

Stressforskningsrapport nr 327

# Psykosocialt säkerhetsklimat

– ett sätt att mäta organisatoriskt och socialt säkerhetsklimat

Hanne Berthelsen & Tuija Muhonen



**Stressforskningsinstitutet**



**Stockholms  
universitet**

Stressforskningsinstitutet vid Stockholms universitet är ett kunskapscentrum inom området stressreaktioner och hälsa. Institutet bedriver grund- och tillämpad forskning utifrån tvärvetenskapliga och tvärmetodologiska ansatser.  
Föreståndare: Professor Hugo Westerlund

*Stress Research Institute at Stockholm University is a knowledge centre focusing on stress reactions and health. The Institute conducts basic and applied research on multidisciplinary and interdisciplinary methodological approaches.*  
*Director: Professor Hugo Westerlund*

Ansvarig utgivare: Hugo Westerlund  
© 2017 Stressforskningsinstitutet och författarna  
ISBN 978-91-978746-7-0  
ISSN 0280-2783

E-post: [info@stressforskning.su.se](mailto:info@stressforskning.su.se), Telefon: 08-16 20 00  
Webbplats: [www.stressforskning.su.se](http://www.stressforskning.su.se)

Psykosocialt säkerhetsklimat  
– ett sätt att mäta organisatoriskt och socialt säkerhetsklimat

Hanne Berthelsen & Tuija Muhonen

Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA), Malmö Universitet

Stressforskningsinstitutet  
Stockholms universitet

# Varmt tack till

Maureen Dollard, professor i arbets- och organisationspsykologi, Föreståndare för the Asia Pacific Centre for Work Health and Safety (WHO collaboration centre), University of South Australia, som vi har haft en kontinuerlig konstruktiv dialog med under hela processen med att etablera den svensk-anpassade versionen av PSC.

Dr. Maren Formazin och Dr. Michael Ertel, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, (WHO collaboration centre), Berlin, Tyskland för samarbete kring parallella översättnings- och tillämpningsprocesser av PSC i Tyskland och Sverige.

Josefin Björk, kandidat i mänskliga rättigheter, forskningsassistent vid Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA), Malmö högskola som genomförde samtliga intervjuer och var aktiv deltagare i inledande tolkning av intervjudata samt utarbetande av ändringsförslag.

Våra kollegor på CTA, Malmö högskola för konstruktiv feedback.

Informanter som tog sig tid att ställa upp på intervjuer och de som har svarat på enkätundersökningarna. Utan alla dessa människors hjälp hade det inte varit möjligt att genomföra projektet.

Projektet är finansierat av Forskningsrådet för hälsa, välfärd och arbetsliv, FORTE och genomfört som en del av programmet: Organisatoriskt och socialt säkerhetsklimat inom människovårdande organisationer – Utveckling av proaktiva arbetsformer och metoder inom forskning, praktik och intervention (Dnr 2016-07220).

*Hanne Berthelsen & Tuija Muhonen*  
CTA, Malmö Universitet, December 2017

# Sammanfattning

I en svensk kontext har föreskriften *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4) bidragit till ett tydligt fokus på betydelsen av organisatoriska förutsättningar för ett hälsosamt arbetsliv. Ett nytt teoretiskt begrepp i sammanhanget är psykosocialt säkerhetsklimat (Psychosocial Safety Climate – PSC). PSC kan definieras som medarbetarnas delade uppfattningar om organisationens riktlinjer, praxis och procedurer för att skydda deras psykosociala hälsa och säkerhet. Genom fyra dimensioner avser PSC att mäta hur medarbetarna upplever att den högsta ledningen 1) engagerar sig, 2) prioriterar, 3) kommunicerar och 4) involverar medarbetarna, i psykosociala arbetsmiljöfrågor. Forskning visar att PSC kan predicera till exempel arbetsmiljöfaktorer såsom känslomässiga och kvantitativa jobbkrav, mobbing, inflytande och utvecklingsmöjligheten, som i sin tur påverkar till exempel medarbetarnas arbetsengagemang, stress-, utmattnings- och depressionssymptom.

Syftet med denna rapport är att redovisa de första stegen av anpassnings- och valideringsprocessen för att etablera en officiell svensk version av den internationella PSC-skalan.

Arbetet inleddes med en översättning av den ursprungliga engelska versionen av PSC till svenska inklusive förslag på alternativa benämningar av olika nyckelbegrepp som till exempel senior management. Översättningen bedömdes av en expertpanel bestående av forskare inom området, som bidrog till att identifiera potentiella problemområden samt kommenterade vilka översättningar de upplevde som mest relevanta. Denna fas ledde fram till en reviderad version av skalan som testades och vidare utvecklades med hjälp av tio kognitiva intervjuer för att sedan utvärderas psykometriskt i en enkätstudie. Slutligen översattes den svenska versionen av skalan tillbaka till engelska och den konceptuella överensstämmelsen med originalversionen kontrollerades i samarbete med professor Maureen Dollard, som vi har fört en kontinuerlig dialog med under hela processen.

Intervjuresultaten visade att medan ett centralt begrepp som psykisk hälsa uppfattades som oproblematiskt så ledde begreppet ”högsta ledningen” inte till samstämmande tolkningar bland informanterna. Oftast hänvisade informanterna till mellanchefer. Informanterna uttryckte att påståenden som gällde en generell uppfattning och inte enbart deras egen var svåra att ta ställning till. De upplevde också att det var svårare att besvara påståenden jämfört med frågor. Personer som upplevde svårighet att svara var benägna att välja det mittersta svarsalternativet. Generellt uppfattades det som relevant att undersöka det psykosociala säkerhetsklimatet, medan det ifrågasattes huruvida vissa av de tolv påståendena var adekvat formulerade för att fånga in det psykosociala säkerhetsklimatet på arbetsplatsnivå. Vidare uppfattades påståendena vara delvis uppreparande.

PSC finns i två versioner, en med 12 påståenden (PSC-12) och en med 4 påståenden (PSC-4). Resultat från den psykometriska analysen inkluderande fyra påståenden (PSC-4) visade på lågt internt bortfall och frekvent användning av det mittersta svarsalternativet. En konfirmatorisk faktoranalys gav stöd för att dessa fyra påståenden kunde slås ihop till en skala (PSC-4). Vidare fanns det signifikanta samband mellan PSC-4 och ett urval teoretiskt relevanta begrepp: känslomässiga krav, stress och engagemang i arbetet.

Sammanfattningsvis stödjer intervjustudien i stort innehållsvaliditeten av PSC-12 och de psykometriska analyserna styrker reliabilitet och begreppsvaliditet hos den svenska anpassade översättningen av PSC-4.

# Abstract

In the Swedish context, the provisions about Organisational and Social Work Environment (AFS 2015: 4) have contributed to more attention being paid to the role of organisational conditions for a healthy work environment. From this perspective, a relevant theoretical term is Psychosocial Safety Climate (PSC). PSC can be defined as the employees' shared perceptions of the organizations' guidelines, practices and procedures to protect the employees' psychosocial health and safety. The PSC measures how employees perceive that the senior management 1) engages, 2) prioritizes, 3) communicates and 4) involves employees in psychosocial workplace safety issues. Several studies show that PSC predicts work environment factors such as emotional and quantitative job demands, bullying, influence and development opportunities, which in turn affect, for example, employee involvement, stress, fatigue and depression symptoms.

The purpose of this report is to present the initial steps in the adaptation and validation process leading to the establishment of an official Swedish version of the international PSC scale.

Initially, a translation of the original English version of PSC into Swedish was conducted including suggestions for alternative terms of key concepts such as senior management. An expert panel including researchers in the field evaluated the translated version. They identified potential problem areas and commented on which translations they considered as most relevant. This phase led to a revised version of the questionnaire that was tested and further developed based on ten cognitive interviews and evaluated psychometrically in a survey. Finally, the Swedish version of the survey was back-translated into English and the conceptual congruency with the original version was verified in collaboration with Professor Maureen Dollard, with whom we have been in continuous dialogue during the whole process.

Results of the interview study revealed that while the central concept of *psychological health* was unproblematic, the term *senior management* did not result in consistent interpretations among the informants. Most often, the informants referred to their immediate manager rather than senior management. The informants perceived it as difficult to respond to the statements that concerned the whole workgroup rather than themselves as individuals. They also commented that responding to statements was more difficult than responding to questions. Informants who had trouble responding were inclined to choose the middle response option. In general, informants expressed that it was positive and relevant to study climate related to the psychosocial working environment, while some expressed doubt about the relevance of certain statements. In addition, a number of informants found some statements to be redundant regarding the 12-item version (PSC-12). The results of the psychometric analyses of the 4 item version (PSC-4) showed a low internal non-response percentage and a frequent use of the middle response option. A confirmatory factor analysis supported combining the four statements into a scale (PSC-4). The correlations between the PSC-4 and a selection of theoretically relevant concepts corroborated our expectations about the relationships between the variables.

In sum, content and construct validity as well as reliability of the Swedish adapted translation of PSC-4 was supported by the findings of the initial part of the validation process described in this report.

# Psykosocialt säkerhetsklimat

Enligt Eurofound och EU-OSHA (2014) upplever 25 procent av arbetstagarna i EU arbetsrelaterad stress och ungefär lika många anger att arbetet påverkar deras hälsa negativt. Det är främst psykosociala risker (till exempel för krävande eller monotona arbetsuppgifter, högt tempo, trakasserier) som anses ligga bakom den upplevda arbetsrelaterade stressen och ohälsan. En påfrestande arbetsituation med höga krav samt lite inflytande och utvecklingsmöjligheter förhöjer till exempel risken för inaktivitet på fritiden (Fransson et al., 2012), hjärt- och kärlsjukdomar (se till exempel Kivimäki et al., 2012; Backé et al., 2012) och Typ 2 diabetes (Nyberg et al., 2014). Även arbetsrelaterade faktorer såsom långa arbetsdagar har visat sig ha påtagliga negativa effekter på hälsan (Kivimäki et al., 2015).

