



Institutionen för Psykologi

# **En studie om relationen mellan subjektivt välbefinnande, socialt stöd och ledarskap**

**Anna Borgelin  
Berit Enefält**

**Magisteruppsats ht 2008  
Handledare: Magnus R. Larsson  
Examinator: Roger Sages**

## Abstract

The aim of this study was to examine the relationship between subjective well-being and the two organizational variables; social support and leadership. Another purpose was to investigate whether these relationships were diverse in the three working categories in the sample. Subjective well-being was measured in two dimensions; life satisfaction and positive affect. Three different kinds of social support; social support from leader, colleagues and friends/family, and two kinds of leadership; fair leadership and empowering leadership, were measured. The result showed significant correlations between positive affect and social support from friends/family. Multiple regression analyses were used to explore if social support and leadership could be used to predict life satisfaction and positive affect in the three groups. Further a one-way analysis of variance was made to investigate differences between the three working categories. The result showed that the facets of social support and leadership were differently related to the working categories. Further, there were also significant differences between the three categories of the facets.

Keywords: positive psychology, subjective well-being, well-being, life satisfaction, positive affect, social support, leadership

Nyckelord: positiv psykologi, subjektivt välbefinnande, välbefinnande, livstillfredsställelse, positiv affekt, socialt stöd och ledarskap

Lund, januari 2009

Vi vill rikta ett varmt tack till alla som har bidragit till att göra denna studie möjlig. Vi vill speciellt tacka personalen på företaget där vi gjort vår studie.

Vi vill också rikta ett varmt tack till vår handledare Magnus R. Larsson som inte bara varit en extremt skicklig vägledare utan även med sitt ständigt glada och tillmötesgående sätt inspirerat och entusiasmerat oss och gett oss ett ovärderligt socialt stöd under hela studien.

**Varmt tack till Er alla!**

**Anna Borgelin**

**Berit Enefält**

# Innehållsförteckning

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUKTION .....</b>   | <b>1</b>  |
| SUBJEKTIVT VÄLBEFINNANDE .....  | 1         |
| <i>Definitioner av subjektivt välbefinnande .....</i>                                 | 2         |
| <i>Faktorer som påverkar subjektivt välbefinnande.....</i>                            | 2         |
| <i>Kulturella skillnader och subjektivt välbefinnande.....</i>                        | 3         |
| <i>Tillfälligt och varaktigt subjektivt välbefinnande .....</i>                       | 4         |
| <i>Individuella skillnader .....</i>  | 4         |
| <i>Instrument för mätning av subjektivt välbefinnande.....</i>                        | 6         |
| SOCIALT STÖD .....  | 7         |
| <i>Definitioner av socialt stöd.....</i>  | 7         |
| <i>Olika former av socialt stöd.....</i>  | 7         |
| <i>Olika källor till socialt stöd .....</i>   | 8         |
| <i>Socialt stöd och dess effekter .....</i>   | 8         |
| <i>Skillnader i socialt stöd mellan olika grupper .....</i>                           | 9         |
| LEDARSKAP .....   | 10        |
| <i>Definitioner av ledarskap .....</i>  | 10        |
| <i>Ledarskap som påverkansprocess.....</i>  | 11        |
| <i>Rättvist ledarskap .....</i>   | 12        |
| <i>Uppmuntrande ledarskap .....</i>   | 15        |
| <i>Organisationskultur och ledarskap.....</i>   | 16        |
| SAMMANFATTNING AV INTRODUKTION .....  | 18        |
| <i>Syfte och frågeställningar .....</i>   | 19        |
| <b>METOD .....</b>  | <b>21</b> |
| DELTAGARE.....  | 21        |
| MATERIAL .....  | 21        |
| <i>QPSNordic.....</i>   | 21        |
| <i>Test för livstillfredsställelse .....</i>  | 22        |
| <i>Test för positiv affekt .....</i>  | 22        |
| PROCEDUR.....   | 23        |
| <b>RESULTAT .....</b>   | <b>24</b> |
| DESKRIPTIV STATISTIK .....  | 24        |
| KORRELATIONSANALYS .....  | 25        |
| PREDIKTION AV LIVSTILLFREDSSTÄLLELSE .....  | 25        |
| <i>Prediktion av livstillfredsställelse med hjälp av samtliga deltagare .....</i>     | 25        |
| <i>Prediktion av livstillfredsställelse med hjälp av lagerpersonal.....</i>           | 26        |
| <i>Prediktion av livstillfredsställelse med hjälp av produktionspersonal .....</i>    | 26        |
| <i>Prediktion av livstillfredsställelse med hjälp av administrativ personal .....</i> | 27        |
| PREDIKTION AV POSITIV AFFEKT.....   | 27        |
| <i>Prediktion av positiv affekt med hjälp av samtliga deltagare.....</i>              | 27        |
| <i>Prediktion av positiv affekt med hjälp av lagerpersonal.....</i>                   | 28        |
| <i>Prediktion av positiv affekt med hjälp av produktionspersonal.....</i>             | 28        |
| <i>Prediktion av positiv affekt med hjälp av administrativ personal.....</i>          | 29        |
| VARIANSANALYS.....  | 29        |
| <b>DISKUSSION.....</b>  | <b>30</b> |
| <i>Diskussion kring studiens resultat .....</i>                                       | 31        |
| <i>Diskussion kring studiens metod.....</i>   | 38        |
| <i>Diskussion kring framtida forskning.....</i>                                       | 39        |
| <b>REFERENSER.....</b>  | <b>40</b> |
| APPENDIX A: .....   | i-viii    |

# Introduktion

## Subjektivt välbefinnande

Positiv psykologi fokuserar på forskning kring individens positiva egenskaper, styrkor och känslor och syftar till att hjälpa människor att må bra eller höja sin nivå av välbefinnande och aktivitet (Snyder och Lopez, 2007). Positiv psykologi undersöker också orsaker till att individer upplever sina liv på ett positivt sätt (Diener, 1984). Innan den positiva psykologin växte fram var fokus främst på negativa områden inom psykologin, som exempelvis psykiska sjukdomar. Den positiva psykologin strävar, dock inte efter att ta bort fokus från negativa aspekter, utan avser att addera kunskap till psykologiområdet och att belysa de positiva aspekterna inom psykologin (Snyder & Lopez, 2007). Forskning om subjektivt välbefinnande tillhör inriktningen positiv psykologi (Wallis, 2004). Enligt Snyder och Lopez (2007) innebär subjektivt välbefinnande att en individ värderar sin nuvarande, allmänna status i världen som positiv. Individen känner då glädje och uppskattar de belöningar som livet ger. Subjektivt välbefinnande kan också definieras som en kombination av positiv affekt och en generell tillfredsställelse med livet (Snyder & Lopez, 2007). Flera undersökningar har visat att komponenterna i subjektivt välbefinnande är relaterade till olika psykologiska och demografiska variabler. Ett exempel på forskning inom området är Eid och Dieners studie (2004) om det subjektiva välbefinnandets stabilitet och ett annat exempel är Diener, Sandvik, Pavot och Fujitas studie (1992) om relationen mellan individers subjektiva välbefinnande och deras grad av personlighetsdraget extraversion.

Trots att ett flertal studier undersökt subjektivt välbefinnande i olika kontexter, finns det, enligt föreliggande studies författare, få studier som belyser relationen mellan subjektivt välbefinnande och olika faktorer i arbetslivet. Föreliggande studie syftar därför till att studera denna relation med hjälp av de två organisationsvariablerna socialt stöd och ledarskap, samt studera om relationen ser olika ut beroende på vilken position en anställd har på företaget. I nästföljande stycke av introduktionen kommer forskning kring subjektivt välbefinnande att presenteras. Därefter följer ett avsnitt som behandlar socialt stöd och slutligen kommer forskning kring ledarskap att presenteras.

### ***Definitioner av subjektivt välbefinnande***

Det förekommer ett flertal olika teorier kring begreppet välbefinnande och de faktorer som påverkar en individs välbefinnande. Enligt Snyder och Lopez (2005) kan forskning om subjektivt välbefinnande delas in i tre kategorier: behov och mål; process och aktivitet; samt genetik och personlighet. Den forskning som fokuserar på behov och mål menar att reduktion av spänningar och tillfredsställelse av biologiska och psykologiska behov och mål leder till lycka. Förutsättningen för att kunna nå ett högt subjektivt välbefinnande är att individen når sina mål (Snyder & Lopez, 2005). Denna fokusering på behov och mål kan jämföras med Maslows behovsteori (1954; refererad i Kaufmann & Kaufmann, 2005), där de grundläggande behoven bestående av fysiologiska behov, trygghetsbehov och sociala behov, först måste vara tillfredsställda innan uppskattning och självförverkligande kan tillgodoses. Forskare som inriktar sig på process och aktivitet, exempelvis Csíkszentmihályi, anser att det är själva processen eller aktiviteten i sig som är orsaken till välbefinnandet (Snyder & Lopez, 2005). Csíkszentmihályi (1999) menar att en individ upplever välbefinnande när han/hon är engagerad i en uppgift eller en aktivitet som är intressant eller matchar hans/hennes förmågor och kunskaper. Begreppet flow, som beskrivs som en känsla av upprymdhet och glädje där tid och rum upphör att existera, uppstår enligt Csíkszentmihályi (1999) när en individ engagerar sig i en för individen meningsfull uppgift som ställer hans/hennes kunskaper på prov, men som individen tror och känner sig kunna klara av. Det tredje forskningsområdet undersöker relationen mellan subjektivt välbefinnande och personliga eller genetiska faktorer (Snyder & Lopez, 2005). Enligt Seligmans (2007) synsätt är varje individs välbefinnande mer eller mindre konstant, då det baseras på ärftlighet och personlighet. Vidare talar Seligman (2007) i detta avseende om individens lyckotermstat, vilken anger en individs grundläggande grad av välbefinnande. Diener (1996) menar att människors subjektiva välbefinnande endast påverkas av händelser i livet under en kortare tid och Seligman (2007) bekräftar denna hypotes. Studier som bland annat genomförts på individer som nyligen blivit förlamade visar på en lägre grad av upplevt välbefinnande under en period, men efter några år är individerna i princip tillbaka på sina respektive ursprungliga nivåer av subjektivt välbefinnande (Seligman, 2007).

### ***Faktorer som påverkar subjektivt välbefinnande***

Ryff och Keyes (1995; refererad i Diener och Suh, 2000) studerar välbefinnande ur flera olika aspekter och deras modell, ”Multidimensional Model of Psychological Well-Being”, fokuserar på termerna självacceptans, personlig utveckling, mening med livet, positiva relationer med andra, miljökunskap och självbestämmande. Modellen visar att vissa delar

kan vara mer viktiga respektive mindre viktiga för välbefinnandet under olika stadier i livet. En aspekt som dock tycks vara mer eller mindre lika viktig under hela livet är goda relationer med andra människor och den är, i enlighet med Ryffs studie, t o m den i särklass viktigaste faktorn för upplevelsen av välbefinnande.

Diener (1984) forskning visar att hälsa, bekvämlighet, förmågor och välstånd inte har med definitionen av subjektivt välbefinnande att göra. Variablerna kan till viss del påverka en individs subjektiva välbefinnande, men de ska inte ses som en nödvändig del. När de elementära behoven i livet är tillgodosedda spelar exempelvis inte en ökad inkomst, en högre utbildning eller ett högre IQ någon betydande roll för tillfredsställelsen med livet. Inte heller ålder eller kön tycks ha någon särskild betydelse för en individs tillfredsställelse (Diener, 1984). Äktenskap kan ha en viss betydelse för en människas tillfredsställelse, då det visat sig att gifta personer generellt sett är mer lyckliga än människor som lever ensamma. Om sambandet beror på själva äktenskapet eller inte vet forskare dock inte (Diener, 1984). Eventuellt kan sambandet bero på att lyckliga människor gifter sig oftare än människor som är mindre lyckliga. En relation mellan religiös tro och tillfredsställelse har enligt Diener (1984) även kunnat påvisas, men om sambandet beror på religionen eller på den sociala grupp-tillhörigheten är svårt att bevisa. Diener (1984) konstaterar emellertid att tillfredsställelse påverkas positivt av starka relationer med vänner och familj.

Sett till samtliga demografiska variabler, som uppmätts för att kunna identifiera vad som påverkar individers subjektiva välbefinnande mest, är arbetslöshet den variabel som har högst påverkansgrad (Diener, 1984).

### ***Kulturella skillnader och subjektivt välbefinnande***

I USA har jämförelser av subjektivt välbefinnande gjorts mellan afroamerikaner och euroamerikaner men resultaten visar ingen enhetlig bild (Diener, 1984). Studier visar att afroamerikaner upplever en lägre grad av subjektivt välbefinnande, även efter kontroll av inkomst, äktenskapsstatus och liknande, men skillnaderna ser olika ut i olika åldrar. Äldre afroamerikaner tycks exempelvis uppleva en högre grad av subjektivt välbefinnande än äldre euroamerikaner (Diener, 1984).

Diener och Suh (2000) beskriver studier som konstaterat ett samband mellan subjektivt välbefinnande och kultur. Studierna visar exempelvis att ryssar och asiater rapporterat en lägre grad av välbefinnande. I den ryska kulturen, där vidskeplighet är en utbredd företeelse, tycks människor inte våga svara att de har en hög grad av välbefinnande av oro för att de ska få det sämre. I den asiatiska kulturen har individer ofta så höga ambitioner och förväntningar

på sig själva att de sällan når upp till dem, vilket i sin tur kan leda till att de rapporterar ett lägre subjektivt välbefinnande (Diener & Suh, 2000).

### ***Tillfälligt och varaktigt subjektivt välbefinnande***

Seligman (2007) menar att när en individ får positiva känslor för en person eller ett objekt närmar han/hon sig den eller det och när en individ får negativa känslor agerar han/hon undvikande. Negativa känslor är förknippade med rädsla, nedstämdhet och ilska men är samtidigt viktiga för vårt försvar mot externa hot och ett skydd för vår överlevnad. Dessvärre är dessa externa hot ett nollsummespel där vad en person vinner exakt motsvarar vad någon annan förlorar. Negativa känslor har en dominerande roll i ett vinst- och förlustspel och ju allvarigare en kamp är, desto intensivare blir de negativa känslorna. De individer med starkast negativa känslor, som slogs och flydde, var de som överlevde och därmed är det också dessa gener som förts vidare av våra förfäder (Seligman, 2007).

Av den anledningen är det enligt Seligman (2007) väsentligt att skilja på tillfällig och varaktig subjektiv välbefinnandenivå. Tillfälligt subjektivt välbefinnande kan styras genom yttre stimulans, som exempelvis att äta choklad, se en komedifilm, få massage eller shoppa. De upplevelser eller genvägar till lycka som ger tillfällig tillfredsställelse fungerar dock inte på längre sikt. Människor vill känna sig förtjänta av sina positiva känslor och därför kan ett beteende som exempelvis att hjälpa andra individer, leda till en mer varaktig tillfredsställelse (Seligman, 2007). Varaktigt subjektivt välbefinnande har, genom studier på enäggstvillingar och adopterade barn, visat sig bero på genetisk ärftlighet till ca 50 %. Hög grad av ärftlighet bestämmer dock inte hur oföränderligt ett drag är. Vissa drag exempelvis sexuell läggning och kroppsvikt har hög ärftlighet och förändrar sig i princip inte alls, medan andra ärftliga drag, så som pessimism och rädsla, ändrar sig betydligt mer (Seligman, 2007). Varje individ har, enligt Seligman (2007), en ”styrman” som driver honom/henne mot en viss nivå av subjektivt välbefinnande eller nedstämdhet. Om en individ exempelvis upplever lägre grad av positiv affekt, upplever han/hon också ofta en impuls att undvika sociala kontakter. Studier, där det subjektiva välbefinnandet har mätts hos individer som vunnit stora summor pengar, visar att det subjektiva välbefinnandet ökar en kortare period men återgår därefter till normalläget (Seligman, 2007).

