

# HER(O)IQ-komponenter och Arbetsrelaterade Utfall: En Dominansanalys av Hopp, Egenförmåga, Resiliens och Optimism

Anders Sjöberg<sup>1</sup> & Stefan Söderfjäll<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Psychometrics Sweden AB

<sup>2</sup>Evidensum AB

## Abstract

Psykologiskt kapital (PsyCap), operationaliserat genom HER(O)IQ-instrumentet, utgörs av fyra etablerade komponenter: Hopp, Egenförmåga, Resiliens och Optimism. Denna studie undersöker dessa komponenters relativa betydelse för tre arbetsrelaterade utfall genom dominansanalys (N=130). Resultaten visar att **Resiliens** är den centrala komponenten för arbetstillfredsställelse (39%) och intentioner att sluta (39.9%), medan **Egenförmåga** dominerar för återhämtning (65%). Hopp bidrog genomgående minst (6–8.5%). Fynden indikerar att utvecklingsinsatser bör differentieras: resiliensutveckling för arbetstillfredsställelse och retention, egenförmågeutveckling för återhämtning.

## 1 Introduktion

Chefer verkar i en arbetsvardag som präglas av höga mentala krav, många parallella ansvarsområden och ett stort förväntningstryck. De förväntas fatta beslut under osäkerhet, driva förändring och samtidigt vara närvarande, tillgängliga och stödjande för sina medarbetare. Dessa förutsättningar innebär en betydande belastning på chefers psykiska välbefinnande och påverkar deras förmåga att långsiktigt bära sitt uppdrag. När chefer inte trivs eller upplever att kraven överstiger de tillgängliga resurserna ökar risken för ohälsa, minskat engagemang och i förlängningen personalomsättning i chefsled. För organisationer innebär detta förlorad kompetens, bristande kontinuitet i ledarskapet och ökade kostnader för rekrytering och introduktion.

Psykologiskt kapital (PsyCap) är ett evidensbaserat ramverk som synliggör psykologiska resurser av särskild betydelse i krävande roller. Det beskriver styrkor som bidrar till att individer kan fungera väl, fatta hållbara beslut och behålla motivation över tid. I denna studie används HER(O)IQ-instrumentet för att mäta fyra centrala komponenter: **hopp** (att ha tydliga mål och upplevda handlingsvägar), **egenförmåga** (tilltro till den egna förmågan att klara uppdragets krav), **resiliens** (förmågan att återhämta sig och hantera motgångar) samt **optimism** (ett realistiskt och framåtblickande förhållningssätt). För chefer är dessa resurser centrala, eftersom de påverkar både hur uppdraget utförs och hur ledarskapet upplevs av medarbetare.

---

<sup>0</sup>**AI-transparens:** Claude (Anthropic, Sonnet 4.5) användes för tekniskt stöd vid kodning av statistiska analyser (R) och visualiseringar (Python). Författarna bär fullt ansvar för innehåll, tolkningar och slutsatser. All AI-assisterad kod och text har granskats och verifierats av författarna. Fullständig R- och Python-kod redovisas i Appendix. Rådata tillhandahålls vid förfrågan till författarna.

Tidigare forskning visar att psykologiskt kapital har samband med arbetsrelaterade utfall som engagemang, prestation och arbetstillfredsställelse, liksom med intentioner att stanna kvar i organisationen. För chefer, vars arbete ofta kännetecknas av hög tillgänglighet och begränsade möjligheter till återhämtning, är tillgången till energi och återhämtning en avgörande faktor för hållbarhet över tid. Bristande återhämtning riskerar att successivt urholka både chefers egna resurser och kvaliteten i ledarskapet.

Samtidigt saknas ofta fördjupad kunskap om vilka av PsyCaps komponenter som är mest betydelsefulla för olika organisatoriska utfall. För organisationer är sådan kunskap central för att kunna rikta utvecklingsinsatser rätt, stärka chefers förutsättningar att trivas och vilja stanna kvar, samt säkerställa ett stabilt och hållbart ledarskap över tid.

