychological Needs Scales: <http://www.selfdeterminationtheory.org/basic-psychological-needs-scale/>

Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942.
doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0146167201278002>

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin* 125, 276–302.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/617061893?accountid=11162>
- Fernet, C. (2013). The role of work motivation in psychological health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 54(1), 72-74. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/a0031058>
- Försäkringskassan(2014)http://www.forsakringskassan.se/press/pressmeddelanden/pressmeddelande_2014/sjukfranvaron_i_olika_yrken_storst_antal_sjukfall__i_var_d_omsorg/
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. doi:<http://dx.doi.org/10.1002/job.322>
- Ilardi, B. C., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(21), 1789-1805. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/618468017?accountid=11162>
- Kasser, T., Davey, J., & Ryan, R. M. (1992). Motivation and employee-supervisor discrepancies in a psychiatric vocational rehabilitation setting. *Rehabilitation Psychology*, 37(3), 175-188. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/h0079104>
- Meyer, J. P., & Marylène, G. (2008). Employee engagement from a self-determination theory perspective. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 60-62. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00010.x>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. doi:<http://dx.doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/619576637?accountid=11162>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/619408397?accountid=11162>
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Kasser, T. (2004). The independent effects of goal contents and motives on well-being: It's both what you pursue and why you pursue it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(4), 475-486. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0146167203261883>
- Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 354-365. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/a0023779>

Trépanier, S., Fernet, C., & Austin, S. (2013). Workplace psychological harassment in canadian nurses: A descriptive study. *Journal of Health Psychology, 18*(3), 383-396. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/1359105312443401>