### ***Individuella skillnader***

Neurobiologisk forskning har visat ett samband mellan pessimism och depression och att det beror på en störning i de limbiska och paralimbiska systemen samt i laterala prefrontal



cortex (Snyder och Lopez, 2007). Även om forskningen inom området är relativt ny, kan det antas att ett antal olika neurobiologiska markörer, såsom t ex produktionen av serotonin och endorfin i hjärnan, kan kopplas till upplevd kontroll, pessimism och depression (Snyder & Lopez, 2007).

Affekt innebär en individs omedelbara fysiologiska respons på ett stimulus och reaktionen baseras ofta på underliggande känslor och värderingar. Negativ affekt kan exempelvis vara en känsla av generell smärta eller bekymmer medan positiv affekt kan innebära en känsla av jovialitet, självförtroende och uppmärksamhet (Snyder & Lopez, 2007). Ashby, Isen och Turkens studie (1999) visar att positiv affekt relaterar till kognitiv flexibilitet, kreativ problemlösning och ökad språklig förmåga. Positiv affekt ökar således en individs förmåga att organisera idéer på olika sätt och komma åt alternativa kognitiva perspektiv. Med positiv affekt, avser Ashby och kollegor (1999), i dessa fall en mild ökad grad av positiv affekt, som kommer från vanliga, vardagliga händelser. Forskning som bedrivs inom området subjektivt välbefinnande fokuserar enligt Diener (1984) på positiv affekt, inte på negativ. Relationen mellan positiv och negativ affekt är inte helt enkel och studier har visat att de båda variablerna positiv och negativ affekt är förhållandevis självständiga från varandra. Diener (1984) menar att avsaknaden av den ena variabeln inte nödvändigtvis innebär en hög grad av närvaro av den andra. För att förstå relationen mellan positiv och negativ affekt fullt ut krävs ytterligare forskning på området (Diener, 1984).

Forskare, som undersökt ett antal tänkbara källor till subjektivt välbefinnande, har funnit störst samband mellan subjektivt välbefinnande och tillfredsställelse med självet (Diener, 1984). Sambandet var positivt, vilket innebär att en hög grad av tillfredsställelse med självet också innebar ett högt subjektivt välbefinnande, liksom att en låg tillfredsställelse med självet innebar ett lågt subjektivt välbefinnande. Forskare har därför antagit att självkänsla är av stor vikt för subjektivt välbefinnande. Individers uppfattning om sin boendestandard och livssituation ur familjesynpunkt visade sig också enligt Diener (1984) vara högt relaterat till välbefinnande. Arbetstillfredsställelse korrelerade också positivt med subjektivt välbefinnande, men dock något lägre. Forskning har således kunnat konstatera att det finns en relation mellan hög arbetstillfredsställelse och ett högt subjektivt välbefinnande. Diener (1984) hävdar att även tillfredsställelse med hälsa och samhälle korrelerar positivt med subjektivt välbefinnande, men dock ytterligare något lägre.

Människors individuella skillnader och personlighet tycks påverka graden av subjektivt välbefinnande en del och även i detta avseende tas självkänsla upp som en viktig faktor för subjektivt välbefinnande (Diener, 1984). Relationen dem emellan tycks dessutom

vara dubbelriktad genom ömsesidig påverkan. Självkänsla minskar när människor är olyckliga, precis som välbefinnandet minskar när självkänslan sjunker. Vidare hävdar Diener (1984) att extraversion och neuroticism tillhör personlighetsdrag som visat sig vara relaterade till subjektivt välbefinnande.

På vilket sätt en individ attribuerar händelser i livet är enligt Snyder och Lopez (2005) också relaterat till subjektivt välbefinnande. Diener (1984) menar att individer som upplever kontroll och attribuerar positiva saker till sin egen person, rapporterar ett högre välbefinnande än människor som inte upplever kontroll i sin vardag och som attribuerar positiva händelser i livet till situationen. Snyder och Lopez (2005) hävdar att optimistiska individer ofta upplever en känsla av kontroll över sin vardag och att de utgår från att positiva saker ska ske. Genom att se positivt på saker och ting, även då negativa och svårhanterliga situationer uppstår, tycks optimistiska individer bevara en balans mellan sina känslor. Optimistiska individer upplever ett större antal positiva känslor än pessimister och det påverkar graden av subjektivt välbefinnande (Snyder & Lopez, 2005).

Även om en individs subjektiva välbefinnande kan bero på olika influenser menar Diener (1984) att varje enskild individ bedömer sitt subjektiva välbefinnande på basis av upplevd standard, egenskaper och förutsättningar. Om individens förutsättningar överstiger standarden, kommer han/hon att uppleva lycka. Individens jämförelser kan ske både medvetet och omedvetet. Jämförelser vad gäller tillfredsställelse sker troligtvis medvetet medan jämförelser gällande affekt sannolikt sker omedvetet (Diener, 1984). Standardmått kan dels baseras på individens egna, tidigare erfarenheter och dels på hur individen upplever att andra personer har det. Social jämförelse, det vill säga när en individ jämför sig med andra, är en bra prediktor för flera olika typer av tillfredsställelse. Vidare menar Diener (1984) att om en individ upplever sig ha det bättre än andra individer, kommer han/hon att uppleva tillfredsställelse.

### ***Instrument för mätning av subjektivt välbefinnande***

Det finns flera olika sätt att mäta välbefinnande (Wallis, 2004). Dieners test, Life of Satisfaction Scale (LSS), fungerar väl och mäter individers tillfredsställelse med livet (Wallis, 2004). En del forskare är dock negativa till testet, som endast innehåller fem frågor, men Diener har funnit att testet stämmer väl överens med andra mätmetoder för att mäta lycka. Diener har exempelvis jämfört med tester som mäter intryck från vänner och familj, tester där uttryck av positiva emotioner mäts och tester som mäter grad av depression (Wallis, 2004). En annan metod Wallis (2004) nämner är att mäta välbefinnande vid slumpmässiga

tidpunkter. Deltagarna i denna typ blir kontaktade via en personsökare eller en handdator vid slumpmässiga tidpunkter. Deltagarna får vid det särskilda tillfället ange vad han/hon gör, vem han/hon gör aktiviteten tillsammans med och svara på frågan om han/hon tycker om eller uppskattar aktiviteten. Detta instrument kan undersöka särskilda aktiviteters inverkan på välbefinnande, men är enligt Wallis (2004) både tidskrävande och kostnadsineffektivt. Ytterligare sätt att mäta vad som bringar individer mest lycka är att använda sig av dagböcker. Forskare kan då gå mer på djupet och finna särskilda aktiviteter som människor upplever tillfredsställande, orsaker till varför de upplevs som tillfredsställande samt kartlägga vilka känslor som är inblandade (Wallis, 2004). Watson, Clark och Tellegens test Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) (1988) kan användas för att mäta känslöstämningar. De två dimensionerna, positiv och negativ affekt, som mäts med PANAS är relativt oberoende av varandra och vid mätning av subjektivt välbefinnande används endast resultatet av deltagarnas grad av positiv affekt (Watson, Clark & Tellegens, 1988).

## **Socialt stöd**

### ***Definitioner av socialt stöd***

Socialt stöd definieras av Landy och Conte (2004) som det stöd, den hjälp eller den information en individ får genom formella eller informella kontakter med andra individer eller grupper. De begrepp inom området socialt stöd som ofta kopplas samman är socialt stöd, socialt nätverk och social integration. Begreppet socialt nätverk infördes enligt House, Landis och Umberson (1988) i samhällsvetenskaplig forskning på 1950-talet och nätverk och integration handlar främst om sociala strukturer. Vid mätning av socialt stöd studeras i första hand individers upplevelse av stöd och inte antalet personer i individens sociala nätverk eller deras närhet till individen (House m.fl., 1988).

### ***Olika former av socialt stöd***

House (1981; refererat i Torkelson, 1991) har funnit fyra olika former av socialt stöd; instrumentellt, informativt, värderande (appraisal) och emotionellt stöd. Instrumentellt stöd innebär en direkt hjälp från en annan person i form av resurser. Informativt stöd innebär, enligt Westlander (1993), att få råd, förslag eller upplysningar från en annan individ eller grupp individer. Värderande stöd kan exempelvis handla om att få bekräftelse i form av feedback. Emotionellt stöd innebär att en individ får uppskattning, tillgivenhet och uppmärk-

samhet och, enligt House (1981; refererat av Hovmark & Thomsson, 1995), tycks denna typ av stöd vara den mest betydelsefulla. Eriksson (1991) menar att de olika formerna av socialt stöd överlappar varandra och framhåller vikten av socialt stöd då han skriver att vissa typer av socialt stöd kan ha en direkt påverkan på individers hälsa och välbefinnande.

### ***Olika källor till socialt stöd***

Stroebe och Stroebe (1995) menar att en individ kan få stöd från flera olika källor, exempelvis från vänner, familj, arbetskamrater, lärare, chefer och organisationer. Det sociala stödet kommer dessutom ofta från flera källor samtidigt (Stroebe & Stroebe, 1995). Peltonen (1996) menar att det primära stödet, det vill säga stödet från vänner och familj, är det viktigaste sociala stödet och poängterar att brist på stöd från familj och vänner kan få negativa konsekvenser. Å andra sidan framhåller Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) att människors arbetsrelationer ofta utgör en stor del av deras sociala nätverk, vilket är en följd av att många människor idag lever i singelhushåll eller är ensamstående föräldrar. Sett till socialt stöd i arbetslivet har Jeding, Hägg, Marklund, Nygren, Theorell och Vingård (1999) visat att stöd från chefer har större betydelse för individens arbetstrivsel och hälsa, än socialt stöd från arbetskamrater.

### ***Socialt stöd och dess effekter***

Forskare är eniga om att socialt stöd är bra för människors hälsa och välbefinnande. Däremot är det inte helt enkelt att belysa på vilket sätt sociala relationer påverkar individers välbefinnande. Ett sätt att se på stödets påverkan på hälsa och välbefinnande är enligt Stål (1997) att se det sociala stödet som en direkt effekt, det vill säga att stödet har en direkt påverkan på mottaglighet för sjukdom. Stroebe och Stroebe (1995) anser det vedertaget att individers fysik till stor del påverkas av graden av socialt stöd, men har inte kunnat spåra några specifika sjukdomar som socialt stöd kan inverka på. Forskare är dock eniga om att brist på socialt stöd ger allmänna besvärliga konsekvenser för välbefinnandet (Stål, 1997). Stroebe och Stroebe (1995) hävdar att personer med låg nivå av socialt stöd rapporterar lägre hälsostatus än personer med hög nivå av socialt stöd. Vidare tycks individer med låg nivå av socialt stöd ha sämre immunförsvar. I en studie av Baron, Cutrona, Hicklin, Russel och Lubaroff (1990) bekräftas att individer med en hög grad av socialt stöd är mer resistent mot sjukdomar. Ytterligare studier genomförda i Sverige, Finland och USA, visar att risken att dö minskar med ökad grad av socialt stöd (Stroebe & Stroebe, 1995). De studier som House och kollegor (1988) genomförde under en tioårsperiod, där hänsyn togs till ålder, rökning, högt

blocktryck, motion m m, visar att människor med upplevt lågt socialt stöd har dubbelt så stor risk att avlida, jämfört med dem som upplever sig ha ett högt socialt stöd. Stroebe och Stroebe (1995) framhåller även att individer som upplever lågt socialt stöd betydligt oftare drabbas av depressioner än personer med upplevt högt socialt stöd. Vidare menar House och kollegor (1988) att även välbefinnandet i stort påverkas av individens upplevelse av att ha socialt stöd.

Ett annat sätt är att se effekterna av stöd som en buffert för hälsa och välbefinnande vid exponering för påfrestande situationer. Stål (1997) hävdar att individer som upplever sig ha hög grad av socialt stöd utvecklar en bufferteffekt mot negativa, traumatiska och oönskade händelser i livet och att de därför inte påverkas lika negativt som individer med litet eller inget socialt stöd alls. Det sociala klimatet är därmed viktigt anser Kaufmann och Kaufmann (2005) och socialt stöd i form av att bli uppskattad, accepterad och bemött på ett bra sätt är delar som bidrar till att interpersonella relationer fungerar som en buffert och dämpar stress och missnöje. Stöd från kollegor och arbetsgrupper på arbetsplatsen bidrar exempelvis till upplevelsen av att arbetet är mer acceptabelt (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

### ***Skillnader i socialt stöd mellan olika grupper***

Enligt Nationalencyklopedin (2008) har forskning visat att skillnader finns vad gäller socialt stöd mellan olika grupper i samhället. Välutbildade individer har generellt sett ett större socialt nätverk sett till antal vänner och arbetskamrater men färre släktingar, medan individer med lägre utbildning oftare har mindre nätverk med större andel släktingar. Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån studerar i sin rapport från 2001 bristande socialt stöd och tittar på skillnader i stöd mellan olika yrkeskategorier. Studien gjordes 1997 och 1999 och visar att många personer upplever ett bristande socialt stöd. Av kvinnliga gymnasielärare upplevde 47,7 % bristande socialt stöd och för manliga gymnasielärare var siffran, 57,8 %. Somliga yrkeskategorier är enligt rapporten mer utsatta än andra och det är bland annat just lärare, kvinnliga ingenjörer och manliga växtodlare/jordbrukare som upplever ett bristande stöd. Sett till samtliga sysselsatta kvinnor och män var siffrorna för bristande socialt stöd 35,4 respektive 42,5 %.

## Ledarskap

### *Definitioner av ledarskap*

Termen ledarskap har lånats från vardagsspråket och inlemmats i det tekniska, vetenskapliga språket utan att dess betydelse preciserats i den nya kontexten. Därför finns det en mängd definitioner som gör anspråk på begreppet ledarskap (Yukl, 2006). Ledarskap kan ses som en behovsfunktionell process, ett slags meningsfull styrning av gemensamma, frivilliga ansträngningar som utvecklas för att nå ett syfte (Jacobs & Jaques, 1990; refererad i Yukl, 2006) eller som en process som tydliggör verksamhetens betydelse och bidrar till individernas engagemang (Drath & Palus, 1994; refererad i Yukl, 2006). Yukl (2006) definierar begreppet ledarskap som en process som utövar inflytande på andra för att förstå och enas om vad som behövs göras och hur det ska ske. Vidare menar Yukl (2006) även att ledarskap är en process som underlättar individuella och gemensamma ansträngningar för att uppnå gemensamma mål. Kaufmann och Kaufmann (2005) definierar ledarskap med två nyckelord: socialt inflytande och måluppfyllelse. Kotter (1990) gör en distinktion mellan begreppen management och ledarskap. Management skapar förutsägbarhet och ordning genom att fastställa operationella mål, utarbeta handlingsplaner, tidplaner, allokera personal, kontrollera resultat och lösa problem. Ledarskap skapar organisatoriska förändringar genom framtida visioner och strategier samt genom kommunikation, motivation och inspiration för att individer ska bli en del av visionen (Kotter, 1990).

Flertalet definitioner av ledarskap inbegriper en process där medveten påverkan utövas av en individ över andra individer för att leda, strukturera och skapa gynnsammare förutsättningar för aktiviteter och relationer i en grupp eller organisation (Yukl, 2006). Definitionerna av ledarskap tycks sakna överensstämmelse med avseende på vem som utövar inflytandet, syftet med inflytandet, på vilket sätt inflytandet utövas och resultatet av försöket att påverka. En omtvistad fråga är enligt Yukl (2006) om ledarskap ska ses som en specialiserad roll, det vill säga en enskild ledare, eller om ledarskap ska uppfattas som en gemensam påverkansprocess. Om ledarskapet ses som en specialiserad roll innebär det att ledaren utses till ledare och övriga i gruppen till medarbetare även om dessa i realiteten är medhjälpare till ledaren och utför ledarskapsfunktioner. Likaså är ledaren inte enbart ledare utan samtidigt medarbetare inför sina överordnade ledare inom organisationen (Yukl, 2006). Om ledarskapet ses som en påverkansprocess som utövas i ett socialt sammanhang finns det ingen klar skiljelinje mellan ledare och följeslagare. Här kan olika ledarskapsfunktioner utföras av olika individer, såsom att påverka vad gruppen gör, hur uppgifterna utförs och på

vilket sätt individerna i gruppen relaterar till varandra. Ledarskapet ses som en interaktiv process där beslut fattas av många olika individer som påverkar varandra. Med utgångspunkt från dessa olika synsätt på ledarskap menar Yukl (2006) att forskare väljer olika utgångspunkter i sin forskning och tolkar sina resultat på olika sätt. Studier av ledarskap som en specialiserad roll fokuserar mer på den enskilda ledarens egenskaper, beteende och effekter på gruppens medlemmar. Forskning som studerar ledarskap utifrån en gemensam påverkansprocess undersöker den komplexa påverkansprocess som finns hos gruppens medlemmar. Den fokuserar på kontext, förutsättningar och konsekvenser för gruppen eller organisationen (Yukl, 2006).

