



Institutionen för psykologi

Betydelsen av ledarskap och arbetsklimat samt stresshantering för känslan av sammanhang på arbetsplatsen.

Susanne Gedin och Sara Hellkvist
Institutionen för psykologi
Lunds Universitet

Magisteruppsats i Psykologi, HT- 2003.
Handledare: Magnus Larsson
Examinator: Bert Westerlundh

Abstract

The study was performed to investigate, from a salutogenetic perspective, what influences peoples perception of well-being and their work related sense of coherence. In the study a questionnaire was distributed to 120 employees in a hospital. The questionnaire consisted of The work related sense of coherence (WSOC), The Change-, production- and employee-centered leadership (CPE), The Organisational climate questionnaire (GEFA), The Copenhagen burnout inventory (CBI) and a stressmanagement questionnaire (Coping scale). A total of 63 questionnaires were returned. The result indicated that the organizational climate was quite innovative; the employee-centered leadership style was the most obvious. The nurses and the employees that was working daytime shift had a higher level of WSOC than the assistant nurses and the employees that worked at night. The participants WSOC were mainly influenced by the organisational climate ($p < .05$) and the absence of physical stress ($p = 0,04$).

Keywords: Salutogenesis, Workrelated sense of coherence, Leadership style, Organizational climate, Stress, Coping.

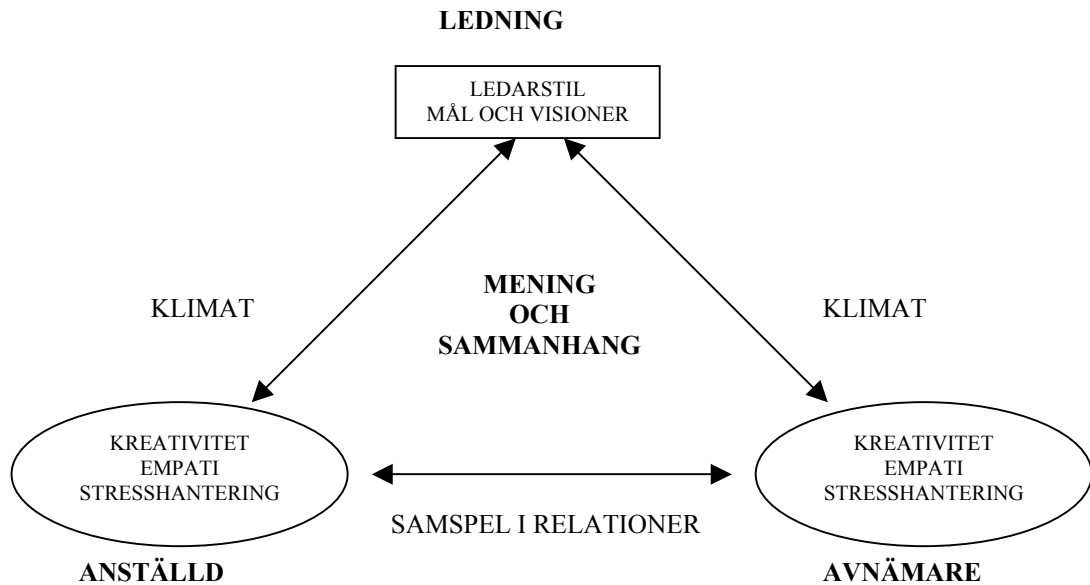
Vi vill tacka vår handledare Magnus Larsson och Ingegerd Carlsson på Arbetslivsinstitutet Syd, för deras tillgänglighet och tålmod.

Betydelsen av ledarskap och arbetsklimat, samt stresshantering för känslan av sammanhang på arbetsplatsen.

Sjukfrånvaron har i Sverige ökat dramatiskt från 1996 till 2002. 14 % av den arbetsföra befolkningen hade år 2002 inte möjlighet att vara i arbete på grund av arbetsoförmåga. Samhällets kostnad för sjukpeng, sjukbidrag och sjukpension var år 2002 omkring 120 miljarder kronor, vilket är en fyrdubbling från år 1998 då kostnaden var 30 miljarder kronor. Enligt Svenskt Näringsliv är kostnaden ännu högre för företagen vilka år 2002 angav att de betalade 111 miljarder i sjukförsäkringsavgifter och 60 miljarder i sjuklöner (Johnsson, Lugn & Rexed, 2003). En viktig fråga är därför hur denna utveckling kan vändas och hur friskare arbetsplatser kan skapas. Det råder en relativt stor dominans att inom hälsoforskningen angripa frågor och problem utifrån ett patogenetiskt perspektiv. Genom att uppmärksamma vilka faktorer som genererar sjukdom är tanken att lärdomar om hälsa ska kunna dras. I detta synsätt ligger det implicit en tanke om att hälsa är frånvaron av sjukdom. Lohmann (1990) menar att *"Hälsa är ett tillstånd som vanligen uppmärksammas i det ögonblick det inte längre föreligger"* (s. 25).

För att skapa friskare arbetsplatser behövs ett nytänkande. Det handlar om att försöka hitta nya infallsvinklar, nya tankemodeller och metoder för att lösa existerande problem. Albert Einstein betonade vikten av nytänkande när han skrev: *"Vi kan inte lösa problem om vi tänker på det sätt som orsakade problemet"* (Albert Einstein, citerad i Paris, 1982, s.79). Det är enligt Angelöw (2002) viktigt att ifrågasätta gamla problembaserade tänkesätt och se saker utifrån ett mer hälsofrämjande perspektiv. I strävan att skapa friskare arbetsplatser är det viktigt att inta ett *salutogent* perspektiv för att kunna tillvarata de möjligheter, styrkor och tillgångar som finns hos medarbetarna och i organisationen. Denna strävan har påbörjats inom en del företag och det salutogena arbetet och fokuseringen på det friska har genererat en rad nya begrepp. Begrepp som långtidsfriska, frisknärvaro, friskhetsindex och hälsobokslut vittnar enligt Angelöw (2002) om ett omvänt synsätt.

För att undersöka vilka faktorer som kan verka hälsobefrämjande har vi valt att utgå från en modell av Carlsson (2001) i vilken de organisatoriska faktorerna ledarskapsstil och organisationsklimat antas påverka medarbetares arbetsrelaterade känsla av sammanhang (Work sense of coherence, WSOC). Begreppet WSOC är utarbetat av Carlsson (2001) och bygger på Antonovskys begrepp SOC, sense of coherence. Vi har dock i vår undersökning valt primärt att studera de organisatoriska faktorerna i förhållandet mellan Ledning-Anställd, (se figur 1).



Figur 1. Modell över faktorer i human service organisationer. Carlsson (2001). Med Avnämare menas tex. vårdtagare eller elev.

Undersökningen utfördes på tre avdelningar inom ett stort sjukhus i Skåne då det fanns ett intresse hos undersökningsledarna att undersöka hur känslan av sammanhang kan se ut i en organisation som Landstinget. Arbetsplatsen är relativt speciell då den karaktäriseras av en kraftig majoritet av kvinnliga anställda som har olika typer av befattningar och som arbetar olika tider på dygnet och där omvårdnad är den dominerande arbetsuppgiften. I denna studie fokuseras det även på hur faktorerna; stresshantering och upplevelse av fysiska och psykiska stressrelaterade symptom påverkar känslan av sammanhang på arbetet. Studiens mål är att belysa individers subjektiva upplevelse av sin arbetsituation och arbetsituationens påverkan på den arbetsrelaterad känsla av sammanhang.

Det salutogena perspektivet

Ordet *Salus* härstammar från latinets ord för hälsa och *genesis* härstammar från grekiskans ord för ursprung, uppkomst. Det salutogena perspektivet utgår från att hälsa inte är ett självklart tillstånd, utan något som måste förklaras. Fokus ligger på att undersöka förmågan att upprätthålla välbefinnande och bästa möjliga funktionsförmåga fysiskt och psykiskt utifrån de individuella förutsättningarna. Patogener, sjukdomsalstrare, är den medicinska vetenskapens namn på faktorer som t.ex. bakterier och virus, vilka ger upphov till sjukdom. Föresprå-

kare av det salutogenetiska perspektivet (Antonovsky, 1991, 1979; Johnsson et al., 2003; Malmström & Nihlén, 2002) menar att det på liknande sätt finns salutogener, faktorer som ger upphov till hälsa. Salutogenetiker ställer frågor som: Vad leder till hälsa? Varför är man frisk? Vilka faktorer är hälsofrämjande?

Lennart Levi, professor i psykosocial miljömedicin menar att alla människor utsätts för påfrestningar - kroppsliga, psykiska och/eller sociala (1990). Somliga av dessa påfrestningar är kraftiga, långvariga, ofta upprepade och av en art som ganska övertygande visats kunna göra människor sjuka. Vissa människor blir också sjuka, medan andra, trots att de utsatts för samma eller ännu större påfrestningar, förblir friska.

Antonovsky, medicinsk sociolog, formulerade liknande frågor när han undersökte medelålders judiska kvinnor som hade överlevt koncentrationsläger under andra världskriget. Bland de undersökta kvinnorna fanns det en del som uppgav att de mådde tämligen väl. Eftersom det är en uppenbar riskfaktor för ohälsa att ha varit fånge i ett koncentrationsläger intresserade sig Antonovsky (1991) för de kvinnorna som uppgav att de mådde förhållandevis bra. Den salutogenetiska frågan är, hur kommer det sig att så många människor, som utsätts för tillvarons alla påfrestningar, ändå förblir friska?

Malmström & Nihlén, (2002), definierar salutogenes på följande sätt:

Salutogenes= läran om hur hälsa och välbefinnande uppkommer och fungerar. Den salutogena infallsvinkeln leder genast till ett utvecklings- och förbättringsscenario, eftersom man här intresserar sig för olika grader av friskhet, oavsett förekomsten av sjukdomar och problem.

(Malmström & Nihlén, 2002, s.30)

Antonovsky (1991) menar att om man uteslutande koncentrerar sig på sjukdomsalstrande fynd i sin forskning går man miste om de fynd som kan ge information om hur hälsa kan förklaras. ”Forskare och läkare som koncentrerar sig på att förebygga specifika sjukdomar bär på ett slags skygglappar som förhindrar att de lär sig någonting av de framsteg som görs inom andra områden”, (s.26). Salutogenes är inte bara ”andra sidan av myntet”, dvs. den patogenetiska infallsvinkeln sedd från ett annat håll, utan snarare ett helt annorlunda synsätt. Antonovsky (1979) menar att det patogenetiska perspektivet har ett grundläggande dikotomt synsätt mellan friska och sjuka människor, där fokus ligger på att bota de som redan är sjuka. Det salutogena perspektivet har ett mer hälsofrämjande synsätt och beskriver dimensionen hälsa - ohälsa som två motsatta poler på ett kontinuum. Synsättet innebär att man tänker i ter-

mer av faktorer som befrämjar en rörelse mot den friska polen på kontinuumet. ”Så länge det finns det minsta liv i oss, är vi i någon bemärkelse friska.” (Antonovsky, 1991, s.24).

Känsla av sammanhang

Det salutogenetiska perspektivet ligger till grund för de teorier som Antonovsky utvecklade, på 80-talet, kring känsla av sammanhang. Han intresserade sig för hur de människor fungerad som verkade hantera sina motgångar bättre än andra. Utifrån de intervjuer som gjorts med människor som utsatts för stora och påfrestande livshändelser identifierade Antonovsky en faktor som han upplevde återkom hos individerna som klarat sig väl och som han benämnde KASAM, känsla av sammanhang (på engelska SOC, sense of coherence). Han menar att känslan av sammanhang är en viktig salutogen (friskfaktor) som utvecklas och etableras tidigt i en individs liv.

KASAM definieras av Antonovsky (1991) på följande vis:

Känsla av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit till att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man skall kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda investering och engagemang. (s. 41)

Begriplighet, handlar om i vilken utsträckning individen upplever inre och yttre stimuli som förnuftsmässigt gripbara, som information som är ordnad, sammanhängande, strukturerad och tydlig snarare än som kaotiskt, slumpmässigt brus som är oväntat och oförklarligt. Hanterbarhet, innebär att människan anser att de materiella och individuella resurserna är tillräckliga för att motsvara kraven. Har man en hög känsla av hanterbarhet kommer man inte att känna sig som ett offer för omständigheterna. Det tredje begreppet, meningsfullhet, har en motiverande effekt på människan och anses viktigast. Det handlar om upplevelsen av engagemang och utmaning värda fysisk och känslomässig investering (Antonovsky, 1991).

KASAM definieras med andra ord, som en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomgripande och varaktig men dynamisk tillit till att ens inre och yttre värld är förutsägbar, och att det finns en hög sannolikhet för att saker och ting kommer att gå så bra som man rimligen kan förvänta sig (Andersson, 2002).

Antonovsky menar (i Malmström & Nihlén, 2002) att människor med en välutvecklad förmåga att skapa en egen känsla av sammanhang i tillvaron gör det genom att aktivt söka förstå hur saker och människor fungerar. De använder sina resurser för att agera utifrån sin egen bedömning och utifrån sina egna värderingar och lägger energi på att försöka göra det bästa möjliga av situationen. På så vis skapas deras upplevelse av att livet oftast är begripligt, hanterbart och meningsfullt, en förutsättning för välbefinnande och Känsla av Sammanhang.