## 1.1 Frågeställning

*Hur bidrar de fyra HER(O)IQ-komponenterna (Hopp, Egenförmåga, Resiliens, Optimism) till gemensam varians i tre arbetsrelaterade utfall: arbetstillfredsställelse, intentioner att sluta, och återhämtning?*

## 2 Metod

### 2.1 Deltagare och Design

Deltagarna i studien rekryterades genom en frivillig intresseanmälan som spreds via sociala medier. För att kunna delta krävdes att personen hade en chefsroll med ansvar för att leda andra människor. Studien genomfördes med en longitudinell design där data samlades in vid två tillfällen med cirka tre månaders mellanrum (T1 och T2). Vid det första mättillfället (T1) mättes chefers psykologiska kapital med hjälp av HER(O)IQ-instrumentet, samt arbetstillfredsställelse och intentioner att sluta. Vid det andra mättillfället (T2) mättes återhämtning och upplevd energi. Denna design möjliggör analyser av hur psykologiskt kapital hänger samman med både samtidiga och senare utfall, samt hur psykologiska resurser kan relateras till chefers välbefinnande över tid.

Totalt 130 chefer besvarade enkäten vid båda mättillfällena och ingår i de longitudinella analyserna. Tabell 1 visar en översikt över deltagarnas kön, ålder, chefsbefattning, antal underställda medarbetare, utbildningsnivå samt sektorstillhörighet.

Table 1: Deltagarnas bakgrundsdata (n = 130)

| Variabel                        | Beskrivning                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kön                             | Kvinnor: 97 (74.6%)<br>Män: 33 (25.4%)                                                                                                                                                                     |
| Ålder                           | Variation: 34 - 64 år<br>Medelålder: 49 år                                                                                                                                                                 |
| Chefsbefattning                 | Chefer på olika organisatoriska nivåer, huvudsakligen med personalansvar i offentlig verksamhet                                                                                                            |
| Antal underställda medarbetare* | Medelstudier: 17.7<br>Median: 12<br>Variation: 2–65                                                                                                                                                        |
| Utbildningsnivå                 | Kandidatexamen: 53.8%<br>Magister-/masterexamen: 26.5%<br>Eftergymnasial utbildning (ej examen): 10.5%<br>Gymnasieutbildning: 8.5%<br>Annan eftergymnasial utbildning: 1.6%<br>Annat ej specificerat: 0.8% |
| Sektorstillhörighet             | Offentlig sektor: 66.2%<br>Privat sektor: 35.8%<br>Annan (kategoriserad): 2.3%                                                                                                                             |

\*En outlier som hade över 600 underställda.

## 2.2 Mätinstrument

**HER(O)IQ** mättes med HERO-IQ-skalan (21 items; Evidensum, 2023) som bedömer de fyra komponenterna Hopp, Egenförmåga, Resiliens och Optimism. Skalan visade god reliabilitet (Cronbach's  $\alpha = .90$ ) och faktorstruktur (RMSEA = .04; Evidensum, 2023).

**Arbetsstillfredsställelse** mättes med en svensk treitemsversion (Hellgren et al., 1997; Brayfield & Rothe, 1951) fokuserad på affektiv tillfredsställelse ( $\alpha = .87-.91$ ).

**Intentioner att sluta** mättes med tre items (Hellgren, Sjöberg & Sverke, 1996; anpassad från Lyons, 1971; Camman et al., 1979) för att bedöma övergripande benägenhet att lämna organisationen ( $\alpha = .88-.95$ ; Sjöberg & Sverke, 2000).

**Återhämtning** mättes med en skala med sju item speciellt utvecklat för denna studie ( $\alpha = .61$ ).

## 2.3 Statistisk Analys

**Dominansanalys.** För att bedöma varje prediktorvariabels relativa betydelse genomfördes dominansanalys (Budescu, 1993; Azen & Budescu, 2003), vilken utgör en metod för att avgöra den relativa vikten av prediktorer i regressionsmodeller. Till skillnad från standardiserade regressionskoefficienter (beta-vikter), som kan vara instabila vid multikollinearitet och endast representerar unika bidrag, beaktar dominansanalys både det unika och det delade bidraget från varje predik-

tor genom att systematiskt jämföra alla möjliga modellkombinationer (Tonidandel & LeBreton, 2011).

