



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Psykologprogrammet

Mentaliseringskapacitet, stress och arbetsklimat bland grundskolelärare i Sverige

Linda Deshayes & Annie Wadenhorn

Psykologexamensuppsats. 2015.

Handledare: Robert Holmberg
Biträdande handledare: Daiva Daukantaitė
Examinator: Mats Fridell

Sammanfattning

Studiens syfte var att undersöka sambandet mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress, samt studera om och hur socialt respektive innovativt arbetsklimat medierar eller modererar detta samband i en urvalsgrupp av grundskolelärare (n=113) i Sverige. Data samlades in med ett självskattningsformulär vilket innehöll sociodemografiska frågor samt tre instrument som mäter upplevd stress, mentaliseringskapacitet i form av sex delskalor samt socialt och innovativt arbetsklimat. Data analyserades med SPSS och Hays tillägg Process genom Pearsons korrelation, t-test och multipel regressionsanalys. Resultatet visade ett signifikant negativt samband mellan upplevd stress och socialt respektive innovativt arbetsklimat. Sambanden mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress var signifikanta för kvinnor på fem av sex delskalor, med starkast positivt samband mellan delskalan låg försvarsnivå och upplevd stress. Dataanalysen visar skilda riktningar i sambandet mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress för kvinnor och män. Socialt och innovativt arbetsklimat medierar relationen mellan delskalan låg försvarsnivå och upplevd stress. Socialt respektive innovativt arbetsklimat modererar relationen mellan delskalan konkret tänkande och upplevd stress i motsatta riktningar. Studien är den första som undersöker sambanden mellan mentaliseringskapacitet, upplevd stress och socialt samt innovativt arbetsklimat. Resultatet indikerar att det finns komplexa samband och belyser vikten av ytterligare forskning inom området.

Nyckelord: arbetsklimat, innovativt klimat, lärare, mentalisering, Mental State Task, PSS-10, socialt klimat, socialkognitiv förmåga, stress

Abstract

The purpose of this study was to explore the relationship between mentalizing capacity, stress, social and innovative workplace environment for primary school teachers in Sweden. In addition, the moderating and mediating effect of social and innovative workplace environment on the relationship between mentalizing capacity and perceived stress was also explored. Sample group (n=113) data was collected through a self-assessment questionnaire, which contained sociodemographic questions and three instruments. The instruments measured perceived stress, mentalizing capacity, social and innovative workplace environment. Data was analysed with SPSS and Hayes PROCESS; Pearson correlation, t-test and multiple regression analysis. The results indicate a significant negative relationship between perceived stress and social and innovative workplace environment. Mentalizing capacity and perceived stress had a significant correlation for women in five of six subscales with strongest positive correlation between the subscale low defense level and perceived stress. The data analysis showed opposite directions in the relationship between mentalizing capacity and perceived stress for women and men. Social and innovative workplace environment mediates the relationship between the subscale low defense level and perceived stress. Social and innovative workplace climate moderates the relationship between the subscale concrete thinking and perceived stress in opposite directions. This study is the first to examine the relationship between mentalizing capacity, perceived stress, and social and innovative workplace environment. The results indicate association and hence the importance of further research within this area.

Keywords: innovative workplace environment, mentalizing capacity, Mental State Task, PSS-10, stress, social workplace environment, teachers

Tack!

Vi skulle vilja tacka alla rektorer och grundskolelärare som deltagit i vår studie, våra handledare Robert Holmberg och Daiva Daukantaité för engagemang, tilltro och handledning, Magnus Anclair som möjliggjort vår medverkan på Skolforum, Geneviève Beaulieu-Pelletier som tillhandahållit oss Mental State Task samt låtit oss översätta och använda instrumentet i Sverige, Tina Sayed Nestius för översättningsarbete, och sist men inte minst till våra familjer och vänner för genomläsning, feedback och stöd.