Tidigare forskning var främst inriktad på fysiska och kemiska arbetsmiljörisker, men utveckling i arbetslivet har i hög grad flyttat fokus till psykosociala arbetsmiljörisker och betydelsen av lednings- och organisationsfaktorer. Detta kommer till exempel till uttryck genom introduktionen av föreskriften *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4). Ett relativt nytt teoretiskt begrepp i sammanhanget är psykosocialt säkerhetsklimat (Psychosocial Safety Climate – PSC), som Dollard & Bakker (2010) har utvecklat. De definierar begreppet som medarbetarnas delade uppfattningar om organisationens riktlinjer, praxis och procedurer för att skydda medarbetarnas psykosociala hälsa och säkerhet (Dollard & Bakker, 2010). Det betyder att psykosocialt säkerhetsklimat huvudsakligen är baserat på upplevelsen av den högsta ledningens agerande avseende psykosociala arbetsmiljörisker i organisationen (Hall, Dollard & Coward, 2010). Anledning till att fokus sätts på den högsta ledningen är att den har mandat att tilldela resurser och organisera arbetet på ett säkert sätt. Vidare signalerar ledningen genom sitt sätt att agera och kommunicera sin inställning till psykosociala risker. Dollard & McTernan (2011) hävdar således att PSC kan betraktas som den bakomliggande orsaken ('cause of the causes') till hur den psykosociala arbetsmiljön ser ut i organisationen.

Hall, Dollard och Coward (2010) har utvecklat en skala för att mäta det psykosociala säkerhetsklimatet i organisationen (PSC-12). Skalan består av tolv påståenden som bildar fyra delskalor eller dimensioner. Dessa dimensioner mäter hur medarbetarna upplever att *den högsta ledningen* 1) engagerar sig, 2) prioriterar, 3) kommunicerar och 4) involverar medarbetarna, i psykosociala arbetsmiljöfrågor.

Flera studier har visat att PSC-12 är en tillförlitlig och valid skala som fångar det psykosociala säkerhetsklimatet i organisationen (Hall et al., 2010; Idris et al., 2012; Idris & Dollard, 2016). Vissa studier tar fasta på de fyra dimensionerna (Hall et al., 2010), medan andra behandlar PSC som en endimensionell skala (Zadow, Dollard, McClinton, Lawrence & Tuckey, 2017). De flesta studier har använt PSC-versionen med 12 påståenden (cf Law, Dollard, Tuckey & Dormann, 2011; Idris, Dollard & Yulita, 2014), men det finns även en kortversion som består av fyra påståenden (Dollard & Bakker, 2010). Den korta versionen är särskilt användbar i undersökningar där enkätens omfång måste begränsas, som till exempel vid medarbetarundersökningar.

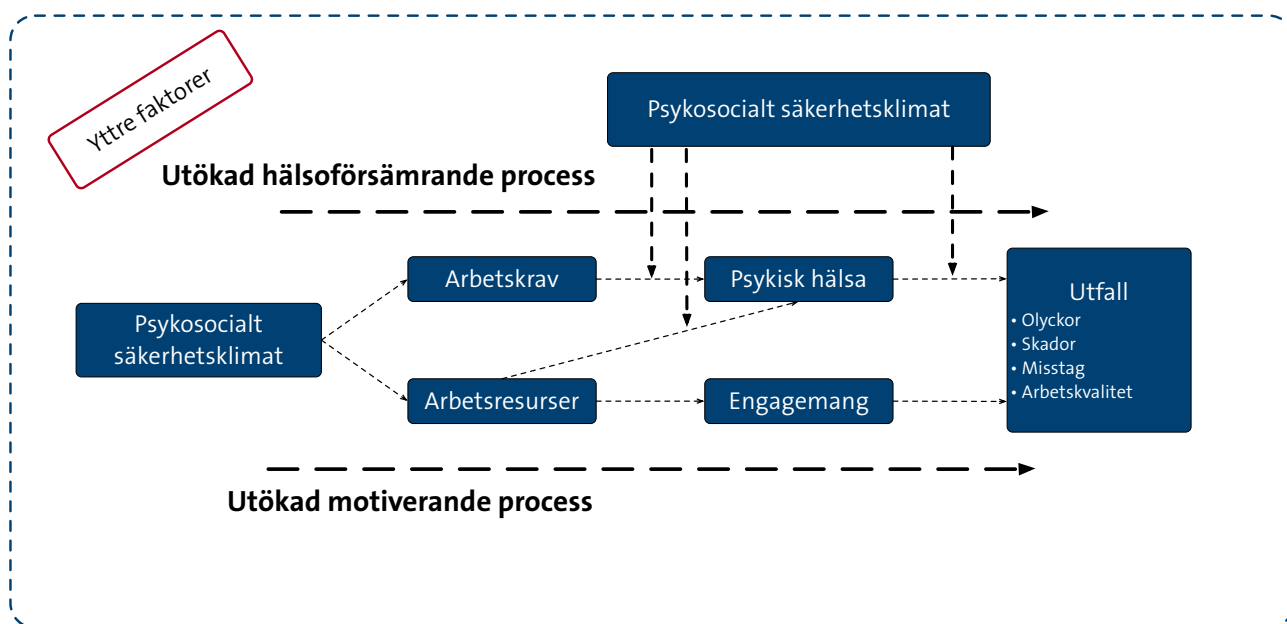
## PSC och Job Demands-Resources (JD-R) modellen/teorin

Dollard & Ternan (2011) integrerar PSC i Job Demands-Resources (JD-R) modellen (arbetskrav-resurs modellen), som är utvecklad av Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001. JD-R modellen har testats empiriskt i ett stort antal studier inom olika yrkesgrupper och med olika utfallsvari-

abler (för en översikt se Bakker & Demerouti, 2014; Schaufeli & Taris, 2014). Bakker & Demerouti (2014) argumenterar för att JD-R modellen kan betraktas som en teori (JD-R theory) eftersom den har starkt empiriskt stöd och är teoretiskt välgrundad inom stress- och arbetshälsoforskning.

JD-R-teorin kompletterar och integrerar tidigare teorier inom stressforskning i arbetslivet (Schaufeli & Taris, 2014) och inom arbetsmotivationsforskning (Bakker & Demerouti, 2014). Följaktligen fångar JD-R-teorin både negativa (hälsoförsämrande) och positiva (motiverande) processer som kraven och resurserna i arbetsmiljön kan ge upphov till. Ett centralt antagande är att även om alla typer av arbeten har krav och resurser, kan upplevelsen av krav och resurser skilja sig åt för olika yrkesgrupper (Bakker & Demerouti, 2014, Schaufeli & Taris, 2014). JD-R-teorin skiljer sig från tidigare mer statiska teorier, såsom krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990) och ansträngnings-belöningsmodellen (Siegrist, 1996) genom att den tar hänsyn till att olika resurser kan interagera med olika krav och dessa interaktioner är specifika för en viss typ av arbetssituation. Detta innebär att varje arbetssituation har sina egna mönster vad gäller vilka resurser som kan fungera som buffert för olika arbetskrav.

I relation till JD-R modellen kan PSC betraktas både som en prediktor (antecedent) för arbetskrav och -resurser, och som en modererande faktor mellan arbetskrav och psykisk ohälsa (Idris & Dollard, 2016). Hur PSC kan förhålla sig till JD-R modellen illustreras i Figur 1.



Figur 1. Exempel på PSC modell hämtad från Dollard & McTernan, 2011, s. 291. Det framgår att det psykosociala säkerhetsklimatet dels kan tänkas påverka de krav och resurser som finns i arbetet och dels fungera som en buffert.

Sedan begreppet och skalan introducerades 2010 har mer än hundra artiklar publicerats om ”psychosocial safety climate” (Idris & Dollard, 2016). Många av studierna har använt PSC tillsammans med JD-R modellen och har funnit stöd för att PSC är relaterat till såväl arbetskrav som -resurser (Dollard & Bakker, 2010; Idris et al., 2014) och även arbetsplatsmobbing (Law et al., 2011). När det gäller utfallsvariabler har PSC också visat sig vara positivt relaterat till arbetsengagemang och prestation (Idris et al., 2015), samt negativt relaterat till burnout och psykisk ohälsa (Dollard, Opie et al., 2012; Idris et al., 2012). Longitudinella studier ger stöd för att PSC predicerar arbetsmiljöfaktorer såsom



känslomässiga och kvantitativa jobbkrav, mobbing, inflytande och utvecklingsmöjligheter, som i sin tur påverkar till exempel medarbetarnas arbetsengagemang, stress-, utmattnings- och depressions-symptom (Dollard & Bakker 2010, Idris et al 2012, Bailey et al 2015). Den modererande/buffrande effekten kommer till uttryck genom att när arbetsplatsens PSC är hög så minskar sambandet mellan arbetskrav och psykisk ohälsa (Dollard & Bakker 2010, Dollard, Tuckey & Dormann 2012, Law et al 2011).

