

Bilag 2. Faktoranalyser

Indhold

1. Motivation	2
Mål for indre opgavemotivation	2
Mål for public service motivation	4
2. Mål for medarbejderindflydelse	5
3. Mål for vægtning og tilstedeværelse af karrieremuligheder og faglighed.....	6
4. Faktoranalyser til måling af arbejdsbelastning.....	7
5. Faktoranalyse til måling af ledernes ledelsesstil	9

Bilag 2. Faktoranalyser

Som beskrevet i bilag 1 hvor der er blevet redegjort for rapportens metoder, gøres der i undersøgelsens analyser brug af indekser med henblik på at måle de forskellige begreber, der analyseres i rapporten. Kort sagt går indekskonstruktion ud på at sætte forskellige indikatorer, der måler den samme dimension, sammen til et indeks. Det kan fx være 3 forskellige spørgsmål, der måler en medarbejders jobmotivation. Fordelen ved et indeks er, at det giver et mere pålideligt mål for et begreb, fordi det reducerer fejlmarginen, at der er flere faktorer, der måler en og samme ting. Derudover giver indeks en større sikkerhed for, at man rent faktisk måler det, man ønsker at måle.

En indekskonstruktion kræver dog, at man sikrer sig, at de forskellige indikatorer, der sættes sammen i indeks, måler den samme dimension. Dette gøres gennem faktoranalyser, der måler, om forskellige indikatorer måler den samme bagvedliggende dimension. I nærværende bilag præsenteres de faktoranalyser, der danner grundlag for de forskellige indeks og mål, der anvendes i undersøgelsen herunder, fx indeks for medarbejdernes indre opgavemotivation, medarbejdernes indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold, medarbejdernes arbejdes grad af fysisk belastning mv. I bilaget rapporteres faktoranalysernes loadings (jo tættere disse er på 1, jo større er sandsynligheden for, at indikatorerne måler den samme dimension) samt Cronbach's alpha der sikrer, at reliabiliteten (pålideligheden) er i orden. Cronbach's alpha skal helst være over 0,7, men værdier ned til 0,5 er acceptable.

Faktoranalyser til måling af motivation

I dette afsnit præsenteres de forskellige mål for medarbejdernes jobmotivation. I undersøgelsen ser vi nærmere på, hvorvidt medarbejdernes indre opgavemotivation og public service motivation har en sammenhæng med, hvor meget medarbejderne arbejder, herunder om de arbejder på fuld tid eller på deltid. Nedenunder præsenteres først målene for medarbejdernes indre opgavemotivation og herefter målene for medarbejdernes public service motivation.

Mål for indre opgavemotivation

Indre opgavemotivation knytter sig til, hvorvidt medarbejderne finder deres arbejdsopgaver spændende og personligt udfordrende, og om de dermed er motiveret af selve indholdet i deres arbejdsopgaver. Begrebet er målt med en række spørgsmål, der tidligere er brugt til folkeskolelærere, FOA medlemmer, fysioterapeuter samt et repræsentativt udsnit af offentlige og private lønmodtagere. Spørgsmålene går på, om medarbejderne nyder deres daglige arbejdsopgaver, om de finder deres arbejde spændende, om de føler en personlig tilfredsstillelse ved at udføre deres arbejde etc. (for et fuldstændigt overblik over spørgsmålene, der måler medarbejdernes indre opgavemotivation se tabel 1). I lighed med den eksisterende litteratur fungerer målet yderst godt i denne sammenhæng. Faktoranalysen (se tabel 1) viser, at alle loadings er høje, og Cronbachs alpha er meget tilfredsstillende med en værdi på 0,89.

