



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

***Anknytningsteorins tillämpning i arbetslivet
- en studie av medarbetarens anknytningsstilar***

**Cassandra Karlsson
Tove Dott**

Kandidatuppsats vt 2012

Handledare: Hans Bengtsson

Abstract

The main purpose of this study was to examine the subordinate's relationship to his/her closest manager, from the perspective of attachment theory. This was accomplished by comparing the attachment styles to the parents and attachment style to the manager. Attachment styles were measured through the dimensions of attachment related anxiety and attachment related avoidance. Furthermore, the aim of the study was to explore the possibility of variations in the strength of the correlations based on gender differences and differences in the age of the participants. A self-report survey was answered by 120 full-time employees within the following trades; hotel and restaurant, trade, tourism, banking, school, national defence and construction. All participants had a full-time employment at the time, where they had been involved in a work related relationship with the same manager for at least six months. The results showed that the individual attachment styles in the different relationships were significantly correlated in the dimension of attachment related anxiety. No statistically significant correlations were found for the attachment related avoidance dimension. The results regarding gender differences showed that anxiety related to the male manager correlated to a larger degree with anxiety related to the father, than anxiety related to the mother. The same comparisons were made with a female manager but no statistically significant results were found. Regarding differences in age, there were statistically significant correlations for both younger and older participants. However the correlations for the younger group did not prove to be larger than the correlations found in the group with older participants.

Key words: attachment style, attachment relationship, subordinate, manager, leader

Sammanfattning

Studiens huvudsakliga syfte var att undersöka medarbetarens relation till sin närmsta chef ur ett anknytningsperspektiv. Detta gjordes genom att jämföra individens anknytningsstilar till sina föräldrar med individens anknytningsstil till sin chef för att undersöka ett eventuellt samband. Anknytningsstilar uppmättes utifrån de två underliggande dimensionerna anknytningsrelaterat undvikande samt anknytningsrelaterad ångest. Vidare undersöktes huruvida styrkan i sambanden mellan anknytningsstilarna påverkades av chefens kön samt försöksdeltagarnas ålder. Ett självskattningsformulär besvarades av 120 heltidsanställda inom branscherna hotell och restaurang, handel, turism, bank, skola, försvarsmakten samt byggbranschen. Samtliga deltagare uppfyllde kravet på att ha haft en arbetsmässig relation till sin närmsta chef i sex månader eller mer. Resultaten visade på signifikanta samband i anknytningsstilar mellan båda föräldrarelationerna och relationen till chefen i dimensionen anknytningsrelaterad ångest. För dimensionen anknytningsrelaterat undvikande hittades inga signifikanta samband. Resultaten gällande könsskillnader visade att korrelationen mellan ångest i relation till en manlig chef och ångest i relation till pappan var starkare än motsvarande korrelation med mamman. För korrelationer som utfördes med en kvinnlig chef som utgångspunkt hittades inga signifikanta resultat. Vidare uppmättes signifikanta resultat för både yngre och äldre försöksdeltagare där korrelationerna var starkare i den äldre åldersgruppen. Resultaten som diskuterades rörde möjligheten att använda anknytningsteorin i arbetslivet.

Nyckelord: anknytningsstil, anknytningsrelation, medarbetare, chef, ledare

Innehållsförteckning

Introduktion	5
Inledning	5
Anknytningsteori	6
Individuella anknytningsstilar	8
Anknytningsteorin i arbetslivet	9
Anknytningsrelation medarbetare/ledare	11
Anknytningsbeteende medarbetare/ledare	12
Sammanfattning	13
Syfte	13
Metod	14
Deltagare	14
Material	14
Procedur	16
Resultat	16
Deskriptiv statistik	16
Frågeställning 1	17
Frågeställning 2	18
Frågeställning 3	20
Diskussion	21
Samband mellan anknytningsstil till förälder och chef	21
Samband mellan kön i olika anknytningsrelationer	22
Samband i anknytningsstilar beroende på ålder	23
Metoddiskussion	24
Förslag på framtida forskning	26
Sammanfattning och konklusioner	27
Referenslista	29
Bilaga	31

Introduktion

Inledning

Anknytningsteorin utvecklades inledningsvis med utgångspunkt i barns relation till sin primära vårdnadsgivare. Teorin har efter hand utvidgats till att omfatta relationer även i vuxenlivet, så som relationer till kärlekspartners och nära vänner (Broberg, Granqvist, Ivarsson & Mothander, 2006). Ett område som däremot lämnats relativt oberört fram tills nyligen är arbetsplatsen och de relationer som hittas inom denna domän. Trots detta kan man argumentera för att anknytningsteorin torde vara högst relevant inom organisationspsykologin. Många tillbringar stora delar av sin dag på arbetsplatsen och relationer till arbetskamrater, underställda och överordnade påverkar därmed individen på ett mycket relevant sätt (Harms, 2011). Individens relation till sin överordnade kan anses vara särskilt betydelsefull ur karriärsynpunkt då kvaliteten på just denna relation kopplas samman med fördelar för medarbetaren som ökad autonomi, insyn i den övriga verksamheten och förmånlig fördelning av arbetsuppgifter och uppdrag. (Graen & Cashman, 1975 refererad i Yukl, 2010). Anknytningsteorin beskriver hur individen utvecklar karaktäristiska anknytningsmönster baserat på erfarenheter av viktiga relationer under barndomen. Dessa anknytningsmönster får betydelse för individens psykiska hälsa även senare i livet och präglar individens sätt att relatera till andra människor. Anknytningsteorin tros därmed kunna användas för att predicera en individs förmåga att utveckla sunda och givande framtida relationer (Broberg et al., 2006).

Syftet med denna studie var att undersöka medarbetarens relation till sin närmsta chef ur ett anknytningsperspektiv. Detta gjordes genom att jämföra individens anknytningsstilar till sina föräldrar med individens anknytningsstil till sin chef för att undersöka ett eventuellt samband. Uppsatsen inleds med en beskrivning av anknytningsteorins grundläggande delar för att därefter behandla anknytningsrelationer i arbetslivet, implicita ledarskapsteorier samt anknytningssystemets möjliga inverkan på medarbetarens beteende i ledar/medarbetarrelationen. I metoddelen redovisas studiens deltagare, använt material samt tillvägagångssätt och därefter följer en resultatdel där resultat av genomförda korrelationer presenteras. Slutligen diskuteras resultat, metod och förslag på framtida forskning i uppsatsens diskussionsdel.

Anknytningsteori

Grunden till anknytningsteorin lades på 1950 talet av den brittiska psykoanalytikern John Bowlby och utvecklingspsykologen Mary Ainsworth (Broberg et al., 2006). Bowlby (1969) som inspirerades av både Freud och evolutionära teorier, ansåg att alla människor har ett medfött begär att söka närhet hos andra personer i hotfulla situationer. Bowlby menade att i likhet med andra däggdjur, är människans spädbarn oförmöget att klara sig själv och är därför beroende av närhet till "äldre och klokare" personer för att öka sina överlevnadsmöjligheter. Bowlbys (1973) forskning visade att vid separation från dessa personer skapas oro och ångest och barnet eftersträvar att återförenas med sin vårdgivare för att få skydd. Om barnet får tillbaka den närhet som söks utvecklas en känsla av trygghet. Upplevelsen av trygghet, eller avsaknaden av den, lägger sedan grunden för hur barnet relaterar till framtida relationer.

Den biologiska funktionen av anknytningssystemet är med andra ord att skydda en individ från fara genom att se till att upprätthålla närhet till människor som stöttar och hjälper (Bowlby, 1969). Broberg et al. (2006) beskriver hur dessa personer blir speciellt viktiga i en individs liv och benämner dem som *anknytningsfigurer*. Under barndomen är det ofta barnets ena eller båda föräldrar som upptar denna roll men även mor- och farföräldrar, dagispersonal, äldre syskon eller annan vårdgivare kan ta rollen som anknytningsfigur. I vuxen ålder kan anknytningsrelationer utvecklas med andra personer, så som kärlekspartners, nära vänner och ledare.

För att en anknytningsrelation ska kunna utvecklas krävs tid, engagemang och kontinuitet i kontakt med den potentiella anknytningsfiguren. Enligt anknytningsteorin är en person en anknytningsperson, så som en relation är en anknytningsrelation, bara om tre viktiga funktioner uppfylls. Det första kravet är att anknytningspersonen är någon som den anknutna individen söker närhet och tröst hos i stressade situationer. Förlust eller separation från anknytningspersonen framkallar ångest och en ansträngning att återförenas. För det andra ska anknytningspersonen kännas som en *fristad* att vända sig till för stöd, tröst och skydd. Slutligen används anknytningspersonen även som en *trygg bas* som tillåter den anknutna att sträva mot icke anknytningsinriktade mål. Hit räknas t.ex. att våga utforska nya saker, att individen känner sig bekväm med att ta risker samt strävar efter att utvecklas på egen hand (Broberg, Mothander, Granqvist & Ivarsson, 2008; Mikulincer & Shaver, 2012).