Innehållsförteckning

Inledning	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Psykologisk och arbetsrelaterad stress	2
Individuella kognitiva faktorer och mentaliseringskapacitet vid bedömning av stressorer	3
Sex typer av mentaliseringskapacitet.....	4
Emotionell intelligens och socialkognitiv förmåga i relation till stress.....	5
Arbetsklimatets betydelse för mentaliseringskapacitet och stress	6
Syfte och hypoteser.....	9
Metod.....	10
Deltagare	10
Instrument	10
The Perceived Stress Scale, PSS-10.....	10
Mental States Task, MST	100
QPS Nordic.....	13
Sociodemografiska uppgifter	13
Rekrytering av deltagare.....	14
Dataanalys.....	14
Etiska övervägande	15
Resultat.....	15
Deskriptiv analys	15
Samband mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress	17
Samband mellan upplevd stress och socialt respektive innovativt arbetsklimat.....	188
Samband mellan mentaliseringskapacitet och socialt respektive innovativt arbetsklimat...	19
Socialt respektive innovativt arbetsklimats mediering av relationen mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress	1919
Socialt respektive innovativt arbetsklimats moderering av relationen mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress	21
Diskussion	23
Studiens styrkor och begränsningar	277
Slutsats och framtida forskning.....	2929
Referenser.....	32
Bilaga	

I den här studien undersöker vi hur grundskolelärares upplevda stress är relaterad till mentaliseringskapacitet, en socialkognitiv förmåga som innefattas av olika sätt att uppfatta och reflektera över sitt eget och andras perspektiv. Utifrån ett explorativt förhållningsätt undersöker vi hur sex typer av mentaliseringskapacitet kan kopplas till grundskolelärares bedömning av vardagliga stressorer, samt vilken inverkan arbetsklimatets sociala (stödande) respektive innovativa aspekter har i detta sammanhang.

Under 2014 rapporterade Arbetsmiljöverket (2014) att en stor del av svenska grundskolelärare fann arbetet psykisk påfrestande (60-75 %), upplevde lågt stöd eller uppmuntran från sin chef (33 %), hade sömnproblem till följd av arbetet (34-40 %) och svårigheter att släppa tankarna på jobbet under sin fritid (81 %). Samtliga symtom är tecken på stressreaktioner i ett arbetsrelaterat sammanhang och kan få negativa konsekvenser både för den enskilda individen och organisationen. Detta i form av försämrat välmående (Harrington, 2013), hjärt- och kärlsjukdomar (Kivimäki m fl., 2013), fysisk och mental ansträngning, (Karasek, 1979), utbrändhet (Glasberg, Eriksson & Norberg, 2007; Jenkins & Elliott, 2004) försämrad prestation (Hon, 2013) samt förlorad produktivitet (Harrington, 2013) och långtidssjukskrivningar (Jacobsen m fl., 2014).

Tidigare studier i arbetssammanhang har undersökt stress i relation till många olika organisationsfaktorer men färre studier har tagit hänsyn individens bedömning av vardagliga stressorer och socialkognitiva individfaktorer så som mentaliseringskapacitet, vilket är fundamentalt för samarbete och kommunikation (Fonagy, 2008).

Individens upplevda stress och mentaliseringskapacitet är båda kopplade till kognitiva och emotionella processer som styrs av samma hjärnområden; exempelvis prefrontala cortex (PFC), amygdala och hippocampus (Fonagy, Bateman & Luyten, 2012; Lupien m fl., 2007; McEwen, 2006 Smeets, Dziobek, Wolf, 2009). Individens bedömning av vardagliga stressorer som oförutsägbara avgör om och hur mycket stress individen upplever (Lazarus & Folkman, 1984). För individens upplevda stress kan mentaliseringskapacitet ha betydelse utifrån att den förser individen med förståelse för andras intentioner vilket bidrar till att begripliggöra sociala situationer (Fonagy, 2008; Heinskou, 2014). Samtidigt är mentalisering en exekutiv förmåga beroende av PFC som påverkas negativt under hög stress till fördel för emotionella och automatiska responser som då överordnas mer reflekterande förhållningssätt (Nolte m fl., 2013; Smeets m fl., 2009).