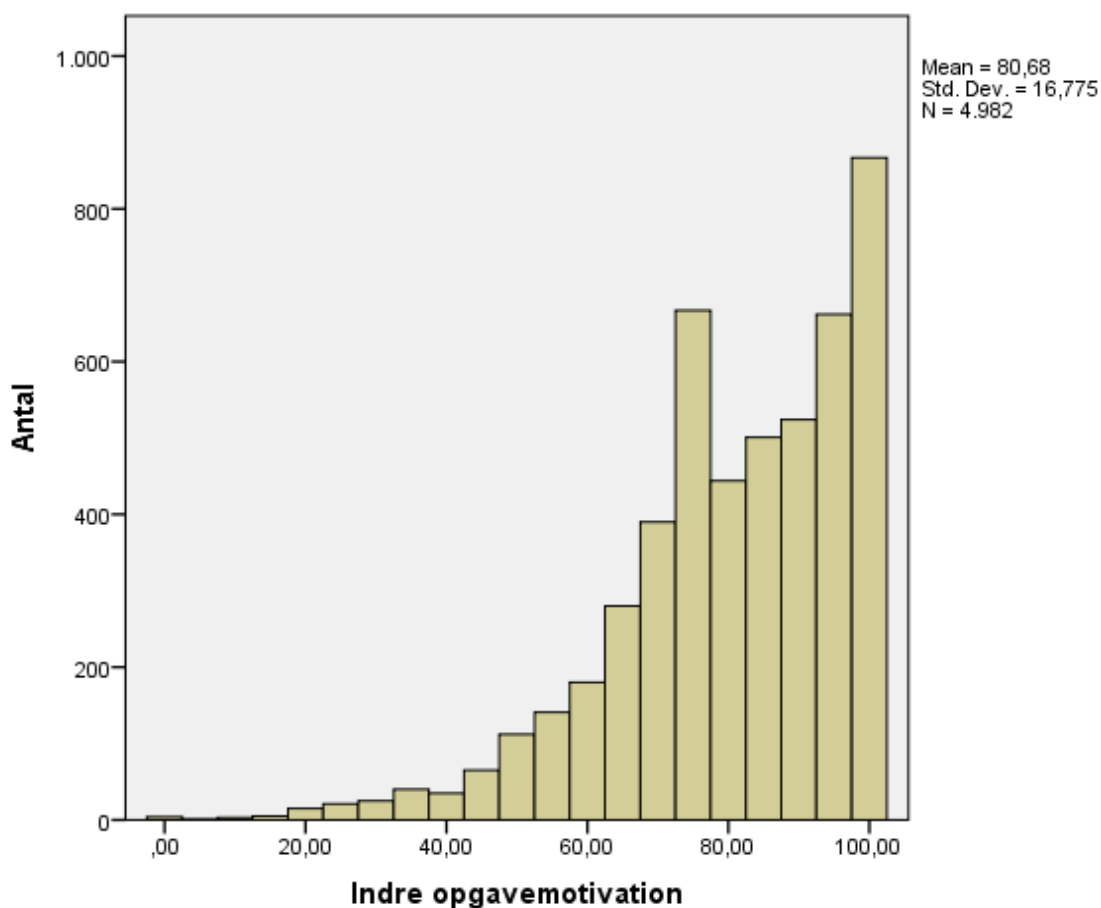
Tabel 1: Faktoranalyse af spørgeskemaspørgsmål beregnet til at måle indre opgavemotivation. Loadings.

	Loadings
<i>Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde</i>	0,828
<i>Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver</i>	0,725
<i>Mit arbejde er meget spændende</i>	0,747
<i>Jeg glæder mig altid til at tage på arbejde</i>	0,792
<i>Jeg føler stor personlig tilfredsstillelse ved at udføre mit arbejde</i>	0,830

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Kun en faktor med Eigen værdi over 1 blev udtrukket. Cronbach's Alpha: 0,89

På baggrund af de fem spørgsmål dannes derfor et sumindeks, som skaleres til at gå fra 0 til 100, hvor 100 er maksimal indre opgavemotivation (jf. figur 1).