Vidare anger Broberg et al. (2006) hur anknytningsrelationer särskiljer sig från andra typer av relationer genom att personerna skapar känslomässiga band till varandra.

Karaktäristiskt för anknytningsband är att de:

- varar över en längre tid
- riktas mot en specifik icke utbytbar person
- har stor känslomässig betydelse för personen
- vid ofrivillig separation från anknytningspersonen upplever den anknutna individen obehag
- anknytningspersonen och den anknutna söker varandras närhet

Den kanske viktigaste punkten som symboliserar anknytningsband är att den som är anknuten söker beskydd, närhet och trygghet hos anknytningspersonen. En anknytningsperson är alltså inte vilken person som helst utan någon som den anknutna både medvetet och omedvetet vänder sig till vid behov av stöd och tröst (Ainsworth, 1989, refererad i Broberg et al., 2006).

Vid upplevelse av hot eller oro aktiveras anknytningssystemet och individen söker sig till anknytningsfigurer för trygghet (Bowlby, 1969). Main (1990) benämner detta beteende som *primära strategier* i anknytningssystemet. Ansträngningen att uppnå närhet kommer att hålla i sig tills känslan av trygghet är återställd och först då kan individen återgå till andra aktiviteter. Det betyder att sökande och infinnande av närhet och support inte bara är ett viktigt mål i sig utan är grundläggande för att kunna uppnå andra, icke anknytningsinriktade mål. I de fall då anknytningspersonen inte är tillgänglig eller inte ger eftersökt respons misslyckas den primära strategin med att uppfylla sitt mål och andra strategier behövs för att hantera den ångest och osäkerhet som situationen framkallat. Dessa alternativa beteenden beskrivs som *sekundära anknytningsstrategier*. Cassidy och Kobak (1988) delar in de sekundära anknytningsstrategierna i två dimensioner: *maximerande strategier (hyperactivated strategies)* och *minimerande strategier (deactivating strategies)*. Maximerande strategier karaktäriseras av ett förstärkt närhetssökande där individen ökar sina försök att göra anknytningsfiguren uppmärksam och ge trygghet. Detta sker ofta på ett högljutt, ångestfyllt och energiskt sätt där individen kräver mer och mer tillgivenhet för att känna trygghet. Minimerande strategier fungerar på motsatt vis och hämmar anknytningssystemet. Istället för att söka närhet undviker individen att bli beroende av och ta hjälp av anknytningsfigurer och distanserar sig från intima relationer. Denna strategi används för att minimera risken att bli avvisad och det obehag som kan bli följden. Syftet med båda strategierna är att minska den frustration som följer av att inte få sina anknytningsbehov uppfyllda.

Individuella anknytningsstilar

Att vara anknuten till någon är enligt Ainsworth (1989, refererad i Broberg et al., 2006) en av människans starkaste känslomässiga relationer och med tiden blir anknytningen en del av personligheten som påverkar hur individen organiserar sitt inre liv. Utifrån tidigare interaktioner med anknytningspersoner byggs mentala representationer av verkligheten upp som sedan ligger till grund för hur individen uppfattar och hanterar andra relationer.

Dessa mentala representationer kallas inom anknytningsteorin för *inre arbetsmodeller*. Inre arbetsmodeller används för att förutsäga och tolka beteenden hos anknytningspersoner och för att reglera individens egna känslor, tankar och anknytningsbeteenden. Det gör det med andra ord möjligt att förutse troliga resultat av kommande interaktioner med nya anknytningspersoner och ger därmed en indikation på hur individen kommer att justera sitt beteende för att söka och fånga närhet. Förstärks dessa inre arbetsmodeller vid upprepade tillfällen så stabiliseras de mentala representationerna av självet, relationer och anknytningsfigurer (Broberg et al., 2006).

Individuella skillnader i arbetsmodellerna beror främst på anknytningspersoners tillgänglighet och respons på en individs beteende och sökande efter närhet (Broberg et al., 2006). Med utgångspunkt i Ainsworths (1978, refererad i Broberg et al., 2008) forskning, delas dessa skillnader i beteendemönster in i tre olika anknytningsstilar som benämns som antingen trygga eller otrygga. Grunden till individens anknytningsstil läggs under de två första levnadsåren men fortsätter att byggas på och formas under barnets uppväxtår. I vuxen ålder har anknytningsstilen blivit befäst men kan fortfarande förändras genom viktiga relationer och händelser.

Broberg et al. (2008) ger följande beskrivning av anknytningsteorins syn på utveckling av individuella anknytningsstilar. Om anknytningsfiguren upprepade gånger reagerar positivt på närhetssökande och ger stöd och trygghet stärks detta beteende och individen lär sig att utgå från att anknytningsfiguren finns tillgänglig vid behov. Detta leder till en *trygg anknytningsstil* där individen känner sig trygg i sina relationer och litar på andra människor. I anknytningsrelationer där anknytningspersonen är opålitlig i sin respons, och närhetssökande ibland bekräftas och ibland avvisas, skapas istället en *otrygg ambivalent anknytning*. Karaktäristiskt för denna anknytningsstil är användandet av maximerande strategier. Barn som uppvisar en otrygg ambivalent anknytning reagerar starkt vid ofrivillig separation från föräldern och har även svårt att lugnas vid återförening. Istället straffas föräldern för sin frånvaro genom starka känsloutbrott. Vetskapen om att detta beteendemönster ibland leder till efterlängtd bekräftelse gör även att barnet intensifierar sitt närhetssökande framöver. I vuxen

ålder manifesteras osäkerheten på liknande sätt och individer med denna anknytningsstil kan upplevas som "klängiga" och ibland skrämna iväg människor med sina behov av närhet. Beteendet bottnar i rädsla att bli övergiven vilket också skapar stark separationsångest. Den tredje anknytningsstilen benämns *otrygg undvikande anknytning* och karaktäriseras av ett undvikande beteende med användning av minimerande strategier. Individer med denna typ av anknytningsstil har erfarenheter av att deras närhetssökande blivit bemött med motvilja och avvisande. De förväntar sig därför att bli bortstötta och lär sig att inte aktivt söka närhet eller hjälp genom att förtränga sina anknytningsbehov. Barn med denna anknytningsstil reagerar inte nämnvärt vid separation från sin förälder och söker heller inte närhet vid återförening. Vuxna individer med otrygg undvikande anknytningsstil fungerar ofta bra i ytliga relationer men håller en distans till andra människor som gör att de har svårare i mer intima förhållanden.

På senare tid har även en fjärde anknytningsstil identifierats som *otrygg desorienterad anknytning*. Denna anknytningsstil är mer ovanlig och kopplas ofta samman med erfarenheter av misshandel och andra svåra förhållanden under uppväxten. Barnet uppvisar en blandning av undvikande och ambivalenta beteendemönster och har svårt att tolka och förstå föräldern och även sina egna känslor och tankar (Main & Solomon, 1986; 1990, refererad i Broberg et al., 2008).

Anknytningsteorin i arbetslivet

Anknytningsteorin stipulerar att anknytningssystemet är aktivt under hela livscykeln och påverkar därmed individen även förbi barndomen (Bowlby, 1969). Teorins tillämpning har därför utvidgats utanför utvecklingspsykologin och forskning har utförts inom bl.a. socialpsykologin på anknytningssystemets inverkan på kärleksrelationer och relationer till nära vänner (Broberg et al., 2006). På senare tid har även ett intresse väckts för andra områden, däribland arbetsrelaterade frågor. Här har forskningen främst fokuserat på ämnen som rör arbetsrelaterad stress och ledarskap, där anknytningsteorin tros kunna förklara en del av de individuella skillnader som hittas på arbetsplatser (Harms, 2011).

Som förklarats tidigare baseras individens inre arbetsmodeller på erfarenheter av interaktioner med anknytningspersoner. Dessa arbetsmodeller utgör grunden för individens generella anknytningsstil som får betydelse för individen både på ett inompsykiskt och på ett interpersonellt plan (Ainsworth, 1973, refererad i Broberg et al., 2006). På arbetsplatsen handlar det främst om hur individen hanterar problem samt utvecklar relationer med kollegor, underställda och överordnade (Harms, 2011).