Däremot är det positivt att många lärare upplever stöd från kollegor samt att majoriteten upplever sitt arbete meningsfullt (Arbetsmiljöverket, 2014) då ett socialt stöttande arbetsklimat nämligen har visat sig ha skyddande funktioner i relation till arbetsrelaterad stress (Kinman, Wray, och Strange, 2011).

Ett stödjande, tryggt och kommunikativt arbetsklimat kan även ha betydelse för relationen mellan mentaliseringskapacitet och stress i och med att dessa faktorer troligtvis har betydelse för hur individens sätt att mentalisera tar sig uttryck i praktiken (Heinskou, 2014). Dock saknas forskning som undersöker sambanden mellan variationer i mentaliseringskapacitet, arbetsklimat och upplevd stress.

I den här studien vill vi belysa skolan som arbetsplats då lärares sätt att mentalisera troligtvis är en faktor som bidrar till kvalitén på deras arbete eftersom det bygger på sociala relationer i form av ständig interaktion med, och förståelse för andra individer. Samtidigt som lärare är en yrkesgrupp som upplever hög grad av stress. Mentaliseringskapacitet har inte studerats som sammanhållet begrepp i en arbetsrelaterad kontext och vi kommer därför även presentera teori och forskning om hur stress och socialt respektive innovativt klimat relateras till emotionell intelligens (EI) och socialkognitiv förmåga.

Syftet i studien är att undersöka sambandet mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress i en arbetsrelaterad kontext samt närmare studera hur socialt och innovativt arbetsklimatet inverkar på detta samband.

Psykologisk och arbetsrelaterad stress

Stress är en dynamisk och komplex process där flera olika komponenter inverkar (Lazarus & Folkman, 1984). Även om forskare fokuserar på olika aspekter av stressprocessen (Lupien m fl., 2007) finns det en vetenskaplig samstämmighet kring vikten av att skilja individens bedömning och stressreaktion från objektiva stressorer (Harrington, 2013) vilket går i linje med vår studies syn på begreppet stress. Psykologisk stress definieras som ett specifikt förhållande mellan individen och den miljö individen bedömer påfrestande eller för resurskrävande vilket kan riskera dennes välbefinnande (Lazarus & Folkman, 1984).

Arbetsrelaterad stress definieras av Geese och Moss, 2001 (refererat i Ahghar, 2008) som relationen mellan arbetsrelaterade omständigheter och arbetarens individuella drag, vilket går i samma riktning som Karasek- och Theorells (1990) krav-kontroll modell. Krav-kontroll

modellen indikerar att stressprocessen sker till följd av höga arbetskrav, begränsat handlingsutrymme, låg kontroll samt bristande socialt stöd. Maslach, Schaufeli och Leiter (2001) har visat att även arbetsrelaterad utbränning (refererar till närvaro av vardagliga stressorer) var högre bland individer som attribuerat kontroll till externa icke-kontrollerbara faktorer istället för till intern förmåga att hantera stressorn.

Stressorerna i arbetsrelaterade sammanhang innefattas till stor del av dessa psykologiska komponenter och i enlighet med Lazarus- och Folkmans (1984) stressmodell lyfter arbetsrelaterade stressteorier fram relationen mellan individ och miljö samt hur individens bedömning av obalans kan skapa en stressreaktion.

Flertalet stressorer i en arbetsrelaterad kontext är så kallade vardagliga och individens bedömning är avgörande för om individen upplever stress. Om individen bedömer situationen som kontrollerbar är detta stressreducerande (Lazarus & Folkman, 1984) men när en individ bedömer en situation som ny, oförutsägbar och okontrollerbar sker en stressreaktion (Mason, 1968, refererat i Lupien m fl., 2007). Detta bekräftas av Dickerson och Kemeny (2004) som även inkluderade komponenten social evaluering vid psykologisk stress.