Figur 1: Grafisk illustration af indekset for indre opgavemotivation



Mål for public service motivation

Public service motivation handler om, hvorvidt individer er motiveret af at gøre en samfundsmæssig indsats. De anvendte spørgeskemaspørgsmål er dels afprøvet internationalt i mange undersøgelser (oprindeligt konstrueret af Perry, 1996), dels afprøvet i Danmark blandt folkeskolelærere, socialrådgivere, fysioterapeuter mv. I undersøgelsen har vi inddraget tre af de klassiske dimensioner, nemlig compassion (følelsesbaseret motivation for at hjælpe andre, især folk i nød), commitment to the public interest (normativ motivation for at bidrage samfundsmæssigt) og self-sacrifice (viljen til at ofre sig selv for at bidrage til alle). Tabel 2 er en faktoranalyse med de anvendte spørgeskemaspørgsmål, og den viser en ekstremt klar faktorstruktur, der følger den teoretiske forventning. De mørke celler markerer de givne spørgeskemaspørgsmål, der måler den samme dimension. De teoretiske dimensioner fremgår af kolonnerne. Som det ses af tabellen, måler fx spørgsmålene ”Det er vigtigt for mig at bidrage til det fælles bedste”, ”Det er min borgerpligt at gøre noget, der tjener samfundets bedste”, ”Det er meget vigtigt for mig, at de offentlige ydelser er i orden” og ”Jeg så helst, at offentligt ansatte gør det, der er bedst for hele samfundet” en og samme motivation nemlig commitment to the public interest (normativ motivation for at bidrage samfundsmæssigt).

Tabel 2: Faktoranalyse af spørgeskemaspørgsmål til måling af public service motivation

	Commitment to the public interest	Self-sacrifice	Compassion
a) <i>Det er vigtigt for mig at bidrage til det fælles bedste</i>	0,539	0,029	0,132
b) <i>Det er min borgerpligt at gøre noget, der tjener samfundets bedste</i>	0,753	-0,060	-0,027
c) <i>Det er meget vigtigt for mig, at de offentlige ydelser er i orden</i>	0,631	0,042	0,044
d) <i>Jeg så helst, at offentligt ansatte gør det, der er bedst for hele samfundet</i>	0,731	-0,060	-0,074
e) <i>Det er vigtigere for mig at gøre en forskel i forhold til samfundet end at opnå personlig vinding</i>	0,263	-0,482	0,046
f) <i>Jeg er villig til at risikere at skulle tilsidesætte mine personlige behov for samfundets skyld</i>	0,022	-0,869	0,007
g) <i>Jeg er klar til at lide afsavn for samfundets skyld</i>	-0,052	-0,918	-0,006
h) <i>Jeg sætter samfundsmæssige forpligtigelser over hensynet til mig selv</i>	-0,040	-0,843	0,024
i) <i>Jeg bliver følelsesmæssigt berørt, når jeg ser mennesker i nød</i>	-0,089	-0,012	0,762
j) <i>For mig er hensyntagen til andres velfærd meget vigtig</i>	0,059	0,007	0,798
k) <i>Daglige begivenheder minder mig ofte om, hvor afhængige vi er af hinanden</i>	0,133	-0,051	0,535

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

På baggrund af ovenstående faktoranalyser konstrueres sumindeks for hver af de tre dimensioner, og Cronbach's Alpha er meget tilfredsstillende for dem alle. De specifikke værdier er: Self-sacrifice 0.88, commitment to the public interest 0.77 og compassion: 0.76. Derudover konstrueres et samlet indeks for normativ PSM (commitment to the public interest og self-sacrifice) og et indeks for følelsesmæssig PSM (compassion). Alle disse indeks skaleres til at gå fra 0 til 100 efter samme princip som for indre opgavemotivation.

Faktoranalyser til måling af medarbejderindflydelse

I nærværende rapport undersøges det, om der er nogen sammenhæng mellem medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsplads, og hvorvidt de arbejder på deltid eller ej. Ligeledes undersøges det, om medarbejdernes vægt på indflydelse har betydning for om, medarbejderne er på fuld tid eller deltid. Teoretisk skelnes der mellem medarbejderindflydelse på organisatoriske forhold (personalepolitik, arbejdspladsens økonomiske forhold etc.) og indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse. Indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse måles med spørgsmål som ”Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på, hvordan arbejdstiden organiseres?” og ”Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på, hvordan det daglige arbejde tilrettelægges?” Indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold måles blandt andet ved spørgsmålene ”Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på arbejdspladsens personalepolitik?”, ”Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på arbejdspladsens økonomiske beslutninger?”