När det gäller inompsykiska fenomen tros anknytningsstilen framförallt ha inverkan på individens förmåga att hantera stress och hotfulla situationer (Bowlby, 1969). Enligt Mikulincer och Shaver (2012) är tillgången till en trygg och stöttande anknytningsperson viktig både för hantering av påfrestningar samt återhämtning efteråt. I den akuta stunden fungerar anknytningspersonen som ett direkt stöd för individen men på längre sikt innebär upprepade positiva kontakter att individen bygger upp en motståndskraft som kan användas vid behov. Detta förklaras genom att individens tidigare erfarenheter av en trygg anknytningsperson bidrar till att bygga upp positiva mentala nätverk och representationer som medverkar till emotionell stabilitet, välmående och positiv inställning. Att personer med olika typer av anknytningsstilar ser på stress på olika sätt bekräftas bl.a. av studier utförda av Mikulincer och Florian (1995), där personer med trygg anknytningsstil beskrev stressade situationer på ett mer positivt sätt än personer med otrygg anknytning. Den uppkomna situationen värderades av individer med trygg anknytningsstil som en möjlighet att utvecklas, snarare än ett hot.

Förutom skillnader i upplevd stress tros anknytningsstilen även ligga till grund för olika typer av stresshantering (Harms, 2011). Mikulincer och Florian (1995) beskriver hur individer med en otrygg ambivalent anknytningsstil hanterar osäkerhet genom att ge negativa känslor och oro stort utrymme. Individer med otrygg undvikande anknytningsstil har däremot en tendens att förminska problem och förtränger smärftfulla händelser. Mikulincer och Florian (1995) utförde en studie där coping-strategier och olika anknytningsstilar jämfördes. Undersökningen visade bl.a. på samband mellan trygg anknytning och användandet av socialt stöd som coping-strategi. Resultaten visade även att individer med otrygg undvikande anknytning rapporterar högre grad av distansering och motvilja att ta hjälp av sin omgivning i pressade situationer än individer med trygg anknytning. Individer med otrygg ambivalent anknytning tenderar att använda sig av mer passiva emotionella coping-strategier samt nedvärderar sin egen förmåga att hantera stressade situationer.

Ovan resultat kan enligt Mikulincer och Shaver (2012) förklaras av att individer med otrygg anknytningsstil tvingas använda mer resurser åt sekundära anknytningsstrategier för att känna trygghet. Individer med trygg anknytningsstil har en trygg bas att förlita sig på och kan därmed lägga energi på ”viktigare saker”.

Ökade mentala resurser tros även ligga till grund för resultat som visar på att individer med trygg anknytning ägnar sig åt mer utforskande och risktagande samt fokuserar mer på globala problem (Harms, 2011; Mikulincer & Shaver, 2012; Tibblin, 2008). Vidare har studier även hittat samband mellan trygg anknytningsstil och högre grad av

jobbtillfredsställelse, ökat *organizational citizenship behaviour* samt en ökad förmåga att hantera arbete- familjkonflikter (Desivilya, Sabag & Ashton, 2006; Hazan & Shaver, 1990). Studier har även hittat viss koppling mellan otrygg anknytning och utbrändhet i samband med arbetet (Ronen & Mikulincer, 2009).

Anknytningsrelation medarbetare/ledare

Anknytningsstil har även betydelse för individens förmåga att hantera relationer (Mikulincer & Shaver, 2012). På de flesta moderna arbetsplatser interagerar individen dagligen med flertalet personer i olika sammanhang. Individens möjligheter att utveckla respektfulla, trygga och givande relationer kan därmed vara direkt avgörande för olika typer av samarbeten i arbetslivet.

Idén att anknytningsrelationer kan bildas till olika typer av ledare grundas enligt Harms (2011) i anknytningsteorins beskrivning av anknytningsfiguren som en person den anknutna söker sig till för trygghet och stöd, att personen används som en fristad i stressade situationer samt ses som en trygg bas varifrån den anknutna kan utforska icke anknytningsinriktade mål. Termen ”ledare” har olika innebörd beroende på situation samt vilken teori som används som utgångspunkt. I denna uppsats görs dock ingen åtskillnad mellan ledare, chef eller överordnad då dennes arbetsuppgifter och ansvarsområden inte är i fokus.

För att förhållandet mellan medarbetare och ledare ska kunna kallas en anknytningsrelation krävs att relationen uppfyller en eller flera av de sex punkter som enligt Ainsworth (1973, refererad i Broberg et al., 2006) karaktäriserar ett känslomässigt band. Som tidigare nämnts innefattar dessa att relationen har en varaktighet över tid, att bandet är knutet till en specifik individ som inte anses utbytbar, att anknytningsfiguren har en känslomässig relevans för individen, att personerna söker varandras närhet och upplever obehag vid ofrivillig separation, samt att den anknutne söker trygghet, tröst och beskydd hos sin anknytningsperson. Popper, Maysseless och Castelnovo (2000) menar att relationen mellan ledare och medarbetare i många fall innehåller dessa känslomässiga komponenter och därmed kan leda till att anknytningsband utvecklas.

Vidare diskuterar Keller (2003) hur implicita ledarskapsteorier kan bidra till utvecklandet av anknytningsband mellan medarbetare och ledare. Keller (1999) sammanfattar implicita ledarskapsteorier som kognitiva modeller av ledarskap. Enligt denna teori framkallar ordet ”ledarskap” mentala nätverk som används vid kategorisering av personer som antingen ledare eller icke ledare. Här tros individens tidigare erfarenheter ligga till grund för hur

individerna förväntar sig att en ledare ska agera samt vilka egenskaper som betraktas som "ledarmässiga". Enligt Stark (1992, refererad i Keller, 1999) är framförallt erfarenheter från barndomshemmet betydelsefulla, då föräldrarna ofta utgör barnets första erfarenhet av en ledarfigur. Detta tros forma individens förväntningar inför kommande interaktioner med auktoritetsfigurer. Keller (1999) har i tidigare studier hittat samband mellan skillnader i individens implicita ledarskapsteorier och egenskaper hos individens föräldrar. Beskrivningen av den ideala ledaren liknade den av föräldrarna även om föräldrarna beskrevs i negativa termer t.ex. tyranniska eller dominerande. Keller förslår därmed att individens anknytningsstil samt implicita ledarskapsteorier kan förklara individuella skillnader i medarbetarens uppfattning av ledaren.

Anknytningsbeteende medarbetare/ledare

Ainsworth (1978, refererad i Broberg et al., 2006) beskriver hur erfarenheter av anknytningsfigurer präglar individens sätt att förhålla sig till framtida relationer. Enligt Keller (2003) innebär detta att relationen mellan ledare och medarbetare influeras av individernas respektive anknytningsstil. Då denna studie framförallt fokuserar på ovan relation sett ur medarbetarens synvinkel, lämnas ledarens anknytningsstil därhän framöver.

I enlighet med Ainsworths (1978, refererad i Broberg et al., 2008) indelning av individuella anknytningsstilar tros individer med olika anknytningsmönster hantera relationer och situationer på olika sätt. Individer med trygg anknytningsstil bär med sig positiva mentala representationer av anknytningsfigurer och tar med sig dessa erfarenheter in i andra relationer. Keller (2003) föreslår att dessa förväntningar överförs på individens chef, som alltså förväntas vara tillgänglig och agera stöttande. Individen har därmed få eller inga problem att lita på sin chef och förväntar sig även tillit tillbaka. En trygg anknytningsstil har även samband med gott självförtroende och individen hyser därmed inga större rädslor över att misslyckas i sitt uppdrag.

Medarbetare med otrygg anknytningsstil tros däremot använda sig av mer sekundära anknytningsstrategier i sina arbetsrelationer och de har överlag svårare att bilda sunda relationer till kollegor och överordnade (Mikulincer & Shaver, 2012). Personer med otrygg ambivalent anknytning bär med sig erfarenheter av anknytningsfiguren som opålitlig och tenderar därmed att oroa sig mer över sina relationer (Harms, 2011). Keller (2003) menar att den ambivalenta anknytningsstilen ligger till grund för en underliggande rädsla att bli övergiven, som i arbetssituationer bl.a. kan manifesteras i prestationsångest. Individen är rädd att ansträngningar inte ska uppskattas och förväntar sig även att bli kritiserad och

nedvärderad. Implicita ledarskapsteorier kan även styrka individens förväntningar om ledaren som opålitlig i tillgänglighet, stöttning och uppmärksamhet. Ofta uppfattas personer med ambivalent anknytningsstil som känslostyrda och studier av Shaver och Brennan (1992) har även hittat samband mellan denna typ av anknytningsstil och personlighetsdraget neuroticism.

Individer med en otrygg undvikande anknytningsstil använder sig istället av minimerande strategier för att förtränga sina anknytningsbehov. De håller en distans till sina kollegor och överordnade och trivs sämre i situationer där de tvingas vara beroende av andra (Mikulincer & Shaver, 2012). Vidare har de svårt att lita på personer i sin omgivning och Keller (2003) föreslår att detta tillsammans med implicita ledarskapsteorier kan medverka till individens förväntningar på ledaren som avståndstagande och likgiltig. Deras relationer på arbetsplatsen karaktäriseras därmed av distans, självständighet och en motvilja till beroende.