### ***Ledarskap som påverkansprocess***

En del av de forskare som ser ledarskap som en påverkansprocess är enligt Yukl (2006) av uppfattningen att processen består av olika styrmetoder, i form av belönings- eller bestraffningsmetoder. Metoderna används för att antingen få entusiastiska och engagerade medarbetare eller för att få motsträviga, men lydiga medarbetare. Att använda sig av manipulation och bestraffning ses av många forskare dock som oetiskt. Andra forskare anser denna syn för snäv och att den inte förklarar varför vissa typer av ledarskap, i en reell situation, är mer framgångsrika än andra. Yukl (2006) menar därför att det är den faktiska situationen som avgör vilken påverkansmetod som är mest effektiv.

Ledarskap utövas av många olika motiv och syftet med påverkansprocessen och strävan efter ett önskat resultat är ytterligare en debatterad aspekt av ledarskap (Yukl, 2006). Ledarskapets syfte med påverkansprocesser kan ha både osjälvviska, självviska, medvetna och omedvetna bakomliggande motiv. Trots goda föresatser kan ledarens avsikter leda till ett negativt resultat för organisationens medlemmar och processer som styrs utifrån ledarens personliga motiv kan tillfälligtvis bidra till organisationens och medarbetarnas positiva utveckling. Yukl (2006) menar därför att ledarskapsprocesser inte enbart ska studeras utifrån deras uttalade syften. Hogg och Vaughan (2005) framhåller att de tolkningar av ledarskap som enbart fokuserar på antingen personliga egenskaper, situationsspecifika aspekter, ledarskapsbeteenden eller personsituationsanpassat samspel, har förbisett det mest väsentliga – nämligen, att utan medarbetare finns ingen ledare.

## ***Rättvist ledarskap***

Begreppet rättvisa har framför allt studerats inom filosofin tidigare men har enligt Colquitt, Conlon, Wesson, Porter och Ng (2001) under senare decennier även kommit att omfatta rättvist ledarskap inom arbets- och organisationspsykologin. Colquitt och kollegor (2001) har genomfört en metastudie innefattande de senaste 25 årens studier inom forskningsområdet och konstaterar att begreppet upplevd rättvisa i en organisation huvudsakligen består av fyra delar: fördelning, procedur, interaktion och information.

Med rättvis fördelning menar Dabos och Rousseau (2004) den upplevda rättvisa den anställda känner inför de uttalade och underförstådda överenskommelser som finns mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den anställda investerar kunskap, hårt arbete, lojalitet etcetera i organisationen, som i sin tur belönar den anställda för hans/hennes investering enligt ett slags schema eller en kognitiv balansräkning. Den anställda bedömer fördelningen genom att jämföra med sina förväntningar. Tidigare studier på området av exempelvis Folger (1977) och senare studier såsom Colquitt och kollegors (2001) metastudie visar att individer bedömer denna rättvisa fördelning utifrån antingen en merit- eller rättvisenorm, där den som bidrar med mest får störst belöning, eller en jämlikhetsnorm, där belöning delas lika utan hänsyn till arbetsinsats, eller en behovsnorm, där den anställda får belöning efter behov. Andra komponenter i bedömningen av upplevd rättvisa i en organisation kan enligt Gilliland, Benson och Schepers (1998) exempelvis vara individuella egenskaper, eller som Greenberg (2001) föreslår, kulturella skillnader. Greenberg (2001) menar att då begreppet rättvisa bygger på kulturellt nedärvda normer uppstår även kulturella skillnader i upplevd rättvisa inom organisationer. I USA anses det som rättvist att bli belönad och värderad i ekonomiska termer, medan respekt, vänlighet och social harmoni, har högre status i exempelvis Japan. Med andra ord är normen rättvis fördelning ett västerländskt begrepp som inte har någon större tillämpning i exempelvis Japan (Greenberg, 2001). Hofsteds (2001) teori visar att ett individualistiskt respektive kollektivistiskt synsätt har betydelse för upplevd rättvisa inom en organisation. I exempelvis de asiatiska länderna, som vanligtvis brukar benämnas som kollektivistiska, kan höga belöningar upplevas som omotiverade och kan därför avvisas.

Rättvis fördelning utgör emellertid inte den enda värderingsgrunden för upplevt rättvist utbyte i en organisation (Colquitt m.fl., 2001). Ett flertal studier (Thibaut & Walker, 1975; Folger, 1977; och Musante, Gilbert & Thibaut, 1983) bekräftar att individer i en organisation även bedömer hur rättvis själva proceduren av organisationens resursfördelningspolicy och beslutsordning är och vilken kontroll han/hon upplever sig förfoga över i denna process. Begreppet innebär också, enligt Folger (1977), att den enskilde medarbetaren



upplever att han/hon har rätt att göra sin röst hörd, kan påverka sin situation, uttrycka sin åsikt eller kritisera ett förfarande och att individen vet vilka konsekvenserna blir när han/hon har utnyttjat dessa möjligheter. Medarbetarens upplevelse av delaktighet i beslutsprocessen, är en avgörande faktor för arbetstillfredsställelse (Folger, 1977). Bies och Shapiros (1988) studie visar att individer, som fått göra sin röst hörd, upplever en högre grad av rättvis behandling även om beslutet blivit negativt. Paradoxalt nog finns det en motsägelse i resonemanget. I en studie av Thibaut (1950; refererad av Folger 1977) har det visat sig att individer som först ansett sig vara missgynnade men senare upplevt sig tillhöra den privilegierade gruppen, uppvisade en större fientlighet gentemot dem som ursprungligen tillhörde den gynnade gruppen. Däremot anpassade sig den missgynnade grupp, som inte kunde göra sin röst hörd och få förbättrade villkor, till rådande situation. Om fientlighet kan tolkas som ett missnöje, förklarar det, enligt Thibaut, varför rätten att kunna påverka motsägelsefullt nog kan leda till ett ännu större missnöje.

Den interaktiva rättvisan innefattar med vilken känslighet ledningen behandlar medarbetarna och i vilken grad medarbetarna upplever sig respekterade av ledningen. Den informativa rättvisan innebär att medarbetarna upplever att ledningens kommunikation är uppriktig och att ledningen ger korrekt information i rätt tid för att de anställda ska kunna utföra sina arbetsuppgifter (Colquitt m.fl., 2001). Speciellt i samband med neddragningar blir bristen på den interaktiva rättvisan tydlig (Brockner, Konovsky, Cooper-Schneider, Folger, Martin & Bies, 1994) och tillgång till information ses som ett bevis på respekt för medarbetarna, enligt Colquitt och kollegor (2001). Cropanzano, Byrne och Prehars studie (1999; refererad i Landy & Conte, 2004) visar att vid exempelvis neddragningar uppstår en tydlig skillnad i det formella och informella ledarskapets förhållningssätt, antingen kyligt och opersonligt eller varmt och stödjande.

Studier inom Leader-Membership Exchange teorin (LMX) visar på faran av att ha ett lågt relationsutbyte med vissa medarbetare och högt med andra. Vid lågt relationsutbyte tenderar ledaren att göra en lägre bedömning av medarbetarens arbetsprestation medan ledaren tenderar att bli mindre kritisk i tolkningen av den medarbetare som han/hon har högt relationsutbyte med (Yukl, 2006). Likaså tycks goda arbetsinsatser tillskrivas inre egenskaper för medarbetare med högt relationsutbyte med ledaren, medan goda arbetsinsatser uppfattas av ledaren som en extern omständighet för medarbetare med lågt relationsutbyte. En mindre lyckad arbetsinsats tolkas således som en extern omständighet för medarbetare med högt relationsutbyte, medan samma svaga arbetsinsats av en medarbetare med lågt relationsutbyte attribueras till individens inre egenskaper (Yukl, 2006). Dienesch och Liden (1986) anser att

attributionella processer i LMX-teorin kan förklara hur ledare och medarbetare tolkar varandras beteenden och att rolltillhörigheten spelar en viktig roll. Även om både ledare och medarbetare använder sig av attributionella processer är det obalansen i maktförhållandet mellan ledare och medarbetare i en organisation, som gör att ledarens misstolkning av medarbetarens egenskaper blir mer allvarlig (Dienesch & Liden, 1986). Scanduras studie (1999) visar att ett upplevt rättvist ledarskap kan förklara varför medarbetare accepterar olika nivåer av relationsutbyte vad gäller ansvar, skyldigheter och belöningar inom LMX-teorin. Den sociala och ekonomiska jämförelsen sker mellan jämförbara roller inom arbetsgruppen eller organisationen. Genom ett ömsesidigt utbyte, så kallat psykologiskt kontrakt, mellan ledare och medarbetare startar en process som leder till uppdelning av in- och utgruppsmedlemmar. En ledare kan därför upplevas som rättvis även av utgruppsmedlemmarna, så till vida att de själva väljer eller accepterar att stå utanför ingruppen (Scandura, 1999). Enligt Scandura (1999) har det visat sig att ledare som främst är proceduralt rättvisa har störst möjlighet att upplevas som rättvisa ledare av både in- och utgruppsmedlemmarna. Även om alla typer av rättvist ledarskap är betydelsefulla för upplevd rättvisa, tycks ingruppsmedlemmar vara mer benägna att uppleva rättvis procedur och interaktion som betydelsefullt för arbetstillfredsställelse, medan utgruppsmedlemmar anser rättvis fördelning vara viktig. Förklaringen är att utgruppsmedlemmars anställningskontrakt ofta är av formell karaktär (Scandura, 1999).

Gilliland och kollegors studie (1998) visar att upplevt orättvist ledarskap är av stor betydelse för medarbetarnas attityder, beteenden och beslutsfattande. Nivån av upplevd orättvisa är avgörande liksom varje enskild medarbetares individuella tröskel för hur han/hon bedömer ett orättvist ledarskap. Vidare visar studien att vid bedömning av lika antal rättvisa eller orättvisa omständigheter väger de negativa händelserna tyngre. Gilliland och kollegor (1998) drar slutsatsen att om de anställda upplever sig orättvist behandlade, eller ser någon annan medarbetare bli orättvist behandlad, är det i princip omöjligt för arbetsgivaren att reparera den skada som uppstått.

Det finns dock skillnader vad gäller upplevd rättvisa mellan kvinnor och män. Hogg och Vaughan (2005) menar att kvinnor tycks föredra jämlikhetsnormen, medan män tenderar att föredra rättvisenormen. Det förekommer även kulturella skillnader vad gäller upplevd rättvisa. Vid bedömningen av rättvisa är exempelvis rättvisenormen vanligast i USA medan jämlikhetsnormen är mest använd i de skandinaviska och asiatiska länderna.

### *Uppmuntrande ledarskap*

I Bass teori om transformationsledning (1998; refererad i Kaufmann och Kaufmann, 2005) betraktas transaktionsledning och karismatisk/visionsinriktad ledning som olika punkter på ett kontinuum, det vill säga en enhetlig dimension som mer varierar i grad än i kvalitet. I teorin om transformationsledning kan tre typer av ledaraktiviteter kopplas till uppmuntrande ledarskap: 1) Inspirerande motivation, ledaren motiverar och inspirerar medarbetare till prestation och laganda framhålls. Entusiasm och optimism är framträdande hos ledaren. Ledaren involverar sina medarbetare i ett demokratiskt samspel och ger en tydlig kommunikation om vad som förväntas av gruppen och medarbetarna. 2) Intellectuell stimulans, ledaren stimulerar sina medarbetares intellektuella utveckling genom att ge dem utmaningar och uppmuntran att arbeta självständigt och finna nya, kreativa problemlösningssätt. Medarbetare som gör fel eller misslyckas på olika sätt kritiserar inte offentligt. Medarbetarnas nya idéer kritiserar inte heller, även om de avviker från ledarens egen uppfattning. 3) Individualiserad uppmärksamhet; ledaren känner av vilken typ av belöning eller uppmärksamhet den enskilda medarbetaren vill ha. Samspelet mellan ledare och medarbetare är personligt. Ledarens förmåga att ge medarbetaren uppmärksamhet och socialt erkännande är ovärderlig. Om ledaren misslyckas kan det leda till antingen fientlighet och motstånd eller apati hos medarbetaren (Bass, 1998; refererad i Kaufmann & Kaufmann 2005).

Inom socialkognitiv psykologi har termen superledarskap utvecklats av Manz och Sims Jr (1989; refererad i Kaufmann & Kaufmann, 2005) och begreppet utgör numera ett viktigt perspektiv inom organisations- och ledarskapsutveckling. Superledarskap går i huvudsak ut på att ledaren lär medarbetarna att leda sig själva genom att skapa en kultur för självledning, uppmuntra medarbetare till att utveckla och sätta egna mål, systematiskt belöna självledarbeteenden och teamwork samt skapa positiva tankemönster.

Angelöw (2006) menar att det stödjande ledarskapet är av avgörande roll för att öka arbetstillfredsställelsen i en organisation. Det förutsätter ett ledarskap som utvecklar ett stödjande och uppmuntrande ledarskap genom att ha positiva förväntningar och tillit till sin personal. Det utvecklas också genom att ledaren lyssnar på och uppmuntrar initiativ från personalen samt skapar tillfällen för samtal om såväl glädjeämnen som svårigheter i arbetet. Ledaren bör även uppmuntra och visa medarbetarna sin uppskattning, ge information om verksamheten, dess mål och utvecklingsbehov samt ge medarbetarna återkoppling/feedback. Genom återkoppling kan medarbetarna komma vidare i sin kompetensutveckling, då de vet vad de gör bra och vad de kan utveckla. Samtidigt som ansvaret till största delen åvilar ledarskapet att ta initiativ till, driva och strukturera upp arbetet med att skapa arbetstillfredsställelse

menar Angelöw (2006) att ledare måste ges förutsättningar för att kunna utöva sitt stödjande ledarskap och kunna vara en god förebild. Som hinder för att utveckla ett stödjande och uppmuntrande ledarskap nämner Angelöw (2006) exempelvis alltför stora personalgrupper, begränsade befogenheter, otydliga roller och svårigheter att styra arbetsbelastningen.

### ***Organisationskultur och ledarskap***

Organisationer utgör sociala enheter där individer arbetar mot ett gemensamt mål. Organisationskultur kan definieras som ett system gemensamma värderingar och idéer om hur saker och ting fungerar och hur olika uppgifter ska utföras. Ur detta utvecklas normer och förväntningar om prestation (Kaufmann & Kaufmann, 2005). Organisationskulturen står för de grundläggande värderingar och antaganden en organisation har, medan organisationsklimatet ger uttryck för atmosfär, umgängeston och normer. Organisationen ger förutsättningar och sätter gränser för det klimat som växer fram, menar Kaufmann och Kaufmann (2005) och organisationsmedlemmarnas personlighet, attityder, kompetens och erfarenheter har en avsevärd inverkan på klimatet. Ledarskapet och främst den högsta ledaren är enligt Schein (1985) av synnerligen stor betydelse för organisationskulturen. Ledarskapet är en viktig symbol för organisationen, som rollmodell, förmedlare och upprätthållare av kulturen – på gott och ont. Enligt Scheins teori (1985) om organisationskultur kan tre nivåer urskiljas. På den synliga nivån finns artefakter, det vill säga tydliga följder av ett beteende som exempelvis ritualer, ceremonier, verbala manifestationer eller fysiska objekt som skapats av medlemmarna. Den andra nivån innefattar de medvetna värderingar och normer som organisationens medlemmar delar. Det kan till exempel vara hur frihet, demokrati, tradition, pengar eller lojalitet definieras. Dessa bedömningar utgör grunden för organisationens moraliska och etiska kod och är ofta förknippade med starka känslor. Den tredje och osynliga nivån, som enligt Scheins (1985) modell utgör kärnan i organisationskulturen, är de antaganden som organisationsmedlemmarna gör. Hatch (2002) betonar att de antaganden som görs av organisationens medlemmar är omedvetna, tas för givna och påverkar individernas uppfattningar och känslor. Hela organisationskulturen genomsyras av denna icke ifrågasatta ”sanning” som präglar organisationens synsätt och erfarenheter (Hatch, 2002).