I alt er der syv spørgsmål, der måler medarbejdernes faktiske indflydelse. En faktoranalyse roteret med oblimin rotation viser, at der som forventet er to klare dimensioner, som kan fortolkes som hhv. medarbejderindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen og medarbejderindflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold (tabel 3). For begge typer medarbejderindflydelse konstrueres et sumindeks med de spørgsmål, der er skraveret i tabel 3. For begge dimensioner er Cronbach's alpha yderst tilfredsstillende (for medarbejderindflydelse på arbejdstilrettelæggelse er Cronbach's alpha = 0,750, og for medarbejderindflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold er Cronbach's alpha 0,862).

Tabel 3: Faktoranalyse af faktisk medarbejderindflydelse

	Medarbejderindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen	Medarbejderindflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold
a) <i>Jeg har stor indflydelse på organiseringen af min arbejdstid (om nuværende arbejdsplads)</i>	0,817	-0,057
b) <i>Jeg har stor indflydelse på tilrettelæggelsen af mit arbejde (om nuværende arbejdsplads)</i>	0,848	-0,042
c) <i>Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på, hvordan arbejdstiden organiseres?</i>	0,753	0,049
d) <i>Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på, hvordan det daglige arbejde tilrettelægges?</i>	0,700	0,089
e) <i>Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på arbejdspladsens personalepolitik?</i>	0,079	0,637
f) <i>Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på arbejdspladsens økonomiske beslutninger?</i>	-0,045	0,666
g) <i>Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på planer for arbejdspladsens udvikling?</i>	0,000	0,824

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Der er kun to spørgeskemaspørgsmål, der vedrører respondenternes vægtning af medarbejderindflydelse. Det er egentlig for lidt til at lave faktoranalyse og i underkanten til at konstruere indeks, men da samvariationen mellem de to spørgsmål er rigtig høj, bliver Cronbach's alpha faktisk til-

fredsstillende (0,804). Hvis man laver en faktoranalyse (tabel 4), viser den også høje loadings. Også indikatorerne for medarbejdernes vægtning af medarbejderindflydelse lægges sammen til et indeks der går fra 0 til 100.

Tabel 4: Faktoranalyse af vægt på medarbejderindflydelse:

	Vægt på medarbejderindflydelse
a) <i>Hvordan vægter du følgende forhold i forbindelse med dit arbejde?</i> <i>- At have indflydelse på organiseringen af min arbejdstid</i>	0,824
b) <i>Hvordan vægter du følgende forhold i forbindelse med dit arbejde?</i> <i>- At have indflydelse på tilrettelæggelsen af mit arbejde</i>	0,824

Extraction Method: Principal Axis Factoring. Cronbach's Alpha:0,804

Faktoranalyser til måling af vægtning og tilstedeværelse af karrieremuligheder og faglighed

Med henblik på at måle medarbejderens karriereorientering er respondenterne blevet bedt om at vurdere, hvordan de vægter forskellige forhold på deres arbejdsplads. I undersøgelsen skelnes der teoretisk set mellem medarbejderens vægtning af arbejdspladsens faglige udviklingsmuligheder samt medarbejdernes vægtning af muligheder for karriere på arbejdspladsen. Med henblik på at måle medarbejdernes vægtning af faglige udviklingsmuligheder er respondenterne blandt andet blevet spurgt om, hvordan de vægter, at der er gode muligheder for faglig udvikling, og at der er et fagligt engagement på arbejdspladsen. Medarbejdernes vægt på arbejdspladsens karrieremuligheder er blevet målt ved fx at bede medarbejderne vurdere, hvor meget de lægger vægt på, at der er gode karrieremuligheder på deres arbejdsplads, samt at der er mulighed for at få en lederstilling. Ud over at måle medarbejdernes vægt på karrieremuligheder eller faglig udvikling er medarbejderne også blevet bedt om at vurdere, i hvilket omfang der er muligheder for karriere samt gode faglige udviklingsmuligheder på deres arbejde.

Som det fremgår af tabel 5 til 8 peger faktoranalyserne og reliabilitetstests på, at der er et godt grundlag for at konstruere gode indeks der måler medarbejderens vægtning af faglige udviklingsmuligheder, medarbejdernes vægtning af karrieremuligheder, medarbejdernes vurdering af tilstedeværelsen af karrieremuligheder samt medarbejdernes vurdering af tilstedeværelsen af muligheder for faglig udvikling på deres arbejdsplads. De sammensatte indekser går fra 0 til 100, hvor en høj værdi betyder høj vægtning/høj tilstedeværelse af de undersøgte forhold.