Bailey, Dollard och Richards (2015) har fastställt riktmärken för PSC i Australien. Med variationsvidden 12–60 framkommer i studien att värden 41 eller högre innebär en låg risk och värden 37 eller lägre innebär en hög risk för stressrelaterad påfrestning och depressiva symptom. De fann att organisationer som höjde sin PSC värde över 37 kunde minska stressrelaterade påfrestningar och depressiva symptom med cirka 15%. Den här typen av referensvärden är användbara för att peka ut risknivåer så att organisationer kan agera därefter. Det behövs dock studier i andra länder för att kunna fastställa internationella referensvärden.

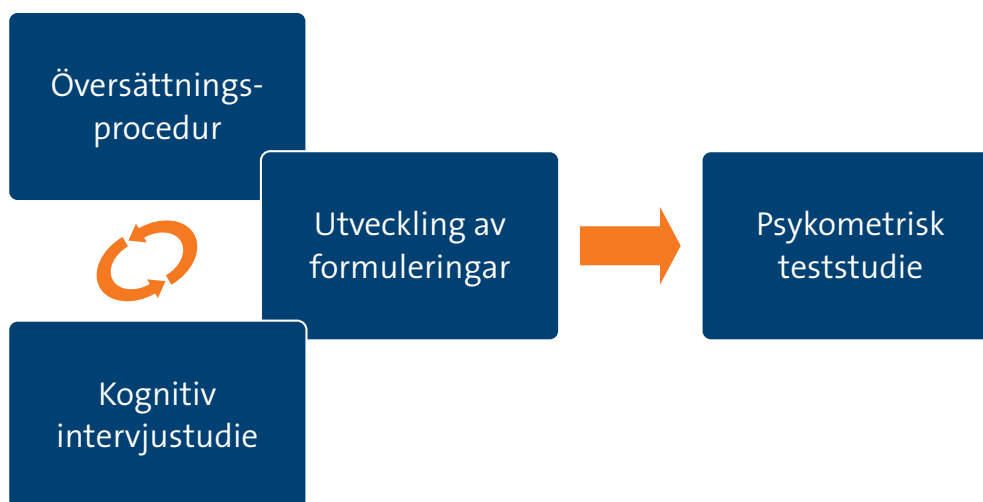
Forskningen har visat att psykosociala risker i arbetsmiljön hänger ihop med hur arbetet organiseras (Berthelsen et al., 2017; Muhonen et al., 2013) snarare än arbetstagaren som individ. Därför är benämningen organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker mer i enlighet med forskningen än psykosociala arbetsmiljörisker. Detta har även Arbetsmiljöverket beaktat i sin föreskrift *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4). Genom att fokusera på organisationen snarare än på individen, ställer föreskriften större ansvar på organisationer att bedriva förebyggande arbetsmiljöarbete.

## Syfte

Syftet med denna rapport är att redovisa de första stegen av översättnings- och valideringsprocessen för att etablera en officiell svensk version av den internationella PSC-skalan.

# En översikt av översättnings- och valideringsprocessen

Översättnings- och valideringsprocessen har bestått av en rad olika delmoment. En överblick på den samlade processen illustreras i Figur 2.



Figur 2. En översikt av översättnings- och valideringsprocessen

Inledningsvis bad vi en grupp bestående av tre första linjens chefer inom äldreomsorg att fylla i en första översättning av den engelska versionen av PSC. Därefter diskuterade vi i en gruppintervju med dem formuleringar och relevansen av de fyra grundläggande dimensionerna bakom instrumentet. Det visade sig att begreppet Psykosocialt säkerhetsklimat (PSK) och det bakomliggande tankesättet upplevdes som relevant. Däremot fanns det en del utmaningar vad gäller formuleringarna, särskilt att olika ord användes för samma underliggande begrepp. Vi förde en dialog med professor Maureen Dollard om hur detta kunde hanteras med utgångspunkt i den teoretiska förankringen av den ursprungliga engelska versionen. Med avstamp i detta beslutade vi att vidareutveckla en svensk version av PSC med mer konsistent språkbruk avseende nyckelbegreppen samt en anpassning av begrepp till svenska förhållanden.

Nästa steg var en professionell översättning av den ursprungliga engelska versionen till svenska inklusive förslag på alternativa benämningar av olika nyckelbegrepp som till exempel senior management. Översättningen bedömdes av en expertpanel bestående av forskare inom området, som bidrog till att identifiera potentiella problemområden samt kommenterade vilka översättningar de upplevde som mest relevanta. Vi har även haft samarbete med de tyska forskarna Dr. Maren Formazin och Dr. Michael Ertel från Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Bundes (BAuA) i Berlin som ansvarar för en motsvarande översättnings- och valideringsprocess för en tysk version av PSC. Denna fas ledde fram till en reviderad version av skalan som sedan testades och vidareutvecklades

med hjälp av kognitiva intervjuer. När en mättnad uppnåddes, dvs. när inga nya synpunkter kom fram i de kognitiva intervjuerna, fastställdes en svensk version av PSC som inkluderades i ett psykometriskt test. Slutligen översattas den svenska versionen av skalan tillbaka till engelska (back translation) och den konceptuella överensstämmelsen med originalversionen kontrollerades i samarbete med professor Maureen Dollard.

I de följande avsnitten presenterar vi hur vi gick till väga samt resultat från de kognitiva och psykometriska testerna.

# Kognitiv intervjustudie kring PSC

Individuella kognitiva intervjuer baserade på tänka-högtmetoden kombinerad med följdfrågor genomfördes för att tydliggöra hur olika begrepp och frågor tolkades av de som besvarade PSC-skalan samt nya testfrågor i relation till Copenhagen Psykosocial Questionnaire (Pejtersen m. fl., 2010; Bertelsen m.fl., 2014). Denna metod har visat sig väl lämpad för att identifiera potentiella problem samt vidareutveckla konkreta formuleringar redan tidigt i valideringsprocessen (Beatty & Willis, 2007; Willis, 2005). Den kognitiva intervjustudien genomfördes med fortlöpande intervjuer med efterföljande analys, justeringar och därefter förnyade intervjuer.

## Urval av informanter

Vi valde att använda en strategisk urvalsstrategi (Kvale, 2008) för att uppnå en relevant variation bland informanterna avseende ålder, kön, utbildningsnivå, storlek av organisation samt sektor. Informanterna rekryterades fortlöpande genom det nätverk som Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering (CTA) har, tills en mättnad hade uppnåtts så att formuleringar kunde gå vidare i valideringsprocessen.

Informanterna bestod av fyra män och sex kvinnor mellan 25-60 år. Storleken på de arbetsplatser där informanterna hade sin anställning varierade från fem medarbetare upp till tusentals och inkluderade fyra kommunala, tre statliga samt tre privata organisationer. Informanternas anställningar varierade från korttidsanställd lågutbildad personal till tillsvidareanställda inom yrken med krav på fördjupad högskolekompetens. Plats och tid för intervjuerna beslutades tillsammans med informanterna.

## Genomförande av intervjuer

Innan intervjun inleddes fick informanterna en beskrivning av syftet samt av proceduren för intervjun. Det betonades särskilt att deltagande i intervjun var frivilligt och att informanterna när som helst kunde avsluta sitt deltagande utan att det skulle få negativa konsekvenser för dem. Vid början av varje intervju upprepades informationen och individuellt informerad samtyckesblankett skrevs under.

Intervjuerna byggde på en intervjuguide och varade maximalt en timme inklusive test av ett antal COPSOQ testfrågor. Intervjuerna spelades in och transkriberades ordagrant av intervjuaren, dock anonymiserades informationen avseende namn, arbetsplats, organisation etc.

Följande tillvägagångssätt tillämpades i intervjuerna:

- Muntlig och skriftlig information gavs. Det tydliggjordes för informanten att vårt syfte var att få kunskap om hur man förstår och tänker när man fyller i skalan snarare än att använda svaren i sig
- Informanten fick tillfälle att ställa och få svar på eventuella frågor
- Individuellt informerat samtycke underskrevs, kopia överlämnades till informanten
- Informanten tränades i metoden ”att tänka högt”
- Intervju inleddes med enkla bakgrundsfrågor
- En sida innehållande PSC-påståenden delades ut

- När informanten hade svarat skriftligt på påståenden och samtidigt tänkt högt, ställdes muntliga följdfrågor för att undersöka begripligheten av påståenden, begrepp och svarsalternativen
- Informanten fick avslutningsvis möjlighet att lägga till ytterligare kommentarer samt tillfälle att ställa frågor
- Därefter fortsatte intervjun till nästa del med COPSOQ III frågor
- De skriftliga svaren samlades inte in utan behölls av informanten
- Ifall personkänslig information skulle uppkomma under intervjun skulle inspelningen stängas av.

Följdfrågorna syftade specifikt till att säkerställa bästa möjliga svenska översättning av begreppen: *senior management*, *psychological safety* och *psychological health*. Dessutom var det viktigt att få kunskap om hur informanterna upplevde att det var möjligt att fylla i skalan på ett meningsfullt sätt.

## Analys av kognitiva intervjuer

Den kognitiva processen bakom att besvara en enkät består av fyra steg enligt Tourangeau (Tourangeau, 1984; Tourangeau and Rasinski, 1988): en tolkning av frågan, framtagning av information från minnet för att kunna svara, formulering av en bedömning och slutligen rapportering av svaret genom att välja ett lämpligt svarsalternativ. I det första avsnittet redovisar vi olika aspekter vad gäller tolkning av nyckelbegrepp som används i PSC. I det följande kommer vi att dra fram aspekter kring de övriga tre faserna i den kognitiva processen.

## Resultat – tolkning av nyckelbegrepp

PSC innehåller nyckelbegreppen: *senior management* och *psychological health* som i den svenska översättningen blir *högsta ledningen* och *psykisk hälsa*. I nästa sektion presenteras resultat avseende tolkning av dessa två begrepp som ofta förekommer i PSC-skalan.