Stressorer

Det som framkallar stressreaktioner kallas för stressorer. Trots att det finns stora individuella skillnader i vad som upplevs stressande, har en rad fysiska, psykiska och sociala faktorer inom arbetslivet identifierats som stressorer. Till exempel: för mycket overtidsarbete, stort ansvar men liten befogenhet, tidsbrist, avsaknad av belöningar, diskriminering, dålig fysisk arbetsmiljö, hot om uppsägning (Arbetsmiljöverket, 2001), rollosäkerhet, rollkonflikter (Theorell, 2003a), förändringar och nedskärningar samt brist på handledning och information (Malmström & Nihlén, 2002). Hälsa och välbefinnande kan enligt Theorell (2003a) påverkas av arbetet, både positivt och negativt. Arbetet kan ge livet mening och det kan även ge människor identitet, självrespekt och socialt stöd. Chansen till att så sker är stor när de krav som ställs på de anställda är optimala (och inte maximala), när arbetaren har en rimlig grad av inflytande och när andan i organisationen är vänlig, stödjande och uppmuntrande. Om detta är fallet, kan arbetet vara en av de viktigaste salutogena faktorerna i livet.

Karasek och Theorells krav –kontrollmodell (1990) är ett instrument som sedan slutet av 70-talet använts för att mäta arbetsrelaterad stress. Modellen innehåller tre dimensioner: psykiska krav, beslutsutrymme och socialt stöd från arbetskamrater och chefer. Alla tre dimensionerna är omgivningsfaktorer och de kan alla förbättras med organisatoriska åtgärder. Huvudtesen i denna modell är att höga krav och hög mental belastning kan vara skadligt när det förekommer i kombination med liten möjlighet att påverka situationen och litet socialt stöd. Denna skadliga kombination kallas för en ”spänd” arbetssituation. Det spända arbetet innebär en ökning av den kroppsliga anspänningen som försvårar inlärningen och påverkar den psykologiska utvecklingen, samt försvagar kroppens motståndskraft mot ohälsa.

Stressorer definieras av Antonovsky (1979) som *”krav som det inte finns några omedelbart tillgängliga eller automatiska adaptiva responser på”* (s.72). Stressorer betraktas utifrån det salutogena perspektivet inte som någonting negativt som ska bekämpas, utan som någonting som ständigt är närvarande i vår vardag. Deras inverkan är nödvändigtvis inte pato-

logisk utan kan mycket väl vara hälsofrämjande, beroende på typen av stressor och hur pass framgångsrik upplösningen av spänningen är. Med inställningen att stressorer är meningsfulla följer enligt Antonovsky en ur hälsosynpunkt mera framgångsrik hantering av spänningstillståndet (Andersson, 2002). Det finns enligt Antonovsky (1979) tre olika typer av stressorer som alla tre innehåller både positiva och negativa händelser, nämligen: kroniska stressorer, viktiga livshändelser och dagsakuta förtretligheter. Den kroniska stressorn är en livssituation, ett tillstånd eller en egenskap som väsentligen karaktäriserar en persons liv. Livshändelsestressorer är viktiga livshändelser som går att specificera i tid och rum, t ex en familjemedlems död eller större personlig framgång. De dagliga förtretligheterna utgörs av händelser som t ex att misslyckas med en uppkörning på körskolan att få en ovanlig komplimang eller förölämpning av sin chef. Antonovsky (1991) antar att den som har en utpräglad känsla av sammanhang får en större stresstolerans genom att påfrestande situationer uppfattas som mindre prövande därför att de ses som utmaningar snarare än som hot och att därigenom individens alla resurser, kunskaper, sätt att förhålla sig till svårigheter (coping), socialt stöd etc., mobiliseras på ett effektivt sätt. En stark KASAM antas därför leda till en utveckling mot hälsa därför att den för med sig en slags mental vaccination mot både psykisk och fysisk ohälsa.

Generella motståndsresurser och generella motståndsbrister

Andersson (2002) beskriver generella motståndsresurser (GMR) som pengar, jagstyrka, kulturell stabilitet, socialt stöd vilka är typer på resurser som kan ge kraft till att bekämpa en mängd olika stressorer. Gemensamt för alla GMR är att de bidrar till att göra de stressorer som människor ständigt bombarderas av, begripliga och att de underlättar effektiv hantering av spänning. Genom att gång på gång ge oss sådana erfarenheter skapar de med tiden en stark känsla av sammanhang. Dessa positiva, återkommande livserfarenheter bygger upp eller förstärker känslan av sammanhang. Generella motståndsbrister (GMB), livssituationsstressorer, är de erfarenheter som fördärvar och sänker en individs Känsla av Sammanhang. Avsaknaden av vissa GMR kan i sig komma att utgöra en stressor. Antonovsky (1979) menar att de generella motståndsresurserna och de kroniska stressorerna utgör de avgörande faktorerna bakom en individs KASAM-nivå. Viktiga livshändelser som exempelvis, en skilsmässa eller tillkomsten av en ny familjemedlem kan även om de inträffar vid "rätt tidpunkt" överensstämma ganska väl med definitionen av stressorer som händelser som vi inte har några automatiska responser på. Det är enligt Antonovsky (1991) styrkan i KASAM hos den individ som upple-

ver dessa händelser som bestämmer om följderna kommer att vara skadliga, neutrala eller hälsobringande.

Utveckling av KASAM och dess beständighet

Antonovsky (1991) beskriver utvecklingen av KASAM utifrån tre mognadsfaser i människans liv; spädbarnsår/barndom, adolescensen och vuxenlivet. I förklaringen till KASAMs utveckling under spädbarnsperioden och barndomen hänvisar Antonovsky (1991) till Bowlbys teorier kring anknytning (1969), Condrys arbete kring barns begriplighet av världen (1984) och Eriksons teorier kring psykosocial utveckling (1959, 1963, 1982).

För att barnet ska kunna utveckla en stark KASAM menar Antonovsky (1991) att det är en förutsättning att barnet kommer att få en mängd upprepade erfarenheter av att världen är förutsägbar. På så vis skapas ett mönster och regler för hur saker och ting fungerar och barnet upplever att omgivningen har en inneboende struktur. Boyce (1983) menar att det lilla barnet samspelar på ett sätt som befrämjar stabila, förutsägbara svar från sin omvärld. För att under tonåren kunna bibehålla en stark KASAM är det viktigt att de regler och mönster om tillvarons förutsägbarhet som det lades grunden för under barndomen inte skiljer sig allt för mycket från de erfarenheter man får i ungdomen. I ungdomen kan man, i bästa fall, uppnå en provisorisk stark KASAM som kan ligga till grund för kortsiktiga förutsägelser av förmågan att handskas med stressorer och hälsotillstånd. Det är genom inträdet i vuxenlivet med dess långsiktiga engagemang i personer, sociala roller och arbete som barndomens och tonårens erfarenheter förstärks eller försvagas. För att förändra en väletablerad KASAM-nivå, hög eller låg, krävs det en långvarig konsekvent förändring som påverkar de tre delfaktorerna. KASAM-nivån är i vuxen livet relativt stabil och de krävs antingen stora omvälvande händelser eller konsekventa långvariga förändringar för att nivån ska kunna förändras permanent. Enligt Antonovsky (1991) finns det goda förutsättningar för att känslan av sammanhang ökar då meningsfullheten är hög. Så kan ske om hanterbarheten förbättras genom att individen får större resurser till sitt förfogande. En individ med en lägre känsla av sammanhang kan med hjälp och bevis från sin omgivning samla på sig livserfarenheter som kommer att fungera som GMR och därmed öka dennes KASAM.

Arbetets påverkan på KASAM

Känslan av meningsfullhet i arbetet påverkas positivt av att man får upplevelser av att man medverkar i en socialt värdesatt verksamhet. Den sociala värderingen finns, enligt Anto-

novsky (1991), på två plan dels den sociala värderingen av ”verksamheten” (yrket, industrin osv.) som man är engagerad i, en sådan värdering uttrycks i de resurser (makt, belöningar och prestige) som samhället ger kollektivet. Och dels att individen känner att den sociala värderingen av ens arbete motsvarar ens kriterier på rättvisa.

I studiet av arbetsbetingad stress brukar bestämmanderätt enligt Theorell (2003b) oftast syfta på utrymmet för den enskilda arbetarens beslutsfattande. Anställda som upplever att de har en hög kravnivå men endast ett litet beslutsutrymme kan känna en minskad hanterbarhet i sin arbetssituation. Att arbeta i en sådan situation under en längre tid kan leda till att spänningen ackumuleras, vilket i sin tur kan hindra lärande. Gardell (1987) menar att upplevelsen av en riktig belastningsbalans är avgörande för känslan av hanterbarhet. Att individen känner att de resurser som denne har att tillgå är tillräckliga för att hantera olika uppgifter eller problem. Resurserna innefattar de individuella kunskaperna, färdigheterna, den materiella utrustningen. Antonovsky (1991) påpekar att upprepade arbetserfarenheter som individen gör då denne har tillgång till organisatoriska resurser, socialt stöd och en arbetssituation som innehåller både tillfällig överbelastning och tillfälliga möjligheter att dra tillbaka och lagra energi, kommer att stärka känslan av hanterbarhet. Gardell (1987) menar att det finns en fara för stress och ohälsa även i en arbetssituation som utmärks av kvalitativ underbelastning. Denna typ av underbelastning karaktäriseras av ett arbetsinnehåll som har en låg stimulusvariation och där kraven på kreativa lösningar och det sociala samspelet är lågt. Om en anställd sällan eller aldrig använder sina förmågor eller utnyttjar sin kapacitet kan dennes tilltro till att världen är hanterbar påverkas negativt. För att det ska vara möjligt att förstärka människans känsla av begriplighet är det enligt Antonovksy (1991) viktigt att med jämna mellanrum uppleva att saker och ting passar ihop, hur det okända på ett tillfredställande sätt förklaras och hur ordnade mönster uppstår. Förutsägbarhet och begriplighet syftar på i vilken utsträckning arbetssituationen tillåter och främjar en tydlig bild av hela arbetssituationen och individens plats i den.

Kohn (1983) har i sin forskning kring arbete och personlighet kommit fram till att det finns ett växande stöd för att det framför allt är genom en omedelbar process av inläring och generalisering som arbetsförhållanden påverkar vuxnas personligheter. Lärdomar från arbetsplatsen överförs direkt till områden utanför arbetet. Den grundläggande premisen är att erfarenheter inom ett så centralt livsområde som arbetet också måste påverka hållningen till andra områden och beteendet inom dessa.

KASAM är ett relativt nytt begrepp men har trots detta använts i en rad undersökningar, där stöd har getts både för validitet och för reliabilitet (Antonovsky, 1991). Rylander &

Greenfeldt (1991) undersökte hur KASAM påverkar stresshantering och kan bidra till välbefinnande hos människor. De undersökte förhållandet mellan KASAM, upplevd stress i arbetet och allmänt välbefinnande, och fann samband mellan de olika variablerna. Studien ger stöd för att KASAM är användbart i organisatoriska sammanhang.

Feldt, Kinnunen och Mauno (2000) har prövat KASAM för att förklara effekterna av psykosociala faktorer i arbetet. De faktorer som ingick i studien var, inflytande i arbetet, osäkerhet i arbetet, organisationsklimat och ledarskapsrelationer. Studier visade att ett bra organisationsklimat ökar KASAM och välbefinnandet i arbetet. Resultaten visade även att låg arbetsosäkerhet var starkt relaterat till en hög Känsla av Sammanhang.

Johansson (se Cederblad & Hansson, 1996) har undersökt förhållandet mellan känsla av sammanhang och somatiska sjukdomar. Han undersökte 134 kvinnor och 104 män som alla led av lätt hypertension. De kvinnliga patienterna hade en lägre känsla av sammanhang och uppgav i större utsträckning än männen att de var deprimerade och hade psykiska symptom. KASAM-begreppet har mött skepsis från bl.a. Smith & Williams (1992) som menar att det finns allt för lite empiriskt stöd för Antonovskys modell och de ifrågasätter även möjligheten att påverka en väletablerad känsla av sammanhang.

Stresshantering

I en psykologisk stressfull situation prövas människans resurser och överskrider resurserna kan hälsan riskeras. Människor kan agera problem- eller känslorokuserat på stress (Lazarus & Folkman, 1984). Människor reagerar på situationer utifrån hur de individuellt uppfattar dem. Startpunkten för stressresponsen är därför den subjektiva upplevelsen av situationen och vilken betydelse individen tillskriver situationen. Beroende på att den individuella upplevelsen är ett resultat av tidigare erfarenheter av liknande situationer reagerar människor olika på liknande situationer (Smith & Passer, 2001). Theorell (2003a) pekar på forskning som visar att copingstrategier mer har att göra med erfarenheter vi fått under vuxenlivet än med barndomsupplevelser och genetiska faktorer varför vi, enligt Theorell, alltid kan förbättra vårt sätt att hantera påfrestningar.

Oavsett om stressorerna kommer från den inre eller yttre världen så är människors liv fulla av stimuli som de enligt Antonovsky (1979) inte har några automatiska svar på, men som de måste svara på. Antonovsky (1991) menar att en person med stark KASAM sannolikt bedömer en stressor som mer positiv och mindre konfliktfylld eller ofarligare än en person med svag KASAM. Den bakomliggande tilliten till att saker och ting kommer att ordna sig,

att man har resurserna att handskas med situationen och att det som är förvirrande kommer att bli begripligt, är i sig själv är en relevant resurs. En stark KASAM är inte det samma som en speciell, effektiv copingstil. De stressorer som vi ställs inför har så olika karaktär och att ständigt använda sig av ett och samma hanteringssystem innebär att man inte kommer att lyckas att svara på stressorns art och kommer därmed att inte ha så stor framgång i sin problemlösning. Antonovsky (1991) menar att vad en person med stark KASAM gör är att välja just den copingstrategi som verkar mest lämpad för att handskas med den stressor som han eller hon har ställts inför.