**Dominanstyper.** Metoden identifierar tre typer av dominans (Azen & Budescu, 2003):

1. *Complete dominance*: Prediktor  $X_i$  dominerar helt över  $X_j$  om  $X_i$  bidrar mer till  $R^2$  än  $X_j$  i *alla* möjliga delmodeller
2. *Conditional dominance*:  $X_i$  dominerar villkorligt över  $X_j$  om  $X_i$  bidrar mer i *genomsnitt* över alla modeller av samma storlek
3. *General dominance*:  $X_i$  har generell dominans över  $X_j$  om  $X_i$ :s genomsnittliga bidrag över *alla* möjliga modeller är större

**General dominance weights** utgör det primära måttet och representerar varje prediktors genomsnittliga inkrementella bidrag till  $R^2$  över alla möjliga modellkombinationer. Dessa summerar till modellens totala  $R^2$  och kan standardiseras till procent för att visa varje prediktors proportionella bidrag till gemensam varians (Johnson & LeBreton, 2004).

För varje beroende variabel (arbetstillfredsställelse, intentioner att sluta, återhämtning) skattades en multipel regressionsmodell med de fyra HER(O)IQ-komponenterna som prediktorer. Med fyra prediktorer innebär detta att  $2^4 - 1 = 15$  delmodeller jämförs systematiskt för varje prediktor. Dominansanalysen genomfördes i R (version 4.x) med paketet **domir** (Luchman, 2024), vilket implementerar Budescu's (1993) algoritm för beräkning av dominansstatistik (Luchman, 2021).

**Modellkvalitet.** För varje modell rapporterades multiple  $R$  (korrelationskoefficienten mellan observerade och predikterade värden),  $R^2$  (gemensam varians), och justerad  $R^2$  (korrigerat för antal prediktorer).

### 3 Resultat

**Arbetstillfredsställelse** ( $R^2=.401$ , Multiple  $R=.633$ ): Resiliens dominerade (39.0%), följt av Optimism (33.9%), Egenförmåga (18.6%), och Hopp (8.5%). Resiliens visade "complete dominance" över alla andra komponenter.

**Intentioner att sluta** ( $R^2=.283$ , Multiple  $R=.532$ ): Resiliens bidrog mest (39.9%), följt av Optimism (29.9%), Egenförmåga (24.1%), och Hopp (6.0%). Mönstret liknade arbetstillfredsställelse med Resiliens som den starkaste prediktorn.

**Återhämtning** ( $R^2=.185$ , Multiple  $R=.431$ ): Ett avvikande mönster framträdde där Egenförmåga dominerade kraftigt (65.0%), följt av Resiliens (15.1%), Optimism (12.8%), och Hopp (7.1%). Egenförmåga visade "complete dominance" över både Optimism och Resiliens.