Sammanfattning

Anknytningsteorin har sitt ursprung i relationen mellan spädbarn och dess primära vårdgivare. Med utveckling av teorin har den kommit att användas även vid studiet av relationer i vuxenlivet där de erfarenheter en individ bär med sig från barndomen tros kunna predicera hur kommande relationer artar sig. Viss forskning har utförts på anknytningssystemets inverkan på arbetslivet men få studier har tittat närmre på den specifika relationen mellan chef och medarbetare från medarbetarens perspektiv.

Syfte

Det huvudsakliga syftet med denna studie var att undersöka sambandet mellan den anknytningsstil en individ bär med sig från barndomen till den anknytningsstil individen utvecklar till sin närmsta chef. Tidigare forskning har tittat på medarbetares preferenser för vissa typer av ledarstilar men få har undersökt sambanden mellan individens anknytningsstilar till sina föräldrar och ledare. Därför valde vi att studera skillnaden i en individs relation till sina föräldrar kontra till sin närmsta chef. Ett annat syfte med studien var att undersöka om det fanns skillnader i sambandet mellan individens anknytningsstilar till sina föräldrar beroende på chefens kön. Vi undersökte om individens anknytningsstil till en kvinnlig chef hade ett starkare samband med anknytningsstilen till individens mamma än till individens pappa och tvärtom. Vidare undersöktes om olika åldrar hade betydelse för styrkan i sambandet mellan anknytningsstilarna. Då individer blir äldre skaffar de sig fler anknytningspersoner, vilket påverkar individens inre arbetsmodeller. Detta gjorde att vi valde

att undersöka möjligheten att korrelationen mellan individens anknytningsstilar till föräldrarna och individens anknytningsstil till chefen skulle vara svagare i äldre ålder. Vi formulerade tre frågeställningar med ändamålet att ge svar på undersökningens syfte:

- Frågeställning 1: Finns det ett samband mellan anknytningsstilar till individens föräldrar och anknytningsstil till individens chef?
- Frågeställning 2: Finns det skillnader i samband mellan anknytningsstil till individens chef och anknytningsstil till föräldern som har samma kön som chefen?
- Frågeställning 3: Är sambandet mellan de olika anknytningsstilarna starkare hos individer i yngre ålder?

Metod

Deltagare

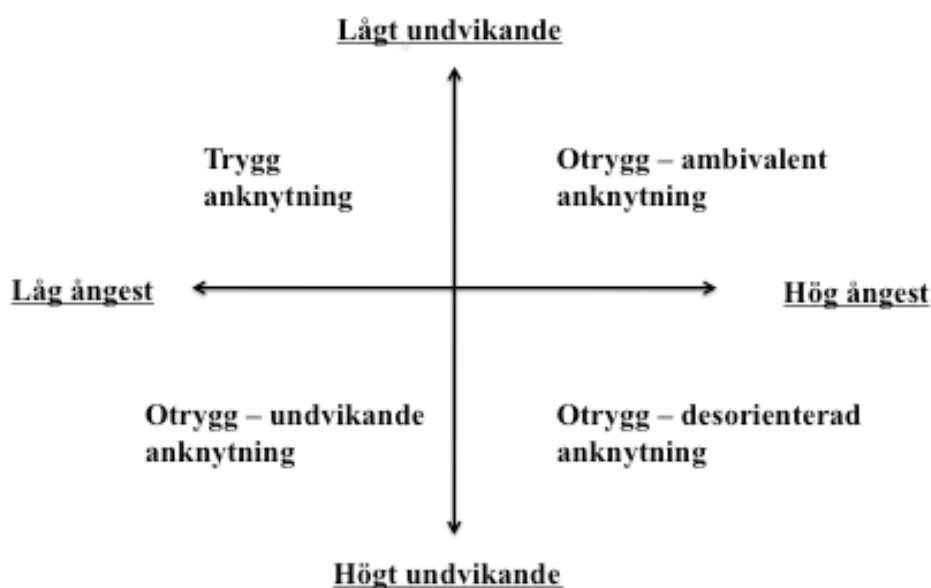
En pappersenkät delades ut till 145 heltidsarbetande kvinnor och män i städerna Lund, Malmö, Helsingborg, Norrköping och Stockholm. Enkäterna besvarades av 120 av de tillfrågade (82.76 % svarsfrekvens), varav 87 var kvinnor (72.5 %) och 33 var män (27.5 %). Åldern hos försökspersonerna varierade mellan 19 och 65 år och medelåldern uppmättes till 30.21 år (SD = 9.22). Försökspersoner som deltog arbetade inom följande branscher: hotell och restaurang, handel, turism, bank, skola, försvarsmakten samt byggbranschen. Denna metod valdes då syftet med studien var att undersöka samband mellan försökspersonernas anknytningsstil till föräldrar samt närmsta chef oavsett branschtillhörighet. Populationen begränsades istället genom villkoret att försökspersonen haft en heltidsanställning i minst sex månader samt haft en relation till en och samma chef i sex månader eller mer för att få delta i studien. Bland försöksdeltagarnas chefer var 68 kvinnor (56,7 %) och 52 var män (43,3 %).

Material

En enkät konstruerades utifrån mätinstrumentet ECR-RS (Experiences in Close Relationships – Revised). ECR-RS är ett självskattningsformulär framtaget av Fraley, Heffernan, Vicary och Brumbaugh (2011) och används för att mäta anknytningsmönster i specifika relationer, t.ex. relation till mamma, pappa, nära vän och kärlekspartner. Denna enkät valdes då den tar hänsyn till inomindividuella skillnader vid olika relationer samt använder sig av samma typ av frågor för samtliga relationer vilket underlättar jämförelse.

Formuläret mäter två underliggande dimensioner; *anknytningsrelaterad ångest* över att inte vara tillräckligt älskad och rädsla för att bli övergiven, samt *anknytningsrelaterat undvikande* av beroende och känslomässig intimitet. Ett poäng räknas ut för vardera dimension och utifrån detta framgår försökspersonens anknytningsstil i den specifika relationen. Varje försöksperson får alltså ett undvikande-poäng och ett ångest-poäng för varje relation som undersöks. Nedan figur illustrerar dimensionernas uppdelning som de beskrivs av Broberg et al. (2008) samt kategorierna av anknytningsmönster som kan urskiljas med hjälp av poängen.

Figur 1. Undvikande- och ångestdimensioner samt anknytningsstilar



Figur 1. Ainsworths fyra anknytningsstilar placerade i det tvådimensionella utrymme som skapas av undvikande- och ångestdimensionerna. Hämtad från Broberg et al. 2008

För att göra enkäten tillämpbar i denna studie uteslöts frågor kring relationer till kärlekspartner samt nära vänner och den slutliga enkäten bestod istället av totalt tre block med vardera nio frågor som mätte anknytningsmönster hos försökspersonerna i relationen till deras mamma, pappa och närmsta chef. Blocken innehöll samma frågor men ordningen på blocken randomiserades i alla möjliga ordningar och enkäten delades ut i sex olika versioner för att undvika övningseffekter. För översikt av enkätens utformning se bilaga.

Anknytningsrelaterat undvikande mättes vid de sex första frågorna i varje block. Alfa-värdet för skalan uppgick till 0.88 för samtliga block i enkäten (mamma, pappa och chef). Svartalalternativen sträckte sig från 1 = håller inte alls med, till 7 = håller med fullständigt. Exempel på en fråga som ställdes; jag diskuterar ofta mina problem och bekymmer med denna person.

Anknytningsrelaterad ångest mättes vid frågorna 7-9. Alfavärdet för denna skala uppmättes till 0.87 för blocket rörande pappan, 0.88 för blocket rörande mamman och 0.85 för blocket rörande chefen. Svartalternativen sträckte sig från 1 = håller inte alls med, till 7 = håller med fullständigt. Exempel på en fråga som ställdes; jag oroar mig för att denna person inte bryr sig om mig på riktigt.

Utöver dessa skalor fanns även frågor gällande demografiska variabler så som kön, ålder, mamma/pappa i livet samt chefs kön.

Procedur

Enkäten delades ut i pappersform vid fem olika tillfällen i butiker samt på allmänna platser. Alla respondenter garanterades total anonymitet och informerades om att deltagandet var frivilligt. Även anonymitet för försöksdeltagarens företag utlovades. På grund av uppsatsen omfattning samt tillgänglig tid begränsades antalet försöksdeltagare till mellan 120 och 150. Vid utdelningstillfället beskrevs studien som en undersökning gällande relationer i arbetslivet. Grundläggande information om anknytningsteorin samt studiens frågeställningar undanhölls för att minska fel till följd av social önskvärdhet. Enkäten tog ca 10 minuter att fylla i.