Tabel 5: Faktoranalyse af spørgsmål til måling af vægtning af faglige udviklingsmuligheder

	Loadings
a) <i>Hvordan vægter du følgende forhold i forbindelse med dit arbejde? - At der er gode muligheder for faglig udvikling</i>	0,660
b) <i>Hvordan vægter du følgende forhold i forbindelse med dit arbejde? - At der er et fagligt engagement på arbejdspladsen</i>	0,745
c) <i>Hvordan vægter du følgende forhold i forbindelse med dit arbejde? - At arbejdet giver mig nogle personlige udviklingsmuligheder</i>	0,729
d) <i>Hvordan vægter du følgende forhold i forbindelse med dit arbejde? - At kunne levere et arbejde af høj faglig kvalitet</i>	0,612

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Cronbach's Alpha: 0,750

Tabel 6: Faktoranalyse af spørgsmål til måling af vægtning af mulighed for karriere

	Loadings
a) <i>Hvordan vægter du følgende forhold i forbindelse med dit arbejde? - At der er udviklingsmuligheder i form af mere ansvar og indflydelse</i>	0,600
b) <i>Hvordan vægter du følgende forhold i forbindelse med dit arbejde? - At der er gode karrieremuligheder</i>	0,744
c) <i>Hvordan vægter du følgende forhold i forbindelse med dit arbejde? - At der er mulighed for at få en lederstilling</i>	0,624

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Cronbach's Alpha: 0,689

Tabel 7: Faktoranalyse af spørgsmål til måling af arbejdspladsens karrieremuligheder

	Loadings
a) <i>Der er gode karrieremuligheder (om nuværende arbejdsplads)</i>	0,829
b) <i>Der er gode muligheder for at få en lederstilling (om nuværende arbejdsplads)</i>	0,658
c) <i>Der er gode udviklingsmuligheder i form af mere ansvar og indflydelse (om nuværende arbejdsplads)</i>	0,651

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Cronbach's Alpha: 0,753

Tabel 8: Faktoranalyse af spørgsmål til måling af arbejdspladsens grad af faglighed

	Loadings
<i>Der er et stærkt fagligt engagement (om nuværende arbejdsplads)</i>	0,702
<i>Arbejdet giver mig nogle personlige udfordringer (om nuværende arbejdsplads)</i>	0,737
<i>Mit arbejde giver mig mulighed for at levere et arbejde af høj faglig kvalitet (om nuværende arbejdsplads)</i>	0,671
<i>Der er gode muligheder for faglig udvikling (om nuværende arbejdsplads)</i>	0,677

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Cronbach's Alpha: 0,788.

Faktoranalyser til måling af arbejdsbelastning

I denne undersøgelse af deltidsarbejde på regionale arbejdspladser bliver det analyseret nærmere, hvorvidt der er en sammenhæng mellem graden af arbejdsbelastning og medarbejdernes beskæftigelsesgrad. Er medarbejdere, der oplever en stor grad af arbejdsbelastning på deres arbejde, oftere

på deltid? Det er ikke blot vigtigt at se på medarbejdernes grad af arbejdsbelastning samlet set, det er også afgørende at skelne mellem forskellige typer arbejdsbelastning for at kunne se nærmere på, hvorvidt nogle typer arbejdsbelastning har større betydning for medarbejdernes beskæftigelsesgrad end andre. I spørgeskemaundersøgelsen er medarbejderne blevet bedt om fx at angive, i hvilken grad deres arbejde er fysisk hårdt, i hvilken grad deres arbejde kræver et højt arbejdstempo, i hvilken grad arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads er godt mv.

I nedenstående faktoranalyse har vi valgt at tvinge analysen til at fremfinde 4 faktorer. Det har vi gjort fordi vi er interesseret i at skelne mellem arbejdsmiljø i form af det kollegiale miljø og ledelsens kvaliteter. Som det ses af analysen, er der én dimension der knytter sig til arbejdets grad af fysisk belastning (Cronbach's alpha: 0,775), én dimension der måler graden af travlhed på jobbet (Cronbach's alpha: 0,722), én dimension der handler om det kollegiale arbejdsmiljø (Cronbach's alpha: 0,684) samt én dimension der handler om ledelsens kvaliteter (Cronbach's alpha: 0,879). De forskellige dimensioner sættes sammen til 4 indekser, der hver går fra 0-100, og hvor en høj værdi fx indikerer en høj grad fysisk belastning eller høj grad af godt arbejdsmiljø.