Stresshantering, sett utifrån det salutogena perspektivet, innebär att människan, då den möter påfrestningar och svårigheter, har en förmåga att bibehålla sin förankring i sina egna livsmål och värderingar. Det handlar om att aktivt söka sammanhang, meningsfullhet och livskvalitet i den dagliga tillvaron, vilket i sig är en väsentlig del av vår stresshanteringskapacitet. Johnsson et al. (2003) menar att en organisation som utmärks av öppenhet, både vad det gäller kommunikation, måltydighet och trygghet underlättas förutsättningarna för de anställda att uppleva miljön som hanterbar, begriplig och meningsfull.

Angelöw (2002) menar att en av de viktigaste orsakerna till nuvarande stressnivåer och höga sjukfrånvaro är den höga arbetsbelastningen i kombination med det låga personalinflytandet. Genom att skapa en balans mellan aktivitet och återhämtning får både kropp och själ tillfälle att ladda upp och kan i större utsträckning orka med ständigt växlande förändringar och utmaningar.

Latack (1992) definierar begreppet *coping* som följande: ”...*coping is defined as a response to situations characterized by uncertainty and important consequences*” (s. 482). Latack har utarbetat ett frågeformulär som undersöker hur människor hanterar arbetsrelaterad stress. Hon betonar vikten av att uppmärksamma att coping både kan vara kognitiv (mentala strategier och inre dialog) och beteendemässig (agerande eller gör någonting annat), (Latack, 1992). Latack använder sig av dimensioner, *kontroll/action* och *flykt/avoidance*, då hon undersöker hur människor hanterar stress i arbetet. De två dimensionerna är framarbetade genom integrationen av två olika koncept; *Problemfokuserad – emotionsfokuserad coping* (Folkman & Lazarus, 1980), *handling, cognitive reappraisal och symptom hantering* (Moos & Billings, 1982) och *flykt – kamp responsen* (Cannon, 1929). Dimensionen *kontroll* består av både handlingar och kognitiv reappraisal som är proaktiv och *flykt* dimensionen består av både handlingar och kognitiv reappraisal som utmärks av ett undvikande hanteringsätt (Latack, 1986).

Lazarus (1996) menar att framtida copingforskning måste se mera på copingprocessernas motivationella aspekt och hur individer relaterar till sin omvärld (i Cederblad & Hansson, 1996). Meningsfullhetskomponenten i KASAM fångar denna aspekt i copingprocessen

Lewis undersökte 238 sjuksköterskor vid olika dialysenheter i USA med KASAM. Han fann att hög KASAM var korrelerad med lägre nivå av upplevd stress (-.39). Effektiv coping kräver både förmåga att identifiera problemet och planera lösningen samt ha en repertoar av copingmekanismer tillgängliga, vilket hänger ihop med de båda delbegreppen begriplighet och hanterbarhet (i Cederblad & Hansson, 1996).

Ledarskap

Ända sedan industrialismen då de Tayloristiska idéerna var den rådande normen har intresset för vilken påverkan ledaren har för individens prestation varit stor (Sandberg & Targama, 1998). Forskningen kring ohälsan på arbetsplatser har ofta haft en karaktär av hur sjukdom och stressymptom ska kunna förhindras, inte hur ledarskapet kan bidra till att befrämja hälsa. På senare tid har dock delar av ledarskapsforskningen tagit en salutogen inriktning. Theorell har i sin forskning kring stress och utbrändhet kommit fram till att detta i stor utsträckning beror på att individerna som upplever stress även upplever en känsla av att inte ha någon kontroll över sin egen arbetssituation. Theorell (2000) menar att ett sätt att förbättra kontrollmöjligheterna för de anställda är att öka kompetensen hos cheferna.

Det är enligt Johnsson et al. (2003) medarbetarnas samlade energi som skapar en organisations framgång. Det är ledarens uppgift att skapa de förutsättningarna som krävs för att medarbetarna ska kunna utveckla denna energi och nå sina mål. I en studie av Stora Ensos enheter i olika länder har det visats att en demokratiskt lagd chef minskar nivån för stress och ohälsa. Johnsson et al. (2003) menar vidare att det inte är ledarens uppgift att motivera medarbetaren utan att ledaren endast kan skapa förutsättningar för att individen själv kan uppleva motivation. Både medarbetare och ledare har ett stort ansvar i detta arbete.

Angelöw (2002) menar att ledarskapets utformning har en avgörande roll för att friskare arbetsplatser ska kunna skapas. Det är viktigt att kunna skapa organisatoriska förutsättningar där ledare och chefer har möjlighet att främja anställdas hälsa och välbefinnande. Det hälso-befrämjande ledarskapet karaktäriseras av:

- *Delaktigt ledarskap*. Detta innebär att medarbetare delges ansvar och befogenheter och större egenkontroll.

- *Stödjande och uppmuntrande ledarskap.* Ledaren ska bry sig om, bekräfta, ge feedback och stärka de anställda.
- *Lyhört ledarskap.* Ledaren ska ha en öppenhet som tillåter olika synpunkter och diskussioner och en förmåga att ”känna av stämningar”.
- *Tillgängligt ledarskap.* Ledaren ska vara tillgänglig för råd och stöd.
- *Människokännande ledarskap.* För att människorna i en organisation ska må bra och trivas krävs det att ledaren har god kunskap om hur människor fungerar och reagerar. (Angelöw, 2002)

Enligt Yukl (2002) finns det fem olika beteendemönster inom ledarskap som har med förmågan att framgångsrikt leda arbete och lösa olika uppgifter. Dessa fem beteendemönster är planering, problemlösning, tydliggörande av roller och mål, information samt övervakning av verksamheten.

- *Planering*, definieras som förmågan att fatta beslut rörande mål, prioriteringar, strategier, strukturer, resursfördelning, ansvarsfördelning, schemaläggning av aktiviteter och användande av egen tid. Syftet är att säkerställa en effektiv organisation.
- *Problemlösning*, definieras som hantering av avvikelser och systematisk analys av dessa samt att handlingskraftigt kunna agera för att korrigera uppkomna avvikelser. Syftet är att upprätthålla en normal och stabil verksamhet samt att kontinuerligt göra förbättringar.
- *Tydliggörande av roller och mål*, innefattar arbetsfördelning, förklaring av ansvarförhållande, regler och procedurer, kommunicering av vad som ska prioriteras samt fastställandet av detaljerade mål för medarbetarna. Syftet är att koordinera verksamheten och säkerställa att medarbetaren vet vad som ska göras och hur det ska göras.
- *Information*, innebär att nödvändig information kommuniceras till rätt personer så dessa kan lösa sina uppgifter.
- *Övervakning*, av verksamheten innebär att få tag i relevant information för att kunna utvärdera verksamheten och den enskilda medarbetarens utförande. Systematisk övervakning är nödvändig för att upptäcka och korrigera avvikelser inom verksamheten.

Yukls fem beteendemönster ovan för den framgångsrike ledaren kan sägas stämma väl in på Ekvall och Arvonens förändringsinriktade ledarstilsvariabel (1991), även om vissa bete-

endemönster såsom övervakning och information kan känneteckna uppgifts- och strukturinriktning respektive person- och relationsinriktning.

Ekvall och Arvonen (1991) har i sitt ledarutvecklingsprogram Farax och i sin CPE-modell (Change-, Production- and Employee-centered leadership style) definierat tre ledarstilsvariabler:

- *Förändringsinriktning*

Den förändringsinriktade dimensionen i CPE-modellen definieras som de visionära kvaliteterna, kreativitet och handlingskraft för implementering. Ekvall och Arvonen menar att det finns likheter i denna dimension med andra modeller och definitioner såsom Bass definition (1985) av det förändringsbara ledarskapet och Conger och Kanungos modell (1998) med fokus på det karismatiska ledarskapet (Ekvall & Arvonen, 1991).

- *Person- och relationsinriktning*

Dimensionen rörande person- och relationsinriktning kan enligt Ekvall och Arvonen jämföras med välkända övervägandeskalor som använts i ledarskapsstudier och denna dimension inriktar sig på hur ledaren i organisationen fokuserar på relationen med medarbetarna. Ledarskapet kännetecknas av öppenhet och förtroende.

- *Uppgifts- och strukturinriktning*

Den uppgifts- och strukturinriktade dimensionen innefattar parametrar som kontroll, planering, ge instruktioner och regelstyra. Beteendet är formellt och kontrollerande.

I Ekvalls och Arvonens CPE-modell (1991) hålls ovanstående tre ledarstilsvariabler isär, både teoretiskt och vid mätning. Detta gör det möjligt att individuellt hantera de olika skalorna. Naturligtvis använder de flesta ledare en ledarstil som är en kombination av dessa tre. I Ekvall och Arvonens utvecklingsprogram Farax (Jonsson, 2000) har de definierat åtta olika ledarprofiler; den osynlige chefen, entreprenören, förvaltaren, humanisten, byråkraten, trädgårdsmästaren, kreatören och den komplette chefen. Ekvall (2002) redogör för nio olika ledarprofiler som identifierats utifrån ledarstilsdimensionerna ovan i ett forskningsprogram vid FA-rådet under 1990-talet. Dessa profiler är snarlika de i Farax, men med tillägg av "Lagom-chefen" som kännetecknas av medelresultat på samtliga tre ledarstilsvariabler.

Ekvall (2002) beskriver vidare att "vaga chefer" och "byråkrater" är de ledarstilar som genererar de största problemen i organisationer. Den "vaga chefen", eller laissez-faire chefen som denna ledare också kallas i ledarstilsstudier, utövar inte något ledarskap trots en formell chefsposition. De är undanglidande och passiva och det torde vara en ledarprofil som kan påverka medarbetarnas hälsa negativt då denna profil bidrar till en försämring av organisations-

klimatet. På samma sätt påverkar ”byråkraten” organisationsklimatet och stressen hos medarbetarna genom sin uppgiftsorienterade inställning, där den auktoritära och autokratiska ledarstilen leder till brister i arbetstillfredsställelse och motivation hos medarbetarna. Här kan koppling göras mot den definition av den byråkratiska organisationen som Max Weber gjorde, (Flaa, Hofoss, Holmer-Hoven, Medhus & Rønning, 1998), i vilken den byråkratische ledaren passar väl in.

Organisationsklimat

”Beteenden, attityder och känslöstämningar som karakteriserar livet i organisationen.”

Det är denna definition som Ekvall (1988a, s. 8) använder i sin manual för sin modell rörande arbetsklimat, GEFA. Definitionen begränsar begreppet till de socialpsykologiska förhållandena av ytkaraktär som råder i organisationen. De djupdimensioner i den sociala miljön som påverkar klimatet är normer, värderingar och trosuppfattningar. De strukturella och formella delarna av organisationsbilden; arbetsorganisationen, beslutshierarkin, styr och kontrollsystemen, personalpolitiken etc. hamnar utanför definitionen. Naturligtvis påverkar samtliga av ovanstående parametrar individernas hälsa i organisationen. Dock läggs fokus i denna studie på arbetsklimatet och det är dessa ytdimensioner som analyseras.

Isaksen, Lauer, Ekvall och Britz (2000-2001) menar att ett kreativt och förändringsvänligt klimat är det som stödjer framtagning, bedömning och användande av nya produkter, tjänster och arbetssätt. Enligt Isaksen et al. påverkas organisationsklimatet i huvudsak av fjorton element som innefattats i en modell för organisationsförändring. De fyra huvudfaktorerna i modellen är:

- *Beteende hos ledarna*

Denna faktor innefattar alla handlingar som initierats av ledarna och som syftar till förändring i organisationen.

- *Mål och strategi*

Faktorn rörande mål och strategi definierar vad verksamheten ska göra och hur den ska uppfylla sina mål.

- *Struktur och storlek*

Struktur och storlek beskriver hur individer och funktioner är organiserade.

- *Organisationskultur*

Denna faktor innefattar de värderingar, trosuppfattningar historia och traditioner som speglar organisationens grund.

Organisationskultur, som nämns i ovanstående punkt, är det ett av de viktigaste elementen vid förändring i organisationer, menar Talbot, Cooper och Barrow (1992). De har genomfört en undersökning rörande kopplingen mellan kreativitet och stress. I sin undersökning använde de sig dels av Ekvalls GEFA-metodik (CCQ, Creative Climate Questionnaire) för att mäta klimatet, och dels SPIYJ enkätmodellen (Sources of Pressure in Your Job) för att mäta stress.

Organisation kommer av grekiskans *or'ganon* som betyder verktyg, organ, redskap och instrument och är därför ett instrument för att uppnå något. Ekvall (1988a) menar att ordet har ett antal olika innebörder inom denna allmänna betydelse. I arbetslivet ser man det ofta använt i tre sammanhang:

1. Det står för ”det som är organiserat”, t ex sjukvården i en region, en förvaltning eller ett företag.
2. Metoden på vilken en verksamhet är uppbyggd. Det är organisationsformen eller strukturen som ofta kallas ”organisationen”. Således kan man tala om ”organisationens organisation”, om man godtar både de ovan beskrivna betydelserna.
3. Det syftar på förbund, förening eller ”sällskap”.

(Ekvall, 1988a)

Klimatet påverkar ett antal processer i organisationen såsom samarbete mellan individer, samordning mellan enheter och funktioner, problemlösning, beslutsfattande, planering samt uppföljning. De individualpsykologiska processerna lärande, identifikation och motivation påverkas också av klimatet. Ekvall (1986) påpekar att individen som upplever och tolkar klimatet drar slutsatser av detta och handlar därefter. Dessa slutsatser är till viss del beroende av hans behov och motiv vilket innebär att två individer kan ha olika beteenden i samma klimat. Detta innebär också att två individer som utsätts för samma arbetsklimat påverkas hälsomässigt olika. Denna modell kallar Ekvall (1986) den subjektivistiska modellen. Ekvall (1986) definierar också den realistisk - objektivistiska modellen som består av karaktäristiska beteenden, attityder, känslolägen och känslouttryck bland medlemmarna i organisationen. Enligt denna modell beter sig alla medlemmarna på ett likartat sätt i samma situation, och likartade situationer framkallar likartade beteenden, attityder och känslor.