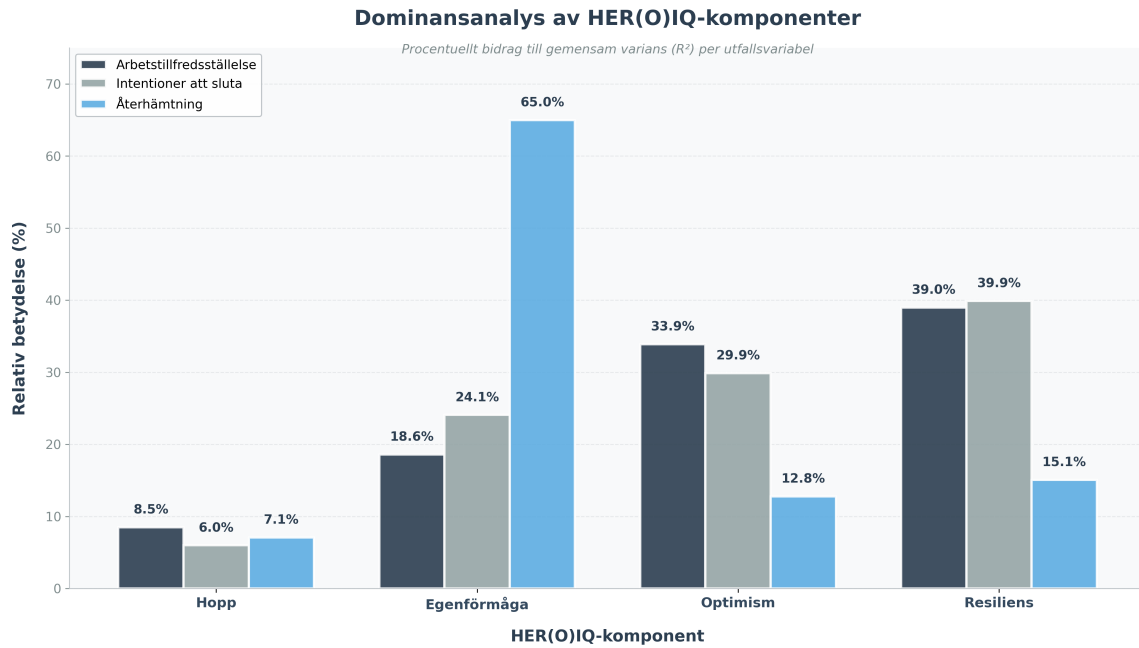


Figure 1: Dominansanalys av HER(O)IQ-komponenter. Procentuellt bidrag till gemensam varians ( $R^2$ ) per utfallsvariabel. Resiliens (mörkblå) och Optimism dominerar för arbetstillfredsställelse och intentioner att sluta, medan Egenförmåga (ljusblå) dominerar kraftigt för återhämtning.

### 3.1 Övergripande Mönster

Dominansanalysen avslöjade tydligt differentierade mönster mellan utfallsvariablerna (se Figur 1). För arbetstillfredsställelse och intentioner att sluta dominerade **Resiliens och Optimism** tillsammans (73% respektive 70% av gemensam varians), medan återhämtning uppvisade ett markant avvikande mönster där **Egenförmåga** ensamt stod för 65% av den gemensamma variansen. Detta antyder att återhämtning från arbetsrelaterad stress kan utgöra en konceptuellt distinkt process där tilltro till egen förmåga spelar en central roll, till skillnad från de mer affektiva och intentionella utfallen där förmågan att hantera motgångar och ett positivt betraktelsesätt är viktigast.

**Hopp** bidrog genomgående minst till alla utfall (6–8.5%), vilket väcker frågor om komponentens unika mervärde bortom de andra HER(O)IQ-dimensionerna i dessa arbetsrelaterade kontexter.

## 4 Slutsats

Resultaten visar att **Resiliens** är den centrala HER(O)IQ-komponenten för arbetstillfredsställelse och reducerade intentioner att sluta, vilket understryker vikten av att stärka medarbetares förmåga att hantera motgångar. **Egenförmåga** framträder däremot som den klart viktigaste faktorn för återhämtning från arbetsrelaterad stress, vilket indikerar att tilltro till egen förmåga är avgörande för återhämningsprocesser. **Hopp** bidrog genomgående minst till alla tre utfall.

Implikationen för praktiken är att utvecklingsinsatser bör differentieras beroende på målsättning: resiliensutveckling för att främja arbetstillfredsställelse och retention, och egenför-

mågeutveckling (self-efficacy training) för att stödja återhämtning. Den relativt svaga effekten av Hopp väcker frågor om mätinstrumentets validitet eller komponentens praktiska relevans i dessa specifika kontexter, vilket kräver vidare forskning.