Alvesson (2001) menar att individernas värderingar och antaganden inte i första hand finns inne i människors huvuden, utan i interaktionen mellan en grupp individer där innebörder och symboler uttrycks öppet. Alvesson (2001) skiljer mellan kulturell och social nivå i organisationskulturen. Den kulturella nivån består av föreställningar, symboler och värderingar som hjälper individer att definiera sin omgivning, uttrycka sina känslor och göra

bedömningar och den sociala nivån består av samspelsprocesser mellan organisationsmedlemmarna där relationsmönster bildas. Organisationskulturen är en betydelseskapande process där individerna tolkar sina erfarenheter och söker vägledning för sina handlingar medan den sociala strukturen är formen handlingarna får eller utgör nätverket av sociala förbindelser. Alvesson (2001) anser vidare att ledarskapet alltid påverkar organisationskulturen, men hävdar samtidigt att samtliga medarbetare bidrar till skapandet och reproduktionen av ett kulturmönster. Organisationskulturens inflytande på ledarskapet kan leda till att organisationen befördrar de individer som anses välanpassade, vilket innebär att rådande kultur i organisationen ytterligare förstärks (Alvesson, 2001). Schneiders (1987) ASA-modell ("Attraction-Selection-Attrition") visar på att det är människorna som skapar organisationen och inte tvärtom. Ofta attraherar organisationer individer med liknande bakgrund, vilket bidrar till att en viss typ av organisationsmedlemmar stannar kvar och bildar en homogen grupp. Gruppens varians utarmas alltmer, vilket så småningom leder till likartat beteende. Detta beteende kan antingen tolkas som ett redan befintligt personlighetsdrag hos individen eller att ett likformigt beteende utvecklas vad gäller attityder, känslor och reaktioner inom organisationskulturen (Schneider, 1987). Om någon med avvikande personlighet eller värderingar anställs, leder det ofta till att han/hon slutar självmant eller på andra sätt exkluderas ur organisationen, menar Schneider (1987). Processen kan jämföras med LMX-teorin, där ledaren medvetet eller omedvetet favoriserar ingruppen gentemot utgruppen. Organisationskulturen kan då, enligt Kaufmann och Kaufmann (2005), genom selektion och socialisering upprätthållas och så småningom internaliseras hos organisationens medlemmar. Genom olika former av beröm och uppskattning kan organisationskulturen användas för att knyta medarbetarna till organisationen. Samspelet mellan individer bidrar till att forma organisationskulturen, som i sin tur är med om att forma samspelet mellan organisationens medlemmar, så kallad reciprok socialisation (Kaufmann & Kaufmann, 2005). I exempelvis USA är det vanligt att använda äldre organisationsmedlemmar vid upplärandet av yngre medarbetare. Denna typ av mentorskap, som både kan ses som ett lärande och en känslomässig anknytning mellan en mentor och en adept, blir mer och mer vanlig även i de skandinaviska länderna och ses som en del av socialiseringsprocessen av medarbetare. Det kan dock finnas en risk med denna typ av stödjande ledarskap. Medarbetarna kan reagera med konformitet, bli "lydiga" och "rätta in sig i ledet" eller värja sig mot rådande kulturnormer (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

Arbetslivsinstitutets (2007) forskningsrapport visar att brutna psykologiska kontrakt skapar ohälsa i en organisation. Det psykologiska kontraktet påverkas av förändringar på

arbetsplatsen och av relationen mellan ledare och medarbetare. Till skillnad från det faktiska kontraktet är det psykologiska kontraktet föränderligt över tid. Rapporten visar att ledningen inte alltid vet vilka oskrivna regler medarbetarna har och i tider av förändring, exempelvis vid en omorganisation, växer klyftan mellan ledningens och medarbetarnas förväntningar. Enligt Angelöw (2006) är det stödjande ledarskapet avgörande för ökad arbetstillfredsställelse och det förutsätter att ledaren har positiva förväntningar och tillit till sin personal, visar uppskattning, är lyhörd, uppmuntrar initiativ från medarbetarna, ger information om verksamheten, erbjuder kompetensutveckling och feedback till medarbetarna.

En stödjande attityd gentemot medarbetarna bottnar till stor del i organisationskulturen och enligt Kaufmann och Kaufmann (2005) påverkar ledningen organisationskulturen genom att kommunicera föreställningar och värderingar till medarbetarna. Alvesson (2001) menar att även organisationsmedlemmar som inte tillhör ledarskiktet bidrar till bildandet och återskapandet av organisationskulturen. Enligt Schneiders ASA-modell (1987) är samtliga individer i en organisation delaktiga i kulturskapandet och i en organisationskultur, där olika former av uppskattande och stödjande beteende ingår, förstärks socialiseringsprocessen mellan individerna (Kaufmann & Kaufmann, 2005).

## **Sammanfattning av introduktion**

Subjektivt välbefinnande kan definieras som en kombination av positiv affekt och en generell tillfredsställelse med livet. En individ som har högt subjektivt välbefinnande upplever ofta glädje och uppskattar vad livet ger. Goda relationer med andra människor tycks enligt forskning vara viktigt för individens subjektiva välbefinnande. Socialt stöd är det stöd eller den hjälp en individ får genom kontakter med andra individer eller grupper. Stödet kan komma från flera olika källor, exempelvis från vänner, familj, arbetskamrater och chefer. Forskare inom socialt stöd är oeniga om vilken typ av stöd som är viktigast. Några påpekar vikten av stöd från familj och vänner medan andra poängterar vikten av stöd från arbetsplatsen. Ett stödjande och rättvist ledarskap är dock betydelsefullt för individerna i en organisation. Det stödjande ledarskapet kan bestå av uppmuntran, feedback, kommunikation och en ömsesidig tillit. Ett rättvist ledarskap kan bland annat innebära att individerna upplever en rättvis fördelning av organisationens resurser.

Uppsatsens författare är intresserade av fenomenet subjektivt välbefinnande. Föreliggande studie syftar till att belysa begreppet subjektivt välbefinnande ur en arbetsrelaterad synvinkel. Ett stort antal studier visar att socialt stöd och ledarskap har en relation till olika

typer av välbefinnande och hälsa. Socialt stöd har dock främst studerats i relation till fysisk hälsa. Uppsatsens författare anser att även psykiskt välbefinnande i hög grad påverkas av en individs sociala stöd och studien syftar därmed till att undersöka huruvida subjektivt välbefinnande kan prediceras med hjälp av graden av upplevt socialt stöd. Ledarskapets relation till välbefinnande har främst studerats i relation till arbetstillfredsställelse, men inte till välbefinnande i stort. Då en individs arbete upptar en stor del av hans/hennes liv, anser uppsatsens författare att upplevt ledarskap även bör påverka individens allmänna subjektiva välbefinnande.

Vanligtvis används demografiska variabler i form av ålder, kön, etnicitet och liknande när forskare studerar subjektivt välbefinnande. Som tidigare nämnts påverkas dock inte välbefinnandet i någon större utsträckning av dessa variabler. I föreliggande studie valdes istället att fokusera på om det fanns skillnader mellan olika yrkeskategorier (lagerpersonal, produktionspersonal och administrativ personal) på arbetsplatsen, då kategorierna uppvisar variation sett till arbetsuppgifter, yrkesroller och organisationsstrukturer. Valet att fokusera på eventuella skillnader mellan arbetsgrupper var baserat på en tidigare genomförd studie av Arbetsmiljöverket och Statistiska centralbyrån (2001) som visat att skillnader finns mellan olika yrkeskategorier vad gäller upplevt socialt stöd.

### ***Syfte och frågeställningar***

Syftet med föreliggande studie var att studera relationen mellan subjektivt välbefinnande och de två organisationsvariablerna socialt stöd och ledarskap samt att studera huruvida det fanns skillnader i dessa relationer mellan olika yrkeskategorier inom den undersökta organisationen. Uppsatsen syftar till att besvara följande frågor:

- Predicerar upplevt socialt stöd från vänner/familj, arbetskamrater och chefer samt upplevt rättvist eller uppmuntrande ledarskap subjektivt välbefinnande för hela undersökningsgruppen?
- Predicerar upplevt socialt stöd från vänner/familj, arbetskamrater och chefer samt upplevt rättvist eller uppmuntrande ledarskap subjektivt välbefinnande olika i de olika yrkeskategorierna?
- Finns det skillnader i upplevt subjektivt välbefinnande, socialt stöd och ledarskap mellan de olika yrkeskategorierna på arbetsplatsen?

Nedan följer en genomgång av hur undersökningen genomförts och vidare presenteras studiens resultat. Därefter följer en diskussion som behandlar resultat, metod och framtida forskning.



## Metod

### Deltagare

Sammanlagt deltog 142 personer (ålder  $M = 40.9$ ,  $SD = 10.5$ ) i studien och av dem var 34.5 % kvinnor (ålder  $M = 41.1$ ,  $SD = 11.1$ ) och 65.5 % män (ålder  $M = 40.8$ ,  $SD = 10.2$ ). Undersökningen genomfördes på ett industriföretag där flera olika yrkeskategorier fanns representerade och studiens deltagare bestod av både arbetare och tjänstemän. Av dem tillhörde 24.6 % lagerpersonal (ålder  $M = 40.4$ ,  $SD = 10.6$ ), 30.3 % produktionspersonal (ålder  $M = 39.3$ ,  $SD = 9.8$ ) och 45.1 % administrativ personal (ålder  $M = 42.1$ ,  $SD = 10.9$ ). I kategorin administrativ personal inräknades medarbetare inom laborationsverksamhet, kundtjänst och tjänstemän med chefsbefattning. Deltagare med någon form av chefsbefattning var 12 % (ålder  $M = 41.8$ ,  $SD = 9.6$ ). Andelen deltagare som är födda i Sverige var 80.3 % (ålder  $M = 40.5$ ,  $SD = 10.7$ ) och resterande 19.7 % (ålder  $M = 42.7$ ,  $SD = 10.5$ ) är födda i något annat land. All medverkan i studien baserades på frivilligt deltagande.

### Material

#### *QPSNordic*

QPSNordic användes för att mäta socialt stöd och ledarskap. QPSNordic är ett frågeformulär som mäter upplevelsen av psykologiska, sociala och organisatoriska arbetsförhållanden. Tanken med formuläret är att det ska användas för interventioner på arbetsplatser, samt för forskning (Arbetslivsinstitutet, 2000). Testet har undersökts i fyra nordiska länder och har visat sig ha god reliabilitet och validitet. QPSNordic innehåller flera olika skalor och i föreliggande studie har några valts ut för att fokusera på uppsatsen syfte. De skalor som studerats med hjälp av QPSNordic är ”Socialt stöd” och ”Ledarskap”.

Skalan socialt stöd består av åtta frågor som mäts på en femgradig likertskala som sträcker sig från 1 (mycket sällan eller aldrig/mycket lite eller inte alls) till 5 (mycket ofta eller alltid/väldigt mycket). Skalan är uppdelad i tre delar; socialt stöd från chef, socialt stöd från arbetskamrat och socialt stöd från vänner/familj. Tre av frågorna behandlar socialt stöd från chef, två behandlar stöd från arbetskamrater och tre av dem behandlar socialt stöd från vänner/familj. Exempel på frågor från QPSNordic är ”Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?”; ”Om du behöver, får du då stöd och hjälp med

*ditt arbete från dina arbetskamrater?”* och *”Känner du att du kan få stöd från dina vänner/familj när det är besvärligt på arbetet?”* (se appendix). Cronbach’s Alpha för socialt stöd från chef var .85, Cronbach’s Alpha för stöd från arbetskamrater var .74 och Cronbach’s Alpha för stöd från familj och vänner var .70.

Skalan ledarskap består av sex frågor som mäts på en femgradig likertskala som sträcker sig från 1 (mycket sällan eller aldrig) till 5 (mycket ofta eller alltid). Skalan är uppdelad i två delar; rättvist ledarskap och uppmuntrande ledarskap. I QPSNordic finns tre frågor på varje ledarskapsområde och exempel på frågor är *”Fördelar din närmaste chef arbetet på ett opartiskt och rättvist sätt”* och *”Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut?”* (se appendix). Cronbach’s Alpha för rättvist ledarskap var .73 och värdet för uppmuntrande ledarskap var .83.

### ***Test för livstillfredsställelse***

Livstillfredsställelse mättes med hjälp av en svensk version av skalan *”Life of Satisfaction Scale”* (LSS) (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985, refererad i Seligman, 2007 (översatt av Carina Abrahamsson)). LSS består av fem frågor som tillsammans mäter en individs subjektiva tillfredsställelse med livet. Svartalternativen på frågorna sträcker sig från 1 (instämmer verkligen inte) till 7 (instämmer helt och fullt). Ett exempel på ett påstående som finns med i skalan är: *”Om jag kunde leva livet igen, skulle jag inte förändra någonting”* (se appendix). Cronbach’s Alpha för skalan var .84.

### ***Test för positiv affekt***

För att mäta positiv affekt användes Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) (Watson m fl, 1988). PANAS består av 20 ord som är kopplade till olika sinnesstämningar och deltagarna poängsätter orden efter hur mycket han eller hon känner på det sätt som påståendet anger. Testet kan användas för att mäta affekt just för stunden, för det senaste året, för att mäta sinnesstämning i allmänhet osv. I föreliggande studie mättes positiv (ej negativ) sinnesstämning i allmänhet. Exempel på ord som finns med i PANAS är *”stolt”* och *”inspirerad”*. PANAS använder sig av en femgradig likertskala och svartalternativen sträcker sig från 1 (våldigt lite eller inte alls) till 5 (extremt mycket) (se appendix). Cronbach’s Alpha för skalan var .79.

## **Procedur**

Ett industriföretag i Malmö, med ca 600 anställda kontaktades av studiens författare. Upplägget av undersökningen presenterades för företagets personalchefer och beslut fattades att genomföra studien under personalens arbetstid. Chefer på ett antal olika avdelningar på företaget kontaktades och informerades om studien och tid bokades för datainsamling. De avdelningar som deltog i studien valdes ut av författarna och godkändes av personalavdelningen. Samtliga avdelningar som diskuterats för studien deltog, förutom en avdelning som inte ansåg sig ha tid på grund av hög arbetsbelastning.

Under en veckas tid genomförde studiens författare självständigt datainsamlingen på företaget. De anställda träffades avdelningsvis och informerades om studien och dess syfte. Det poängterades att studien initierats av författarna, att deltagandet var frivilligt och anonymt samt att inga enskilda svar skulle rapporteras till arbetsgivaren. Vikten av att svara ärligt på frågorna framhölls också före utlämnandet av enkäterna. Även skriftlig information till deltagarna lämnades på första sidan av enkäten (se appendix).

Då företagets avdelningar varierar i storlek var grupperna vid insamlingstillfällena olika stora och antalet deltagare var mellan 3 och 34. Undersökningen gjordes i respektive avdelnings lunch- eller konferensrum under arbetstid. Efter den muntliga informationen delades enkäter och pennor ut till de deltagare som ville medverka i studien. Frågeformulären fylldes i enskilt av deltagarna och eventuella frågor som uppstod under insamlingstillfället besvarades av författarna. Ifyllandet av enkäten, som inte var tidsbegränsad, tog mellan 10 och 20 minuter. De ifyllda frågeformulären lämnades in till författarna.