Resultat

Resultaten som följer inleds med deskriptiv statistik över de variabler som undersökts. Vidare redovisas resultatet av de korrelationer som utförts där de samband som rör jämförelser mellan föräldrar och chef belyses. Signifikanta resultat mellan föräldrarelationerna diskuteras inte då detta inte berör någon av studiens frågeställningar. Innan vi gjorde några korrelationer undersöktes om försöksdeltagarnas kön påverkade uppmätta värden på ångest och undvikande. Då resultaten inte visade på några könsskillnader mellan försöksdeltagarna togs beslutet att inte separera variabeln kön. I korrelationerna användes det icke-parametiska testet Spearmans rho som analysmetod då det visade sig att populationen inte var normalfördelad på vissa av de undersökta variablerna.

Deskriptiv statistik

Som kan utläsas i tabell 1 skattades frågor rörande anknytningsrelaterad ångest över lag lågt, medan dimensionen undvikande var mer normalfördelad. Enligt Broberg et al. (2006) har 60-70 % av spädbarn en trygg anknytning, 5-15% en otrygg ambivalent anknytning och 15-25 % en otrygg undvikande anknytning. Den undersökta populationen anses med andra

ord inte vara normalfördelad vilket delvis skulle kunna förklara de låga medelvärden som uppmättes på dimensionen ångest. Visst internt bortfall registrerades vid frågor rörande föräldrarna, något som tros bero på att instruktionerna inte var tillräckligt tydliga gällande ifyllandet av formuläret om en av föräldrarna inte längre var i livet.

Tabell 1

Medelvärden och standardavvikelser för samtliga numeriska variabler

Variabel	N	Medel	Standardavvikelse
UndvikandePTotal	116	3.23	1.60
ÅngestPTotal	116	1.73	1.39
UndvikandeMTotal	117	2.65	1.43
ÅngestMTotal	117	1.47	1.17
UndvikandeCTotal	120	3.49	1.46
ÅngestCTotal	120	1.89	1.28

Nor: UndvikPTotal = summa undvikandepoäng pappa; ÅngestPTotal = summa ångestpoäng pappa;

UndvikMTotal = summa undvikandepoäng mamma; ÅngestMTotal = summa ångestpoäng mamma;

UndvikandeCTotal = summa undvikandepoäng chef; ÅngestCTotal = summa ångestpoäng chef.

Frågeställning 1

För att ta reda på om det fanns ett samband mellan de anknytningsstilar en individ har till sina föräldrar och den anknytningsstil individen har till sin närmsta chef beräknades korrelationen mellan samtliga undersökta variabler. I tabell 2 går att utläsa att inget signifikant samband fanns för undvikande relaterat till chefen och undvikande relaterat till varken mamman eller pappan. Däremot korrelerade ångest relaterat till chefen svagt signifikant med ångest relaterat till pappan ($r = .23, p < .05$) enligt Cohens (1988) riktlinjer. En medelstark korrelation uppmättes även mellan ångest relaterat till chefen och ångest relaterat till mamman ($r = .30, p < .01$).

Tabell 2

Korrelationer mellan undersökta variabler

Variabel	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. UndvikandePTotal	-					
2. ÅngestPTotal	.58**	-				
3. UndvikandeMTotal	.33**	.14	-			
4. ÅngestMTotal	.23*	.50**	.45**	-		
5. UndvikandeCTotal	.13	.17	.17	.15	-	
6. ÅngestCTotal	.06	.23*	.10	.30**	.40**	-

* $p < .05$ (2-tailed), ** $p < .01$ (2-tailed)

Not: UndvikPTotal = summa undvikandepoäng pappa; ÅngestPTotal = summa ångestpoäng pappa;

UndvikMTotal = summa undvikandepoäng mamma; ÅngestMTotal = summa ångestpoäng mamma;

UndvikandeCTotal = summa undvikandepoäng chef; ÅngestCTotal = summa ångestpoäng chef.

Frågeställning 2

Frågeställning 2 gällde huruvida det fanns ett starkare samband mellan individens anknytningsstil till chefen och individens anknytningsstil till föräldern som har samma kön som chefen. Resultaten för korrelationerna som utfördes för chef av manligt kön kan utläsas i tabell 3. Det fanns ingen signifikant korrelation mellan dimensionen undvikande i relation till manlig chef och de andra variablerna. Resultaten visade däremot på en medelstark korrelation enligt Cohen (1988) mellan ångest relaterat till manlig chef och ångest relaterat till mamman ($r = .37, p < .01$). Det fanns även en medelstark korrelation mellan ångest relaterat till manlig chef och ångest relaterat till pappan ($r = .40, p < .01$). Som kan ses i tabellen var korrelationen mellan ångest manlig chef och ångest pappa något starkare än korrelationen som uppmättes mellan ångest manlig chef och ångest mamma.

Tabell 3

Korrelation mellan anknytning till chef och till föräldrar när chefen är av manligt kön

Variabel	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1._UndvikandePTotal	-					
2. ÅngestPTotal	.52**	-				
3. UndvikandeMTotal	.31*	-.07	-			
4. ÅngestMTotal	.14	.53**	.27	-		
5. UndvikandeCTotal	.24	.20	.13	.18	-	
6. ÅngestCTotal	.16	.40**	-.01	.37**	.44**	-

* $p < .05$ (2-tailed), ** $p < .01$ (2-tailed)

Not: UndvikPTotal = summa undvikandepoäng pappa; ÅngestPTotal = summa ångestpoäng pappa;

UndvikMTotal = summa undvikandepoäng mamma; ÅngestMTotal = summa ångestpoäng mamma;

UndvikandeCTotal = summa undvikandepoäng chef; ÅngestCTotal = summa ångestpoäng chef.

I tabell 4 presenteras korrelationer då chefen är av kvinnligt kön. Som kan ses korrelerade vare sig ångest eller undvikande relaterat till en kvinnlig chef signifikant med resultaten relaterade till mamman. Dock är korrelationen mellan ångest relaterat till kvinnlig chef och ångest relaterat till mamman marginellt signifikant ($r = .24$, $p < .057$).

Tabell 4

Korrelation mellan anknytning till chef och till föräldrar när chefen är av kvinnligt kön

Variabel	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1._UndvikandePTotal	-					
2. ÅngestPTotal	.61**	-				
3. UndvikandeMTotal	.38**	.32*	-			
4. ÅngestMTotal	.30*	.46**	.56**	-		
5. UndvikandeCTotal	.09	.19	.18	.15	-	
6. ÅngestCTotal	-.01	.10	.16	.24	.34**	-

* $p < .05$ (2-tailed), ** $p < .01$ (2-tailed)

Not: UndvikPTotal = summa undvikandepoäng pappa; ÅngestPTotal = summa ångestpoäng pappa;

UndvikMTotal = summa undvikandepoäng mamma; ÅngestMTotal = summa ångestpoäng mamma;

UndvikandeCTotal = summa undvikandepoäng chef; ÅngestCTotal = summa ångestpoäng chef.

Frågeställning 3

För att undersöka om samband mellan en individs anknytningsstilar är starkare i yngre ålder än i äldre ålder delades individerna in i två åldersgrupper utifrån medianvärdet. Gruppen *låg ålder* innehåller resultat från försöksdeltagare i åldern 19-27 år, och resultat från gruppen *hög ålder* kommer från försöksdeltagare i åldersspannet 28-65. I tabell 5 utläses att det enligt Cohens (1988) riktlinjer fanns en svag men signifikant korrelation mellan ångest relaterat till chefen och ångest relaterat till mamman ($r = .28, p < .05$) för individer i låg ålder. Inga andra signifikanta samband mellan relationen till chefen och relationen till föräldrarna hittades för den yngre åldersgruppen.

Tabell 5

Korrelation låg ålder

Variabel	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. UndvikandePTotal	-					
2. ÅngestPTotal	.58**	-				
3. UndvikandeMTotal	.12	.02	-			
4. ÅngestMTotal	.19	.50**	.45**	-		
5. UndvikandeCTotal	.08	.14	.11	.17	-	
6. ÅngestCTotal	-.05	.11	.04	.28*	.36**	-

* $p < .05$ (2-tailed), ** $p < .01$ (2-tailed)

Not: UndvikPTotal= summa undvikandepoäng pappa; ÅngestPTotal= summa ångestpoäng pappa;
UndvikMTotal= summa undvikandepoäng mamma; ÅngestMTotal= summa ångestpoäng mamma;
UndvikandeCTotal= summa undvikandepoäng chef; ÅngestCTotal= summa ångestpoäng chef.

Ångest relaterat till chefen i gruppen hög ålder (se tabell 6) korrelerade medelstarkt med ångest relaterat till pappan ($r = .31, p < .05$). En svag men signifikant korrelation uppmättes även mellan ångest relaterat till chefen och ångest relaterat till mamman för den äldre åldersgruppen ($r = .29, p < .05$). Inga signifikanta resultat för dimensionen undvikande hittades. Sammantaget visar resultaten för korrelationer som utfördes med ålder som utgångspunkt att sambanden inte var starkare mellan relationerna för den yngre åldersgruppen.