## Referenser

- Azen, R., & Budescu, D. V. (2003). The dominance analysis approach for comparing predictors in multiple regression. *Psychological Methods*, 8(2), 129–148.  
<https://doi.org/10.1037/1082-989X.8.2.129>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311.
- Budescu, D. V. (1993). Dominance analysis: A new approach to the problem of relative importance of predictors in multiple regression. *Psychological Bulletin*, 114(3), 542–551.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.114.3.542>
- Camman, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Evidensum. (2023). *HERO-IQ Technical Manual*. Evidensum Research.
- Falck. (2024). *Hur mår chefen? En kartläggning av Sveriges chefers mående baserad på 4 000 chefer*. Falck Sverige.
- Hellgren, J., Sjöberg, A., & Sverke, M. (1996). *Intentions to quit: Effects of job insecurity and job satisfaction*. Paper presented at the XXVIth International Congress of Psychology, Montreal, Canada.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1997). *A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being*. Stockholm University.
- Härenstam, A., & Östebo, A. (Red.). (2014a). *Chefskapets förutsättningar och konsekvenser: Metoder och resultat från CHEFiOS-projektet – slutrapport del 1* (ISM-rapport 14:1). Institutet för stressmedicin.
- Härenstam, A., & Östebo, A. (Red.). (2014b). *Chefskapets förutsättningar och konsekvenser: Metoder och resultat från CHEFiOS-projektet – slutrapport del 2* (ISM-rapport 14:2). Institutet för stressmedicin.
- Johnson, J. W., & LeBreton, J. M. (2004). History and use of relative importance indices in organizational research. *Organizational Research Methods*, 7(3), 238–257.  
<https://doi.org/10.1177/1094428104266510>
- Luchman, J. N. (2021). Determining relative importance in Stata using dominance analysis: domin and domme. *The Stata Journal*, 21(2), 510–538.  
<https://doi.org/10.1177/1536867X211025837> [Metodologisk grund för dominansanalys]
- Luchman, J. N. (2024). *domir: Tools to Support Relative Importance Analysis*. R package version 1.2.0. <https://CRAN.R-project.org/package=domir> [R-implementation av dominansanalys]
- Lyons, T. F. (1971). Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension, and withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 99–110.
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological

capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 476.

Sjöberg, A., & Sverke, M. (2000). The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scandinavian Journal of Psychology*, 41(3), 247–252.

Tonidandel, S., & LeBreton, J. M. (2011). Relative importance analysis: A useful supplement to regression analysis. *Journal of Business and Psychology*, 26(1), 1–9.  
<https://doi.org/10.1007/s10869-010-9204-3>

## A R-kod för Dominansanalys

```
1 library(domir)
2 library(readxl)
3
4 X <- read_excel("Library/Mobile_Documents/com~apple~CloudDocs/Psykologiskt_
5   Kapital/DATA_2025-12-03/Input_Path.xlsx")
6 View(X)
7
8 # =====
9 # ARBETSTILLFREDSSST LLELSE
10 # =====
11
12 dom1 <- domir(
13   Arbetstillfredsst llelse ~ Hopp + Egenf rm ga + Optimism + Resiliens,
14   \(formula, data) summary(lm(formula, data = data))$r.squared,
15   data = X
16 )
17
18 full_model1 <- lm(Arbetstillfredsst llelse ~ Hopp + Egenf rm ga + Optimism +
19   Resiliens,
20   data = X)
21
22 cat("\n\n===== \n")
23 cat("■■■■■ARBETSTILLFREDSSST LLELSE\n")
24 cat("===== \n")
25 cat("Multiple_R:", round(sqrt(summary(full_model1)$r.squared), 3), "\n")
26 cat("R   :", round(summary(full_model1)$r.squared, 3), "\n")
27 cat("Adjusted_R   :", round(summary(full_model1)$adj.r.squared, 3), "\n\n")
28
29 # DENNA RAD ger dig tabellen med General Dominance Statistics
30 print(summary(dom1))
31
32 # =====
33 # INTENTIONER ATT SLUTA
34 # =====
35
36 dom2 <- domir(
37   Intentioner_att_sluta ~ Hopp + Egenf rm ga + Optimism + Resiliens,
38   \(formula, data) summary(lm(formula, data = data))$r.squared,
39   data = X
40 )
41
42 full_model2 <- lm(Intentioner_att_sluta ~ Hopp + Egenf rm ga + Optimism +
43   Resiliens,
44   data = X)
45
46 cat("\n\n===== \n")
47 cat("■■■■■INTENTIONER ATT SLUTA\n")
48 cat("===== \n")
49 cat("Multiple_R:", round(sqrt(summary(full_model2)$r.squared), 3), "\n")
```

```

48 cat("R      :", round(summary(full_model2)$r.squared, 3), "\n")
49 cat("Adjusted R      :", round(summary(full_model2)$adj.r.squared, 3), "\n\n")
50
51 print(summary(dom2))
52
53
54 # =====
55 #   TERHMTNING
56 # =====
57
58 dom3 <- domir(
59   terhmtning ~ Hopp + Egenf rm ga + Optimism + Resiliens,
60   \(formula, data) summary(lm(formula, data = data))$r.squared,
61   data = X
62 )
63
64 full_model3 <- lm(   terhmtning ~ Hopp + Egenf rm ga + Optimism + Resiliens,
65                     data = X)
66
67 cat("\n\n===== \n")
68 cat("      TERHMTNING      \n")
69 cat("===== \n")
70 cat("Multiple R:", round(sqrt(summary(full_model3)$r.squared), 3), "\n")
71 cat("R      :", round(summary(full_model3)$r.squared, 3), "\n")
72 cat("Adjusted R      :", round(summary(full_model3)$adj.r.squared, 3), "\n\n")
73
74 print(summary(dom3))
75
76
77 # =====
78 #   SAMMANSTÄLLNING I TABELLER
79 # =====
80
81 # Tabell 1: Procentuellt bidrag (FIXAT MED * 100!)
82 pct_tabell <- data.frame(
83   Prediktor = c("Hopp", "Egenf rm ga", "Optimism", "Resiliens"),
84
85   Arb_tillf = paste0(round(dom1$Standardized * 100, 1), "%"),
86   Int_sluta = paste0(round(dom2$Standardized * 100, 1), "%"),
87   terhmt   = paste0(round(dom3$Standardized * 100, 1), "%")
88 )
89
90 cat("\n\n===== \n")
91 cat("      PROCENTUELLT BIDRAG TILL R      \n")
92 cat("      (summerat till 100% utfall) \n")
93 cat("===== \n")
94 print(pct_tabell, row.names = FALSE)
95
96
97 # Tabell 2: General Dominance
98 dom_tabell <- data.frame(
99   Prediktor = c("Hopp", "Egenf rm ga", "Optimism", "Resiliens"),