### Högsta ledningen

Det var svårt att komma fram till en lämplig översättning av begreppet *senior management* som skulle kunna fungera på ett meningsfullt sätt oberoende av organisatorisk kontext och sektor. För att kunna täcka in båda privata och offentliga organisationer, oavsett storlek, valdes *högsta ledningen* som det mest relevanta generiska begreppet.

Informanterna var benägna att relatera begreppet *högsta ledningen* till deras vardagliga organisatoriska kontext och tänka på den chefsnivå som de kände att de kunde svara meningsfullt utifrån. För de allra flesta informanter innebar det att de inkluderade den närmaste chefen eller två chefsnivåer uppåt snarare än den allra högsta ledningen i sina reflektioner.

*Det beror ju lite på – det är en tolkningsfråga vad högsta ledningen på arbetsplatsen skulle vara. Räknar jag det som min närmsta chef som är ansvarig för just min arbetsplats, då skulle jag väl säga att jag instämmer helt. Skulle jag säga att den högsta ledningen på min arbetsplats skulle vara kommunnivå, ända högst upp så nej, då är det alldeles, då är det för tungrott. Det är en så stor organisation. Så jag väljer väl att tolka det som min arbetsplats som min närmaste chef och då instämmer jag helt.*

En av informanterna som var första linjens chef inkluderade även sig själv i högsta ledningen i sin reflektion när intervjuaren ställde följdfråga efter informanten hade skriftligen tagit ställning till påståendena:

Intervjuare: *Högsta ledningen, vem tänkte du på?*

Informant: *Jag tänkte på mig själv som sektionschef, sen tänkte jag på min chef som är områdeschef, eller förlåt, enhetschef och sen tänkte jag på min chefs chef som är områdeschef, så ett, två, tre steg tänkte jag. Jag tänkte inte på förvaltningsdirektören.*

Intervjuare: *En slags kombination av er som är i de olika ledningsstegen?*

Informant: *Ja, ja.*

Även andra val av ord i skalan kan påverka hur högt uppåt i organisationen informanten tänker på i sina svar. I den första översättningen hade vi valt att översätta *workplace* till *arbetsplats* när det gäller det första påståendet (PSC1). Det visade sig emellertid leda informanterna till att reflektera främst i relation till sina egna arbetsgrupper, medan det framgick att de övriga frågor där ordet organisation användes fungerade bättre för att fånga ett övergripande organisatoriskt perspektiv.

*Den är ju formulerad lite annorlunda, för där står det ju inte på min arbetsplats. Så där kan jag väl snarare välja då att det skulle vara högre upp i organisationen och för tillfället så genomgår vi en omorganisation.*

Med avstamp i detta beslutade vi att ändra formuleringen i den första frågan till organisation i likhet med språkbruket i de övriga påståendena.

## Psykisk hälsa

Det fanns initialt vissa farhågor att psykisk hälsa som begrepp skulle kunna vara problematiskt eftersom man vanligtvis pratar om psykisk ohälsa. Dock visade det sig att informanterna inte hade några svårigheter med begreppet.

Intervjuare: *Psykisk hälsa, vad tänker du på då?*

Informant: *Jag tänker på hur man mår när man är på väg till jobbet, inte om man har ont, om man är förkyld eller har feber, utan just hur man mår på väg in till jobbet. Är jag glad över att jag ska till jobbet, kommer jag trivas med mina arbetskollor, eh, kommer jag trivas med mina arbetsuppgifter först och främst, orkar jag hela 9-timmars passet idag, det är det jag tänker på kring psykisk hälsa. Det är ju nästan viktigare än den fysiska så att säga, nästan. Ja.*

En av informanterna reflekterade även kring att det upplevdes relevant med ett mer övergripande positivt begrepp.

Informant: *Det jag tänker här är att det är intressant att det inte står psykisk ohälsa för det brukar det nästan alltid göra. Eh.. och det tycker jag är skönt, att det står psykisk hälsa och inte psykisk ohälsa för det blir.. Psykisk hälsa då lägger jag in både psykisk hälsa och.. alltså det blir både positivt och negativt. Ohälsa då fokuserar man enbart på det negativa*

Intervjuare: *Psykisk hälsa – vad tänker du på då?*

Informant: *Psykisk hälsa hm.. jag tänker väl i det här sammanhanget inte såhär på diagnoser och så, utan bara en upplevd.. ja, men att må bra helt enkelt.*

## Resultat – reflektioner över svarprocessen

PSC tar upp saker som respondenten inte nödvändigtvis har kunskap om, till exempel ifall man är ny på arbetsplatsen eller att man inte har varit med om situationer som gör det möjligt att ha en klar uppfattning om det som frågan tar upp. I sådana fall valde informanterna vanligtvis att svara utifrån sin magkänsla eller hur man tänker att det förhåller sig såsom det illustreras i exemplet nedan:

*”Eh, det får jag nog säga. Men det handlar om att skyddsombuden – jag vet ju vem som är skyddsombud här – och det är ju för att det är lägre ner i organisationen, eller lägre ner, närmare inpå. Ehm, huruvida de samarbetar... Jag vet att de finns, jag vet (fnissar) ... jag antar att de samarbetar.*

Något som också bidrog till svårigheten att svara var byte av reflektionsnivå (shift of referent) vid vissa påståenden. Detta handlade exempelvis påståenden som krävde att informanten skulle ta ställning till vad som gällde medarbetare som grupp snarare än informantens personliga förhållningsätt/värdering.

*Frågorna i sig är inte svåra, men frågorna handlar om anställdas, alltså i plural, det handlar inte om mig, det blir ju svårt att svara på hur organisationen är för andra, - hur uppfattar andra organisationen? Jag kan ju bara svara på hur jag uppfattar den och vad jag tror och på det sättet så blir ju alla frågor lite krångliga för min del att svara på.*

När det gäller svarsalternativen var de informanter som hade svårt att besvara en fråga benägna att välja det mittersta svarsalternativet. Vi testade därför en extra svarsmöjlighet ”vet inte” för att få ytterligare insikt i hur informanter resonerade kring val av svarsalternativ.

*Då tar jag nog något här mittemellan, varken instämmer eller är emot, fast det kanske blir fel för jag har ju egentligen ingen omfattning om det där? ... (kryssar i det extra alternativet som testas)*

Ett par informanter var tydliga med att de inte upplevde svarsalternativen kring mitten helt optimala.

*Alltså det är väl alltid det här att man går från.. alltså det är tre alternativ och sen kan man tolka de tre alternativen, det första som lite mer negativt och de två andra som nästan väldigt positiva ehm, så det skulle väl vara ett lite mer mitt-emellan alternativ som är ja, okej. Att säga att man varken instämmer eller är emot, om man skulle använda sig av det alternativet i dagligt tal så skulle man ju tycka att du är dum i huvudet, alltså vad är det för ett sätt att svara på. Och säga att jag instämmer i hög grad, ja då är det snarast väldigt positivt, typ, så någonstans mittemellan, sen är det ju svårt att få ner det i en enkät, det förstår jag ehm. För då tänker jag att det blir väldigt många svar i den spalten. Så tolkar jag det.*

*Ehm... jag har bara en erfarenhet av detta och det gällde inte mig utan en kollega och då agerade de målmedvetet och det fanns handlingsplaner för det. Ehm.. Jag skulle vilja att det fanns ett alternativ som fanns typ där (pekar mellan i hög grad och varken för eller emot) för det är inte så att jag varken instämmer eller i hög grad, så där sätter jag så (kryssar mellan alternativen), ganska, säger vi på den.*

Sammanfattningsvis visade resultaten att informanterna upplevde det svårt att ta ställning till påståenden som refererade till andra medarbetares uppfattning och inte enbart deras egen. Det fanns även en tendens att informanter som upplevde svårighet att ta ställning var benägna att välja det mittersta svarsalternativet.

## Övriga resultat

I samband med den systematiska analysen av nyckelbegrepp och svarprocess framkom det ytterligare viktiga resultat av intervjuerna. I nästa avsnitt lyfts tre huvudfynd fram som handlar om upprepningar, frågornas relevans samt påståendeformatet.

Flertalet informanter uttryckte en eller fler gånger under intervjun att de tyckte att en del av frågorna var så likartade att det var svårt att skilja dem åt.

*...alltså det var inte svårt att svara på dem, det är väl bara att jag tycker de är.. möjligen upprepande och det är svårt att skilja den ena från den andra egentligen. Ehm.. det är nästan samma fråga, det är en väldigt subtil skillnad, tycker jag. Det är min kommentar till det här. Kan man ens skilja dem åt?*

Övergripande uttryckte informanterna att de tyckte det var relevant med frågor om psykosocialt säkerhetsklimat, som det till exempel kommer till uttryck här:

*Jag tror det är relevant för det gäller ju just psykisk hälsa och stress och jag tror det är relevant på alla arbetsplatser.*

Emellertid lyfte flera informanter fram problematiken om huruvida vissa av frågorna var relevant formulerade för att fånga in det psykosociala säkerhetsklimatet på arbetsplatsnivå. Det var främst



funderingar om frågorna speglar verkligheten på arbetsplatser i relation till roller och ansvarsfördelning. En informant uttryckte det såhär i de avslutande reflektionerna vid intervjun.