Tabell 6

Korrelation hög ålder

Variabel	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. UndvikandePTotal	-					
2. ÅngestPTotal	.58**	-				
3. UndvikandeMTotal	.51**	.25	-			
4. ÅngestMTotal	.30*	.48**	.43**	-		
5. UndvikandeCTotal	.20	.13	.27*	.09	-	
6. ÅngestCTotal	.14	.31*	.12	.29*	.41**	-

* $p < .05$ (2-tailed), ** $p < .01$ (2-tailed)

Not: UndvikPTotal= summa undvikandepoäng pappa; ÅngestPTotal= summa ångestpoäng pappa;

UndvikMTotal= summa undvikandepoäng mamma; ÅngestMTotal= summa ångestpoäng mamma;

UndvikandeCTotal= summa undvikandepoäng chef; ÅngestCTotal= summa ångestpoäng chef.

Diskussion

Dagens moderna arbetsmarknad präglas av ständig förändring och en strävan efter utveckling och effektivisering. Arbete i projektform och tidsbestämda anställningar har därmed blivit allt vanligare, och varaktiga relationer i arbetslivet har blivit mer sällsynta (Sennett, 2000). Ofta sker arbetet över landsgränser vilket leder till nya former av samarbeten och möten med människor från olika kulturer. Individens förmåga att hantera olika typer av relationer på arbetsplatsen förblir därmed en viktig förutsättning för framgång i karriären.

Med ovan som utgångspunkt var vi intresserade av att studera individuella skillnader i relationer på arbetsplatsen. Vi valde att göra detta med hjälp av anknytningsteorin då denna anses vara ett bra verktyg för att predicera skillnader i individens förhållningssätt till relationer. Anknytningsteorin har traditionellt tillämpats inom utvecklingspsykologin i syfte att förstå hur barn utvecklar känslomässiga band till sina föräldrar. Dock har teorin med tiden utvecklats, och används idag inom flera discipliner där relationer undersöks. Då individens förhållande till sin chef är av speciell karaktär valde vi att fokusera särskilt på denna relation och begränsade oss även till medarbetarens perspektiv.

Samband mellan anknytningsstil till förälder och chef

Vår första frågeställning handlade om sambandet mellan de anknytningsstilar en individ har till sina föräldrar kontra individens anknytningsstil till sin närmsta chef på arbetsplatsen. Vi valde att titta närmre på anknytning till just ledargestalten då den på ett intressant sätt går att jämföra med en individs föräldrar. Båda relationerna karaktäriseras av

ett beroende från barnets respektive medarbetarens sida där föräldrarna och chefen kan ses som auktoriteter, som dikterar de villkor och ramar individen måste hålla sig till.

Den egna studiens utfall gav oss blandade resultat. Vi fann inga signifikanta korrelationer för dimensionen undvikande mellan de olika relationerna. Däremot visade studiens resultat på signifikanta samband mellan anknytningsrelaterad ångest i relationen till chefen och anknytningsrelaterad ångest i relationen till mamman ($r = .30, p < .01$) samt i relationen till pappan ($r = .23, p < .05$). Detta gav oss svar på frågeställningen om det fanns samband relationerna emellan. Resultaten styrker också Kellers (2003) ståndpunkt att en medarbetares anknytningsstil påverkar dennes relation till sin chef. Dock hittades som sagt inga signifikanta korrelationer för dimensionen undvikande. Denna urskiljning stämmer inte överens med tidigare forskning och vi har inte kunnat hitta skäl till detta i teorin.

Som kan utläsas av resultaten var korrelationen mellan mamman och chefen något starkare än korrelationen mellan pappan och chefen. En förklaring till detta skulle kunna hittas i de studier som visar att mamman generellt sett är mer betydelsefull för omvårdnaden av barnet de första levnadsåren (Bowlby, 1969; Broberg et al., 2006). Bowlbys (1969) studier kring anknytningsbeteenden utgick ofta från mamman som primär vårdgivare, även om pappan antogs spela stor roll för barnets utveckling. I vår tid är det svårare att dra slutsatsen att barnets mamma alltid tar det största ansvaret för omvårdnaden. Framförallt i Sverige, där stora satsningar har gjorts för att utjämna t.ex. föräldraledighet mellan könen, kan man anta att en förändring skett i familjers levnadsstil. Dock menar Broberg et al. (2006) att det fortfarande är mammor som till största del stannar hemma med barnen och därmed får störst betydelse för barnets anknytningsstil.

Samband mellan kön i olika anknytningsrelationer

Den andra frågeställningen i studien handlade om betydelsen av kön för sambanden mellan olika anknytningsrelationer. Vår tanke innan studien var att på samma sätt som vi trodde finna ett samband mellan förälder och ledare, skulle samband kunna ses mellan anknytningspersoner av samma kön. Vi resonerade att en individs mentala representationer av en anknytningsfigur bland annat borde innehålla en bild av vilket kön som representerades och att det skulle generera olika utfall i olika anknytningsrelationer. I vår studie torde då de mentala representationerna inför en kvinnlig ledare sammankopplas med mamman och omvänt vid en manlig ledare.

Mikulincer & Shaver (2012) beskriver hur det generellt sett är interaktionen med de främsta anknytningspersonerna (vanligtvis föräldrar) som har starkast påverkan på en persons

förväntningar om hur kommande anknytningsrelationer kommer att te sig. Föräldrarnas roll i uppväxten betonas därmed som starkt bidragande till en individs mentala scheman över hur andra relationer under livsrytmen utvecklas. De implicita ledarskapsteorierna som tidigare nämnts i samband med Keller (2003) är ett exempel på hur en individ bär med sig erfarenheter från barndomen och omedvetet aktiverar föreställningar från dem till liknande personer även i vuxen ålder. Betoningen i teorierna ligger på hur lik relationen förälder/barn är relationen mellan ledare/följare på en arbetsplats. Detta främst genom likheterna runt förälder och ledare som auktoriteter. Med detta som utgångspunkt funderade vi kring eventuella likheter i representationer baserat på kön.

I den egna studien hittades resultat som delvis gick i frågeställningens riktning. Variabeln undvikande i relation till chefen korrelerade inte signifikant med vare sig undvikande i relation till mamman eller i relation till pappan oavsett vilket kön chefen hade. Inte heller ångest i relation till chefen korrelerade med mamman eller pappan när chefen var kvinna. Dock visade resultaten på en marginell signifikant korrelation mellan ångest i relation till kvinnlig chef och ångest i relation till mamman. Tittar man närmre på sambandet mellan ångest i relation till den kvinnliga chefen och pappan är resultatet jämförelsevis långt ifrån en signifikant korrelation. Detta skulle trots bristen på signifikanta resultat kunna tolkas som att sambandet mellan kvinnlig chef och mamman ändå är något starkare än den mellan kvinnlig chef och pappan.

Resultaten för korrelationerna som utfördes för manlig chef visade att det fanns ett signifikant samband mellan ångest i relation till den manliga chefen och ångest i relation till både mamman och pappan. Däremot är korrelationen starkare mellan ångest i relation till den manliga chefen och ångest i relation till pappan än vad den är mellan ångest i relation till den manliga chefen och till mamman. Detta innebär att skillnader i styrka på korrelationer beroende på chefs kön trots allt hittades, vilket gav svar på vår andra frågeställning. Några definitiva slutsatser om betydelsen av kön är likväl svåra att göra, då det även hittades ett signifikant samband (om än något svagare) mellan anknytningsstilarna till individens mamma och till den manliga chefen.

Samband i anknytningsstilar beroende på ålder

Studiens tredje frågeställning handlade om styrkan i sambanden mellan olika anknytningsstilar beroende på olika åldersgrupper. Då en individ blir äldre och skaffar sig nya anknytningsrelationer spelar anknytningen till föräldrarna mindre roll i huruvida de nya relationerna påverkas. Den anknytningsstil som formas i spädbarnsålder förblir relativt stabil

under en persons livslängd men det behöver inte betyda att de anknytningar en individ skapat till sina anknytningsfigurer förblir oföränderliga. Dels formar omgivning och miljö en individs anknytningsstil under livets gång, dels frodas nya anknytningsrelationer vilket gör att individens inre arbetsmodeller förändras. Maysseless och Popper (2007) förklarar hur man ”växer ur” anknytningsrelationen med sina föräldrar då andra personer ersätter dem som primära anknytningsfigurer. Vår frågeställning gick i samma riktning och vi ville undersöka om det gick att finna skillnader i styrkan på sambanden mellan olika åldersgrupper.