Det som Ekvall menar är intressant är frågan om vilka möjligheter organisationen har att påverka klimatet. Klimatet skapas av individerna i organisationen och deras interaktion med varandra och externa kontakter vilket leder till att beteendemönster, attityder och känslöstämningar utvecklas och det är dessa tre parametrar som utgör klimatet. Människor reagerar på förhållanden och händelser i organisationen och därvid uppstår ett psykologiskt klimat.

Storleken på organisationen påverkar också klimatet då individerna har lättare att interagera med varandra i en liten organisation (Ekvall, 1988b). Det kreativa klimatet har Ekvall (1990) definierat som en strategisk faktor för organisationer att motivera och engagera medarbetarna och att se till att de inte blir utslitna och stressade i en värld där hårdnande konkurrens och en tuffare marknad ställer allt högre krav. Det kreativa klimatet påverkar processer i organisationen såsom samarbetet mellan människor, samordning mellan enheter, problemlösningen, planeringen och beslutsfattandet.

Det psykologiska klimatet påverkas enligt Ekvall (1988b) av den fysiska miljön, det vill säga de lokaler som utnyttjas skapar förutsättningar och skapar gränser för arbete och för kontakter. Funktionella, socialmedicinska och estetiska faktorer har också betydelse för det psykologiska klimatet. Ekvall (1988b) menar också att den konventionella organisationsstrukturen påverkar klimatet genom att det sätter sin prägel på beteenden och attityder i organisationen. Klimatet påverkas även av vilka människor som ingår i organisationen; äldre och yngre, män och kvinnor, högutbildade och lågutbildade etc. (Ekvall, 1988b). Upplevelsen av arbetet och synen på vad som är positivt och negativt i arbetsmiljön påverkas i viss mån av vilka erfarenheter och förväntningar människor har på arbetet. Det antas ofta att det är stor skillnad mellan olika åldersgrupper när det gäller synen på arbetet. I en studie gjord av Marklund (2000) visade det sig att en stigande ålder innebar en mer positiv syn på arbete i allmänhet och de äldre uppgav att de hade högre grad av arbetsorientering, (hur viktig del arbetet är i ens liv). Bland både män och kvinnor hade den yngsta åldersgruppen (18-29 år) lägre grad av arbetsorientering. Kvinnorna i den äldsta åldersgruppen (55-64 år) hade den högsta andelen personer med stark arbetsorientering. Bland männen var det personer i medelåldern som markerade den högsta graden av arbetsorientering. Dessa ålders- och könsskillnader i synen på arbetet och arbetsförhållanden kan påverka hur individen upplever sin konkreta arbetssituation och i vilken mån de rapporterar negativa förhållanden i arbetsmiljön.

GEFA, mätmetoden

De klimatdimensioner som mäts av formuläret har relevans för organisationens förmåga till nytänkande och förändring och de flesta av dimensionerna har betydelse för organisationens fungerande även ur andra aspekter (Ekvall, 1988a). De klimatdimensioner som mäts är:

- *Utmaning*

Organisationsmedlemmarnas engagemang i och känsla för verksamheten och dess målsättning. Ett klimat med hög utmaning karakteriseras av att människorna är motiverade, känner arbetsglädje och upplever meningsfullhet med sin syssla. Låg utmaning

innebär känslor av alienation och likgiltighet, ointresse och apati inför arbetet och organisationen är den vanliga attityden.

- *Frihet*

Den självständighet i beteendet som människorna i organisationen utövar. I ett klimat med stor frihet ser man hur människorna tar kontakter för att få och ge information, diskutera problem och åtgärder, hur de lägger upp arbetet efter eget huvud och hur de tar initiativ av olika slag och fattar beslut. I det motsatta klimatet är människorna passiva, instruktionsfixerade och måna om att inte göra något som går utanför ramarna.

- *Idéstöd*

Det sätt på vilket nya idéer bemöts. Idéer och uppslag mottas välvilligt av både chefer och arbetskamrater i det idéstödjande klimatet. Man lyssnar på varandra och uppmunttrar initiativ. Den som kommer med nya idéer ges möjligheter att pröva dem. Andan är konstruktiv och positiv. Vid dåligt idéstöd förhärskar det automatiska nej; varje idé bemöts omedelbart med ett negativt argument. Felfinnande och hinderresning är det vanliga beteendet.

- *Tillit*

Den känslomässiga trygghet i relationerna som ges. När tilliten är god vågar alla komma fram med sina idéer och åsikter. Man kan ta initiativ utan fruktan för repressalier eller löje, ifall det slår fel. Kommunikationen är öppen och rak. Där tilliten saknas är människorna misstänksamma mot varandra och räknar med att få betala dyrt för eventuella misstag. Man är också rädd för att bli utnyttjad och bestulen på sina goda uppslag.

- *Livfullhet*

Den dynamik som finns i organisationen. I den starkt dynamiska situationen inträffar ständigt nya händelser och växlingar mellan olika tanke- och handlingsbanor sker ofta. Det råder psykologisk turbulens som av människorna beskrivs med uttryck som ”fart och fläkt”, ”go”, ”halsbrytande”, ”en häkkittel”, ”full rulle” o dyl. Den motsatta situationen kan liknas vid en still lunk som inte ger några överraskningar. Inga nya projekt, inga annorlunda planer, allt går sin gilla gång.

- *Lekfullhet/humor*

Den lättsamhet som råder. En otvungen atmosfär, där det skojas och skämtas en hel del karakteriserar den lekfulla organisationen. Tokiga idéer och roliga historier blandar

upp arbetets allvar. I den diametralt annorlunda organisationen dominerar allvaret totalt. De blir en stel, dyster, tung stämning, där skoj och skratt betraktas som opassande.

- *Debatt*

I vilken utsträckning det förekommer möten och kollisioner mellan synpunkter, idéer och olika erfarenheter och kunskaper. I den debatterande organisationen gör sig många olika röster hörda och folk är pigga på att lägga fram sina idéer. Där ingen debatt förekommer följer man auktoritärt mönster utan ifrågasättande.

- *Konflikter*

Förekomsten av personliga emotionella spänningar (i motsats till idéspänningar, ”debatter”) i organisationen. När konfliktnivån är hög hatar grupper och enskilda individer varandra, är i strid. Intriger och fällor är vanliga ingredienser i livet i organisationen. Det skvallras och baktalas. I det motsatta fallet uppför man sig mera moget, man har psykologisk insikt och kontrollerar sina impulser.

- *Rishtagande*

Organisationens benägenhet att tolerera osäkerhet. I påtagligt rishtagande organisationer handlar man snabbt, tar tillvara uppdykande tillfällen, provar hellre än utreder. I den riskrädda organisationen råder en försiktig, utredande mentalitet. Man tar det ”säkra före det osäkra”. Man ”sover på saken”. Man tillsätter utredningar och man gör alla tänkbara garderingar, innan man går till verket med ett beslut.

- *Idétid*

Den tid man kan använda och använder för utarbetande av nya idéer. I den höga situationen föreligger möjligheter att diskutera och testa impulser och förslag som inte är planerade eller ingår i den förelagda arbetsuppgiften och man använder sig av dessa möjligheter. I det motsatta förhållandet är varje minut inbokad och specificerad. Tidspressen gör tänkandet utanför instruktioner och planerade rutiner omöjlig.

GEFA-modellen beskriver om en organisation är innovativ eller stagnerande och Ekvall har utifrån studier fastställt vilka värden på de olika kategorierna som kännetecknar dessa båda typerna av organisationer.

Hälsan och organisationen

Alvesson (1993) menar att det inte definitionsmässigt är möjligt att påvisa någon gräns mellan psykisk hälsa och ohälsa eftersom en sådan gräns knappast förekommer.

Världshälsoorganisationen, WHO definierar hälsa som *”fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och ej endast frånvaro av sjukdom”*. Det är dock väldigt svårt att definiera begreppet. Problemet försvåras av att hälsa inte är någon statisk egenskap utan måste relateras till den miljö och till den situation som individen befinner sig i. Inom arbetspsykologin ses psykisk och fysisk hälsa ofta som individens subjektiva upplevelse av välmående och psykisk tillfredställelse (Alvesson, 1993)

Alvesson (1993) redovisar Katz & Kahns sammanfattande forskning om olika slags arbeten och deras följder för bl. a. mental hälsa. Utifrån fyra olika kategorier – okvalificerade arbetare, kvalificerade arbetare, tjänstemän och professionella (högutbildade) – visade sig att negativa effekter av stress minskade i nämnd ordning, dvs. utbildade arbetare (med okvalificerade arbetsvillkor) drabbades mest och gruppen med högkvalificerade arbeten minst. Känslor av depression, ångest, irritation och somatiska symptom utgjorde exempel på dessa effekter. Arbetsvilkorens kvalitet är av större betydelse än arbetstagarens psykiska egenskaper för psykisk hälsa och tillfredställelse i arbetet.

Syfte

Med bakgrund av dessa teoretiska utgångspunkter har vi utformat vår studie. Denna är designad i syfte att undersöka hur relationen mellan människors *Arbetsrelaterade känsla av sammanhang* och deras upplevelse av sin arbetsmiljö ser ut. Beroende på att den salutogena forskningsgrenen ännu inte har hunnit växa sig så stark anser vi att denna studie bidrar till att belysa ett tidigare relativt oupplyst område. Studien har ett kunskapsvärde då den är unik i sin kombination, av tidigare var för sig beprövade och validerade frågeformulär. Förhoppningen med denna handling är att man på så vis kan fånga fler av de dimensioner som är delar av den helhet som utgör människans totala upplevelse. Detta medför att förståelsen kring vilka faktorer som kan påverka människors upplevelse av hälsa blir bredare. Denna ökade förståelse kan vara till gagn för såväl ansvariga inom den undersökta organisationen som chefer och ledare inom andra typer av organisationer. Följande frågeställningar formulerades om samband och skillnader mellan variablerna; *Arbetsrelaterad känsla av sammanhang*, *Organisationsklimat*, *Ledarstil*, *Stresssymptom* och *Stresshantering* i kombination med de demografiska variablerna.

- Vilket organisationsklimat råder?
- Finns det skillnader mellan hur de olika befattningarna upplever sitt organisationsklimat, ledarskap, hur de hanterar stress och deras nivå av känsla av sammanhang?
- Finns det skillnader i upplevelsen av organisationsklimat, ledarskap, stresshantering och nivå av känsla av sammanhang beroende på om man arbetar dag- respektive nattpass?
- Finns det ett samband mellan upplevda stresssymptom och känslan av sammanhang?
- Vad kan påverka de undersökta känsla av sammanhang på arbetet?

Metod

Deltagare

Organisationen som undersöktes var en enhet på ett stort sjukhus i Skåne. På enheten fanns tre avdelningar där samtliga anställda ingick i studien (n= 120). Inom varje avdelning existerade bl.a. två typer av befattningar, undersköterska och sjuksköterska. 27 personer arbetade endast natt och var knutna till någon av de tre avdelningarna. Enkäten delades ut till 64 undersköterskor och 56 sjuksköterskor. Av de 120 utdelade enkäterna returnerades 69 stycken. 6 enkäter returnerades icke ifyllda vilket ger svarsfrekvensen 52,5 %. Svarsfrekvensen på de olika avdelningarna blev 37,5 %, 93,5 % och 70 %. Av de returnerade enkäterna svarade 43,8 % av sjuksköterskorna och 54,7 % av undersköterskorna. 21,9 %, av personerna som deltog i undersökningen befann sig i åldersgruppen 18 – 29 år, 32,8 % i åldersgruppen 30 – 39 år, 18,8 % i åldersgruppen 40 – 49 år och 25 % av personerna som deltog i undersökningen befann sig i åldersgruppen 50 och över. Av de som hade varit anställda i max ett år svarade 21,9 %, av de som varit anställda 1 – 5 år svarade 28,1 %, av de som varit anställda 6 – 10 år svarade 9,4 %, av de som varit anställda 11- 15 år svarade 7,8 %, av de som varit anställda 16 – 24 år svarade 14,1 % och av de som varit anställda i 25 år eller mer svarade 17,2 %. Undersökningsgruppen utgjordes av 99% kvinnor, vilket är representativt för typen av organisation.

Material och design

Data samlades in med hjälp av en enkät som bestod av sex olika frågeformulär. Formulärens omfattade demografisk fakta, mening och sammanhang i arbetet, ledarskapsstil, organisationsklimat, nuvarande stressnivå och stresshantering. De demografiska variablerna var kön, ålder, anställningstid, arbetstid, utbildning, civilstånd och befattning (se Appendix A). På enkätens framsida förklarades studiens syfte och det framgick även att enkäten skulle fyllas i anonymt och att svaren kommer att behandlas konfidentiellt.

Mening och sammanhang i arbetet. Deltagarnas känsla av sammanhang i arbetet, (WSOC, work sense of coherence), undersöktes med hjälp av Carlsson, Gullsten och Lindahls (2003) formulär som utgår från Antonovskys KASAM-formulär vilket anpassats till att spegla arbetssituationen (se Appendix B). För denna undersökning modifierades påståendena ytterligare något. Meningsfullhet i arbetet, hanterbarhet i arbetet och begriplighet i arbetet mättes med hjälp av vardera fem påståenden. Den inbördes ordningen av frågor från de tre kategorierna slumpades fram. Påståendena slogs samman till gruppvariabeln WSOC, där lågt värde representerar låg arbetsrelaterad känsla av sammanhang. Deltagarna fick uppge i vilken utsträckning påståendena stämde in på dem genom att markera ett svarsalternativ på skalan *Inte*

alls (0) till *Verkligen mycket* (4). Exempel på påstående är; ”*Jag känner stort engagemang i mitt arbete*” (meningsfullhet), ”*Min arbetssituation känns motstridig och förvirrande*” (begriplighet) och ”*När problem dyker upp i arbetet känner jag att jag ska finna en lösning*” (hanterbarhet). Den maximala poängen är 60 och 0 poäng är den minsta. Cronbach’s Alpha uppmättes i Carlsson, Gullsten och Lindahls (2003) undersökning till 0,78.