*...skulle man vilja ta reda på hur det ser ut med stresshantering här så vet jag inte huruvida detta är bästa sättet att ta reda på det. Ehm.. för att då tänker jag att det är stress, är det inte högsta ledningen, jag vet inte om det ska vara högsta ledningens ansvar, jo kanske att se till att det finns stöd att få, men jag har väldigt svårt att tänka mig att det skulle vara rektors uppgift eller rektorskansliets uppgift att gå och liksom ta ansvar för, utan det är ju därför vi har 700 nivåer av chefer liksom mellan medarbetaren och så...*

PSC består av påståenden och inte direkta frågor. Intervjuerna syftade till även att testa nya COPSOQ-frågor som är formulerade som frågor och inte påståenden. Detta medförde att just skillnader i frågornas uppbyggnad i de två instrumenten kom upp spontant vid flera intervjuer. En informant upplevde att påståendeformatet stör eftersom det provocerar fram en inre argumentation och generellt upplevdes det som enklare att svara på frågor än ta ställning till påståenden.

*Ehm.. Och jag tycker att de, jag tycker väl det är lättare att svara om det är frågor och inte påståenden. För påståenden, då måste jag ta ställning på något vis – det är ett påstående som jag kanske inte har tillräckligt med information om.*

Dessa övriga resultat visade sammanfattningsvis att det generellt uppfattades som relevant att undersöka det psykosociala säkerhetsklimatet, medan det ifrågasattes huruvida vissa av de tolv påståendena var adekvat formulerade för att fånga in det psykosociala säkerhetsklimatet på arbetsplatsnivå. Vidare uppfattades påståendena vara delvis upprepande.

På basis av den samlade översättnings- och anpassningsprocessen inklusive intervjuresultaten fastställdes formuleringarna för den svenska versionen av PSC-12.

Förutom PSC-12 finns en kortare version PSC-4, där enbart fyra av de 12 påståenden ingår (Dollard & Bakker, 2010). De fyra påståenden som ingår i PSC-4 upplevdes alla som relevanta. Dessutom försvinner även problemet med att vissa påståenden uppfattades som upprepande om man går från PSC-12 till PSC-4.

Nästa steg var att undersöka PSC-4 enkätens psykometriska egenskaper. De psykometriska testen, som redovisas på kommande sidor, bestod av statistiska analyser som avser reliabilitet (tillförlitligheten i mätningen) och olika aspekter av validitet (om instrumentet mäter det man avser att mäta).

# Psykometrisk analys av kortversionen (PSC-4)

PSC integrerades i en kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön inom en kommunal socialtjänst, som ingick i ett AFA-finansierad projekt med etiskt tillstånd från den regionala etikprövningsnämnden i södra Sverige (Dnr 2015/475). Eftersom enkäten var omfattande, med flera olika skalor, kunde vi inte testa hela PSC-skalan utan enbart en kort version som består av fyra påståenden (PSC-4). Vi använde samma fyra påståenden som Dollard & Bakker (2010) gjort i tidigare forskning.

Socialtjänsten skickade ut ett e-postmeddelande med introduktionsbrev, forskningspersoninformation samt en enkätlänk till samtliga 1045 socialsekreterare och sektionschefer. När svarspersonen klickade på länken upprepades forskningspersoninformationen och en fråga ställdes där man kunde ge sitt informerade samtycke. Organisationen skickade ut två påminnelser genom områdeschefer. Enkäten var öppen under en period av tre veckor under maj 2017. Data analyserades med programmen IBM SPSS and AMOS version 23.

## Resultat från de psykometriska analyserna

Det inkom sammanlagt 831 svar, vilket motsvarar 80% av de tillfrågade. Bland de svarande var 89% socialsekreterare, 11% sektionschefer, 85% kvinnor och 46% av svarpersonerna var under 35 år medan 11% var 55 år eller äldre.

I Tabell 1 visas svarsfördelningen på varje PSC påstående och det framgår att för samtliga påståenden används mittersta alternativet mest frekvent, medan enbart 4-10 % valde de yttersta svarsalternativen.

Tabell 1. Svarefrekvens (%) för påståenden som ingår i skalan PSC-4

	Instämmer inte alls	Instämmer i låg grad	Varken instämmer eller är emot	Instämmer i hög grad	Instämmer helt	Internt Bortfall
PSC påstående 3 (n=819) <i>Högsta ledningen stödjer stressförebyggande arbete i organisationen</i>	6,6	19,0	41,6	26,0	5,3	1,4
PSC påstående 6 (n=819) <i>Högsta ledningen anser att medarbetarnas psykiska hälsa är lika viktigt som organisationens prestations- mål</i>	10,3	20,7	38,9	22,9	5,8	1,4
PSC påstående 7 (n=817) <i>Det finns en bra kommu- nikation om psykosociala säkerhetsfrågor bland med- arbetarna i vår organisation</i>	5,5	20,0	33,7	34,3	4,8	1,7
PSC påstående 12 (n=813) <i>Stressförebyggande arbete involverar samtliga nivåer i vår organisation</i>	9,6	21,5	46,0	16,4	4,3	2,2

För att påståenden ska kunna summeras till en skala som fångar upp ett underliggande begrepp är det önskvärt att de korrelerar måttligt inbördes (intern konsistens). Om korrelationen är låg finns risken att man summerar upp olika underliggande begrepp snarare än ett och samma och är korrelationen hög kan det indikera överlappande innehåll som eventuellt kan kompromettera innehållsvaliditeten (Streiner, Norman, & Cairney, 2014). Som det framgår av Tabell 2 interkorrelerade de fyra PSC-påståenden mellan 0,57-0,71, vilket kan anses vara måttliga korrelationer (Taylor, 1990).

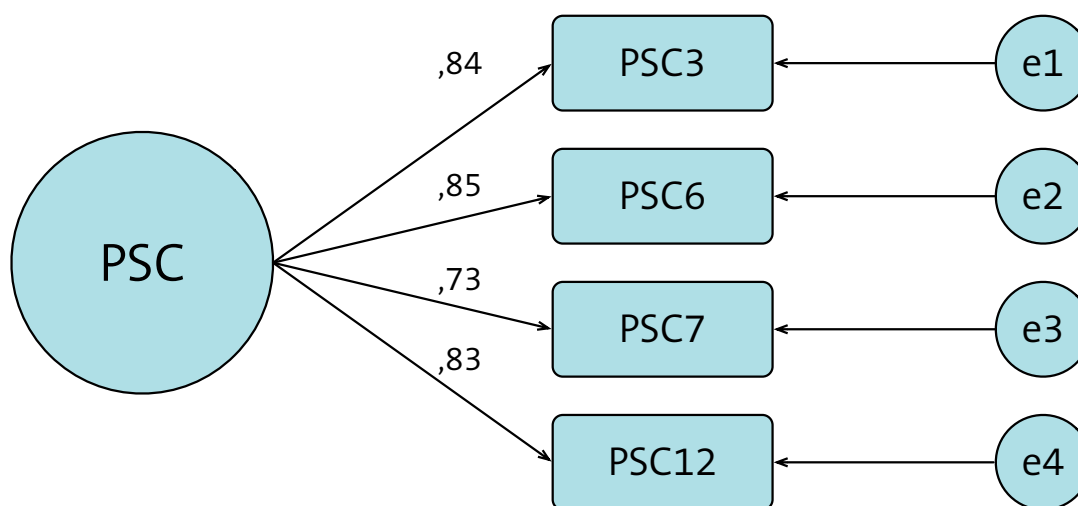
Tabell 2. Bivariata Spearman korrelationer mellan de fyra påståenden som ingår i skalan PSC-4

	PSC påstående 3	PSC påstående 6	PSC påstående 7
PSC påstående 3	-		
PSC påstående 6	,71	-	
PSC påstående 7	,57	,59	-
PSC påstående 12	,67	,67	,61

Samtliga korrelationer är signifikanta på 0,001 nivå

Eftersom PSC inte är direkt observerbart genomfördes en konfirmatorisk faktoranalys inkluderade de fyra påståenden (det vi har möjlighet att mäta) för att undersöka om de kan antas vara uttryck för ett och samma underliggande begrepp. Analysen baserades på svar från de 723 personer som hade besvarat samtliga fyra PSC-frågor. Ett antal test för utvärdering av modellen beräknades<sup>1</sup>.

Modellen visade acceptabel till god fit till data ( $\chi^2(2)=14,8$ ; CFI=0,99; TLI 0,97; RMSEA= 0,064. De standardiserade faktorladdningarna framgår av Figur 3:

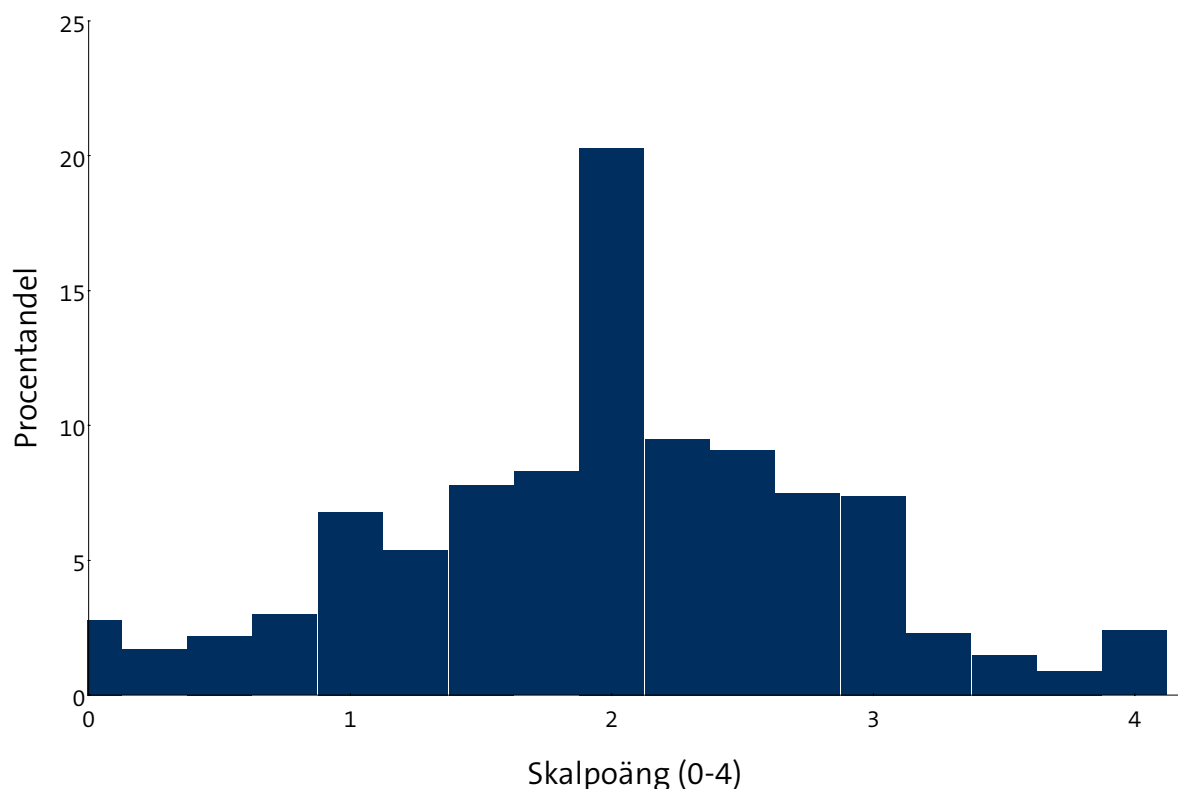


Figur 3. Konfirmatorisk faktoranalys av de 4 PSC-påståendena

Mot bakgrund av dessa resultat skapade vi en skala i form av ett så kallat additivt index. Svartalternativen för varje påstående blev poängsatt från 0-4 (Instämmer inte alls=0 – Instämmer helt=4). För varje person beräknades medelvärdet för påståenden. Skalan summerar medelvärdet för respondentens svar på PSC-påståenden. För samtliga svarande var medelvärde för skalan 1,99 med en standardavvikelse på 0,86 på en skala från 0-4. Cronbach's alpha (uttryck för intern konsistens mellan påståenden) beräknades till 0.89. Golv- och tak-effekter beräknades till 2,9% respektive 2,4%<sup>2</sup>. Låga golv- och takeffekter är viktiga utifrån ett mät-teoretiskt perspektiv eftersom de har betydelse för en skalas förmåga att fånga upp skillnader samt möjlighet att predicera andra utfall. Svarsfördelning på skalan undersöktes med histogram (Figur 4).

<sup>1</sup> Som absoluta goodness-of-fit index:  $\chi^2$  -test och Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Dessutom undersöktes Comparative Fit Index (CFI) och Tucker-Lewis Index (TLI). RMSEA värden under 0,05 indikerar "good fit", 0,06–0,08 "reasonable fit", 0,08–0,10 "mediocre fit", och >0,10 "poor fit" (Browne, 1993; Hu & Bentler, 1999; MacCallum, Browne, & Sugawara, 1996). Värden över 0,90 och särskilt över 0,95 indikerar "good fit" (Hu & Bentler, 1999).

<sup>2</sup> Golveffekt utgör den andel av svarpersonerna som har svarat "instämmer inte alls" på samtliga fyra frågor och takeffekt utgörs av den andelen som har svarat "Instämmer helt" på samtliga fyra frågor.



Figur 4. Histogram visande svarfördelning på PSC-4 skalan

## Validitet

Begreppsvaliditet (tillförlitligheten till att man mäter det som man avser att mäta) kan analyseras genom att undersöka hur en skala relaterar sig till andra teoretiskt relevanta begrepp. Med syftet att utvärdera begreppsvaliditeten för PSC-4 analyserades bivariata korrelationer mellan den skalan och utvalda skalor från den svenska versionen av Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II, Berthelsen, Westerlund, & Kristensen, 2014; Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010) samt med Utrechts Work Engagement Scale (UWES-9) (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). I nästa avsnitt redovisar vi bakgrund till våra hypoteser om hur PSC kan förväntas förhålla sig till väl etablerade skalor för känslomässiga krav, organisatorisk rättvisa, tillit, stress samt arbetsengagemang.

Känslomässiga krav är generellt höga i yrken där man arbetar med klienter (Aust, Rugulies, Skakon, Scherzer, & Jensen, 2007; Berthelsen, Westerlund, Hakanen, & Kristensen, 2017; Hasenfeld, 2009) såsom inom socialtjänsten som ingår i den aktuella studien. Idris och kollegor (2014) har visat att hög organisatorisk PSC kan prediktera framtida lägre känslomässiga krav. Dollard och Bakkers studie från 2010 visade på ett negativt samband mellan PSC och utmattning samt positivt samband med arbetsengagemang. Med avstamp i tidigare forskning analyserades begreppsvaliditeten genom att testa följande hypoteser:

- 1) PSC korrelerar negativt med känslomässiga krav och med utbrändhet (COPSOQ II)
- 2) PSC korrelerar positivt med engagemang i arbetet (UWES-9)

Resultaten av korrelationsanalyserna som framgår i Tabell 3 visar att dessa hypoteser bekräftades.

Tabell 3. Bivariata korrelationer mellan PSC-4 skalan och COPSOQ II skalor (individnivå)

	PSC-4 (Pearson correlation)	PSC-4 (Spearman's rho)
Känslomässiga krav	-,10	-,10
Utbrändhet	-,30	-,30
Engagemang i arbetet	,35	,34

Not: Samtliga korrelationer är signifikanta på 0,001 nivå

## Extra test av svarsalternativen

Eftersom många deltagare valde mittenalternativet och resultaten av de kognitiva intervjuerna även problematiserade svarsalternativen beslutade vi att genomföra ytterligare ett test. I denna ändrades det mittersta svarsalternativet från ”varken instämmer eller är emot” till ”instämmer till viss grad”. Länk till en anonym elektronisk mini-enkät innehållande två bakgrundsfrågor samt de fyra PSC påståenden skickades till personer i våra nätverk. Under en 3 veckors period inkom svar från 202 personer, härav var 98% mellan 20-67 år och största delen var kvinnor (60%). Resultaten från denna extra pilottest visade att runt 40% använde sig av det mittersta svarsalternativet. Denna andel var i samma storlek som i undersökningen med de ursprungliga svarsalternativen. Dessutom visar undersökningar genomförda i Australien samma tendens med frekvent användning av mittersta svarsalternativet (personlig korrespondens med professor Maureen Dollard). För att erhålla bästa möjliga överensstämmelse med ursprungsversionen av instrumentet beslutade vi därför att fortsätta med de ursprungliga svarsalternativen.

## Sammanfattning av resultat från intervjuanalys och psykometrisk analys

Sammanfattningsvis visade:

1. intervjuresultaten att
  - a. medan ett centralt begrepp som psykisk hälsa visade sig oproblematiskt så ledde begreppet ”högsta ledningen” inte till samstämmiga tolkningar bland informanterna
  - b. det upplevdes som svårt att ta ställning till påståenden som gällde medarbetare som grupp snarare än informantens personliga förhållningssätt/värdering.
  - c. påståenden kan vara svårare att ta ställning till än att besvara frågor
  - d. personer som upplevde svårighet att svara var benägna att välja det mittersta svarsalternativet
  - e. Generellt uppfattades det som relevant att undersöka det psykosociala säkerhetsklimatet, medan det ifrågasattes huruvida vissa av de tolv påståendena var adekvat formulerade för att fånga in det psykosociala säkerhetsklimatet på arbetsplatsnivå. Vidare uppfattades påståendena vara delvis upprepande i PSC-12. När man reducerar antalet påståenden från PSC-12 till PSC-4 försvinner denna problemställning.
2. resultat från den psykometriska analysen att
  - a. svarsfördelning för påståenden visar på lågt internt bortfall samt på frekvent användning av det mittersta svarsalternativet
  - b. en konfirmatorisk faktoranalys stödjer att de fyra påståenden slås ihop till en skala (PSC-4)
  - c. korrelationer mellan PSC-4 och ett urval av teoretiskt relevant begrepp gav stöd för begreppsvaliditet

# Diskussion

Syftet med rapporten är att redovisa anpassnings - och valideringsprocessen för att etablera en officiell svensk version av den internationella PSC-skalan. Tilliten till att den svenska anpassade versionen av PSC är formulerad på ett sätt som innebär att påståenden speglar intentionerna bakom instrumentet (innehållsvaliditet) underbyggs av processens inkluderande av intervjuer i kombination med tillbakaöversättning och samarbetet med Maureen Dollard, som tillsammans med sina kollegor utvecklat PSC. Den konfirmatoriska faktoranalysen gav stöd till att de fyra påståenden i kortversionen reflekterar samma underliggande begrepp, vilket stärker skalans begreppsliga validitet samt reliabilitet i form av intern homogenitet. Dessutom stöds den begreppsliga validiteten genom att styrkan och riktningen på sambanden mellan PSC-4 och andra teoretiskt relevanta begrepp överensstämde med våra hypoteser.