Resultatet vi erhöll från studien visade på signifikanta samband i båda åldersgrupperna. I gruppen med deltagarna i låg ålder fick vi en svag signifikant korrelation mellan ångest i relation till chefen och ångest i relation till mamman. Ingen av de andra korrelationerna i den yngre gruppen visade på några signifikanta samband. I gruppen hög ålder fann vi å andra sidan flera signifikanta korrelationer enligt Cohens (1988) riktlinjer. Ångest i relation till chefen korrelerade svagt med ångest i relation till mamman, och medelstarkt med ångest relaterat till pappan. I denna grupp fann vi även en svag signifikant korrelation mellan undvikande i relation till chefen och undvikande i relation till mamman.

Att döma av resultatet som vi fick i den egna studien skulle starkare samband finnas mellan olika anknytningsstilar i högre ålder. Vad vi vet har inga tidigare studier hittat liknande resultat och vi har heller inte hittat några förklaringar i teorin. En fundering vi trots allt haft kring detta rör vårt urval i studien där vi noterat att det förelegat en något skev fördelning bland åldrarna där många av försöksdeltagarna var i åldern mellan 19 och 35. Detta kan ha haft betydelse för våra resultat vilket diskuteras mer utförligt i metoddiskussionen.

Metoddiskussion

I studien tillämpades ett bekvämlighetsurval där försöksdeltagarna valdes på måfå och representerade många olika branscher. Denna typ av urval gjordes p.g.a. studiens omfattning och begränsningar i tid, och är något som kan ses som både en styrka och en nackdel. Positivt med denna strategi var bredden i urvalet samt ett stort antal försöksdeltagare. En nackdel skulle kunna vara att försöksdeltagandet i relation till den undersökta populationen kan räknas som relativt lågt. Hade man istället hållit sig till samma bransch hade populationen begränsats vilket hade ökat generaliserbarheten i förhållande till den undersökta branschen. Vidare konstaterades att medelvärdet bland försöksdeltagarnas ålder var 30.21, där ett fåtal deltagare hade en ålder över 35. Då en av våra frågeställningar rörde skillnader i styrkan på samband beroende på ålder, kan den något skeva åldersfördelningen ha påverkat våra resultat. Vid

skapandet av åldersgrupperna använde vi oss av medianen för att få två lika stora grupper. Medianen fanns på åldern 27 vilket innebär att det var lika många försöksdeltagare i åldersspannet 19-27 som försöksdeltagare i åldersspannet 28-65. Detta betyder att den äldre åldersgruppen hade en betydligt större spridning i åldrar. En alternativ metod hade varit att dela in försöksdeltagarna i fler grupper för att få mer likvärdiga deltagare. Ett problem vi såg med detta var att grupperna då inte hade haft ett lika stort antal och vi valde därför att behålla indelningen av två grupper.

Trots visst externt bortfall var svarsfrekvensen i denna studie hög (82.76%). Studien hade även några interna bortfall där försöksdeltagare inte fyllt i frågor rörande en av föräldrarna. När vi gick igenom dessa enkäter upptäcktes att bortfallet hade samband med att försöksdeltagaren rapporterat att ena föräldern inte var i livet. Vi har funderat på om det kan ha berott på att instruktionerna runt detta inte varit tillräckligt tydliga. Studien hade även visst internt bortfall av rapporterad ålder på försöksdeltagare. En trolig anledning till det kan vara utformandet av enkäten där placeringen av åldersfrågan var något undanskymd. Vissa deltagare tros helt enkelt ha missat frågan.

Enkäten som användes i studien är tidigare beprövad och valdes för att säkerställa hög intern validitet och reliabilitet. Dock översattes den från engelska till svenska vilket kan ha medfört vissa språkliga problem. Vi ersatte även två av enkätens tidigare block (nära vän och kärlekspartner) med ett nytt block rörande chefen. Denna jämförelse har inte gjorts tidigare och men då frågorna i enkäten är generella och anpassade för att undersöka olika typer av relationer resonerade vi att detta inte borde skapa några större problem för studien. Alla block i enkäten innehåller samma frågor och det enda som ändrades i praktiken var överskriften på blocket där orden "nära vän" och "kärlekspartner" byttes ut mot ordet "chef". Dock kan det diskuteras huruvida den externa validiteten kan ha påverkats av att vi bytt ut två av blocken med ett block rörande individens chef. För att undvika övningseffekter randomiserades blocken och enkäten gavs slutligen ut i sex versioner.

Inom anknytningsteorin finns idag viss diskussion gällande användandet av självskattningsformulär som metod att mäta anknytningsstil. Broberg et al. (2008) menar att individen inte är helt medveten om sina egna anknytningsbeteenden vilket gör att man kan ifrågasätta validiteten i självskattningsformulär. Diskussionen rör huruvida anknytningsintervjun är ett bättre alternativ då intervjuaren kan uppfatta mönster som är dolda för försöksdeltagaren själv. Trots detta används självskattningsformulär flitigt i liknande undersökningar och har visat sig stämma bra överens med de resultat som hittats under anknytningsintervjun. Vi resonerade därför att metoden kan anses tillförlitlig. Ytterligare en

fördel med att använda enkäter är att ett större sampel kan undersökas vilket vi ansåg viktigt i vår studie.

Då vi valde att utföra vår studie på allmän plats var det svårt att kontrollera miljön där försöksdeltagarna fyllde i enkäten. Vi kan därmed inte veta säkert att deltagarna inte påverkats av sin omgivning. Valet av metod underlättade dock insamlandet av en större mängd enkäter.

I studien utfördes ett antal korrelationer för att få svar på våra frågeställningar. En svaghet i detta är att vi inte kan dra några slutsatser om kausala samband i vår studie. Även om det är en rimlig slutsats att förhållandet till föräldrarna påverkar förhållandet till chefen och inte tvärtom, kan vi inte utesluta möjligheten att andra variabler påverkar båda relationerna. Då vissa av variablerna inte var normalfördelade valde vi att använda den icke-parametriska analysmetoden Spearmans rho. Då detta test är strikt ökar risken för typ 2 fel vilket innebär att det eventuellt funnits resultat som inte registrerats p.g.a. vald analysmetod. Analysmetoden gjorde även att ingen regressionsanalys kunde utföras, något som eventuellt kunnat tillföra intressanta resultat till studien.

Förslag på framtida forskning

Anknytningsteorin är fortfarande relativt outforskad inom arbets- och organisationspsykologin där endast ett fåtal forskare har försökt koppla teorin till fenomen inom arbetslivet. Då anknytningsteorin tros kunna predicera individers förmåga att utveckla kvalitativa relationer anser vi att anknytningsteorin förtjänar större utrymme i den moderna organisationspsykologin. I nuläget kan man dock konstatera att det än så länge saknas både forskning och instrument att utföra forskning inom detta område. Studier som hittills utförts är ännu i de första stadierna och används än så länge inte praktiskt inom arbetslivet i någon större omfattning. Vi menar att precis som personlighetspsykologin vunnit mark inom områden som rekrytering och gruppammansättningar skulle anknytningsteorin kunna användas som verktyg vid t.ex. en urvalssituation. För att detta ska kunna göras behövs mer forskning på området samt en standardisering av mätinstrument.

Vår studie undersökte anknytningsteorins tillämpning i relationen mellan medarbetare och ledare. Detta gjordes ur medarbetarens perspektiv där vi undersökte samband i medarbetarens anknytningsstilar till sina föräldrar och till sin närmsta chef. Då Keller (2003) föreslår att medarbetarens och ledarens anknytningsstil tillsammans spelar stor roll för kvaliteten på relationen hade det varit intressant att även inkludera ledarens perspektiv i denna

studie. Detta tror vi hade kunnat ge en intressant helhetssyn på vad som spelar in vid utvecklandet av relationer på arbetsplatsen.

Vidare menar vi att med utgångspunkt i antagandet att anknytningsstil spelar roll för utvecklandet av relationer på arbetsplatsen, skulle forskning kring ledarens möjligheter att skapa trygga anknytningar med sina medarbetare kunna gynna arbetsgivare i framtiden. En trygg anknytningsstil skapar förutsättningar för individen att bygga givande relationer till människor i sin omgivning. För barnet fungerar föräldrarna ofta som den primära källan till trygghet och blir den bas individen utgår ifrån i sitt dagliga liv. Tillgång till en omsorgsfull anknytningsperson har betydelse även i vuxen ålder och forskning har visat att individer med en trygg anknytning har flera fördelar av detta där den trygga anknytningen frigör resurser som annars måste läggas på sekundära anknytningsstrategier. Bl.a. har individer med trygg anknytning visat sig vara mer nyfikna och benägna att utforska alternativ och nya möjligheter. I en arbetssituation är detta naturligtvis fördelaktigt då det främjar kreativitet och nytänkande, vilket är ett viktigt inslag i många av dagens moderna organisationer. Det kan tänkas att relationen till ledaren är speciellt viktig för individen på arbetsplatsen då ledaren har möjlighet att ge stöttning och vägledning inför arbetsuppgifter. Det är därför av betydelse att ledare engagerar sig för att skapa en trygg anknytning till sina medarbetare. Med utveckling av teorin och mer praktiskt inriktad forskning skulle anknytningsteorin och kunskap om anknytningsstilar kunna användas av ledare på arbetsplatsen i framtiden.