Ledarstil. Deltagarnas upplevelse av den närmaste chefens ledarstil mättes med hjälp av 30 påståenden hämtade från CPE-modellen (Ekvall & Arvonen, 1991), (se Appendix C). Ledarskapsstilarna förändringsorienterad, relationsorienterad och strukturorienterad mättes med vardera 10 påstående. Deltagarna fick rapportera sin upplevelse genom att markera på svars-skalan *Sällan eller aldrig* (0) till *För det mesta* (3). Exempel på påstående är; ”*Min närmaste chef tycker om att diskutera nya idéer*” (förändringsorienterad), ”*Min närmaste chef är omtänksam*” (relationsorienterad) och ”*Min närmaste chef är mycket tydlig över ansvarsområden*” (strukturorienterad). Cronbach’s Alpha för de olika ledarstilarna uppmättes av Carlsson, Gullsten och Lindahls (2003) till, Förändringsorienterad: 0,92, Relationsorienterad: 0,89 och för Strukturorienterad: 0,87.

Organisationsklimat. För att undersöka deltagarnas upplevelse av organisationsklimatet användes (GEFA), Göran Ekvalls frågeformulär om organisationsklimat (Ekvall, 1988). Formuläret omfattar 50 påstående som består av 10 dimensioner á fem påstående. Påståendena mäter dimensionerna: utmaning/motivation, frihet, idéstöd, tillit, livfullhet, lekfullhet/humor, debatt/mångfald, konflikter, risktagande och idétid. Vid resultaträkningen vändes skalan på de påstående som mäter konfliktklimatet för att hög poäng inte vittnar om ett innovativt klimat. Dock kan man inte jämföra värdet mellan olika dimensioner då skalorna inte är kalibrerade sinsemellan. De 10 dimensionerna slogs i enligt med Ekvalls Manual A, samman till faktorn *organisationsklimat* (Ekvall, 1988). Faktorn organisationsklimat är tänkt att variera från stagnerat till innovativt. Deltagarna fick rapportera i vilken utsträckning påståendena stämde överens med deras upplevelse på en skala från *Inte alls* (0) till *I hög grad* (3). Exempel på påståendena är; ”*Det finns gehör för initiativ så man känner sig uppmuntrad att ta nya*” (idéstöd), ”*Folk här vågar ta initiativ även om utgången är oviss*” (frihet) och ”*Det förekommer maktkamp och revirbevakande*” (konflikter). Respektive dimensions Cronbach’s Alpha värde uppmättes i Carlsson, Gullsten och Lindahls (2003) undersökning till, utmaning/motivation: 0,72, frihet: 0,70, idéstöd: 0,87, tillit: 0,69, livfullhet: 0,82, lekfullhet/humor: 0,84, debatt/mångfald: 0,76, konflikter: 0,80, risktagande: 0,73 och idétid: 0,68.

Nuvarande stressnivå. För att kartlägga deltagarnas stressnivå användes en stresskala. Skala var konstruerad för denna studie, utifrån CBI- formuläret (Borritz & Kristensen, 1999).

Från CBI- formuläret plockades åtta påståenden ut som beskrev både fysiska och psykiska stressrelaterade besvär (se Appendix D). Deltagarna skulle ange med vilken intensitet de haft kännning av besvären under den senaste månaden på svarsskalan *Aldrig* (0) till *Alltid* (4). Exempel på påstående är; ”*Haft huvudvärk*” (fysiska besvär) och ”*Känt dig rastlös/orolig*” (psykiska besvär). Den sammanlagda (med fysiska och psykiska stresssymptom sammantaget) Cronbach’s Alpha nivån för CBI- formuläret har uppmätts av Borritz och Kristensen (1999) till 0,80.

Stresshantering. För att undersöka deltagarnas stresshantering användes Latack Coping Scale (Latack, 1986); (se Appendix E). Formuläret består av 10 påstående och deltagarna skulle ange hur ofta de löser svårigheter eller problem i arbetet på de sätt som angavs i påståendena. Påståendena var utformade att mäta dimensionerna agerande/kontrollerad stresshantering och undvikande stresshantering. Denna indelning gav dock låg Cronbach’s Alpha (0,31 respektive 0,38). Därför utfördes en faktoranalys som ledde fram till att påståendena grupperades om i två nya variabler, *Social stresshantering* respektive *Individuell stresshantering*. Vid *Social stresshantering* tar man hjälp av andra personer för att hantera situationen och vid *Individuell stresshantering* agerar individen själv och försöker se vad hon/han kan lära sig av det inträffade. Påstående 114 och 111 plockades bort på grund av att deras deltagande sänkte variablernas alpha nivå. Vid resultaträkningen vändes skalan för påståendena 105 och 112. Deltagarna uppmanades att avge sitt svar på skalan *Nästan aldrig* (1) till *Nästan alltid* (5). Exempel på påståendena är; ”*När jag stöter på svårigheter eller problem i mitt arbete talar jag med de personer som är inblandade i situationen*” (Social stresshantering), ”*När jag stöter på svårigheter eller problem i mitt arbete påminner jag mej själv att arbetet inte är allt*” (Individuell stresshantering).

Procedur

Region Skåne kontaktades via e-mail där en förfrågan om deras intresse att delta i studien framfördes. Beroende på deras visade intresse kontaktades utvecklingsansvarig och tid för ett informationsmöte bestämdes. Vid mötet närvarade utvecklingsansvarig samt tre avdelningsansvariga. Syftet med undersökningen förklarades grundligt och praktiska detaljer kring urval och konfidentialitet diskuterades. Vid avtalad tid informerades de tre olika avdelningarna separat om studiens syfte och förfaringssättet. Frivilligheten, att delta i studien, och konfidentialiteten betonades. Beroende på arbetets karaktär fanns inte samtliga anställda närvarande vid de olika informationstillfällena. Avslutningsvis informerades deltagarna om att de hade två veckor till sitt förfogande att fylla i enkäten. De informerades även om att undersökningen

och resultatet kommer att redovisas skriftligt i en magisteruppsats. Information gavs även kring den muntliga redovisning och återkopplingen som kommer att äga rum på sjukhuset där de undersökta var välkomna att närvara. Deltagarna delgavs författarnas telefonnummer och informerades om att de var välkomna att ringa om de vid något senare tillfälle upplevde att de hade frågor som de inte hade fått besvarade.

Deltagarna fick ta emot formuläret i sina respektive fack på arbetsplatsen. Formulären var placerade i kuvert med en ytterligare upprepning om studiens syfte och en uppmaning om att placera formuläret i anvisad låda efter infyllningen. Kuverten och tillhörande enkät märktes med en kod vars betydelse endast var känd av undersökningsledarna. På så vis kunde de undersökta konfidentialitet i högre grad beaktas vilket kan medföra att svaren i mindre utsträckning präglas av social önskvärdhet.

Databearbetning

De påstående som inte var besvarade tilldelades respektive variablers medelvärde. Enkätsvaren behandlades i SPSS, där sambandsmätningar och skillnadsmätningar samt en multipel regression gjordes. För alla statistiska test användes Alpha nivån 0,05. Icke-parametriska test utfördes i de fall datans skalnivå krävde det. Nedan redovisas de resultat som visade statistisk signifikans.

Resultat

Variabeln *Kön* togs bort beroende på den stora dominansen av kvinnor. Det framgick vid korrelation att variablerna *Befattning* och *Utbildning* mätte samma sak vilket även gällde

variablerna *Ålder* och *Anställningstid*, därför användes endast variablerna *Befattning* och *Ålder* i den statistiska behandlingen. Den tredje demografiska variabeln som användes vid behandlingen var *Dag/Nattarbetare*. Variabeln *Grupp* togs bort beroende på den låga svarsfrekvensen från en av de tre grupperna. Detta gjordes med föresatsen att resultatet så väl som möjligt skulle överensstämma med verkligheten. Resultaten kommer nedan att redovisas i följande ordning: deskriptiva resultat, resultaten från korrelationer mellan huvudvariablerna *WSOC*, *Ledarstil*, *Organisationsklimat*, *Fysiska och Psykiska stresssymptom* och *Stresshantering*, den demografiska variabeln *Befattnings* påverkan på huvudvariablerna, den demografiska variabeln *Dag/Nattarbetes* påverkan på huvudvariablerna, och avslutningsvis kommer resultatet från den multipla regressionen att presenteras.

Deskriptiva resultat

WSOC

Undersökningsgruppen uppvisade ett totalmedelvärde av WSOC på ($M = 3,13$, $SD = 0,37$). Cronbach's alpha uppmättes till 0,76.

Ledarstil

Den mest utmärkande ledarskapsstilen enligt undersökningsgruppen var den relationsorienterade. Det strukturorienterade ledarskapet och det förändringsorienterade ledarskapet var något mindre framträdande.

I tabell 1 redovisas de olika ledarstilarnas medel, standardavvikelse och Cronbach's alfavärde.

Tabell 1.

Medelvärde, standardavvikelse och Cronbach's alpha värde för ledarskapsstilarna: Relationsorienterad, förändringsorienterad och Strukturorienterad.

<i>Variabel</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	α
Relationsorienterad	2,21	0,70	0,94
Förändringsorienterad	1,91	0,64	0,91
Strukturorienterad	1,90	0,53	0,83

Not: N = 63. Max poäng = 3, min. poäng = 0.

Organisationsklimat

Resultatet visade att organisationsklimatet på undersökningsstället låg mellan Ekvalls två värdena för innovativt och stagnerat. Totalklimatets medel uppmättes till ($M = 1.63$, $SD = 0,43$). De mest utmärkande dimensionerna för ett stagnerat organisationsklimat var; utma-

ning/motivation och frihet. När det gäller det innovativa organisationsklimatet var det dimensionerna; lekfullhet/humor, debatt/mångfald och det låga konfliktklimatet som var mest framträdande. Respektive dimensions medelvärde, standardavvikelse och Cronbach's Alpha nivå och en jämförelse med resultat från studier utförda av Ekvall, framställs i Tabell 2.

Tabell 2.

Medelvärde och standardavvikelse för organisationsklimatdimensionerna och jämförelse med Ekvalls resultat från tidigare undersökningar.

Variabel	Undersökningsgrupp (N = 63)			Ekvall grupp	
	M	SD	α	M	M
Organisationsklimat				Stagnerad	Innovativ
Utmaning / Motivation	1.72	0.56	0,85	1.63	2.38
Frihet	1.54	0.56	0,84	1.53	2.10
Idéstöd	1.53	0.62	0,91	1.08	1.83
Tillit / Öppenhet	1.54	0.45	0,61	1.28	1.78
Livfullhet / Dynamik	1.72	0.68	0,91	1.40	2.20
Lekfullhet / Humor	2.10	0.66	0,91	1.40	2.30
Debatt / Mångfald	1.46	0.50	0,71	1.05	1.58
Konflikter	0.93	0.51	0,75	1.40	0.78
Rishtagande	1.28	0.44	0,71	0.53	1.95
Idétid	1.20	0.54	0,87	0.97	1.48

Not: Ekvall grupp, N saknas, hämtad från Ekvall (Supplement 2 till manual A). Max poäng = 3, min. poäng = 0. Medelvärde för det totala organisationsklimatet i undersökningen = 1,63. Ekvalls totala medelvärde för stagnerat organisationsklimat = 1,23 och för innovativt organisationsklimat = 1,84.

Stressymptom

De fysiska stressymptomen i undersökningsgruppen uppmättes till ($M = 1,76$, $SD = 0,83$) och Cronbach's alpha värdet beräknades till 0,82.

De psykiska stresssymptomen i undersökningsgruppen uppmättes till ($M = 1,58$, $SD = 0,84$) och Cronbach's Alpha värdet beräknades till 0,83.

Stresshantering

Resultaten visar att undersökningsgruppen i nästan lika stor utsträckning använde sig av individuell stresshantering som av social stresshantering. I tabell 3 redovisas medelvärde, standardavvikelse och Cronbach's Alpha värde för hela undersökningsgruppen.

Tabell 3.

Medel, standardavvikelse och Cronbach's alpha värde för Socialstresshantering och Individuell stresshantering.

<i>Variabel</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>α</i>
Social stresshantering	3,33	0,63	0,70
Individuell stresshantering	3,30	0,58	0,53

Not: N = 63. Max poäng = 5, min. poäng = 1.

Korrelationer mellan huvudfaktorerna.

För att undersöka vilka samband som fanns mellan de olika huvudvariablerna utfördes korrelationer dem emellan vilket gav 28 olika korrelationer. I tabell 4 redovisas de signifikanta korrelationer som uppmättes.

Tabell 4.

Korrelationer mellan huvudvariablerna: WSOC, Organisationsklimat, Ledarstil (Relationsorienterad, Förändringsorienterad, Strukturorienterad), Fysiska och Psykiska stressymptom och Social och Individuell stresshantering.

Huvudvariabler

	<i>r</i>	<i>p</i>
WSOC * Organisationsklimat	0,543	< 0,001
WSOC * Relationsorienterad ledarstil	0,307	0,014
Organisationsklimat * Relationsorienterad ledarstil	0,596	< 0,001
Organisationsklimat * Strukturorienterad ledarstil	0,506	< 0,001
Organisationsklimat * Förändringsorienterad ledarstil	0,636	< 0,001
WSOC * Fysiska stressymptom	-0,416	0,001
WSOC * Psykiska stressymptom	-0,330	0,008
WSOC * Social stresshantering	0,314	0,012

Not: N = 63

Det totala WSOC värdet för hela undersökningsgruppen korrelerade positivt med det totala organisationsklimatvärdet, detta innebär att ett högt organisationsklimat är positivt för den arbetsrelaterade känslan av sammanhang.