Golv- och takeffekter för PSC-4 var på en relativt låg nivå och motsvarade resultat gällande till exempelvis COPSQ-skolor om arbetsklimat (se till exempel Berthelsen et al., 2017; Pejtersen et al., 2010). Emellertid visar svarsfördelningen att det mittersta alternativet användes mycket frekvent vilket ytterligare återspeglar sig i att svaren på skalans frågor inte följer en normalfördelning. Det kan sannolikt finnas olika förklaringar på vad denna effekt kan bero på att: A) urvalet som ligger till grund för analysen; B) testen enbart inkluderar PSC-4; C) formuleringen av påståenden. Urvalet till psykometrisk analys bestod av medarbetare inom samma yrke och verksamma inom samma organisation. Med andra ord, ett väldigt specifikt urval, som även klustrar sig i sektioner, enheten och områden. Eftersom respondenterna arbetar inom samma organisation påverkas de i viss utsträckning av samma klimat varför deras svar kan förväntas i högre grad att vara lika varandra än om det varit ett slumpmässigt urval av befolkningen. Emellertid såg vi samma tendens även i den extra pilottest som besvarades av en betydligt mer heterogen grupp. Dessutom har en motsvarande ”mitt-effekt” även konstaterats i australiensiska data för samtliga tolv påståenden enligt e-postkorrespondens med Maureen Dollard (augusti 2017). Därmed är det mest sannolikt att orsaken ska finnas i själva instrumentet och här kan resultat från intervjuerna bidra till en djupare förståelse. De tolv PSC frågorna förutsätter dels en hög abstraktionsnivå, dels upplevde fler att ett eller fler frågor enbart gick att besvara utifrån magkänslan och äntligen kom det fram att formen med påståenden kändes svårare att besvara än direkta frågor. Detta sammantaget kan bidra till förklaringen på den frekventa användningen av det mittersta svarsalternativet.

Den höga abstraktionsnivån har att göra med att PSC syftar just till att mäta klimatet. Påståenden är formulerade utifrån en princip som kallas ”shift of referent”. Principen betyder att respondenten istället för att ta ställning som individ ska ta ställning till påståenden utifrån medarbetarna generellt. Detta har visat sig vara ett lämpligt sätt att fånga in klimat utifrån en sammanställning av individers svar (Van Mierlo, Vermunt, & Rutte, 2009). Analysen av intervjudata visade på en viss otydlighet på vilken organisationsnivå man kan förvänta sig att mäta klimatet. Resultaten i relation till PSC överensstämde med tidigare intervjuresultat om social kapital skalorna i COPSQ, som bygger på samma princip (Berthelsen et al., 2016).

Social önskvärdhet är ett välkänt fenomen (Streiner et al., 2014) och kan bland annat innebära att människor svarar på ett enkätpåstående på ett sätt som framstår socialt accepterat. I inledande intervjuer testade vi ”vet inte” som ett extra svarsalternativ, och kunde konstatera att i en del tillfällen stod valet mellan detta och det mittersta alternativet. I australiensiska undersökningar har man dess-

utom testat ett liknande extra alternativ (not applicable) i enkätundersökningar och har konstaterat att det enbart används i väldigt begränsad omfattning (3-4% av svaren enligt korrespondens med Maureen Dollard).

Samtidigt som påståenden i vissa fall kunde upplevs svåra att ta ställning till är det värt att notera att klimataspekter upplevdes ha klar relevans och att begreppsvaliditeten styrktes av resultaten från intervjustudien. Detta indikerar en tydlig potential för att gå vidare med instrumentet även i en svensk kontext.

## Metodologiska överväganden

Den aktuella studien med de första stegen i anpassnings- och utvecklingsprocessen för användning av PSC i Sverige är har både begränsningar och fördelar.

Vi anser att kombinationen av olika procedurer och metoder samt samarbetet med upphovspersonen bakom PSC stärker tillförlitligheten till att den svenska versionen av PSC är språkligt begriplig och begreppsligt överensstämmande med originalversionen. Ett alternativ hade varit att använda en standardiserad översättnings-tillbaksöversättnings procedur med expertpanel. Det som är viktigt är inte enbart att översätta ord och begrepp så det blir språkligt korrekt utan även nödvändigt att finna fram till formuleringar som är meningsfulla i sammanhanget där de ska användas (Guillemin, Bombardier, & Beaton, 1993; Willis, 2005). Genom samarbetet med tyska kollegor från BauA, har vi även haft möjlighet att diskutera problem och övervägande samt få kännedom om den tyska anpassade översättningen. I vissa fall (påståenden PSC5, PSC8, PSC9) gjorde vi en anpassning av den svenska översättning som är något närmare den tyska översättningen än den ursprungliga engelska. Motivet bakom denna anpassning grundar sig bland annat på diskussioner om kulturell anpassning av påståenden så att de skulle kännas meningsfulla för undersökningsdeltagare i en europeisk kontext. Ett exempel på en sådan anpassning av den svenska versionen gäller översättningen av ordet *productivity* där den ordagranna översättningen hade varit *produktivitet*. Genom expertpanel och intervjuresultat kom vi fram till att ett mer lämpligt ord i en svensk kontext är *prestationsmål* i likhet med vad man har valt att göra i den tyska anpassade översättningen. Dessutom bidrog resultaten från intervjuerna till en djupare förståelse av det som kan ligga bakom siffrorna från den psykometriska testen och vice-versa.

En begränsning är att det var en väldigt specifik grupp som ingick i den psykometriska testen och att vi enbart hade möjlighet att testa versionen med fyra påståenden (PSC-4). I internationella sammanhang används PSC främst inom forskningen och i detta sammanhang är det testteoretiskt önskvärt med många frågor/påståenden (Streiner et al., 2014). Särskilt är det relevant för studier som syftar till en djupare förståelse av de fyra underliggande teoretiska dimensionerna. För användning på arbetsplatser som led i till exempel arbetsmiljökartläggningar är kortare frågebatterier att föredra för att möjliggöra att fånga in olika dimensioner utan att det resulterar i extremt långa enkäter. För detta syfte anser vi att 4-påståendeverionen har en potentiellt hög relevans. Samtidigt pekar resultaten från intervjuerna också på ett behov av att utveckla enklare frågor som fångar det psykosociala säkerhetsklimatet i en svensk kontext. Även Idris et al (2016) förespråkar användning av multipla datakällor för att undersöka ledningens uttalade intentioner gällande PSC, hur de anställda upplever att dessa intentioner verkställs samt objektiva utfallsmått såsom sjukfrånvaro, arbetsskador och arbets kvalitet.



Validering är en process och framöver behövs ytterligare forskning för att uppnå större kunskap om hur PSC-instrumentet och de underliggande dimensionerna fungerar i olika kontexter. Det är därför relevant att fortsätta att testa PSC i andra grupper. Särskilt angelägen blir att integrera instrumentet i undersökningar med en prospektivt flernivådesign och med möjlighet att avklara prediktiv validitet i relation till olika typer av utfall. Befintliga data från den psykometriska testen öppnar dessutom för möjligheter till djupare analyser inte minst i relation till hur PSC-4 fungerar på olika aggregeringsnivå likaväl som att det finns ett rikt material från intervjuerna som skulle kunna användas även för framtida analyser.

## **Slutsatser**

Validering av ett mätinstrument är en process där man stegvis samlar in mer och mer kunskap om hur instrumentet fungerar och i denna rapport har vi redovisat de första stegen i validering av en svensk version.

Sammanfattningsvis visar resultaten från intervjuer att PSC-påståenden uppfattades som abstrakta och i vissa fall svåra att förstå och besvara. Dessutom upplevdes en del påståenden som mindre relevanta för att fånga upp det psykosociala klimatet på ett meningsfullt sätt. Intervjustudien understödjer dock i stort innehållsvaliditeten av PSC-12 och de psykometriska analyserna styrker reliabilitet och begreppsvaliditet av den svenska anpassade översättningen av PSC-4.

## Appendix A. Det psykosociala säkerhetsklimatet

Följande påståenden handlar om hur medarbetarnas arbetsrelaterade psykiska hälsa och säkerhet hanteras i din organisation. Fyll i ett passande alternativ.

	Instämmer inte alls	Instämmer i låg grad	Varken instämmer eller är emot	Instämmer i hög grad	Instämmer helt
1. Högsta ledningen i min organisation agerar snabbt för att lösa problem som påverkar medarbetarnas psykiska hälsa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Högsta ledningen agerar målmedvetet om det uppstår problem som rör medarbetarnas psykiska hälsa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Högsta ledningen stödjer stressförebyggande arbete i organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Medarbetarnas psykiska välbefinnande prioriteras högt i den här organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Högsta ledningen visar i handling att de anställdas psykiska hälsa är viktig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Högsta ledningen anser att medarbetarnas psykiska hälsa är lika viktigt som organisationens prestationsmål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Det finns en bra kommunikation om psykosociala säkerhetsfrågor bland medarbetarna i vår organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Medarbetarna i vår organisation får information om frågor som rör arbetsrelaterad psykisk hälsa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Det finns en öppenhet i vår organisation för anställdas förslag som gäller psykisk hälsa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Skyddsombud, fack och medarbetare samarbetar kring frågor om psykisk hälsa och säkerhet på vår arbetsplats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Medarbetare uppmuntras att engagera sig i frågor som rör psykisk hälsa och säkerhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Stressförebyggande arbete involverar samtliga nivåer i vår organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Påstående	Engelsk version <sup>1</sup>	Svensk version
	The Following Statements Concern the Psychological Health and Safety in Your Workplace. Please Answer With the Best Option Provided	Följande påståenden handlar om hur medarbetarnas arbetsrelaterade psykiska hälsa och säkerhet hanteras i din organisation. Fyll i ett passande alternativ.
1	In my workplace senior management acts quickly to correct problems/issues that affect employees' psychological health	Högsta ledningen agerar snabbt för att lösa problem som påverkar medarbetarnas psykiska hälsa
2	Senior management acts decisively when a concern of an employees' psychological status is raised	Högsta ledningen agerar målmedvetet om det uppstår problem som rör medarbetarnas psykiska hälsa
3	Senior management show support for stress prevention through involvement and commitment	Högsta ledningen stödjer stressförebyggande arbete i organisationen
4	Psychological well-being of staff is a priority for this organization	Medarbetarnas psykiska välbefinnande prioriteras högt i den här organisationen
5	Senior management clearly considers the psychological health of employees to be of great importance	Högsta ledningen visar i handling att de anställdas psykiska hälsa är viktig
6	Senior management considers employee psychological health to be as important as productivity	Högsta ledningen anser att medarbetarnas psykiska hälsa är lika viktigt som organisationens prestationsmål
7	There is good communication here about psychological safety issues which effect me	Det finns en bra kommunikation om psykosociala säkerhetsfrågor bland medarbetarna i vår organisation
8	Information about workplace psychological well-being is always brought to my attention by my manager/supervisor	Medarbetarna i vår organisation får information om frågor som rör arbetsrelaterad psykisk hälsa
9	My contributions to resolving occupational health and safety concerns in the organization are listened to	Det finns en öppenhet i vår organisation för anställdas förslag som gäller psykisk hälsa
10	Participation and consultation in psychological health and safety occurs with employees', unions and health and safety representatives in my workplace	Skyddsombud, fack och medarbetare samarbetar kring frågor om psykisk hälsa och säkerhet på vår arbetsplats
11	Employees are encouraged to become involved in psychological safety and health matters	Medarbetare uppmuntras att engagera sig i frågor som rör psykisk hälsa och säkerhet
12	In my organization, the prevention of stress involves all levels of the organization	Stressförebyggande arbete involverar samtliga nivåer i vår organisation