# Resultat

## Deskriptiv statistik

I *tabell 1* nedan redovisas medelvärden och standardavvikelser för studiens variabler för studiens alla deltagare. I *tabell 2* nedan redovisas medelvärden och standardavvikelser på gruppnivå (värdena mellan de olika variablerna i tabellen är ej ekvivalenta).

Tabell 1. Medelvärden och standardavvikelser på studiens variabler

|                                     | <i>N</i> | <i>Min</i> | <i>Max</i> | <i>M</i> | <i>SD</i> |
|-------------------------------------|----------|------------|------------|----------|-----------|
| Socialt stöd från chef              | 142      | 3          | 15         | 10.64    | 3.11      |
| Socialt stöd från arbetskamrater    | 142      | 2          | 10         | 8.08     | 1.64      |
| Socialt stöd från vänner och familj | 142      | 3          | 15         | 11.90    | 2.66      |
| Rättvist ledarskap                  | 142      | 3          | 15         | 10.33    | 2.87      |
| Uppmuntrande ledarskap              | 142      | 3          | 15         | 8.19     | 2.97      |
| Livstillfredsställelse (LSS)        | 142      | 5          | 35         | 23.52    | 5.75      |
| Positiv affekt (PANAS)              | 142      | 10         | 50         | 34.90    | 4.94      |

Tabell 2. Medelvärden och standardavvikelser gruppvis på studiens variabler

|   | Lagerpersonal |          |           | Produktionspersonal |          |           | Administrativ personal |          |           |
|---|---------------|----------|-----------|---------------------|----------|-----------|------------------------|----------|-----------|
|   | <i>N</i>      | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>N</i>            | <i>M</i> | <i>SD</i> | <i>N</i>               | <i>M</i> | <i>SD</i> |
| <b>Socialt stöd från chef</b>           | 35            | 8.89     | 2.72      | 43                  | 10.74    | 3.01      | 64                     | 11.52    | 3.02      |
| <b>Socialt stöd från arbetskamrater</b> | 35            | 7.86     | 1.44      | 43                  | 7.60     | 1.72      | 64                     | 8.53     | 1.55      |
| <b>Socialt stöd från vänner/familj</b>  | 35            | 11.63    | 2.53      | 43                  | 11.20    | 2.69      | 64                     | 12.52    | 2.61      |
| <b>Rättvist ledarskap</b>               | 35            | 8.83     | 2.88      | 43                  | 10.16    | 2.63      | 64                     | 11.29    | 2.67      |
| <b>Uppmuntrande ledarskap</b>           | 35            | 6.46     | 2.75      | 43                  | 7.56     | 2.81      | 64                     | 9.57     | 2.54      |
| <b>Livstillfredsställelse (LSS)</b>     | 35            | 23.75    | 5.87      | 43                  | 23.20    | 6.10      | 64                     | 23.62    | 5.52      |
| <b>Positiv affekt (PANAS)</b>           | 35            | 34.71    | 5.78      | 43                  | 34.64    | 5.36      | 64                     | 35.12    | 4.36      |

## Korrelationsanalys

För att granska sambanden mellan studiens variabler användes Pearsons korrelationer. Resultaten presenteras i *tabell 3* nedan. Av tabellen framgår att det finns ett flertal signifikanta korrelationer mellan de undersökta variablerna. Endast positiva samband har uppmätts och i samtliga variabler med flera undervariabler finns tydliga relationer. Rättvist ledarskap har exempelvis en koppling till uppmuntrande ledarskap liksom positiv affekt (PANAS) har en koppling till livstillfredsställelse (LSS). Socialt stöd från chef och arbetskamrater är korrelerade med både rättvist och uppmuntrande ledarskap. Socialt stöd från vänner samvarierar med positiv affekt. Rättvist ledarskap är korrelerat med livstillfredsställelse.

Tabell 3. Bivariata korrelationer

|                                     | 1 | 2      | 3      | 4      | 5      | 6      | 7      |
|-------------------------------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1. Socialt stöd från chef           | 1 | .372** | .217** | .717** | .645** | .137   | .125   |
| 2. Socialt stöd från arbetskamrater |   | 1      | .424** | .271** | .217** | .153   | .105   |
| 3. Socialt stöd från vänner/familj  |   |        | 1      | .124   | .160   | .039   | .222** |
| 4. Rättvist ledarskap               |   |        |        | 1      | .554** | .220** | .033   |
| 5. Uppmuntrande ledarskap           |   |        |        |        | 1      | .126   | .148   |
| 6. Livstillfredsställelse (LSS)     |   |        |        |        |        | 1      | .257** |
| 7. Positiv affekt (PANAS)           |   |        |        |        |        |        | 1      |

\*\* .  $p < 0.01$

## Prediktion av livstillfredsställelse

### *Prediktion av livstillfredsställelse med hjälp av samtliga deltagare*

Resultatet av analysen visade att regressionsmodellen inte var signifikant ( $F(5,136) = 1.848$ ;  $p = .107$ ). I *tabell 4* nedan visas i vilken utsträckning livstillfredsställelse kan prediceras med hjälp av samtliga deltagare i undersökningen.  $R^2$  värdet för modellen var 6.4 %. Upplevt rättvist ledarskap är signifikant relaterat till upplevd livstillfredsställelse, men den fullständiga regressionsmodellen är inte signifikant.

Tabell 4. Prediktion av livstillfredsställelse med hjälp av samtliga deltagare

|                                     | <i>B</i> | <i>SE B</i> | $\beta$ | <i>p</i> |
|-------------------------------------|----------|-------------|---------|----------|
| Socialt stöd från chef              | -.186    | .252        | -.100   | .462     |
| Socialt stöd från arbetskamrater    | .485     | .343        | .137    | .159     |
| Socialt stöd från vänner och familj | -.070    | .199        | -.032   | .726     |
| Rättvist ledarskap                  | .481     | .243        | .240    | .050     |
| Uppmuntrande ledarskap              | .066     | .214        | .034    | .759     |

$R = .252$ ;  $R^2 = .064$

### ***Prediktion av livstillfredsställelse med hjälp av lagerpersonal***

Resultatet av analysen visade att regressionsmodellen inte var signifikant ( $F(5,29) = .741$ ;  $p = .599$ ) och *tabell 5* nedan visar att livstillfredsställelse inte kan prediceras med hjälp av lagerpersonalen som deltagit i undersökningen.  $R^2$  värdet för modellen var 11.3 %.

Tabell 5. Prediktion av livstillfredsställelse med hjälp av lagerpersonal

|                                  | <i>B</i> | <i>SE B</i> | $\beta$ | <i>p</i> |
|----------------------------------|----------|-------------|---------|----------|
| Socialt stöd från chef           | .488     | .527        | .226    | .361     |
| Socialt stöd från arbetskamrater | -.208    | .836        | -.051   | .805     |
| Socialt stöd från vänner/familj  | -.287    | .476        | -.124   | .550     |
| Rättvist ledarskap               | .375     | .410        | .184    | .368     |
| Uppmuntrande ledarskap           | -.282    | .492        | -.132   | .571     |

$R = .337$ ;  $R^2 = .113$

### ***Prediktion av livstillfredsställelse med hjälp av produktionspersonal***

Resultatet av analysen visade att regressionsmodellen var signifikant ( $F(5,37) = 3.195$ ;  $p = .017$ ).  $R^2$  värdet för modellen var 30.2 %. *Tabell 6* nedan visar att det finns en signifikant relation mellan upplevt socialt stöd från arbetskamrater och upplevd livstillfredsställelse hos produktionspersonalen som deltagit i undersökningen.

Tabell 6. Prediktion av livstillfredsställelse med hjälp av produktionspersonal

|                                  | <i>B</i> | <i>SE B</i> | $\beta$ | <i>p</i> |
|----------------------------------|----------|-------------|---------|----------|
| Socialt stöd från chef           | .215     | .451        | .106    | .637     |
| Socialt stöd från arbetskamrater | 1.326    | .555        | .374    | .022     |
| Socialt stöd från vänner/familj  | .042     | .350        | .019    | .904     |
| Rättvist ledarskap               | .643     | .433        | .277    | .146     |
| Uppmuntrande ledarskap           | -.155    | .356        | -.071   | .667     |

$R = .549$ ;  $R^2 = .302$

### ***Prediktion av livstillfredsställelse med hjälp av administrativ personal***

Resultatet av analysen visade att regressionsmodellen inte var signifikant ( $F(5,58) = 2.207$ ;  $p = .066$ ). I tabell 7 nedan visas i vilken utsträckning livstillfredsställelse kan prediceras med hjälp av den administrativa personalen som deltagit i undersökningen.  $R^2$  värdet för modellen var 16 %. Upplevt socialt stöd från chef är signifikant relaterat till upplevd livstillfredsställelse, men den fullständiga regressionsmodellen är inte signifikant.

Tabell 7. Prediktion av livstillfredsställelse med hjälp av administrativ personal

|                                  | <i>B</i> | <i>SE B</i> | $\beta$ | <i>p</i> |
|----------------------------------|----------|-------------|---------|----------|
| Socialt stöd från chef           | -1.175   | .400        | -.644   | .005     |
| Socialt stöd från arbetskamrater | .498     | .528        | .140    | .349     |
| Socialt stöd från vänner/familj  | -.055    | .275        | -.026   | .843     |
| Rättvist ledarskap               | .837     | .441        | .405    | .062     |
| Uppmuntrande ledarskap           | .639     | .350        | .295    | .073     |

$R = .400$ ;  $R^2 = .160$

### **Prediktion av positiv affekt**

#### ***Prediktion av positiv affekt med hjälp av samtliga deltagare***

Resultatet av regressionsanalysen visade att regressionsmodellen inte var signifikant ( $F(5, 136) = 2.18$ ;  $p = .60$ ). I tabell 8 nedan visas i vilken utsträckning positiv affekt kan prediceras med hjälp av samtliga deltagare i undersökningen.  $R^2$  värdet för modellen var 7.4 %. Upplevt socialt stöd från vänner/familj är signifikant relaterat till upplevd positiv affekt, men den fullständiga regressionsmodellen är inte signifikant.

Tabell 8. Prediktion av positiv affekt med hjälp av samtliga deltagare

|                                  | <i>B</i> | <i>SE B</i> | $\beta$ | <i>p</i> |
|----------------------------------|----------|-------------|---------|----------|
| Socialt stöd från chef           | .111     | .228        | .070    | .629     |
| Socialt stöd från arbetskamrater | -.183    | .307        | -.061   | .551     |
| Socialt stöd från vänner/familj  | .373     | .174        | .201    | .034     |
| Rättvist ledarskap               | -.377    | .224        | -.219   | .094     |
| Uppmuntrande ledarskap           | .147     | .209        | .088    | .482     |

$R = .272$ ;  $R^2 = .074$

### ***Prediktion av positiv affekt med hjälp av lagerpersonal***

Resultatet av analysen visade att regressionsmodellen inte var signifikant ( $F(5,29) = 2.36; p = .065$ ). I *tabell 9* nedan visas i vilken utsträckning positiv affekt kan prediceras med hjälp av lagerpersonalen som deltagit i undersökningen.  $R^2$  värdet för modellen var 28.9 %. Upplevt socialt stöd från vänner/familj är signifikant relaterat till upplevd positiv affekt, men den fullständiga regressionsmodellen är inte signifikant.

Tabell 9. Prediktion av positiv affekt med hjälp av lagerpersonal

|                                  | <i>B</i> | <i>SE B</i> | $\beta$ | <i>p</i> |
|----------------------------------|----------|-------------|---------|----------|
| Socialt stöd från chef           | .379     | .464        | .179    | .421     |
| Socialt stöd från arbetskamrater | -1.069   | .737        | -.266   | .158     |
| Socialt stöd från vänner/familj  | 1.382    | .420        | .606    | .003     |
| Rättvist ledarskap               | -.076    | .361        | -.038   | .834     |
| Uppmuntrande ledarskap           | -.203    | .434        | -.097   | .643     |

$R = .538; R^2 = .289$

### ***Prediktion av positiv affekt med hjälp av produktionspersonal***

Resultatet av analysen visade att regressionsmodellen inte var signifikant ( $F(5,37) = 1.074; p = .391$ ) och *tabell 10* nedan visar att positiv affekt inte kan prediceras med hjälp av produktionspersonalen som deltagit i undersökningen.  $R^2$  värdet för modellen var 12.7 %.

Tabell 10. Prediktion av positiv affekt med hjälp av produktionspersonal

|                                  | <i>B</i> | <i>SE B</i> | $\beta$ | <i>p</i> |
|----------------------------------|----------|-------------|---------|----------|
| Socialt stöd från chef           | .788     | .443        | .442    | .084     |
| Socialt stöd från arbetskamrater | .077     | .545        | .025    | .888     |
| Socialt stöd från vänner/familj  | .048     | .344        | .024    | .891     |
| Rättvist ledarskap               | -.654    | .425        | -.321   | .133     |
| Uppmuntrande ledarskap           | .028     | .350        | .015    | .936     |

$R = .356; R^2 = .127$



### ***Prediktion av positiv affekt med hjälp av administrativ personal***

Resultatet av regressionsanalysen visade att regressionsmodellen inte var signifikant ( $F(5, 58) = 1.870$ ;  $p = .114$ ). I *tabell 11* nedan visas i vilken utsträckning positiv affekt kan prediceras med hjälp av den administrativa personalen som deltagit i undersökningen.  $R^2$  värdet för modellen var 13.9 %. Upplevt uppmuntrande ledarskap är signifikant relaterat till upplevd positiv affekt, men den fullständiga regressionsmodellen är inte signifikant.

Tabell 11. Prediktion av positiv affekt med hjälp av administrativ personal

|                                  | <i>B</i> | <i>SE B</i> | $\beta$ | <i>p</i> |
|----------------------------------|----------|-------------|---------|----------|
| Socialt stöd från chef           | -.412    | .320        | -.285   | .203     |
| Socialt stöd från arbetskamrater | .203     | .422        | .072    | .633     |
| Socialt stöd från vänner/familj  | .168     | .220        | .101    | .448     |
| Rättvist ledarskap               | .010     | .352        | .006    | .977     |
| Uppmuntrande ledarskap           | .757     | .280        | .442    | .009     |

$R = .373$ ;  $R^2 = .139$

### **Variansanalys**

En variansanalys genomfördes för att undersöka om det fanns skillnader i upplevt socialt stöd, ledarskap, livstillfredsställelse och positiv affekt baserat på olika yrkeskategorier. Testen som användes för att mäta graderna av socialt stöd, ledarskap, livstillfredsställelse och positiv affekt är QPSNordic, LSS och PANAS. Yrkeskategorierna delades in i tre grupper; lagerpersonal, produktionspersonal och administrativ personal. Statistisk signifikans uppmättes mellan de olika grupperna vad gäller både socialt stöd och ledarskap. Någon statistisk signifikans kunde dock inte uppmätas mellan grupperna vad gäller livstillfredsställelse och positiv affekt.