Det totala WSOC värdet för hela undersökningsgruppen korrelerade positivt med ledarstilen Relationsorienterad. Att ha en ledare som främst kännetecknas av en relationsorienterad ledarstil är alltså positivt för känslan av sammanhang på arbetet.

Resultatet av korrelationen mellan organisationsklimat och de olika ledarstilarna visade att det totala organisationsklimatvärdet korrelerade positivt med alla tre stilarna. Detta innebär att alla tre ledarstilarna är gynnsamma för organisationsklimatet.

Både fysiska och psykiska stressymptom korrelerade negativt med WSOC, vilket innebär att de är negativt för den arbetsrelaterade känslan av sammanhang att uppleva fysiska och psykiska stressymptom.

Social stresshantering korrelerade positivt med WSOC, att hantera sin stress genom att ta hjälp av andra personer är därmed positivt för känslan av sammanhang på arbetet.

Befattningens påverkan på WSOC, organisationsklimat, stresssymptom och stresshantering.

I tabell 5 redovisas de olika befattningarnas medelvärde och standardavvikelse av WSOC.

Tabell 5.

Medelvärde och standardavvikelser för de olika befattningarnas WSOC

<i>Variabel</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Sjuksköterska	3,24	0,31
Undersköterska	3,03	0,43

Not: Sjuksköterska, n = 28, undersköterska, n = 35. Max poäng = 4, min. poäng = 0.

För att mäta om det fanns någon skillnad mellan de olika befattningarna utfördes ett Mann Whitney *U*-test. Sjuksköterskorna hade signifikant högre WSOC än undersköterskorna (Mann Whitney $U = 335,500$, $n_1 = 28$, $n_2 = 35$, $p = 0,032$, tvåsidig). Även faktumet att man arbetar dag eller natt påverkade WSOC. De daganställda hade signifikant högre WSOC än de nattanställda (Mann Whitney $U = 196,500$, $n_1 = 50$, $n_2 = 13$, $p = 0,029$, tvåsidig).

Mellan de två befattningarna fanns det en skillnad i medelvärde av organisationsklimat. Sjuksköterskornas medel för organisationsklimatet var ($M = 1,72$, $SD = 0,30$), undersköterskornas var ($M = 1,55$, $SD = 0,50$).

I syfte att studera om det fanns någon skillnad mellan de olika befattningarnas upplevelse av fysiska och psykiska stresssymptom utfördes ett Mann Whitney *U*-test. Undersköterskorna upplevde signifikant högre nivå av psykiska stresssymptom än sjuksköterskorna (Mann Whitney $U = 352,500$, $n_1 = 35$, $n_2 = 28$, $p = 0,054$, tvåsidig).

En skillnadsmätning, Mann Whitney *U*, utfördes för att undersöka om det fanns någon skillnad i hur de olika befattningarna hanterade stress. Resultatet visade att undersköterskorna använde sig i signifikant högre grad av social stresshantering än sjuksköterskorna (Mann Whitney $U = 345,500$, $n_1 = 28$, $n_2 = 35$, $p = 0,044$, tvåsidig).

Dag/Nattarbets påverkan på WSOC, ledarskap och organisationsklimat.

För att undersöka om faktumet att man arbetar dag eller natt påverkade WSOC utfördes en skillnadsmätning. Resultatet visar att de dagarbetande hade signifikant högre WSOC än de som arbetar på natten (Mann Whitney $U = 196,500$, $n_1 = 50$, $n_2 = 13$, $p = 0,029$, tvåsidig).

I syfte att undersöka om ledarskapet ser olika ut beroende på om man arbetar dag respektive natt utfördes en Mann Whitney U-test. Resultatet visade att det fanns en signifikant skillnad i hur dag- respektive nattarbetare upplevde sitt ledarskap. De som arbetar på dagen uppvisade generellt signifikant högre värde på de tre ledarstilarna, än vad nattpersonalen gjorde; relationsorienterad (Mann Whitney $U = 122,000$, $n_1 = 50$, $n_2 = 13$, $p = 0,001$, tvåsidig), strukturorienterad (Mann Whitney $U = 118,000$, $n_1 = 50$, $n_2 = 13$, $p < 0,001$, tvåsidig) och förändringsorienterad (Mann Whitney $U = 104,000$, $n_1 = 50$, $n_2 = 13$, $p < 0,001$, tvåsidig).

För att undersöka om det fanns någon skillnad av organisationsklimatet beroende på om man arbetade på dagen eller på natten utfördes ett Mann Whitney U-test. Mellan de som arbetar dag respektive natt fanns det en signifikant skillnad i hur de upplever sitt organisationsklimat. De dagarbetande uppgav att de upplevde sitt organisationsklimat mer innovativt än de som arbetar på natten (Mann Whitney $U = 144,500$, $n_1 = 50$, $n_2 = 13$, $p = 0,002$, tvåsidig).

Faktorer som påverkar känslan av sammanhang i arbetet.

Vid de bivariata korrelationerna framkom det att det fanns samband mellan en del av de olika huvudvariablerna. För att undersöka hur mycket de enskilda variablerna, Organisationsklimat, Ledarskapsstilar (Relationsorienterad, Förändringsorienterad och Strukturorienterad), Fysiska och Psyksiska stresssymptom, Dag/Nattarbetare och Befattning bidrar till att förklara Känslan av sammanhang i arbetet, gjordes en multipel regressionsanalys. Variabeln Ålder exkluderades beroende på att den inte visade något signifikant samband med någon av de övriga variablerna. De båda stresshanteringsvariablerna, Social och Individuell stresshantering, utslöts från den slutgiltiga multipla regressionen då deras närvaro medförde försämrade värdena för de övriga variablerna. Även faktumet att stresshanteringsformuläret hade tydliga brister påverkade valet att plocka bort de båda variablerna från analysen.

Regressionsanalysen (enter metoden) visade att 34,8 % av variansen (R^2) i WSOC förklaras av regressionsmodellen. En signifikant modell fanns ($F = 5,145$, $df_1 = 8$, $df_2 = 54$, $p < .0005$). I tabell 6 redovisas samtliga variabler och deras bidrag till WSOC. Modellen visar att de bästa prediktorerna för WSOC var organisationsklimatet och frånvaro av fysiska stresssymptom, då betavärdet var negativt för faktorn Fysiskstresssymptom. Även dag/natt, befattning, förändringsorienterad ledarstil och psykiska stresssymptom hade negativa betavärde vilket innebär att WSOC minskar då man känner psykiska stresssymptom och upplever att ledarskapet är förändringsorienterat. De negativa betavärdena på befattning och dag/nattarbete stärker tidigare skillnadsmätningar, då det framkom att det fanns skillnader mellan sjukskö-

terskornas och undersköterskornas WSOC och även mellan de dagarbetandes och de nattarbetandes WSOC.

Tabell 6.

Multipel regressionsanalys med Ålder, Befattning, Dag/Nattarbetare, Relations-, Strukturs- och Förändringsorienterad ledarstil, Organisationsklimat, Fysisk- och Psykisk stressymptom som oberoende variabler och WSOC som beroende variabel. (R^2) = 0,348, (F = 5,145, df 1= 8, df 2=54, p = <.0005).

Oberoende variabel	B	SE B	β	p
Organisationsklimat	6,68	1,99	,485*	,001
Fysiskstressymptom	-,566	,270	-,305*	,041
Förändringsorienterad ledarstil	-,219	,227	-,236	,339
Dag/Nattarbetare	-2,65	1,80	-,181	,147
Befattning	-1,54	1,37	-,129	,265
Relationsorienterad ledarstil	,033	,196	,038	,868
Psykiskstressymptom	-,040	,325	-,017	,902
Strukturorienterad ledarstil	,000	,159	,000	,999

Not: N = 63, Modell enter användes.

** p < .05.*

Diskussion

Det övergripande syftet med denna studie var att utifrån ett salutogent perspektiv undersöka vad som påverkar människors upplevelse av välbefinnande på arbetsplatsen. Som red-

skap att nå denna kunskap användes faktorerna; Arbetsrelaterad känsla av sammanhang, Organisationsklimat, Ledarstil, Stresshantering och upplevelsen av fysiska och psykiska stressrelaterade symptom. Studiens mål var att med Carlssons (2001) modell (se figur 1) som grund belysa individers subjektiva upplevelse av sin arbetssituation och arbetssituationens påverkan på den arbetsrelaterad känsla av sammanhang.

Följande frågeställningar formulerades i syfte att kartlägga olika delar som kan bidra till upplevelsen av välbefinnande:

Vilket organisationsklimat råder?

Finns det skillnader mellan hur de olika befattningarna upplever sitt organisationsklimat, sitt ledarskap, hur de hanterar stress och deras nivå av känsla av sammanhang?

Finns det skillnader i upplevelsen av organisationsklimat, ledarskap, stresshantering och nivå av känsla av sammanhang beroende på om man arbetar dag- respektive nattpass?

Finns det ett samband mellan upplevda stresssymptom och känslan av sammanhang?

Vad kan påverka de undersökta känslan av sammanhang på arbetet?

I studien framkom det att på de undersökta avdelningarna rådde tämligen innovativt organisationsklimat, men värdet på dimensionerna utmaning/motivation och frihet låg närmare stagnerad organisation vilket kan påverka de anställdas intresse för arbetet och organisationen. Det låga värdet på frihet kan innebära att medarbetarna passiviseras och att välbefinnande hos de anställda minskar. Inom organisationen finns det en tillfredställande nivå av lekfullhet/humor, debatt och frånvaro av konflikter.

Sjuksköterskorna hade högre arbetsrelaterad känsla av sammanhang och upplevde även sitt organisationsklimat som mer innovativt och kreativt. Beroende, dels på att individers WSOC är en indikation på deras upplevda hälsotillstånd och dels på den starka korrelationen mellan organisationsklimatet och WSOC så skulle detta kunna innebära att de anställdas känsla av sammanhang på arbetet förbättras om organisationsklimat förbättras. Resultaten indikerar även på att om de fysiska och psykiska stresssymptomen minimeras kan de anställdas känsla av sammanhang höjas.

Den tydliga påverkan som organisationsklimatet hade på WSOC tyder på att det finns utrymme för att vidta hälsobefrämjande åtgärder genom att påverka organisationsklimatet och de olika dimensionerna som ingår i detta. Dagpersonalen upplevde sitt organisationsklimat som mer innovativt, hade en tydligare bild av sitt ledarskap och hade även högre arbetsrelaterad känsla av sammanhang, än de som arbetade på natten. Ledarskapet utmärks idag av en re-

lationsorienterad ledarstil och den ledarstil som påverkar de anställdas känsla av sammanhang negativt, i den situationen som de befinner sig i för tillfället, är den förändringsorienterade ledarstilen.

Organisationsklimatet

Om jämförelser görs med Ekvalls (Manual A) definitioner av kreativa/innovativa organisationer och stagnerande organisationer (se tabell 2) går det inte med stor tydlighet att definiera den undersökta organisationen som innovativt eller stagnerande. Dock kan jämförelser göras för de separata klimatdimensionerna. Utmaning/motivation samt frihet ligger närmare Ekvalls värde för en stagnerande organisation. Att värdet utmaning/motivation är lågt innebär att medarbetarna känner sig likgiltiga och har ointresse inför arbetet och organisationen. Det låga värdet på frihets dimensionen innebär att medarbetarna är passiva och instruktionsfixerade och de vill inte göra någonting som går utanför ramarna. Att värdena är låga på ovan nämnda dimensioner bidrar enligt Ekvall (Manual A) till att välbefinnande hos de anställda minskar. Genom att beakta de dimensioner som tyder på ett stagnerat organisationsklimat skulle detta möjligen kunna bidra till att de anställda känner större välbefinnande på sin arbetsplats.

Undersökningen visar inte att åldern har någon avsevärd påverkan på uppfattningen av organisationsklimatet, vilket inte stämmer överens med det resultat Marklund (2000) fick i sin studie. Marklunds studie visade att medarbetarna fick en mer positiv syn på arbetet i allmänhet ju äldre de var. Denna skillnad kan bero på att organisationerna och fördelningen mellan könen varit annorlunda i båda studierna. Det låga antalet försökspersoner och fördelningen mellan avdelningarna i undersökningen kan dock ha påverkat att någon skillnad mellan åldersgrupperna ej har kunnat påvisas.

De klimatdimensioner där organisationen mer lutar åt kreativitet/innovation är lekfullhet/humor, debatt och konflikter. Ett högt värde på lekfullhet/humor dimensionen betecknar en organisation med en lättsam atmosfär där det skojas och skämtas en hel del. Den debatterande organisationen har många medarbetare som gör sig hörda och de lägger gärna fram sina idéer. Värdet på klimatdimensionen konflikter i organisationen visar att medarbetarna uppför sig mera moget, de har psykologisk insikt och kan kontrollera sina impulser. Den starka korrelationen mellan organisationsklimatet och WSOC tyder på att om personalens organisationsklimat förbättras, så kan även de anställdas känsla av sammanhang på arbetet förbättras.

Det som är intressant att begrunda är möjligheterna att förändra det organisationsklimat som råder. Ekvall (1988) menar att klimatet skapas av individerna i organisationen och deras kontakter med varandra och med externa källor. Denna kontakt leder till att beteendemönster,

attityder och känslöstämningar utvecklas. För att påverka klimatet kan ändringar göras i den fysiska miljön, genom förändringar i organisationsstrukturen samt genom sammansättningen av individer i organisationen. Alltså skulle exempelvis ett aktivt arbete med att ändra könsfördelningen inom organisationen kunna påverka klimatet.