```

```

100
101   Arb_tillf = round(dom1$General_Dominance, 4),
102   Int_sluta = round(dom2$General_Dominance, 4),
103   terhmt    = round(dom3$General_Dominance, 4)
104 )
105
106 cat("\n===== \n")
107 cat("  GENERAL DOMINANCE (R -bidrag) \n")
108 cat("===== \n")
109 print(dom_tabell, row.names = FALSE)
110
111
112 # Tabell 3: Ranking
113 rank_tabell <- data.frame(
114   Prediktor = c("Hopp", "Egenförmåga", "Optimism", "Resiliens"),
115
116   Arb_tillf = rank(-dom1$General_Dominance),
117   Int_sluta = rank(-dom2$General_Dominance),
118   terhmt    = rank(-dom3$General_Dominance)
119 )
120
121 cat("\n===== \n")
122 cat("  RANKING (1=viktigast) \n")
123 cat("===== \n")
124 print(rank_tabell, row.names = FALSE)
125
126
127 # Tabell 4: Modellstatistik
128 modell_stats <- data.frame(
129   Utfall = c("Arbetsstillfredsställelse", "Intentioner att sluta", "
             terhmtning"),
130
131   Multiple_R = c(
132     round(sqrt(summary(full_model1)$r.squared), 3),
133     round(sqrt(summary(full_model2)$r.squared), 3),
134     round(sqrt(summary(full_model3)$r.squared), 3)
135   ),
136
137   R_squared = c(
138     round(summary(full_model1)$r.squared, 3),
139     round(summary(full_model2)$r.squared, 3),
140     round(summary(full_model3)$r.squared, 3)
141   ),
142
143   Adj_R_squared = c(
144     round(summary(full_model1)$adj.r.squared, 3),
145     round(summary(full_model2)$adj.r.squared, 3),
146     round(summary(full_model3)$adj.r.squared, 3)
147   )
148 )
149
150 cat("\n===== \n")

```

```
151 cat("\n\nMODELLSTATISTIK\n")
152 cat("=====\n")
153 print(modell_stats, row.names = FALSE)
```