- Socialt stöd från chef ( $F(2,139) = 9.102$ ,  $p = .000$ )
- Socialt stöd från arbetskamrater ( $F(2,139) = 4.600$ ,  $p = .012$ )
- Socialt stöd från vänner/familj ( $F(2,139) = 3.512$ ,  $p = .033$ )
- Rättvist ledarskap ( $F(2,139) = 9.256$ ,  $p = .000$ )
- Uppmuntrande ledarskap ( $F(2,139) = 17.029$ ,  $p = .000$ )

Post-hoc jämförelse genomförda med Tukey HSD test visade medelvärdesskillnader mellan de tre grupperna (se *tabell 2* för medelvärden samt standardavvikelser, under deskriptiv statistik). På socialt stöd från chef skiljde sig medelvärdena signifikant åt mellan lagerpersonal och produktionspersonal, då produktionspersonalen hade högre medelvärde ( $p = .017$ ). Mellan lagerpersonal och administrativ personal fanns också en signifikant medelvärdesskillnad vad gäller socialt stöd från chef, då den administrativa personalen hade högre medelvärde ( $p = .000$ ). Vad gäller socialt stöd från arbetskamrater skiljde det sig mellan produktionspersonal och administrativ personal, då administrativ personal hade ett högre medelvärde ( $p = .013$ ). Ytterligare skillnader uppmättes mellan produktionspersonal och administrativ personal sett till socialt stöd från vänner/familj, då administrativ personal hade ett högre medelvärde ( $p = .031$ ). I fråga om rättvist ledarskap konstaterades medelvärdesskillnader mellan lagerpersonal och administrativ personal, då administrativ personal hade ett högre medelvärde ( $p = .000$ ). Vad gäller uppmuntrande ledarskap fanns det skillnader mellan administrativ personal och lagerpersonal, då administrativ personal hade ett högre medelvärde ( $p = .000$ ). Mellan administrativ personal och produktionspersonal fanns också en signifikant medelvärdesskillnad vad gäller uppmuntrande ledarskap, då administrativ personal hade ett högre medelvärde ( $p = .001$ ).

## Diskussion

Syftet med föreliggande studie var att studera relationen mellan subjektivt välbefinnande och de två organisationsvariablerna socialt stöd och ledarskap samt att studera huruvida det fanns skillnader i dessa relationer mellan olika arbetsgrupper inom den undersökta organisationen. Datainsamling med hjälp av frågeformulär genomfördes på ett industriföretag, där flera olika yrkeskategorier var representerade. Studien var av explorativ karaktär då tidigare forskning på området är begränsad. Frågeställningarna som behandlades var huruvida subjektivt välbefinnande kunde prediceras med hjälp av socialt stöd från vänner/familj, arbetskamrater och chefer samt med hjälp av upplevt rättvist eller uppmuntrande ledarskap för samtliga deltagare och per yrkeskategori. Vidare undersöktes om det fanns skillnader i upplevt subjektivt välbefinnande, socialt stöd och ledarskap mellan de olika yrkeskategorierna på arbetsplatsen. Studiens resultat visar att det finns stöd för delar av frågeställningarna och resultaten diskuteras nedan. Därefter följer även en diskussion som behandlar metod och framtida forskning.

## *Diskussion kring studiens resultat*

En korrelationsanalys genomfördes på datamaterialet för att ta reda på hur starka sambanden mellan variablerna i studien var. De undersökta variablerna är socialt stöd från chef; arbetskamrater; vänner/familj, rättvist ledarskap, uppmuntrande ledarskap, livstillfredsställelse och positiv affekt.

I korrelationsanalysen framgick att de båda ledarskapsvariablerna (rättvist och uppmuntrande ledarskap) hade ett signifikant samband med socialt stöd från chef på den undersökta arbetsplatsen. Att detta samband existerar är, enligt vår uppfattning, inte särskilt anmärkningsvärt då en av ledarens uppgifter är just att stödja medarbetarna i deras arbete. Angelöw (2006) talar om vikten av ett stödjande och uppmuntrande ledarskap för arbetstillfredsställelsen i en organisation och enligt Landy och Conte (2004) har forskning visat att socialt stöd är viktigt för ett framgångsrikt ledarskap. Ytterligare forskning som stödjer sambandet mellan socialt stöd och ledarskap är exempelvis LMX-teorin. När relationen mellan ledare och medarbetare är god, blir ledaren mer stödjande, mer rådgivande och delegerar fler arbetsuppgifter. En positiv relation mellan ledare och medarbetare ger ett signifikant samband även när det gäller rolltydlighet, högre arbetstillfredsställelse, starkare engagemang för organisationen och högre prestationsförmåga hos medarbetaren (Yukl, 2006).

Tidigare forskning har konstaterat att det finns ett samband mellan upplevt rättvist ledarskap och upplevt socialt stöd. Colquitt och kollegors (2001) metastudie visar att ett rättvist ledarskap innebär en rättvis fördelning av resurser och belöningar, en möjlighet för individen att uttrycka sina åsikter, möjlighet till en rättvis kommunikation samt en respektfull behandling. Förutsättningarna för ett stödjande ledarskap är enligt Angelöw (2006) att ledaren har positiva förväntningar på och tillit till sin personal, är lyhörd och uppmuntrar initiativ från medarbetarna, visar uppskattning, ger information om verksamheten, erbjuder kompetensutveckling och feedback till medarbetarna.

Socialt stöd från arbetskamrater visade sig också vara relaterat till de båda ledarskapsvariablerna; rättvist och uppmuntrande ledarskap. Ledarskapet förmedlar och upprätthåller organisationskulturen och Scheins teori (1985) visar på ledarskapets betydelse som symbol och rollmodell i en organisation. Om ledaren fungerar som ett gott exempel genom att utöva ett rättvist och uppmuntrande ledarskap, menar Schein (1985) att det ger en positiv effekt på stödet från arbetskamrater. På så vis kan ledaren ange tonen för hur stödjande arbetskamrater tillåts vara mot varandra. Om stödet från ledaren upplevs som lågt, kan det resultera i att arbetskamraterna ”tvingas” ge varandra stöd för att överhuvudtaget kunna hantera sin arbetsituation.

I korrelationsanalysen går det även att utläsa att det finns ett signifikant samband mellan socialt stöd från vänner/familj och positiv affekt. Sambandet är positivt vilket innebär att variablerna samvarierar. Tidigare studier har även de visat samband mellan socialt stöd och välbefinnande. Wallis (2004) menar att människor som har starka band med sina vänner och sin familj, och som spenderar mycket tid med dem, mår bättre än individer som inte har lika starka band. Vidare talar Peltonen (1996) om att det primära stödet är det viktigaste stödet för en individ och han menar att brist på stöd från familj och vänner kan få negativa konsekvenser. Peltonen (1996) beskriver inte vilka dessa negativa konsekvenser är, men föreliggande studie visar att lågt socialt stöd från familj/vänner har ett samband med låg grad av positiv affekt. Föreliggande studie visar inte vilken av variablerna som påverkar vilken, men om det är så att lågt socialt stöd från vänner/familj leder till låg grad av positiv affekt kan det vara en negativ konsekvens då positiv affekt är en dimension av subjektivt välbefinnande. Det finns dock andra forskare som enligt Lennéer Axelsson och Thylefors (2005) framhåller vikten av det sociala stödet från arbetsrelationer. Sambandet går dock inte att finna i vår studie. Författarna av föreliggande uppsats anser att ett samband mellan de två variablerna socialt stöd från vänner/familj och positiv affekt är naturligt, då individer i stor utsträckning påverkas av de personer som står dem närmast. Snyder och Lopez (2007) betonar vikten av varje individs strävan att utveckla sociala kompetenser, interpersonella relationer och socialt stöd. Därför framstår Cohens studie (1988) som intressant eftersom den främst funnit samband mellan välbefinnande och minskad negativ affekt, men inte mellan välbefinnande och positiv affekt. I detta sammanhang är det viktigt att notera att relationen mellan positiv och negativ affekt är svårtolkad och att avsaknad av den ena inte tvunget innebär en hög grad av närvaro av den andra (Diener, 1984).

Forskning kring sambandet mellan ledarskap och livstillfredsställelse är relativt begränsad. Tidigare studier har i stor utsträckning fokuserat på samband mellan ledarskap och arbetstillfredsställelse (Folger, 1977) men positiva samband har också uppmätts mellan arbetstillfredsställelse och livstillfredsställelse (Diener, 1984). Föreliggande studie visar dock att rättvist ledarskap har ett direkt samband med livstillfredsställelse. Gilliland och kollegors studie från 1998 visar att upplevt orättvist ledarskap är av stor betydelse för medarbetares attityder, känslor och beteenden vilka, enligt vår mening, kan påverka individens subjektiva välbefinnande. Varje individ i en organisation gör enligt Gilliland och kollegor (1998) en bedömning om huruvida ledaren agerar rättvist, både mot honom/henne själv och mot arbetskamraterna. Bedömningen innefattar även hur andra individer i organisationen beskriver ledarskapet. Negativa reaktioner hos medarbetarna är vanliga i samband med att någon

kollega drabbas av vad som upplevs som orättvist ledarskap. Även om upplevelsen av orättvist ledarskap är individuell och situationsbetingad, så blir de negativa reaktioner som uppstår oftast svåra att återställa, enligt Gilliland och kollegor (1998).

Regressionsanalyser genomfördes för att ta reda på huruvida prediktion av livstillfredsställelse och positiv affekt var möjlig med hjälp av de undersökta socialt stöd- och ledarskapsvariablerna. Flera av variablerna kunde användas var för sig för att predicera välbefinnande trots att några av modellerna för predicering i sin helhet inte var signifikanta.

Resultatet visade ett samband mellan rättvist ledarskap och livstillfredsställelse. Ett samband dessa variabler emellan visade sig redan i den bivariata korrelationsanalysen. Predicering av livstillfredsställelse med hjälp av rättvist ledarskap var endast möjligt sett till samtliga deltagare, och det gick således inte att finna denna relation på gruppnivå. Att ett signifikant samband visade sig mellan livstillfredsställelse och rättvist ledarskap i studien är enligt vår uppfattning föga förvånande. Studier har visat att ledarskapet i en organisation påverkar medarbetarnas arbetstillfredsställelse (Yukl, 2006) och Folger (1977) framhåller vikten av ett rättvist ledarskap, i form av en rättvis procedur, för medarbetarnas arbetstillfredsställelse. En rättvis procedur innebär att de anställda upplever organisationens resursfördelningspolicy och beslutsordning som rättvis samt att de känner att de har rätt att göra sin röst hörd, att de får påverka beslut och framföra kritik. Medarbetarens känsla av delaktighet i beslutsprocesser, är en avgörande faktor för arbetstillfredsställelse. Ett samband mellan rättvist ledarskap och arbetstillfredsställelse har följaktligen kunnat påvisas i tidigare studier (Folger, 1977) och det finns ytterligare studier enligt Diener (1984) som visar ett positivt samband mellan en individs arbetstillfredsställelse och hans/hennes välbefinnande. Föreliggande studie visar dock på ett direkt samband mellan variablerna rättvist ledarskap och livstillfredsställelse.

Socialt stöd från arbetskamrater kan, enligt studien som genomförts, predicera livstillfredsställelse hos produktionspersonalen på det undersökta företaget. Lennér Axelsson och Thylefors (2005) anser att arbetsrelationer utgör en stor del av människors sociala nätverk, eftersom många idag lever i singelhushåll eller är ensamstående föräldrar. Schneiders ASA-modell (1987) visar att de som trivs i en organisation stannar och förstärker en etablerad samsyn på grupp tillhörighet medan de som inte trivs försvinner ur gemenskapen. Westlanders (1993) teori om rättvisa visar på att individer strävar efter en balans mellan att ge och ta emot stöd. Ömsesidigheten är viktig för att upprätthålla status och inte känna underlägsenhet. Relationer som upplevs som ojämlika väcker obehag och individens självkänsla kan skadas, menar Westlander (1993). Vi anser därför att balansen av stöd mellan arbetskamrater är

betydelsefull även för individernas välbefinnande. Faktorer som kan ligga till grund för studiens resultat kan vara att många individer i produktionspersonalen har arbetat tillsammans under en längre period, att de känner varandra väl och/eller att de arbetar med liknande arbetsuppgifter. Upplevelsen av att hjälpa varandra och trivas tillsammans kan öka känslan av välbefinnande och individer som upplever detta kanske t o m ser sina arbetskamrater som sina personliga vänner. Dessa faktorer kan, enligt vår uppfattning, leda till tillit, både inom och utanför arbetsmiljön. Ytterligare en orsak kan vara att medarbetarna har en likartad bakgrund vad gäller demografiska förhållanden och/eller personliga egenskaper.

Tidigare studier av exempelvis Jeding och kollegor (1999) har visat att stöd från chefer har större betydelse för individens arbetstrivsel och hälsa, än stöd från arbetskamrater. Föreliggande studie visar dock att även socialt stöd från arbetskamrater är betydelsefullt. Kaufmann och Kaufmann (2005) framhåller vikten av att organisationer ska arbeta med att stärka sociala nätverk och öka en känsla av samhörighet mellan arbetskamrater, då detta gynnar organisationen. Vi ser detta som en win-win situation, där sociala relationer på arbetsplatsen gynnar både organisationen och den enskilde medarbetarens välbefinnande.

Resultatet visade också en predicerbarhet av livstillfredsställelse med hjälp av socialt stöd från chef. Detta signifikanta samband syntes dock endast på den administrativa personalen. Jämfört med produktions- och lagerpersonalen förmodar vi att den administrativa personalens arbetsuppgifter är något mer varierat och av intellektuell och individuell karaktär, vilket gör att chefens stöd skulle kunna vara av extra stor vikt för denna grups välbefinnande. Den administrativa personalen deltar sannolikt också i större utsträckning i organisationens beslutsprocesser. Folger (1977) menar att delaktighet i beslutsprocesser är avgörande för individens arbetstillfredsställelse, och arbetstillfredsställelse har ett positivt samband med välbefinnande (Diener, 1984). Predicerbarheten på gruppen administrativ personal kan också förklaras av andra variabler. I gruppen administrativ personal ingick exempelvis samtliga chefer som deltog i studien (totalt 12 %), vilka utgjorde 23.4 % av gruppen administrativ personal. Gruppen administrativ personal bestod dessutom av en större andel kvinnor (53.1 %) än övriga två grupper (produktionspersonalen bestod av 27.9 % kvinnor och lagerpersonal bestod av 8.6 % kvinnor), vilket även skulle kunna ligga till grund för resultatet.

För att kunna predicera livstillfredsställelse för produktionspersonalen går det enligt studiens resultat att använda sig av graden av upplevt socialt stöd från arbetskamrater. För den administrativa personalen är det istället med hjälp av det sociala stödet från chef som livstillfredsställelse kan prediceras. Socialt stöd från chef har, enligt Jeding och kollegor (1999)

större betydelse för arbetstillfredsställelse och hälsa, än socialt stöd från arbetskamrater. Föreliggande studie kan dock inte styrka denna teori. En möjlig förklaring till skillnaden mellan grupperna kan vara att produktionspersonalens arbetsuppgifter är relativt likartade inom respektive produktionsenhet. Produktionspersonalens arbetsmiljö, där det ställs stora krav på säkerhet, kan eventuellt bidra till betydelsen av tillit, stark sammanhållning och socialt stöd arbetskamrater emellan. Den administrativa personalens arbetsuppgifter kan vara mer individuellt utformade och stöd från chef kan därmed få en större betydelse för livstillfredsställelse.

Tidigare studier har enligt Wallis (2004) konstaterat att människor som har starka band till vänner och familj mår bättre än individer som inte har lika starka band. Vidare menar Peltonen (1996) att det primära stödet, det vill säga stödet från vänner och familj, är den viktigaste typen av socialt stöd och att exempelvis acceptans, närhet och omsorg har en direkt koppling till välbefinnande och hälsa. Vår studie visar att stöd från vänner/familj kan predicera positiv affekt, vilket ingår som en del i begreppet välbefinnande. Resultatet visar att samband kan prediceras både vad gäller samtliga deltagare eller enbart lagerpersonalen i studien. Cohens (1988) studie har visat att relativt höga nivåer av socialt stöd i form av trygga relationer och en upplevelse av informativt och emotionellt stöd, är relaterat till minskad negativ affekt. Relationen mellan socialt stöd och positiv affekt, som påvisats i vår studie, har enligt Cohen (1988) däremot inte kunnat bevisas i någon större utsträckning förut. Emellertid tar Stroebe och Stroebe (1995) upp individuella skillnader som eventuella bakomliggande faktorer, så kallade medierande variabler, för relationen mellan socialt stöd och välbefinnande. Stroebe och Stroebe (1995) menar att exempelvis självkänsla påverkar en individs sociala stöd och att det i sin tur påverkar individens välbefinnande. Kaufmann och Kaufmann (2005) nämner att positiva personer kan få mer socialt stöd, då de har lättare att skapa kontakter, och det kan i sin tur påverka välbefinnandet positivt. Individer med hög grad av personlighetsdraget neuroticism, är enligt Stroebe och Stroebe (1995) ett exempel på det motsatta förhållandet. Neuroticism kan påverka en individs sociala stöd negativt och det kan även inverka på självrapporteringen av stöd. Individen anger då ofta en lägre grad av socialt stöd och är mer benägen att rapportera stressfulla händelser i livet menar Stroebe och Stroebe (1995). Ur detta perspektiv skulle socialt stöd från vänner/familj i föreliggande studie inte vara den bakomliggande faktorn som påverkar individens upplevelse av positiva känslöstämningar, utan att det snarare är individens personlighet som i förlängningen påverkar individens positiva affekt.