Befattningens påverkan på WSOC, organisationsklimat, stressymptom och sätt att hantera stress.

Resultaten visade att sjuksköterskorna hade signifikant högre arbetsrelaterad känsla av sammanhang än undersköterskorna. Detta skulle kunna bero på att de två professionerna har två olika sociala värden vilket Antonovsky (1991) kan påverka individers känsla av sammanhang. Skillnaden mellan de två befattningarna skulle även kunna bero på att sjuksköterskorna är mer delaktiga i planering vilket ger en större möjlighet till framförhållning och överblick över den egna situationen, vilket i sin tur är gynnsamt för känslan av sammanhang. Detta stämmer även överens med både Karasek och Theorells krav-kontrollmodell (1990) som innebär att liten möjlighet att påverka sin situation i kombination med höga krav kan vara skadligt, och med Johnsson et al. (2003) som menar att en arbetare som känner att han har möjlighet att välja uppgifterna, arbetsordningen och arbetstakten upplever sannolikt också arbetet som meningsfullt.

Det uppmättes ingen signifikant skillnad mellan befattning och ledarstil i undersökningen vilket innebär att undersköterskor och sjuksköterskor har en samsyn på ledarstilen vad gäller relationsorienterat, förändringsorienterat och strukturorienterat ledarskap. Rent intuitivt borde det kanske ha funnits skillnader då sjuksköterskorna finns närmre avdelningens ledning och då undersökningen visat på skillnader mellan sjuksköterskorna och undersköterskornas syn på organisationsklimatet och arbetsrelaterade känsla av sammanhang. Detta resultat kan bero på att ledarskapet inom organisationen är så tydligt att de anställda oberoende av befattning uppfattar det på liknande vis.

Vad gäller organisationsklimatet så upplever sjuksköterskorna sitt organisationsklimat som något bättre och mer innovativt än vad undersköterskorna gör. En av faktorerna kan vara att sjuksköterskorna har mer att säga till om i organisationen för de har högre befattning än undersköterskorna som känner sig mindre värda och kanske i vissa fall marginaliserande. Relationen mellan sjuksköterskorna och avdelningens ledning kan vara närmre än med undersköterskorna då avdelningscheferna generellt sett inom vårdsektorn är sjuksköterskor i grunden. Samtliga fyra huvudfaktorer i Isaksen et al. (2000-2001) modell rörande kreativitet och organisationsförändring kan sägas påverka detta faktum; beteende hos ledaren, mål och stra-

tegi, struktur och storlek samt organisationskultur. Förändringar som initieras av ledaren kan ha svårare att nå undersköterskornas ”nivå” i organisationen och de mål och strategier som ledningen formulerar blir tydligare på sjuksköterskenivå då avståndet mellan ledning och medarbetare möjligen är kortare.

Resultaten visade att undersköterskorna upplevde signifikant högre nivå av psykiska stresssymptom än sjuksköterskorna. Detta kan förklaras utifrån Katz & Kahns (i Alvesson, 1993) forskning kring olika slags arbeten och deras följder för bl.a. mental hälsa, ju mer okvalificerat arbete desto högre effekt av stress. Startpunkten för stress är enligt Lazarus och Folkman (1984) hur vi uppfattar situationen, vilket i sin tur, enligt Antonovsky (1991) hänger ihop med vilken WSOC nivå vi har. Detta leder till att människor som har en lägre WSOC nivå kommer att uppleva samma situation som en person med högre WSOC, som mer stressfull, vilket även de skilda WSOC värdena mellan befattningarna tyder på och vilka har sin motsvarighet i Lewis undersökning (i Cederblad & Hansson, 1996). Utifrån Angelöw (2002) kan resultatet förklaras med att undersköterskorna möjligen upplever kombinationen av arbetsbelastning och lågt personalinflytande tydligare än vad sjuksköterskorna gör.

Undersköterskorna använde högre grad av social stresshantering än sjuksköterskorna vilket innebär att undersköterskorna i större utsträckning använder sig av sina arbetskamrater då de hanterar stress. Vidare analyser av stresshanteringsfaktorn är problematisk beroende på karaktären av formuläret. Då vi fick väldigt låga Cronbach`s Alpha värde på det ursprungliga stresshanteringsformuläret (Latack, 1986) utfördes en faktoranalys och två nya otestade faktorer bildades. Beroende av detta tilldelar vi denna del av enkäten mer karaktären av metodutveckling och eftersom den saknar tidigare testning och validering, behandlas och analyseras resultaten sparsamt och försiktigt.

Dag/Nattarbetes påverkan på WSOC, ledarskap och organisationsklimat.

Resultaten visade även att de som arbetar på dagen hade högre WSOC än de som arbetar på natten. Möjligen beror detta på att det under dagen finns en fastare struktur och fler människor närvarande dels att fråga om råd och direktiv och dels få stöd av. Som resultatet av korrelationen mellan WSOC och social stresshantering visade är det gynnsamt för individers arbetsrelaterade känsla av sammanhang att hantera stressfulla situationer genom att interagera med andra. Antonovsky (1979) menar att det finns möjlighet att påverka människors känsla

av sammanhang genom att deras förråd av generella motståndsresurser utökas, att de gör positiva erfarenheter av att deras omgivning är förutsägbar. Trots att KASAM, enligt Antonovsky (1991) är relativt stabil personlighetsfaktor finns det utrymme för påverkan och förändring.

Resultaten visade på en signifikant skillnad i bedömningen mellan dag- och nattpersonalen upplevelse av ledarskapet. Detta är möjligen inte så konstigt då man under dagen kommer mer i kontakt med sina chefer än om man arbetar natt. Ledarskapet påverkar nattpersonalen mindre än dagpersonalen som arbetar under de tider chefen finns tillgänglig. Inge av de tre undersökta ledarskapsstilarna utmärker sig signifikant på arbetsplatsen. Resultaten indikerar istället på att de undersökta upplever sina ledare som utövare av en kombination av de tre stilarna, vilket Ekvall och Arvonen (1991) kallar för ”lagomchefen”. Av Angelöws (2002) parametrar, som karakteriserar det hälsobefrämjande ledarskapet, torde det delaktiga ledarskapet vara den enda av dessa faktorer som uppfylls när det gäller nattpersonalen då ansvar, befogenheter och egenkontroll är större på natten. De övriga parametrarna: stödjande och uppmuntrande ledarskap, lyhört ledarskap samt tillgängligt ledarskap förutsätter en nära och direkt kommunikation mellan chefen och medarbetaren som kanske är svår att uppnå med nattpersonalen. Den sista parametern människokännande ledarskap går dock ej att bedöma huruvida denna uppnås.

Skillnaden mellan hur dag- och nattpersonal upplevde sitt organisationsklimat kan bero på flera faktorer. Den kanske viktigaste orsaken till att nattpersonalen upplever organisationsklimatet sämre än dagpersonalen är troligen att avdelningschefen inte finns på plats under större delen av den tid som nattpersonalen arbetar. Denna möjliga avsaknad av kommunikation mellan chef och medarbetare torde bidra till stor del vad gäller denna skillnad. En annan möjlig förklaring till resultatet är att det utvecklingsmässigt händer det inte så mycket under natten. Avdelningsmöten sker kanske oftast dagtid och känslan av delaktighet och möjligheterna att påverka sin situation kan influera synen på organisationsklimatet. En annan möjlig förklaring till att resultaten visade att de daganställda upplevde sitt organisationsklimat som mer innovativt kan vara att de hade en högre nivå av WSOC.

Faktorer som påverkar känslan av sammanhang i arbetet

De faktorerna som bäst predicerade WSOC (se tabell 6) var organisationsklimatet och frånvaron av fysiska stresssymptom. Resultatet visar att organisationsklimatet är en god prediktor för WSOC, vilket får stöd av Feldt, Kinnunen och Mauno (2000) vars studier visar att ett bra organisationsklimat ökar KASAM och välbefinnandet i arbetet. Att inte ha några stressrelaterade fysiska symptom påverkar den arbetsrelaterade känslan av sammanhang posi-

tivt, även frånvaron av psykiska stressymptom är positiv för WSOC dock inte i samma utsträckning. Detta innebär att den individuella nivån av WSOC kan påverkas om man upplever symptom av fysisk och psykisk stress. Enligt Antonovsky (1991) medför en hög nivå av WSOC att denna påverkan blir mindre då den höga WSOC nivån kan verka som ett slags vaccin mot stress och skydda mot stressrelaterade sjukdomar.

Ur den multipla regressionen går det även att urskilja tendenser hur förhållandet mellan de olika ledarskapsstilarna och WSOC ser ut. Det relationsorienterade ledarskapet påverkar de anställdas WSOC i en positiv riktning medan det förändringsorienterade ledarskapet har negativ inverkan på WSOC. Utifrån Ekvall och Arvonens resonemang (1991) är det inte så förvånande att det relationsorienterade ledarskapet är det mest utmärkande på avdelningarna. Beroende på att det i huvudsak är kvinnor som arbetar inom avdelningarna och är ledare för avdelningarna och att organisationens verksamhet går ut på vård och omsorg av människor kan detta avspeglade sig på den ledarstil som kännetecknar organisationen. Den öppenhet och förtroende som Ekvall och Arvonen (1991) beskriver kännetecknar en organisation med relationsorienterat ledarskap kanske just påverkas av att dessa värden premieras från organisationen gentemot vårdtagarna. Den negativa påverkan som det förändringsorienterade ledarskapet bidrag med kan ha sin förklaring i att de anställda har dåliga erfarenheter av omorganisationer och att organisationsklimatet inte är gynnsamt för förändringar vilket har genererat ett motstånd till förändringar och denna typ av ledarskap.

Det fanns tydliga korrelationer att finna mellan befattning, dag/natt och WSOC men dessa blev mindre tydliga då den multipla regressionen utfördes. Detta kan ha sin förklaringsgrund i den låga svarsfrekvensen. Även sambandet mellan det relationsorienterade ledarskapet och WSOC som framkom vid den bivariata korrelationen försvagades vid den multipla korrelationen. En tänkbar förklaring till detta skulle kunna vara att ledarskapet i första hand är betydelsefullt för organisationsklimatet som i sin tur är betydelsefullt för WSOC. Bidraget från ledarstilarna är inte så pass starkt att det visar sig i den multipla regressionen men när en direkt korrelation mellan dem och WSOC utförs syns det ett samband. Möjligen kan det vara så, vilket den tydliga korrelationen mellan ledarstilarna och organisationsklimatet tyder på, att organisationsklimatet fungerar som en mellanliggande variable mellan ledarstilarna och WSOC.

Slutsats

Arbetet med att hälsofrämja arbetsplatser är viktigt ur både ett mänskligt och ekonomiskt perspektiv. Genom att människor mår bra på sina arbeten gynnas dels den individuella

hälsan och välbefinnandet och dels företagsekonomi. I den undersökta organisationen finns det möjligheter att påverka välmående hos de anställda. Genom att organisationen arbetar med att underlätta för de anställda att kunna förutse sitt arbete, och aktivt arbeta för att höja meningsfullheten skulle de anställdas WSOC möjligen kunna påverkas i en positiv riktning. För att det ska vara möjligt att förstärka människans känsla av begriplighet är det enligt Antonovsky (1991) viktigt att med jämna mellanrum uppleva att saker och ting passar ihop, hur det okända på ett tillfredställande sätt förklaras och hur ordnade mönster uppstår. Detta gör det troligen möjligt för den undersökta organisationen att kunna påverka både undersköterskorna och de nattanställdas arbetsrelaterade känsla av sammanhang. Detta är även viktigt att beakta ur ett helhetsperspektiv, då enligt Kohn (1993) människors lärdomar från arbetsplatsen överförs direkt till områden utanför arbetet. Arbetet är en stor del av människors liv och det kan enligt Theorell (2003a) ha antingen en patogen eller salutogen inverkan på hälsan. Att förbättra de anställdas känsla av sammanhang på arbetet kan enligt Antonovsky (1991) leda till en utveckling mot hälsa därför att den för med sig en slags mental vaccination mot både psykisk och fysisk ohälsa.

Beroende på att arbetsplatsens karaktäriseras av dels två befattningar och två skift krävs det att dessa olika förutsättningar beaktas och att de olika behov som detta medför tillgodoses.

Metodkritik

Kopplat till det låga antalet svarande inom vissa avdelningar bidrog uppdelningen i grupper såsom sjuksköterskor, undersköterskor, dag- och nattpersonal, ålder etc. till att grupperna inte blev jämförbara. Grupperna blev för splittrade och det skulle krävas en större svarsfrekvens för att resultaten skulle bli kraftfullare. Utifrån svaren på enkäten kan slutsats dras att frågan rörande vem som var medarbetarens närmaste chef borde ha förtydligats. Då enkäten anpassades utifrån organisationen som skulle undersökas borde det ha klargjorts att det var avdelningschefen som åsyftades. Då detta inte var förtydligat finns det en risk för att de olika deltagarna associerat till olika chefer, vilket i sin tur kan ha påverkat resultatet.

Beroende på att variablerna social stresshantering och individuell stresshantering utvecklades under studiens gång genom en faktor analys och inte är beprövade variabler behandlades resultaten från detta delformulär med större försiktighet. Resultaten som framkom kan tyda på att det finns vissa tendenser och samband mellan dessa två sätt att hantera stress

och individers arbetsrelaterade känsla av sammanhang. För att undersöka denna del, som vi finner viktig i förklaringen av WSOC, krävs dock ett tydligare formulär.

Med facit i hand borde nog svarstiden för enkäterna förlängts och informationen till medarbetarna utökats, men under rådande omständigheter med pressat tidsschema har inte detta kunnat ske.