## Svarsalternativ

<b>Engelska</b>	Strongly disagree	Disagree	Neither agree or disagree	Agree	Strongly agree
<b>Svenska</b>	Instämmer inte alls	Instämmer i låg grad	Varken instämmer eller är emot	Instämmer i hög grad	Instämmer helt
<b>Poängsättning</b>	1	2	3	4	5

<sup>1</sup> Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353.

# Referenser

- AFS 2015:4. Organisatorisk och social arbetsmiljö. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Aust, B., Rugulies, R., Skakon, J., Scherzer, T., & Jensen, C. (2007). Psychosocial work environment of hospital workers: validation of a comprehensive assessment scale. *International Journal of Nursing Studies*, 44(5), 814-825. doi:10.1016/j.ijnurstu.2006.01.008
- Backé, E. M., Seidler, A., Latza, U., Rossnagel, K., & Schumann, B. (2012). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: a systematic review. *International archives of occupational and environmental health*, 85(1), 67-79.
- Bailey, T. S., Dollard, M. F., & Richards, P. A. (2015). A national standard for psychosocial safety climate (PSC): PSC 41 as the benchmark for low risk of job strain and depressive symptoms. *Journal of occupational health psychology*, 20(1), 15.
- Bailey T.S., Dollard M.F., McLinton S.S., Richards P.A.M. Psychosocial safety climate, psychosocial and physical factors in the aetiology of musculoskeletal disorder symptoms and workplace injury compensation claims. *Work and Stress*. 2015;29(2):190-211.
- Beatty, P. C., & Willis, G. B. (2007). Research Synthesis: The Practice of Cognitive Interviewing. *Public Opinion Quarterly*, 71(2), 287-311. doi:10.1093/poq/nfm006
- Berthelsen, H., Muhonen, T. & Toivanen, S. (2017). Vad händer med arbetsmiljön när man inför aktivitetsbaserade kontor inom akademien? *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, 23(3), 9-23.
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Hakanen, J. J., & Kristensen, T. S. (2017). It is not just about occupation, but also about where you work. *Community Dentistry and Oral Epidemiology*. <http://dx.doi.org/10.1111/cdoe.12300>
- Berthelsen, H., Westerlund, H., & Kristensen, T. S. (2014). *COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser* (Stressforskningsrapport 326).
- Browne, M. C., R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In J. Bollen KA; Long (Ed.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA Sage.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599.
- Dollard, M. F., & McTernan, W. (2011). Psychosocial safety climate: a multilevel theory of work stress in the health and community service sector. *Epidemiology and psychiatric sciences*, 20(4), 287-293.
- Dollard, M.F. Tuckey, M.R., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate moderates the job demand-resource interaction in predicting workgroup distress. *Accident Analysis and Prevention*, 45, 694-704.
- Eurofound and EU-OSHA (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fransson, E. I. et al. (2012). Job strain as a risk factor for leisure-time physical inactivity: an individual-participant meta-analysis of up to 170,000 men and women: the IPD-Work Consortium. *American journal of epidemiology*, 176(12), 1078-1089.
- Guillemin, F., Bombardier, C., & Beaton, D. (1993). Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. *Journal of Clinical Epidemiology*, 46(12), 1417-1432.

- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353.
- Hasenfeld, Y. (2009). *Human services as complex organizations*. Sage Publications.
- Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science*, 50(1), 19-28.
- Idris, M. A., & Dollard, M. (2016). Psychosocial Safety Climate: Past, Present, and Future Research. In *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific* (pp. 89-134). Cham: Springer International Publishing.
- Idris M.A., Dollard M.F., Coward J., Dormann C. Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science*. 2012;50(1):19-28.
- Idris, M. A., & Dollard, M. F. Yulita (2014). Psychosocial safety climate, emotional demands, burnout, and depression: A longitudinal multilevel study in the Malaysian private sector. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 291-302.
- Idris, M. A., Dollard, M. F., & Tuckey, M. R. (2015). Psychosocial safety climate as a management tool for employee engagement and performance: A multilevel analysis. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 183-206.
- Kivimaki M. et al. (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *Lancet*, 380(9852), 1491-1497.
- Kivimaki, M., et al. (2015). "Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals." *Lancet* 386(10005): 1739-1746.
- Kristensen, T. S. (2010). A questionnaire is more than a questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3 suppl), 149-155.
- Kvale, S. (2008). *InterViews: Learning The Craft Of Qualitative Research Interviewing* Author: Steinar Kvale, Svend Brinkmann, Publisher: Sag.
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace psychosocial hazards, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention*, 43, 1782-1793.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological methods*, 1(2), 130.
- Muhonen, T., Jönsson, S., Denti, L., & Chen, K. (2013). Social climate as a mediator between leadership behavior and employee well-being in a cross-cultural perspective. *Journal of Management Development*, 32(10), 1040-1055.
- Nyberg, S. T. et al. (2014). Job strain as a risk factor for type 2 diabetes: a pooled analysis of 124,808 men and women. *Diabetes care*, 37(8), 2268-2275.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health*, 38(3 Suppl), 8-24. doi:10.1177/1403494809349858
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.

- Streiner, D. L., Norman, G. R., & Cairney, J. (2014). *Health measurement scales: a practical guide to their development and use*: Oxford university press.
- Taylor, R. (1990). Interpretation of the correlation coefficient: a basic review. *Journal of diagnostic medical sonography*, 6(1), 35-39.
- Tourangeau, R. (1984). Cognitive science and survey methods. *Cognitive aspects of survey methodology: Building a bridge between disciplines*, 73–100.
- Tourangeau, R., & Rasinski, K. A. (1988). Cognitive processes underlying context effects in attitude measurement. *Psychological Bulletin*, 103(3), 299. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.299>
- Van Mierlo, H., Vermunt, J. K., & Rutte, C. G. (2009). Composing group-level constructs from individual-level survey data. *Organizational Research Methods*, 12(2), 368-392.
- Willis, G. B. (2005). *Cognitive Interviewing: A tool for improving Questionnaire Design*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Zadow, A. J., Dollard, M. F., McClinton, S. S., Lawrence, P., & Tuckey, M. R. (2017). Psychosocial safety climate, emotional exhaustion, and work injuries in healthcare workplaces. *Stress and Health*, 1-12.

## Stressforskningsrapporter 2007-2017

- 328 *Schiller H (2017)* How to work for a good night's sleep
- 327 *Berthelsen H, Muhonen T (2017)* Psykosocialt säkerhetsklimat – ett sätt att mäta organisatoriskt och socialt säkerhetsklimat
- 326 *Berthelsen H, Westerlund H, Søndergård Kristensen T (2014)* COPSOQ II - en uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser
- 325 *Tucker P, Bejerot E, Kecklund G, Aronsson G & Åkerstedt T (2013)* Doctors' work hours in Sweden: Their impact on sleep, health, work-family balance, patient care and thoughts about work.
- 324 *Åkerstedt T, Ingre M, Kecklund G (2012)* Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman?
- 323 *Lowden A, Åkerstedt T (2012)* Ljus i kontrollrummet vid Forsmark 3 anpassat till skiftschema för optimering av synergonomi, vakenhet och återhämtning.
- 322 *Kecklund G, Ingre M, Åkerstedt T (2010)* Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning.
- 321 *Kinsten A, Magnusson Hanson L, Hyde M, Oxenstierna G, Westerlund H, Theorell T (2007)* SLOSH – Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health: a nationally representative psychosocial survey of the Swedish working population.
- 320 *Oxenstierna G, Widmark M, Finnholm K, Elofsson S (2008)* Psykosociala faktorer i dagens arbetsliv och hur man mäter och beskriver dem.

## Stressforskningsinstitutet

Stockholms universitet 106 91 Stockholm [www.stressforskning.su.se](http://www.stressforskning.su.se)

ISBN 978-91-978746-7-0



9 789197 874670



Stockholms  
universitet