Vad gäller administrativ personal kan positiv affekt i vår studie prediceras med hjälp av upplevd grad av uppmuntrande ledarskap. Positiv affekt som exempelvis kan innebära känslor av glädje och upprymdhet, skulle kunna påverkas av ett uppmuntrande ledarskap, då ledaren kan uppmuntra, motivera och inspirera medarbetaren. Bass (1998; refererat i Kaufmann & Kaufmann, 2005) tankar om motivation, exempelvis inspirerande motivation, intellektuell stimulering och individualiserad uppmärksamhet skulle kunna appliceras på sambandet mellan positiv affekt och uppmuntrande ledarskap sett till den administrativa personalen. Bass menar att ledaren kan smitta av sig och påverka medarbetaren till att se sig själv på ett positivt sätt samt påverka honom/henne att uppleva mycket positiva emotioner. Entusiasm och optimism är enligt Bass tydliga drag hos denna typ av ledare och ledaren arbetar med att medarbetarna ska utvecklas intellektuellt. Ledaren kritiserar inte öppet medarbetaren och ledaren anpassar sig efter och belönar medarbetarna utefter vad just de behöver. Uppsatsens författare anser att denna typ av ledarskap skulle kunna kopplas till situationsanpassat ledarskap, där ledaren anpassar sitt ledarskap med utgångspunkt från varje enskild medarbetare och situation, vilket i sin tur kan leda till positiv affekt och välbefinnande. Om ledarskapet istället misslyckas menar Bass att det kan leda till fientlighet, motstånd och/eller apati hos medarbetaren (Kaufmann & Kaufmann, 2005), vilket i sin tur kan påverka individens grad av positiv affekt på ett negativt sätt, enligt uppsatsens författare.

För att jämföra medelvärden mellan de tre olika grupperna produktionspersonal, lagerpersonal och administrativ personal användes en envägs variansanalys.

Föreliggande studie visar signifikanta medelvärdesskillnader vad gäller socialt stöd från chef mellan lagerpersonal och produktionspersonal samt mellan lagerpersonal och administrativ personal. Lagerpersonalen upplevde lägre stöd från chef jämfört med de andra två grupperna. Anledningen till skillnaden kan vara bristande stöd från chef och/eller en önskan från personalen att faktiskt få mer stöd. En planerad organisationsförändring med bland annat neddragningar på lageravdelningen var sedan tidigare aviserad av företagsledningen. Den oro och osäkerhet som lagerpersonalen troligen kände inför framtiden vid undersökningstillfället, kan ha påverkat lagerpersonalens svar i undersökningen samt bidragit till de funna signifikanta medelvärdesskillnaderna.

Mellan produktionspersonal och administrativ personal fanns signifikanta medelvärdesskillnader av socialt stöd från arbetskamrater. Enligt studien upplever den administrativa personalen signifikant mer stöd än produktionspersonalen. Vad skillnaderna beror på är svårt att säga, men det skulle till viss del kunna bero på att de olika grupperna uppfattar saker och ting på olika sätt. Gruppernas referensramar kan skilja sig åt, vilket kan



påverka nivån av upplevt stöd från arbetskamrater. Även skillnader i organisationskulturen mellan olika avdelningar kan påverka upplevt socialt stöd från arbetskamrater och på vilket sätt detta bedöms. Enligt Kaufmann och Kaufmann (2005) skapas kulturen mycket med hjälp av de värderingar och attityder ledarskapet i organisationen har, men också genom de interpersonella relationerna mellan individerna på varje avdelning. Detta kan då i sin tur påverka gruppens referensramar. Tankar, krav, förväntningar och känslor kan därför markant skilja sig åt mellan olika grupper inom samma organisation.

Den administrativa personalen i studien upplevde en signifikant högre grad av rättvist ledarskap jämfört med lagerpersonalen. Huruvida en medarbetare eller grupp av medarbetare upplever ett ledarskap som rättvist eller inte kan bero på flera olika faktorer. Upplevelsen av att känna sig tillfreds med organisationens resursfördelning och beslutsordning, liksom att ha en ärlig och respektfull kommunikation med ledningen är viktiga faktorer för upplevd rättvisa. Folger (1977) anger att medarbetarens upplevelse av delaktighet i beslutsprocessen är den mest betydelsefulla faktorn för arbetstillfredsställelse. Bies och Shapiros (1988) studie visar att individer som haft möjlighet att göra sin röst hörd upplever en högre grad av rättvist ledarskap, även om de upplever beslutet negativt. Trots att undersökningen genomfördes på ett och samma företag, kan ledarskapet på de olika avdelningarna skilja sig åt. Anledningen till de uppmätta medelvärdeskillnaderna mellan de olika grupperna vad gäller upplevt rättvist ledarskap är inget oväntat. Skillnaden kan helt enkelt bero på att grupperna bedömer ett rättvist ledarskap på olika sätt, då de kan tillhör olika subkulturer inom organisationen, och att de har olika förväntningar på ledarskap. Det reella ledarskapet behöver därmed inte skilja sig markant åt mellan grupperna. Orsaken till att lagerpersonalen upplevde en lägre grad av rättvist ledarskap skulle även kunna bero på den organisationsförändringsprocess som hade påbörjats vid mätningstillfället. Brockner och kollegors (1994) studie visar att brist på den interaktiva rättvisan blir särskilt tydlig i samband med neddragningar. Cropanzano och kollegor (1999, refererad i Landy & Conte, 2004) visar också att ledarskapets förhållningssätt kan ändras i samband med organisationsförändringar genom att ledaren antingen ökar eller minskar det stödjande beteendet.

Variationsanalysen visade också skillnader mellan de olika grupperna sett till uppmuntrande ledarskap. Den administrativa personalen angav signifikant mer uppmuntrande ledarskap än de två andra grupperna. Faktum är att den administrativa personalen sett till medelvärden var signifikant mer nöjd på alla stöd- och ledarskapsvariabler, än åtminstone en av de två andra grupperna. Detta tyder på att skillnaderna kan bero på gruppskillnader vad

gäller perception, attribution och referensramar, vilket redan tidigare tagits upp i diskussionen.

Produktions- och lagerpersonalen kan eventuellt också ha sett en möjlighet att påverka organisationen genom att förminska sin grad av upplevt socialt stöd och ledarskap i ett försök att åstadkomma en förändring.

Några signifikanta medelvärdeskillnader på variablerna livstillfredsställelse och positiv affekt mellan grupperna gick inte att finna i materialet, vilket tyder på att grupperna har förhållandevis lika subjektiva välbefinnanden.

### ***Diskussion kring studiens metod***

I föreliggande studie har självskattningstest använts för att mäta samtliga variabler. Forskare ifrågasätter till viss del validiteten vid självrapportering, men studier har visat att exempelvis självuppskattat subjektivt välbefinnande stämmer väl överens med andra mätmetoder av samma fenomen. Andra metoder som Snyder och Lopez (2005) nämner som alternativ till självskattning av subjektivt välbefinnande är exempelvis deltagarintervjuer med expert, vänner och familj. Eftersom självrapportering visat sig ha hög tillförlitlighet, samt att det fanns ett begränsat tidsutrymme både för studiens genomförande och för deltagarna, valdes att använda självuppskattningstest.

För ändamålet användes en form av bekvämlighetsurval och önskemålet var att studera flera olika yrkeskategorier på det aktuella företaget. Företaget har många anställda vilket medförde att endast några avdelningar kunde vara med i studien på grund av studiens tidsramar. Studiens författare valde själva ut några olika avdelningar, för att de tre olika yrkeskategorierna skulle vara representerade i datainsamlingsmaterialet. Personalavdelningen godkände därefter valet av avdelningar. Deltagandet i studien var frivilligt. En avdelning föll bort under undersökningens gång på grund av hög arbetsbelastning, men bortfallet påverkade dock inte yrkeskategoriindelningen. Trots att deltagandet var frivilligt, valde endast två personer att inte fylla i frågeformuläret. Den höga andelen deltagare kan till exempel bero på att personalen upplevde en möjlighet till att påverka arbetsplatsen och/eller upplevde en känsla av grupstryck.

Mätningstillfällena på de olika avdelningarna skiljde sig något åt. Samtliga deltagare blev kallade till någon form av möte, men dessa var av olika karaktär, vilket i begränsad utsträckning kan ha påverkat resultatet av studien. Förståelsen för att undersökningar av detta slag kan väcka olika känslor hos olika deltagare, som exempelvis förhoppning eller oro, ledde till att studiens författare eftersträvade ett så likartat beteende som möjligt vid varje informa-

tionstillfälle för att minimera att deltagarna påverkades på olika sätt. Ett par av deltagarna kommenterade att de upplevde frågorna som svåra, och några poängterade svårigheter att förstå gradskillnaderna av orden i PANAS-skalan. Undersökningen genomfördes dock utan några svårigheter och attityden från deltagarnas sida var genomgående positiv.

Med hjälp av resultatet kan signifikanta samband mellan olika variabler i studien visas och det går även att se om relationerna är positiva eller negativa. Det går dock inte att avgöra kausalitet, vilket innebär att vi inte kan säga vilken av variablerna som är den beroende och vilken som är den oberoende. Då studien är baserad på en undersökning genomförd på ett företag, går det inte heller att dra några generella slutsatser.

### ***Diskussion kring framtida forskning***

Tidigare studier har visat samband mellan ledarskap och arbetstillfredsställelse men samband till ett mer allmänt välbefinnande har inte studerats i någon större utsträckning förut. Föreliggande studie har funnit signifikanta samband mellan just rättvist ledarskap och livstillfredsställelse, samt mellan uppmuntrande ledarskap och positiv affekt och dessa samband skulle kunna studeras mer ingående. Socialt stöd har tidigare undersökts i relation till välbefinnande, men dock främst till fysiskt välbefinnande. Framtida forskning bör därför fokusera mer på ett samlat välbefinnande, där både fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande ingår. I resultatet fanns flera signifikanta skillnader mellan olika yrkeskategorier, vilka skulle vara intressanta att undersöka närmare. Det vore även intressant att studera vad skillnaderna mellan grupperna faktiskt beror på.

Fokus i denna studie har varit att studera två olika organisationsvariabler och deras relation till välbefinnande. Det vore dock intressant att undersöka ytterligare organisationsvariabler så som engagemang till organisationen, upplevd organisationskultur och de enskilda individernas motivationsfaktorer. Framtida forskning inom området skulle även med fördel kunna inkludera andra mätmetoder. Utöver självskattningstest skulle exempelvis expert- och referensintervjuer eller dagboksanteckningar kunna användas, för att ge en mer heltäckande bild av hur subjektivt välbefinnande är relaterat till arbetslivet.

## Referenser

- Alvesson, M. (2001). *Organisationskultur och ledning*. Malmö: Liber AB
- Angelöw, B. (2006). *Arbetsglädje – att skapa större arbetslust*. Lund: Studentlitteratur
- Arbetslivsinstitutet (2000). Användarmanual för QPSNordic. Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige. (Dallner, M., Lindström, K., Elo, A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S. & Ørhede, E., översättning). Arbetslivsrapport nr 2000:19. Hämtad 2008-09-17 från <http://www.niwl.se/arb/>
- Arbetslivsinstitutet (2007). Hämtad 2007-03-27 från <http://www.arbetslivsinstitutet.se>, <http://projekt.arbetslivsinstitutet.se/Presentation.aspx?projID=119&lang=sv>
- Arbetsmiljöverket & Statistiska centralbyrån (2001). *Negativ stress och ohälsa. Inverkan av höga krav, låg egen kontroll och bristande socialt stöd i arbete*. Stockholm: Statistiska centralbyrån, 2001:2
- Ashby, F.G., Isen, A.M. & Turken, U. (1999). A neuropsychological theory of positive affect and its influence of cognition. *Psychological Review*, 106(3), 529-550
- Baron, R.S., Cutrona, C.E., Hicklin, D., Russel, D.W. & Lubaroff, D.M. (1990). Social support and immune responses among spouses of cancer patients. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 344-352
- Bies, R.J. & Shapiro, D.L. (1988). Voice and justification: Their influence on procedural fairness judgments. *Academy of Management Journal*, 31(3), 676-685
- Brockner, J., Konovsky, M., Cooper-Schneider, R., Folger, R., Martin, C.L., & Bies, R.J. (1994). Interactive effects of procedural justice and outcome negativity on victims and survivors of job loss. *Academy of Management Journal*, 37(2), 397-409
- Cohen, S. (1988). *Psychosocial models of the role of social support in the etiology of physical disease*. Hämtad 2008-12-08 från <http://www.psy.cmu.edu:16080/~scohen/schealthpsy88.pdf>
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.O., & Ng, K.Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445
- Csikszentmihályi, M. (1999). *Finna flow. Den vardagliga entusiasmens psykologi*. (Grip, G., översättning). Falun: Bokförlaget Natur och Kultur
- Dabos, G.E. & Rousseau, D.M. (2004). Mutuality and reciprocity in the psychological contracts of employees and employers. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 52-72
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575
- Diener, E. (1996). Traits can be powerful, but are not enough. Lessons from subjective well-being. *Journal of Research in Personality*, 30, 389-399
- Diener, E., Sandvik, E., Pavot, W. & Fujita, F. (1992). Extraversion and subjective well-being in a U.S. national probability sample. *Journal of Research in Personality*, 26, 205-214
- Diener, E. & Suh, E.M. (red) (2000). *Culture and subjective well-being*. Cambridge, MA: The MIT Press
- Dienesch, R.M., & Liden, R.C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: a critique and further development. *Academy of Management Review*, 11(3), 618-634
- Eid, M. & Diener, E. (2004). Global judgements of subjective well-being: situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*, 65(3), 245-277