Tabel 9: Faktoranalyse af spørgsmål til måling af arbejdsbelastning:

	Pattern Matrix ^a			
	Factor			
	1	2	3	4
<i>Mit arbejde er fysisk hårdt</i>	0,007	0,754	0,115	-0,008
<i>Mit arbejde er primært stillesiddende</i>	-0,005	0,845	-0,092	0,017
<i>Mine arbejdsdage er ofte hektiske</i>	0,021	0,065	0,725	-0,057
<i>Mit arbejde kræver et højt arbejdstempo</i>	-0,013	-0,053	0,784	0,058
<i>Arbejdsmiljøet på mit arbejde er godt</i>	0,146	-0,032	-0,066	0,692
<i>Jeg føler mig godt tilpas, når jeg er sammen med mine kolleger</i>	-0,050	0,025	0,038	0,749
<i>Jeg føler mig set af min ledelse</i>	0,789	-0,013	0,028	0,076
<i>Jeg føler generelt, at ledelsen er opmærksom på medarbejdernes ønsker</i>	0,967	0,013	-0,015	-0,043

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization. Rotation converged in 5 iterations.

Et femte aspekt, der kan have betydning for medarbejdernes oplevelse af arbejdsbelastning, er, i hvilket omfang medarbejderne sidder over for borgere eller patienter, der er i krise. Med henblik på at måle betydningen af denne form for arbejdsbelastning er medarbejderne blevet bedt om at angive, i hvilken grad de sidder over for patienter/borgere, der er i krise, samt i hvilken grad de oplever kontakten til patienter og borgere som mere belastende end deres øvrige arbejdsopgaver. De to spørgsmål, der måler arbejdsbelastning i form af graden kontakt til patienter/ borgere i krise, giver en Cronbach's alpha på 0,570.

Tabel 10: Faktoranalyse af spørgsmål til måling af arbejdsbelastning: patient/borger kontakt

	Loadings
<i>I forbindelse med mit arbejde sidder jeg ofte over for patienter/brugere, der er i krise</i>	0,631
<i>Kontakten til patienter/brugere er mere belastende end mine øvrige opgaver</i>	0,631

Extraction Method: Principal Axis Factoring. Cronbach's Alpha: 0,570.

Faktoranalyse til måling af ledernes ledelsesstil

Offentlige ledere har forskellige måder at lede deres medarbejdere på. Spørgsmålet er, om der er nogen sammenhæng mellem ledernes ledelsesstil og prioriteringer på den ene side og andelen af deltidsansatte vs. fuldtidsansatte i ledernes medarbejderstab på den anden side. Ledernes ledelsesstil er i undersøgelsen blevet målt ved at spørge til, i hvilken grad de udøver deres lederjob på forskellige måder, samt hvordan de prioriterer forskellige arbejdsopgaver. Nogle spørgsmål går på, i hvilken grad lederne har fokus på regler, performance og kontrol, mens andre spørgsmål måler, i hvilken grad lederne har fokus på værdiledelse, at motivere de ansatte samt at være i dialog med de ansatte. Med andre ord skelner vi for det første mellem hård og blød ledelse.

Faktoranalyserne nedenunder viser, at de forskellige items, der måler de to ledelsesstile, fungerer relativt godt sammen. Spørgsmålene, der måler graden af hård ledelse, giver således en Cronbach's alpha på 0,608, mens spørgsmålene, der måler graden af blød ledelse eller værdiledelse, giver en Cronbach's alpha på 0,828. Spørgsmålene sættes på baggrund heraf sammen til et indeks der går fra 0-100 for henholdsvis ledernes grad af hård og kontrollerende ledelse (høj værdi=høj grad af kontrollerende ledelse) og ledernes grad af værdibaseret ledelse (høj værdi=høj grad af værdibaseret ledelse).