Sammanfattning och konklusioner

Resultaten av studien visade på att det fanns signifikanta samband mellan anknytningsrelaterad ångest till båda föräldrarna och anknytningsrelaterad ångest till närmsta chefen. För dimensionen anknytningsrelaterat undvikande hittades inga signifikanta samband mellan relationerna. Vidare hittades vissa skillnader i styrka på de korrelationer som utfördes med chefens kön som utgångspunkt. Det undersöktes även om deltagarnas ålder hade någon betydelse för sambandet mellan de olika variablerna. Signifikanta resultat hittades för både den äldre och den yngre åldersgruppen. Resultaten i vår studie stödjer tidigare forskning som visar på att det finns ett samband mellan anknytningsstilar individen utvecklar i barndomen och de anknytningsstilar som framträder i vuxenlivet. Däremot fann vi få signifikanta korrelationer för dimensionen undvikande (endast mellan relationen till chefen och relationen till mamman i åldersgruppen hög ålder) vilket inte stämmer överens med tidigare forskning.

Detta leder oss fram till slutsatsen att ytterligare forskning behövs för att kunna tillämpa anknytningsteorin på ett tillfredställande sätt inom arbets- och organisationspsykologin.

Referenslista

- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Vol. 1. Attachment*. New York: Basic Books
- Bowlby, J. (1973). *Attachment an loss. Vol. 2. Separation: anxiety and anger*. London: The Hogarth Press
- Broberg, A., Granqvist, P., Ivarsson, T. & Risholm Mothander, P. (2006). Anknytningsteori: Betydelsen av nära känslomässiga relationer. Stockholm: Natur och Kultur.
- Broberg, A., Granqvist, P., Ivarsson, T. & Risholm Mothander, P. (2008). *Anknytning i praktiken: Tillämpningar av anknytningsteorin*. Stockholm: Natur och Kultur
- Cassidy, J., & Kobak, R. R. (1988) Avoidance and its relationship with other defensive processes. In J. Belsky., & T. Nezworski (Eds.), *Clinical Implications of Attachment*, (pp. 300–323). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Desivilya, H., Sabag, Y., & Ashton, E. (2006). Prosocial tendencies in organizations: The role of attachment styles and organizational justice in shaping organizational citizenship behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(1), 22-42.
doi: 10.1108/10553180610739731
- Fraley, R. C., Heffernan, M. E., Vicary, A. M., & Brumbaugh, C.C. (2011). The Experiences in Close Relationships—Relationship Structures Questionnaire: A Method for Assessing Attachment Orientations Across Relationships. *Psychological Assessment*, 23(3), 615-625. doi: 10.1037/a0022898
- Harms, P. D. (2011). Adult attachment styles in the workplace. *Human Resource Management Review*, 21(4), 285-296. doi: 10.1016/j.hrmmr.2010.10.006
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280. doi: 10.1037/0022-3514.59.2.270
- Keller, T. (1999). Images of the familiar: Individual differences and implicit leadership theories. *The Leadership Quarterly*, 10(4), 589-607. doi: 10.1016/S10489843(99)00033-8
- Keller, T. (2003). Parental images as a guide to leadership sensemaking: An attachment perspective on implicit leadership theories. *The Leadership Quarterly*, 14(2), 141-160. doi:10.1016/S1048-9843(03)00007-9
- Main, M. (1990). Cross-cultural studies of attachment organization: Recent studies, changing

- methodologies, and the concept of conditional strategies. *Human Development*, 33(1), 48-61. doi: 10.1159/000276502
- Maysless, O., & Popper, M. (2007). Reliance on leaders and social institutions: An attachment perspective. *Attachment and human development*, 9(1), 73-93. doi: 10.1080/14616730601151466
- Mikulincer, M., & Florian, V. (1995). Appraisal of and Coping with Real-Life Stressful Situations: The Contribution of Attachment Styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21(4), 406-414. doi: 10.1177/0146167295214011
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2012). Attachment theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins. (Eds.), *Handbook of theories of social psychology*, (Vol. 2, pp.160-180). Thousand Oaks, CA: Sage Publications. doi: 10.4135/978-1-4462-4922-2.n34
- Popper, M., Maysless, O., & Castelnovo, O. (2000). Transformational leadership and attachment. *Leadership Quarterly*, 11(2), 267-289. doi:10.1016/S1048-9843(00)000382
- Ronen, S., & Mikulincer, M. (2009). Attachment orientations and job burnout: The mediating roles of team cohesion and organizational fairness. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26(4), 549-567. doi: 10.1177/0265407509347930
- Sennett, R. (2000) *När karaktären krackelerar. Människan i den nya ekonomin*. Stockholm: Atlas
- Shaver, P. R., & Brennan K. A. (1992). Attachment styles and the " Big Five" personality traits: Their connections with each other and with romantic relationship outcomes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(5), 536-545. doi: 10.1177/0146167292185003
- Tibblin, A. (2008). *Stress, Over-consumption and Climate Change. Can humans manage climate change if social norms would include the significance of attachment, altruism, long term global thinking and local action? (Masteruppsats)*. Lunds universitet, LUMES. Hämtad från http://symbolica.se/?page_id=206
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. New Jersey, Pearson Education.

Bilaga

Hej, Du som svarar på denna enkät om relationer. Vi som ställer dessa frågor är två universitetsstudenter som under våren 2012 skriver vår kandidatuppsats i personal och arbetslivsfrågor vid Lunds Universitet, psykologiska institutionen. Uppsatsen handlar om nära relationer i vardagen och individers anknytning till dessa personer. Enkäten tar ca 10 minuter att fylla i och dina svar kommer att hanteras anonymt och med sekretess. Det är frivilligt att delta och du kan när som helst avbryta om du inte önskar fortsätta. För att denna undersökning ska kunna ge giltiga resultat är det även viktigt att du som svarar har en heltidsanställning samt har haft en varaktig relation till din chef i mer än 6 månader. Tack på förhand!

Ålder:

Kön: Kvinna Man

Mamma i livet

Pappa i livet

Är din chef: Kvinna Man

 Vänligen besvara följande frågor angående din mamma eller annan moderlik figur

1. Det hjälper att vända mig till denna person när jag behöver det.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

2. Jag diskuterar ofta mina problem och bekymmer med denna person.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

3. Jag diskuterar igenom saker och ting med denna person.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

4. Det känns tryggt för mig att vara beroende av denna person.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

5. Jag känner mig inte bekväm med att öppna upp mig för denna person.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

6. Jag föredrar att inte visa för denna person hur jag känner innerst inne.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

7. Jag oroar mig ofta för att denna person inte bryr sig om mig på riktigt.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

8. Jag är rädd att denna person kanske överger mig.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

9. Jag oroar mig för att denna person inte ska bry sig lika mycket om mig som jag bryr mig om henne.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

Vänligen besvara följande frågor angående din pappa eller annan faderlik figur

1. Det hjälper att vända mig till denna person när jag behöver det.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

2. Jag diskuterar ofta mina problem och bekymmer med denna person.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

3. Jag diskuterar igenom saker och ting med denna person.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

4. Det känns tryggt för mig att vara beroende av denna person.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

5. Jag känner mig inte bekväm med att öppna upp mig för denna person.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

6. Jag föredrar att inte visa för denna person hur jag känner innerst inne.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

7. Jag oroar mig ofta för att denna person inte bryr sig om mig på riktigt.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

8. Jag är rädd att denna person kanske överger mig.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

9. Jag oroar mig för att denna person inte ska bry sig lika mycket om mig som jag bryr mig om honom.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

Vänligen besvara följande frågor angående din närmsta chef

1. Det hjälper att vända mig till denna person när jag behöver det.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

2. Jag diskuterar ofta mina problem och bekymmer med denna person.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

3. Jag diskuterar igenom saker och ting med denna person.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

4. Det känns tryggt för mig att vara beroende av denna person.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

5. Jag känner mig inte bekväm med att öppna upp mig för denna person.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

6. Jag föredrar att inte visa för denna person hur jag känner innerst inne.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

7. Jag oroar mig ofta för att denna person inte bryr sig om mig på riktigt.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

8. Jag är rädd att denna person kanske överger mig.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt

9. Jag oroar mig för att denna person inte ska bry sig lika mycket om mig som jag bryr mig om henne/honom.

Håller inte alls med 1 2 3 4 5 6 7 Håller med fullständigt