- Eriksson, N. (1991). *Arbetets villkor* (Furåker, B., redaktör). Lund: Studentlitteratur.
- Folger, R. (1977). Distributive and procedural justice: Combined impact of "voice" and improvement of experienced inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(2), 108-119
- Gilliland, S.W., Benson, L., III, & Schepers, D.H. (1998). A rejection threshold in justice evaluations: Effects on judgment and decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 76(2), 113-131
- Greenberg, J., (2001). Studying organizational justice cross-culturally: Fundamental challenges. *The International Journal of Conflict Management*, 12(4), 365-375
- Hatch, M.J. (2002). *Organisationsteori. Moderna, symboliska och postmoderna perspektiv*. Lund: Studentlitteratur
- Hofstede, G., (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Hogg, M.A. & Vaughan, G.M. (2005). *Social psychology*. Harlow, Essex: Pearson Prentice Hall
- House, J.S., Landis, K.R. & Umberson, D. (1988). *Social relationships and health*, Hämtad 2008-11-25 från <http://www.jstor.org.ludwig.lub.lu.se/stable/pdfplus/1701736.pdf>
- Hovmark, S. & Thomsson, H. (1995) *Rapporter 1995. ASK – ett frågeformulär för att mäta arbetsbelastning, socialt stöd, kontroll och kompetens i arbetslivet*. Stockholms universitet: Psykologiska institutionen
- Jeding, K., Hägg, G.M., Marklund, S., Nygren, Å., Theorell, T. & Vingård, E. (1999) *Ett friskt arbetsliv. Fysiska och psykosociala orsakssamband samt möjligheter till prevention och tidig rehabilitering*, Hämtad 2008-11-24 från ([http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/4208/1/ah1999\\_22.pdf](http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/4208/1/ah1999_22.pdf))
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2005). *Psykologi i organisation och ledning*. (Översättning: Per Larson). Lund: Studentlitteratur
- Kotter, J.P. (1990). *A force for change: How leadership differs from management*. New York: Free Press
- Landy, F.J. & Conte, J.F. (2004). *Work in the 21st century. An introduction to industrial and organizational psychology*. New York, NY: McGraw-Hill
- Lennér Axelsson, B. & Thylefors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur
- Musante, L., Gilbert, M.A., & Thibaut, J. (1983). The effects of control on perceived fairness of procedures and outcomes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 19, 223-238
- Nationalencyklopedin. (2008). *Socialt stöd*. Hämtad 2008-09-16 från [http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i\\_art\\_id=310951](http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/jsp/search/article.jsp?i_art_id=310951)
- Peltonen, R. (1996). *Socialt stöd, livskontroll och hälsa*. Åbo: Socialpolitiska institutionen
- Scandura, T.A. (1999). Rethinking leader-member exchange: An organizational justice perspective. *Leadership Quarterly*, 10(1), 25-40
- Schein E.H. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-454
- Seligman, M.E.P. (2007). *Verklig lycka*. (Abrahamsson, C., översättning) Sundbyberg: Pagina Förlags AB/Optimal Förlag. (Original utgivet 2002)
- Snyder, C.R., & Lopez, S. J. (redaktör). (2005). *Handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press

- Snyder, C.R., & Lopez, S. J. (redaktör) (2007). *Positive psychology. The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc
- Stroebe, W., & Stroebe, M. S. (1995). *Social psychology and health*. Buckingham: Open University Press
- Stål, R., (1997). *De mest utsatta. Om människors kapacitet och behov av socialt stöd*. Kristianstad: Marknadsgruppen/Kristianstads Boktryckeri AB
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Torkelson, E. (1991). Socialt stöd. Ett mångfasetterat begrepp. *Work Science Bulletin*. 1991:2. Avdelningen för arbetvetenskap. Psykologiska institutionen. Lunds universitet
- Wallis, C. (2004). *The new science of HAPPINESS*. Hämtat 2008-11-25 från <http://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/images/TimeMagazine/Time-Happiness.pdf>
- Watson, D., Clark, L.A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070
- Westlander, G. (1993). *Socialpsykologi. Tankemodeller om människor i arbete*. Göteborg: Akademiförlaget i Göteborg AB
- Yukl, G. (2006). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall

## *Appendix A:*



Institutionen för Psykologi

### **Allmän information rörande studie i samband med uppsats vid Lunds universitet**

Vi är två studenter vid Institutionen för Psykologi på Lunds universitet som studerar relationen mellan olika typer av socialt stöd, ledarskap och upplevelsen av välbefinnande. Vi har därför tagit kontakt med företaget ni arbetar på och de har gett oss tillåtelse att göra en enkätstudie på er arbetsplats. Vi behöver din hjälp för att kunna genomföra vår studie och vi är mycket tacksamma om du vill ta dig tid att fylla i medföljande enkät. Din medverkan är naturligtvis frivillig.

När du fyller i frågeformulären är det väldigt viktigt att du är ärlig mot dig själv och verkligen rapporterar vad du känner eller tycker. Tänk på att en del av frågorna i enkäten har olika svarsalternativ. Kom ihåg att dina enskilda svar inte kommer att rapporteras till företaget. Resultaten av enkätstudien kommer endast att presenteras gruppvis och enskilda personers svar kommer därmed inte att kunna identifieras. När vi är klara med studien kommer du självklart att kunna ta del av resultatet och om du har frågor är du välkommen att kontakta oss.

Med vänlig hälsning

Anna Borgelin  
tfn: 0709-700055  
e-mail: [anna.borgelin@yahoo.se](mailto:anna.borgelin@yahoo.se)

Berit Enefält  
tfn: 070-3028099  
e-mail: [berit.enefalt@comhem.se](mailto:berit.enefalt@comhem.se)

## Bakgrundsformulär

Kön:

- kvinna
- man

Ålder:

\_\_\_\_\_

Civilstånd:

- gift/sambo
- särbo
- singel
- hemmavarande barn

Anställningsform:

- tillsvidare (fast anställning)
- visstidsanställning/vikariat

Sysselsättningsgrad:

- heltid
- deltid

Anställd i:

- Bolag X
- Bolag Y

Anställd som:

- kollektivanställd/arbetare
- tjänsteman – ej chefsbefattning
- tjänsteman - chefsbefattning

Typ av arbetsområde:

- lager
- produktion
- administration/övrigt

Född:

- i Sverige
- i annat land



## 1. Socialt stöd

|   | Mycket<br>sällan<br>eller<br>aldrig | ganska<br>sällan | ibland | ganska<br>ofta | mycket<br>ofta eller<br>alltid |
|---|-------------------------------------|------------------|--------|----------------|--------------------------------|
| 1. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från dina arbetskamrater?                                    | 1                                   | 2                | 3      | 4              | 5                              |
| 2. Om du behöver, får du då stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?                                      | 1                                   | 2                | 3      | 4              | 5                              |
| 3. Om du behöver, är dina arbetskamrater då villiga att lyssna på problem som rör ditt arbete?                          | 1                                   | 2                | 3      | 4              | 5                              |
| 4. Om du behöver, är din närmaste chef då villig att lyssna på problem som rör ditt arbete?                             | 1                                   | 2                | 3      | 4              | 5                              |
| 5. Om du behöver, kan du då tala med din vänner om problem som rör ditt arbete?   | 1                                   | 2                | 3      | 4              | 5                              |
| 6. Om du behöver, kan du då tala med din make/ maka eller någon annan närstående person om problem som rör ditt arbete? | 1                                   | 2                | 3      | 4              | 5                              |
| 7. Får du uppskattning för dina arbetsprestationer från din närmaste chef?  | 1                                   | 2                | 3      | 4              | 5                              |

---

|  | Mycket lite<br>eller<br>inte alls | ganska<br>lite | något | ganska<br>mycket | väldigt<br>mycket |
|--|-----------------------------------|----------------|-------|------------------|-------------------|
| 8. Känner du att du kan få stöd från dina vänner/ din familj när det är besvärligt på arbetet? | 1                                 | 2              | 3     | 4                | 5                 |

---

## 2. Ledarskap

|   | Mycket<br>sällan<br>eller<br>aldrig | ganska<br>sällan | ibland | ganska<br>ofta | mycket<br>ofta eller<br>alltid |
|---|-------------------------------------|------------------|--------|----------------|--------------------------------|
| 1. Uppmuntrar din närmaste chef dig att delta i viktiga beslut?               | 1                                   | 2                | 3      | 4              | 5                              |
| 2. Uppmuntrar din närmaste chef dig att säga ifrån när du har en annan åsikt? | 1                                   | 2                | 3      | 4              | 5                              |
| 3. Hjälper din närmaste chef dig att utveckla dina färdigheter?               | 1                                   | 2                | 3      | 4              | 5                              |

|   | Mycket<br>sällan<br>eller<br><u>aldrig</u> | <u>ganska</u><br><u>sällan</u> | <u>ibland</u> | <u>ganska</u><br><u>ofta</u> | mycket<br>ofta eller<br><u>alltid</u> |
|---|--|--------------------------------|---------------|------------------------------|---------------------------------------|
| 4. Fördelar din närmaste chef arbetet på ett opartiskt och rättvist sätt?     | 1  | 2                              | 3             | 4                            | 5                                     |
| 5. Behandlar din närmaste chef de anställda på ett rättvist och jämlikt sätt? | 1  | 2                              | 3             | 4                            | 5                                     |
| 6. Är förhållandet mellan dig och din närmaste chef en orsak till stress?     | 1  | 2                              | 3             | 4                            | 5                                     |

---

### 3. Organisationskultur

*Hurdant är klimatet på din arbetsenhet?*

|                                | Mycket lite<br>eller<br><u>inte alls</u> | <u>ganska</u><br><u>lite</u> | <u>något</u> | <u>ganska</u><br><u>mycket</u> | väldigt<br><u>mycket</u> |
|--------------------------------|--|------------------------------|--------------|--------------------------------|--------------------------|
| 1. Uppmuntrande och stödjande  | 1  | 2                            | 3            | 4                              | 5                        |
| 2. Misstroget och misstänksamt | 1  | 2                            | 3            | 4                              | 5                        |
| 3. Avslappnat och trivsamt     | 1  | 2                            | 3            | 4                              | 5                        |
| 4. Stelt och regelstyrt        | 1  | 2                            | 3            | 4                              | 5                        |

---

|   | Mycket<br>sällan<br>eller<br><u>aldrig</u> | <u>ganska</u><br><u>sällan</u> | <u>ibland</u> | <u>ganska</u><br><u>ofta</u> | mycket<br>ofta eller<br><u>alltid</u> |
|---|--|--------------------------------|---------------|------------------------------|---------------------------------------|
| 5. Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ?                | 1  | 2                              | 3             | 4                            | 5                                     |
| 6. Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar? | 1  | 2                              | 3             | 4                            | 5                                     |
| 7. Är det tillräckligt med kommunikation på din avdelning?            | 1  | 2                              | 3             | 4                            | 5                                     |

---

#### 4. Engagemang i organisationen/arbetsplatsen

|   | Tar totalt<br>avstånd<br><u>ifrån</u> | tar i viss<br>mån<br><u>avstånd</u> | <u>neutral</u> | instäm-<br>mer i<br><u>viss mån</u> | instäm-<br>mer<br><u>totalt</u> |
|---|---------------------------------------|-------------------------------------|----------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| 1. För mina vänner berättar jag att organisationen är ett mycket bra ställe att arbeta på | 1                                     | 2                                   | 3              | 4                                   | 5                               |
| 2. Mina egna värderingar är mycket lika organisationens                                   | 1                                     | 2                                   | 3              | 4                                   | 5                               |
| 3. Organisationen inspirerar mig verkligen att göra mitt bästa                            | 1                                     | 2                                   | 3              | 4                                   | 5                               |

---

#### 5. Arbetets plats i ditt liv

1. Fördela 100 poäng genom att ange hur betydelsefulla följande områden är i ditt liv för närvarande.

- a. Fritid (t ex hobbies, sport, rekreation, umgänge med vänner) \_\_\_\_\_
  - b. Samhälle (t ex frivilliga organisationer, fackföreningar, politiska organisationer) \_\_\_\_\_
  - c. Arbete \_\_\_\_\_
  - d. Religion \_\_\_\_\_
  - e. Familj \_\_\_\_\_
- 

100

2a. De flesta av mina mål i livet rör mitt arbete.

|           |   |   |   |   |   |   |   |  |              |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|--|--------------|
| Instämmer |   |   |   |   |   |   |   |  | Instämmer    |
| Inte alls | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |  | fullständigt |

2b. Hur viktigt är arbetet i ditt liv?

|   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| En av de minst viktiga sakerna i mitt liv | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | En av de mest viktiga sakerna i mitt liv |
|---|---|---|---|---|---|---|---|--|

---

## 6. Motivation

*Hur viktigt är följande i din uppfattning om ett idealarbete?*

|  | <u>helt</u><br><u>oviktigt</u> | <u>mindre</u><br><u>viktigt</u> | <u>viktigt</u> | <u>mycket</u><br><u>viktigt</u> | <u>helt</u><br><u>nödvärdigt</u> |
|--|--------------------------------|---------------------------------|----------------|---------------------------------|----------------------------------|
| 1. Att arbetet bidrar till att utveckla min personlighet           | 1                              | 2                               | 3              | 4                               | 5                                |
| 2. Att arbetet är lugnt, tryggt och välordnat                      | 1                              | 2                               | 3              | 4                               | 5                                |
| 3. Att arbetet ger mig en känsla av att ha utfört något värdefullt | 1                              | 2                               | 3              | 4                               | 5                                |
| 4. Att jag har ett tryggt arbete med regelbunden inkomst           | 1                              | 2                               | 3              | 4                               | 5                                |
| 5. Att den fysiska arbetsmiljön är säker och hälsosam              | 1                              | 2                               | 3              | 4                               | 5                                |
| 6. Att jag får använda min fantasi och kreativitet i arbetet       | 1                              | 2                               | 3              | 4                               | 5                                |

---

## 7. Tillfredsställelse

Nedan finns fem påståenden som du kan hålla med om eller ej. När du använder skalan från 1-7 visar du hur mycket du håller med för varje fråga genom att välja ett nummer.

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. På många sätt är mitt liv nära de ideal jag har.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Mina livsvillkor är utmärkta.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Jag är helt och hållet nöjd med mitt liv.                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Än så länge har jag fått de viktiga saker jag ville ha i livet.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Om jag kunde leva livet igen skulle jag inte förändra någonting. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

Nedan följer ett antal ord som beskriver olika känslor och emotionella upplevelser. Läs varje påstående och indikera till vilken grad du i **allmänhet** känner på det sätt som påståendet anger. Markera ditt svar i utrymmet bredvid påståendet. Använd följande skala när du anger dina svar:

- 1 = Våldigt lite eller inte alls**
- 2 = Lite**
- 3 = Varken för lite eller för mycket**
- 4 = Ganska mycket**
- 5 = Extremt mycket**

|                    |       |                     |       |
|--------------------|-------|---------------------|-------|
| <b>Intresserad</b> | _____ | <b>Irriterad</b>    | _____ |
| <b>Stressad</b>    | _____ | <b>Alert</b>        | _____ |
| <b>Exalterad</b>   | _____ | <b>Skamsen</b>      | _____ |
| <b>Upprörd</b>     | _____ | <b>Inspirerad</b>   | _____ |
| <b>Stark</b>       | _____ | <b>Nervös</b>       | _____ |
| <b>Skyldig</b>     | _____ | <b>Bestämd</b>      | _____ |
| <b>Rädd</b>        | _____ | <b>Uppmärksam</b>   | _____ |
| <b>Fientlig</b>    | _____ | <b>Skakis</b>       | _____ |
| <b>Aktiv</b>       | _____ | <b>Entusiastisk</b> | _____ |
| <b>Stolt</b>       | _____ | <b>Rädd</b>         | _____ |

---

**8.** Nedan ser du ett antal påståenden som berör personliga attityder och drag. Läs varje påstående och bedöm om det är sant eller falskt i relation till dig själv.

|   | Instämmer helt<br>och hållet |   |   | Instämmer<br>inte alls |   |
|---|------------------------------|---|---|------------------------|---|
| 1. Jag är alltid en god lyssnare oavsett vem jag pratar med               | 1                            | 2 | 3 | 4                      | 5 |
| 2. Det har funnits tillfällen då jag utnyttjat en annan människa          | 1                            | 2 | 3 | 4                      | 5 |
| 3. Ibland försöker jag ge igen istället för att förlåta och glömma        | 1                            | 2 | 3 | 4                      | 5 |
| 4. Jag erkänner gärna om det är något jag inte vet                        | 1                            | 2 | 3 | 4                      | 5 |
| 5. Det har funnits tillfällen då jag känt för att förstöra saker          | 1                            | 2 | 3 | 4                      | 5 |
| 6. Jag är aldrig ovillig att göra en gentjänst                            | 1                            | 2 | 3 | 4                      | 5 |
| 7. Jag har nästan aldrig haft lust att skälla ut någon                    | 1                            | 2 | 3 | 4                      | 5 |
| 8. Ibland blir jag irriterad på människor som ber mig om en tjänst        | 1                            | 2 | 3 | 4                      | 5 |
| 9. Ibland känner jag att människor som har otur bara får vad de förtjänar | 1                            | 2 | 3 | 4                      | 5 |
| 10. Jag har aldrig, med avsikt, sagt något som sårat någon annans känslor | 1                            | 2 | 3 | 4                      | 5 |

**Tack för din medverkan!**