Tabel 11: Faktoranalyser af spørgsmål til måling af lederens ledelsesstil: Hård ledelse: fokus på performance, regler og kontrol:

	Loadings
<i>I hvilken grad udøver du dit lederjob på følgende måder?: Ved at fastsætte regler og retningslinjer.</i>	0,734
<i>I hvilken grad udøver du dit lederjob på følgende måder?: Ved at holde øje med og følge op på medarbejdernes resultater, hvis der er problemer.</i>	0,348
<i>Hvordan prioriterer du som leder i praksis følgende ledelsesopgaver?: Fastlæggelse af regler/retningslinjer</i>	0,685
<i>Hvordan prioriterer du som leder i praksis følgende ledelsesopgaver?: Kvalitetssikring af medarbejdernes arbejde</i>	0,372

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Cronbach's Alpha: 0,608.

Tabel 12: Faktoranalyser af spørgsmål til måling af lederens ledelsesstil: Blød ledelse: fokus på dialog, motivation, ros og værdier

I hvilken grad udøver du dit lederjob på følgende måder?	Loadings
<i>Ved at facilitere dialog og samarbejde.</i>	0,766
<i>Ved at bidrage til at styrke medarbejdernes motivation.</i>	0,825
<i>Ved at rose medarbejdere, der klarer sig godt.</i>	0,737
<i>Ved at tydeliggøre, hvilke værdier der gælder i organisationen.</i>	0,642

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Cronbach's Alpha: 0,828.

Ud over, at vi ser på betydningen af kontrollerende ledelsesstil versus værdibaseret ledelsesstil ser vi også på, om der er sammenhæng mellem i hvilken grad lederne prioriterer henholdsvis faglig ledelse, personaleledelse, strategisk ledelse og administrativ ledelse. Lederne er både blevet spurt om hvilken af de fire typer af ledelse de bruger henholdsvis mest, næst mest, tredje mest og mindst tid på samt hvordan de mener at afvejningen mellem de ledelsestyper burde være for at det er tale om god ledelse i deres lederstilling. Nedenstående fire faktoranalyser viser, at spørgsmålene der måler lederens prioritering af de forskellige ledelsestyper fungerer godt sammen da der er høje loadings hele vejen igennem og da Cronbach's Alpha ligger mellem lige under 0,7 og 0,93 for alle fire faktoranalyser. På baggrund heraf sættes spørgsmålene sammen til fire indeks der måler lederens prioritering af henholdsvis faglig ledelse, personaleledelse, strategisk ledelse og administrativ ledelse (høj værdi=at lederne prioriterer den enkelte ledelsestype højt).

Tabel 13: Faktoranalyser af spørgsmål til måling af lederens prioritering af faglig ledelse

	Loadings
<i>Hvordan bruger du i praksis din tid? (faglig ledelse)</i>	0,932
<i>Hvordan mener du afvejningen af (faglig ledelse) bør være for at det er tale om god ledelse i din lederstilling?</i>	0,932

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Cronbach's Alpha: 0,850.

Tabel 14: Faktoranalyser af spørgsmål til måling af lederens prioritering af personaleledelse

	Loadings
<i>Hvordan bruger du i praksis din tid? (personaleledelse)</i>	0,915
<i>Hvordan mener du afvejningen af (personaleledelse) bør være for at det er tale om god ledelse i din lederstilling?</i>	0,915

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Cronbach's Alpha: 0,806.

Tabel 15: Faktoranalyser af spørgsmål til måling af lederens prioritering af strategisk ledelse

	Loadings
<i>Hvordan bruger du i praksis din tid? (strategisk ledelse)</i>	0,915
<i>Hvordan mener du afvejningen af (strategisk ledelse) bør være for at det er tale om god ledelse i din lederstilling?</i>	0,915

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Cronbach's Alpha: 0,806.

Tabel 16: Faktoranalyser af spørgsmål til måling af lederens prioritering af administrativ ledelse

	Loadings
<i>Hvordan bruger du i praksis din tid? (administrativ ledelse)</i>	0,871
<i>Hvordan mener du afvejningen af (administrativ ledelse) bør være for at det er tale om god ledelse i din lederstilling?</i>	0,871

Note: Extraction Method: Principal Axis Factoring. Cronbach's Alpha: 0,681.