Sammanfattningsvis är arbetsrelaterade stressorer vanligtvis så kallade vardagliga till sin karaktär och individens bedömning av förutsägbarhet och obalans mellan krav och kontroll avgör om en stressreaktion kommer till.

Individuella kognitiva faktorer och mentaliseringskapacitet vid bedömning av stressorer

De starkaste länkarna mellan individens upplevda stress och mentaliseringskapacitet är kognitiva och emotionella processer som är kopplade till hjärnområdena PFC, amygdala och hippocampus (Fonagy m fl., 2012; Lupien m fl., 2007; McEwen, 2006 Smeets m fl., 2009). Individuell bedömning under stressprocessen refererar till en utvärderande kognitiv process som är central vid förståelse för individens stressreaktion (Lazarus & Folkman, 1984). Hjärnans neurologiska processer avgör om den kognitiva utvärderingen av vardagliga stressorer leder till stressreaktioner (McEwen, 1998).

Vid upplevd stress aktiveras sympatiska systemet; hypothalamus, hypofysen och binjurebarken (HPA-axeln) som frigör stresshormonerna kortisol och adrenalin vilket orsakar kognitiva försämringar och strukturella förändringar på hjärnområdena PFC, amygdala och hippocampus (Lupien m fl., 2007; McEwen, 2006, 2008). PFC är vidare ett fundamentalt

hjärnområde för en fungerande social kognition (Smeets m fl., 2009) och ökad kortisolutsöndring innebär att de kognitiva funktionerna reflektion, organisering och planering underordnas till fördel för ett mer primitivt reflexstyrt handlingsmönster. Detta innebär att mentaliseringskapaciteten tillfälligt kan brista till följd av emotionellt intensiva situationer (Fonagy m fl., 2012).

Mentaliseringens relation till stress kan kopplas till att mentalisering är en exekutiv förmåga beroende av PFC som påverkas negativt under hög stress till fördel för automatiska och emotionella responser som då överordnas ett mer reflekterande förhållningssätt (Nolte m fl., 2013; Smeets m fl., 2009). De kognitiva processerna som sker när en individ mentaliserar bygger således på en komplex interaktion som stöds av en mängd olika funktioner kopplade till hjärnregioner vilka påverkas av stress på både kort- och lång sikt (Lupien m fl., 2007; McEwen, 2006).

Sammanfattningsvis har hjärnan en central roll vid individens bedömning av vardagliga stressorer liksom för mentaliseringskapaciteten. Detta då stress inverkar på hjärnorna som PFC, amygdala och hippocampus vilket spelar en avgörande roll vid aktiveringen av automatiska och emotionella responser som vid stress överordnas mer mentaliserande (reflekterande) processer.

Sex typer av mentaliseringskapacitet

Det sammansatta begreppet mentaliseringskapacitet angränsar till flera definitioner av socialkognitiv förmåga och EI då det innefattas av kognitiva och emotionella processer som är beroende av neurobiologiska funktioner i sociala situationer (Fonagy, Bateman & Luyten, 2012).

Mentaliseringskapacitet varierar mellan olika individer och situationer och kan enligt Bouchards modell (Beaulieu-Pelletier, Bouchard & Philippe, 2013) beskrivas utifrån sex mentaliseringstyper (mental states) med mer eller mindre påverkan från försvarsmönster och grundförmåga till att registrera, mentalt omsätta och tolka subjektiva erfarenheter.