Begränsningar

Studiens begränsningar är delvis de faktorer som används för att undersöka vad som kan påverka individers känsla av sammanhang på arbetsplatsen. Hade fler faktorer inkluderats hade förklaringsgrunden troligtvis blivit bredare. Organisatoriskt begränsade studien oss till tre avdelningar inom den klinik som valts, vilka i sig troligtvis är representativa för typen av organisation. Valet av organisation innebar en begränsning i sig då den utmärks av en kraftig dominans av kvinnor, både medarbetare och ledare, vilket inte speglar majoriteten av de svenska organisationerna idag.

Fortsatt forskning

För att fortsätta den salutogena forskningen och strävan efter ett helhetsperspektiv av vilka faktorer som genererar friskare arbetsplatser skulle det vara av intresse att se en undersökning som använder andra typer av faktorer för att få en så bred bild som möjligt av vad det är som kan påverka människors känsla av sammanhang på arbetsplatsen.

Även en longitudinell studie där man kan undersöka om förändrat ledarskap och organisationsklimat har signifikant effekt på den arbetsrelaterade känslan av sammanhang skulle vara av intresse. Det är även av metodutvecklingsvikt att testa mätinstrumentet WSOC som är anpassat för arbetssituationen, och jämföra det med KASAM. Då människan, troligtvis, är en och samma person på arbetet och på sin fritid hade det varit positivt att se undersökningar som ser till hela individen och de faktorer som kan påverka hälsoupplevelsen positivt.

Referenslitteratur

Alvesson, M. (1993). *Organisationsteori och teknokratiskt medvetande*. Stockholm: Norstedts tryckeri AB.

Andersson, S., I. (2002). *Hälsopsykologi; En introduktion*. Lund: Sanitas.

Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser - att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur.

- Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress and Coping. New Perspectives on Mental and physical Well-Being*. San Francisco: Jossey Bass.
- Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Köping: Natur och Kultur.
- Arbetsmiljöverket. (2001). *Negativ stress och ohälsa - inverkan av höga krav, låg egenkontroll och bristande socialt stöd i arbetet. Information om utbildning och arbetsmarknaden 2001:2*. Solna: SCB.
- Borritz, M. & Kristensen, T., S. (1999). *Copenhagen burnout inventory, normative data from a representative Danish population on personal burnout and results from the PUMA study on personal burnout, work burnout and client burnout*. Köpenhamn: National Institute of Occupational Health.
- Boyce, W.T. (1983). The family routines inventory: theoretical origins. *Social Science and Medicine*, 17, 193-200.
- Carlsson, I. (2001). *Kreativitet och medmänsklighet i organisationer*. Opublicerad forskningsplan. Malmö: Arbetslivsinstitutet Syd.
- Carlsson, I., Gullsten, V. & Lindahl, C. (2003). *Vad ger mening och sammanhang i arbetet med människor – Klimat, ledarstil och relationer på rehabiliteringssektioner på Försäkringskassan i Skåne*. Malmö: Arbetslivsinstitutet Syd.
- Cederblad, M. & Hansson, K. (1996). Känslan av sammanhang- ett centralt begrepp i hälsoforskningen. *Socialmedicinsk tidskrift*, 4, 152-158.
- Ekvall, G. (1986). Företagskultur och organisationsklimat – två skilda begrepp. *Psykologtidningen*, 21, 6-10.
- Ekvall, G. (1988a). *Arbetsklimatet: Manual A*. Stockholm. G.E. Organisationspsykologi.
- Ekvall, G. (1988b). *Förnyelse och friktion, om organisation kreativitet och innovation*. Borås: Natur och kultur.
- Ekvall, G. *Arbetsklimatet: Supplement 2 till manual A*. Organisationspsykologi.
- Ekvall, G. (1990). *Idéer, organisationsklimat och ledningsfilosofi*. Lund: Studentlitteratur.
- Ekvall, G. (2002). Ledarstilen avgörande för arbetsklimat och effektivitet. *Psykologtidningen*, 9, 4-8.
- Ekvall, G. & Arvonen, J. (1991) Change-centered leadership: an extension of the two-dimensional model. *Scandinavian Journal of Management*, 7, 17-26.
- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in work context: a one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 461-476.

- Flaa, P., Hofoss, D., Holmer-Hoven, F., Medhus, T. & Rønning, R. (1998). *Introduktion till organisationsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Gardell, B. (1987). *Work organization and human nature*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.
- Isaksen, S., Lauer, K., Ekvall, G. & Brritz, A. (2000-2001). Perceptions of the best and worst climates for creativity: preliminary validation evidence for the situational outlook questionnaire. *Creativity Research Journal*, 13, 171-184.
- Johnsson, J., Lugn, A. & Rexed, B. (2003). *Långtidsfrisk. Så skapas hälsa, effektivitet och lönsamhet*. Stockholm: Ekerlids Förlag.
- Jonsson, G. (2000). Överordnad chef, kollegor, medarbetare – med Farax får alla tycka till om chefen: ”Jag har en ny bild av mig själv”: chef. Coach. – din verktygslåda i ledarskapet. *Chef*, 4, 62-63.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kohn, M. I. & Schoole, C. (1983). *Work and Personality: an inquiry into the impact of social stratification*. New York: Ablex.
- Latack, C., J. (1986). Coping with job stress: measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71, 377-385.
- Latack, C., J. & Havlovic, S., J. (1992). Coping with job stress: a conceptual evaluation framework for coping measures. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 479-508.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Levi, L. (1990). *Stress och hälsa*. Stockholm: Skandia.
- Lohmann, H., (1990). *Psykisk hälsa och mänsklig miljö*. Stockholm: Liber.
- Malmström, C. & Nihlén, C. (2002). *Positiv stress: leda och utveckla med hälsokompetens*. Malmö: Liber.
- Marklund, S. (red.). (2000). *Arbetsliv och hälsa 2000*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Paris, A. (1982). *Subtle is the Lord – the science and the life of Albert Einstein*. Oxford: Oxford University Press.
- Rylander, E. & Greenfeldt, S. (1991). Work stress and wellbeing: an investigation of Antonovsky's sense of coherence model. *Journal of Social behavior and Personality*, 6, 39-54.
- Sandberg, J. & Targama, A. (1998). *Ledning och förståelse: ett kompetensperspektiv på organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Smith, R., E. & Passer, M., W. (2001). *Psychology: frontiers and application*. New York: McGraw-Hill.

Smith, T., W. & Williams, P., G. (1992). Personality and health: advantages and limitations of the five-factor model. *Journal of Personality*, 60, 395-423.

Talbot, R., Cooper, C. & Barrow, S. (1992). Creativity and stress. *Creativity and innovation management*. 1, 4, 183-193.

Theorell, T. (2000). Ökad kompetens hos chefer kan sänka stress hos medarbetare. *Ett urval från konferensen: hälsofrämjande arbetsplatser i januari 2000*. Folkhälsoinstitutet.

Theorell, T. (2003a). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.

Theorell, T. (2003b). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?* 2003:24, Bollnäs: Statens folkhälsoinstitut.

Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. Upper saddle River: Prentice Hall.

Appendix A**Del. 1 Demografisk fakta**

Den demografiska delen ger betydelsefull bakgrundsfakta som gör att beskrivningen av undersökningsgruppen blir möjlig.

Sätt kryss i den ruta som passar in på Dig.

A. Kön

Man

Kvinna

B. Ålder

18-29 år

30-39 år

40-49 år

50 år eller över

C. Anställningstid

Mindre än 1 år

Mellan 1 år och 5 år

Mellan 6 år och 10 år

Mellan 11 år och 15 år

Mellan 16 år och 24 år

Mer än 25 år

D. Arbetstid

Heltid (100%)

Deltid (minst 50%)

Mindre än halvtid

E. Utbildning

Grundskoleutbildning

Gymnasieutbildning

Högskola eller universitet

Om annan, vilken _____

F. Civilstånd

Gift/ Sambo

Skild

Särbo

Ensamstående

G. Befattning

Appendix B**Del. 2 Mening och sammanhang i arbetet**

Upplevelsen av meningsfullt sammanhang, hanterbarhet och begriplighet i Ditt arbete kartläggs i denna del. Efter varje påstående, sätt kryss i den ruta som känns mest lämplig för Dig.

Påståendet stämmer

	inte alls	en aning	till viss del	ganska mycket	verkligen mycket
	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
1. Jag känner stort engagemang i mitt arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Trots bra självkänsla känner jag mig som en olycksfågeln, förföljd av otur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Min arbetssituation känns motstridig och förvirrande.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Det jag gör i mitt arbete är ointressant och enahanda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Jag litar på att samarbete med arbetskamraterna ska fungera bra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Mitt arbete går att förutsäga och jag vet vad som kommer att hända härnäst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Hittills har mitt arbete haft mening och mål.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Jag känner mig orättvist behandlad på arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. När jag samarbetar med arbetskamrater, begriper vi varandra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Jag känner inte att det är någon mening med de saker jag gör i mitt dagliga arbete.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. När problem dyker upp i arbetet känner jag att jag kan finna en lösning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Påståendet stämmer				
	Inte alls (0)	En aning (1)	Till viss del (2)	Ganska mycket (3)	Verkligen mycket (4)
12. Jag har en känsla av att befinna mig i en obekant situation på mitt arbete, där jag inte vet vad jag ska göra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mitt dagliga arbete är en källa till glädje och tillfredställelse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Jag har känslor som jag inte är säker på att jag kan kontrollera (kring uppgifter, kollegor, organisationen, osv.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. När något inträffar på arbetet ser jag saken i dess rätta proportion, utan att över- eller undervärdera det.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentarer:

Appendix C

Del 3. Ledarskapsstil

Avsikten är att få reda på de uppfattningar Ni har kring Er närmaste chef och vilken ledarskapsstil som karakteriserar honom/ henne. Läs påståendena och sätt kryss för hur vanligt, Du upplever, beteendet är för Din *närmaste* chef.

		Påståendet stämmer			
		Sällan eller aldrig (0)	Ibland (1)	Ofta (2)	För det mesta (3)
	Min <i>närmaste</i> chef.....				
16.	är vänlig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	skapar ordning och reda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	litar på sina medarbetare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	är villig att ta risker i beslutsfattande.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	är mycket tydlig över ansvarsområden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	är öppen och ärlig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	uppmuntrar till nytänkande.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	tycker om att diskutera nya idéer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	anser att det är viktigt att följa regler och principer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	inger förtroende.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	delar med sig av sina tankar och planer om framtiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påståendet stämmer:		Sällan eller aldrig	Ibland	Ofta	För det mesta
	Min <i>närmaste</i> chef....	(0)	(1)	(2)	(3)
27.	driver på utvecklingen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	sätter tydliga mål.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	är omtänksam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	initierar nya projekt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	är mycket noggrann med att planer följs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	stödjer sina medarbetare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	prövar och experimenterar med nya sätt att göra saker.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	är kontrollerande när han/hon övervakar arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	skapar en atmosfär utan konflikter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	ser möjligheter snarare än problem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	definierar och förklarar tydligt kraven på arbetet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	behandlar medarbetare rättvist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	fattar snabba beslut vid behov.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	är noggrann i sin planering.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Påståendet stämmer:

	Sällan eller aldrig	Ibland	Ofta	För det mesta
	(0)	(1)	(2)	(3)
Min <i>närmaste</i> chef....				
41. tillåter att medarbetare fattar beslut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. ger tydliga instruktioner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43. visar hänsyn gentemot sina medarbetare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44. ger idéer om nya och olika sätt att göra saker.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45. analyserar och begrundar innan beslut fattas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar:

Appendix D

Del 5.

Här följer åtta frågor som rör hur Du mår för tillfället.

Har Du, eller har Du haft, kännning av följande besvär under den *senaste månaden*?

Sätt kryss i den ruta som bäst stämmer för Dig.

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
	(0)	(1)	(2)	(3)	(4)
97. Varit fysiskt utmattad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
98. Haft huvudvärk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
99. Känt dig rastlös/ orolig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
100. Tänkt ”Jag orkar inte bry mig mer”	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
101. Haft ont i nacke, axlar eller rygg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
102. Haft mag-tarmbesvär	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
103. Känt dig psykiskt utmattad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
104. Haft sömnsvårigheter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Appendix E**Del 6. Stresshantering**

Man kan hantera problem och påfrestningar i arbetet på olika sätt. Avslutningsvis följer några frågor om detta. Vi ber Dig ange *hur ofta* Du hanterar svårigheter i arbetet på de sätt som beskrivs nedan med att ringa in lämplig siffra.

När jag stöter på svårigheter eller problem i mitt arbete...

	Nästan aldrig			Nästan alltid	
105. drar jag mig undan så mycket som möjligt från de personer som skapat situationen.	1	2	3	4	5
106. försöker jag se situationen som en möjlighet att lära och utveckla ny kompetens.	1	2	3	4	5
107. påminner jag mig själv om att arbetet inte är allt.	1	2	3	4	5
108. tänker jag på de utmaningar jag kan finna i situationen.	1	2	3	4	5
109. bestämmer jag vad jag tycker skall göras och förklarar detta för de som berörs.	1	2	3	4	5
110. lägger jag ner mer tid och energi på att göra mitt jobb.	1	2	3	4	5
111. försöker jag att inte bry mig om det.	1	2	3	4	5
112. försöker jag att hålla mig undan från sådana situationer.	1	2	3	4	5

När jag stöter på svårigheter eller problem i mitt arbete...

	Nästan aldrig			Nästan alltid	
113. talar jag med de personer som är inblandade i situationen.	1	2	3	4	5
114. gör jag mitt bästa för att komma ur situationen på ett bra sätt.	1	2	3	4	5

Kommentarer:

TACK FÖR DIN MEDVERKAN !