## B Python-kod för Visualisering

```
1 import matplotlib.pyplot as plt
2 import numpy as np
3 import pandas as pd
4
5 # Skapa data
6 data = {
7     'Prediktor': ['Hopp', 'Egenförmåga', 'Optimism', 'Resiliens'],
8     'Arbetsstillfredsställelse': [8.5, 18.6, 33.9, 39.0],
9     'Intentioner att sluta': [6.0, 24.1, 29.9, 39.9],
10    'terhmtning': [7.1, 65.0, 12.8, 15.1]
11 }
12
13 df = pd.DataFrame(data)
14
15 # Färgpalett - elegant grön och blå
16 colors = {
17     'Arbetsstillfredsställelse': '#2C3E50', # Mörkblå
18     'Intentioner att sluta': '#95A5A6', # Ljusgrön
19     'terhmtning': '#5DADE2', # Ljusblå
20 }
21
22 # Skapa figur med vit bakgrund
23 fig, ax = plt.subplots(figsize=(14, 8), facecolor='white')
24 ax.set_facecolor('#F8F9FA')
25
26 # Position för staplarna
27 x = np.arange(len(df['Prediktor']))
28 width = 0.25
29
30 # Rita staplar
31 bars1 = ax.bar(x - width, df['Arbetsstillfredsställelse'], width,
32               label='Arbetsstillfredsställelse',
33               color=colors['Arbetsstillfredsställelse'],
34               edgecolor='white', linewidth=2, alpha=0.9)
35 bars2 = ax.bar(x, df['Intentioner att sluta'], width,
36               label='Intentioner att sluta',
37               color=colors['Intentioner att sluta'],
38               edgecolor='white', linewidth=2, alpha=0.9)
39 bars3 = ax.bar(x + width, df['terhmtning'], width,
40               label='terhmtning',
41               color=colors['terhmtning'],
42               edgecolor='white', linewidth=2, alpha=0.9)
43
44 # Lgg till värden ovanpå staplarna
45 def add_value_labels(bars, values):
46     for bar, value in zip(bars, values):
47         height = bar.get_height()
48         ax.text(bar.get_x() + bar.get_width()/2., height + 1.5,
49               f'{value}%',
50               ha='center', va='bottom', fontsize=11,
```

```
51         fontweight='bold', color='#2C3E50')
52
53 add_value_labels(bars1, df['Arbetsstillfredsställelse'])
54 add_value_labels(bars2, df['Intentioner att sluta'])
55 add_value_labels(bars3, df['Terhmtning'])
56
57 # Formatering
58 ax.set_xlabel('HER(O)IQ-komponent', fontsize=14,
59              fontweight='bold', color='#2C3E50', labelpad=15)
60 ax.set_ylabel('Relativ betydelse (%)', fontsize=14,
61              fontweight='bold', color='#2C3E50', labelpad=15)
62 ax.set_title('Dominansanalys av HER(O)IQ-komponenter',
63             fontsize=18, fontweight='bold',
64             color='#2C3E50', pad=20)
65 ax.text(0.5, 0.99,
66        'Procentuellt bidrag till gemensam varians (R2) +',
67        'per utfallsvariabel',
68        transform=ax.transAxes, ha='center',
69        fontsize=11, style='italic', color='#7F8C8D')
70
71 ax.set_xticks(x)
72 ax.set_xticklabels(df['Prediktor'], fontsize=12,
73                  fontweight='bold', color='#34495E')
74 ax.set_ylim(0, 75)
75
76 # Grid
77 ax.yaxis.grid(True, linestyle='--', alpha=0.3,
78              color='#BDC3C7', linewidth=0.8)
79 ax.set_axisbelow(True)
80
81 # Y-axis styling
82 ax.tick_params(axis='y', labelsize=11, colors='#7F8C8D')
83 ax.spines['top'].set_visible(False)
84 ax.spines['right'].set_visible(False)
85 ax.spines['left'].set_color('#BDC3C7')
86 ax.spines['bottom'].set_color('#BDC3C7')
87
88 # Legend med bättre stil
89 legend = ax.legend(loc='upper left', frameon=True,
90                  fontsize=11, framealpha=0.95,
91                  edgecolor='#BDC3C7', fancybox=True)
92 legend.get_frame().set_facecolor('white')
93
94 plt.tight_layout()
95 plt.savefig('heroiq_dominance.png', dpi=300,
96          bbox_inches='tight', facecolor='white')
97 plt.show()
```