Lägre nivån av mentaliseringskapacitet, *konkret tänkande*, innebär att uttrycka få mentala representationer och associationer vilket kan ta sig uttryck i exempelvis bokstavliga tolkningar eller svårighet att beskriva möjliga inre motiv till individers handlingar. *Låg försvarsnivå*, en annan aspekt av bristfälligt uttryckt mentaliseringskapacitet, tar sig uttryck i

att individen överväldigas av sina upplevelser på ett sätt som står i vägen för möjligheten att vara öppen för dem. *Intermediär försvarsnivå* präglas av försvar som kan ta sig uttryck i att inte erkänna personliga betydelser i det som upplevs, exempelvis genom att upprörande känslor förbises.

Mellannivån av mentaliseringskapacitet, *objektiv-rationell* mentalisering, innebär att individen håller känslomässiga aspekter av sina erfarenheter på avstånd genom att fokusera på objektiv fakta. Förhållningssättet kan vara adaptivt, men bidrar ibland till hämmad empatisk kontakt.

Högre nivå av mentaliseringskapacitet omfattas, enligt Bouchards modell, av två olika förhållningssätt. Det ena av dem, *högfungerande försvarsnivå* innebär att visa öppenhet och bearbetning av den verkliga subjektiva upplevelsen samtidigt som emotionell reglering så som positiva omtolkningar tillämpas. Det andra förhållningssättet, *reflektivt tänkande*, motsvarar komplett mentaliseringsförmåga och personen visar kapacitet att uppfatta, bearbeta, bli medveten om, samt rörd av sin subjektiva upplevelse. Strategier som används kan vara humor eller självobservation.

Sammanfattningsvis kan sägas att olika försvarsmönster påverkar i varierande grad möjligheten till god mentalisering för vart och ett av mentaliseringstyperna. Försvarsmekanismer betraktas i ljuset av olika personers tendens till en allmän försvarsstil, men de mentala tillstånden är situationsbundna (Beaulieu-Pelletier m fl., 2013).

Emotionell intelligens och socialkognitiv förmåga i relation till stress

Emotionell intelligens (EI), innebär förmågan att uppfatta, uttrycka, förstå och reglera emotioner, överlappar mentaliseringskapacitet till den grad att EI-instrumenten ”Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test” samt Baron-Cohens instrument ”Reading The Mind in Eyes” kan sägas mäta flertalet aspekter av mentaliseringskapaciteten (Allan, 2006; Luyten, Fonagy, Lowyck & Vermote, 2012).

Empirisk forskning har i några fall visat att EI haft negativt samband med stress i ett arbetsrelaterat sammanhang (Mikolajczak, Menil & Luminet, 2007a; Nikolaou & Tsaousis, 2002). Dessutom tycks emotionell intelligens kunna vara fördelaktigt vid emotionellt arbete, att behöva använda anpassade känslouttryck i arbetet, då individer som skattat högt på EI upplevde lägre emotionell ansträngning (Mikolajczak, 2007a). Hög emotionell intelligens

visades även ha samband med lägre stresskänslighet och modererade såväl psykologisk som biologisk stressnivå hos unga män. I detta fall har EI visat sig användbart för att predicera stresskänslighet i större utsträckning än exempelvis personlighet (Mikolajczak, Roy, Luminet, Fillée & de Timary, 2007b).

Ett antal studier har analyserat könsskillnader i relationen mellan stress och social kognitiv förmåga i bemärkelsen att detektera och känna igen andras känslor och urskilja sina egna upplevelser från andras. Dessa studier visar bland annat att stressade män hade försämrade förmåga att skilja sina egna känslor från andras och var mer centrerade kring sig själva, medan stressade kvinnor däremot visade ett motsatt mönster av att bli bättre på att både skilja sig själv från andra och leva sig in i andra (Tomova, Von Dawans, Heinrichs, Silani & Lamm, 2014). Smeets m fl. (2009) studie visade att män under hög stress hade bättre förmåga att bearbeta emotionella ledtrådar för att detektera och känna igen känslor hos andra än män med lågt stresspåslag. Omvänt resultat erhöles för kvinnor då de med lågt stresspåslag var bättre på att bedöma känslor hos andra än vad kvinnor under hög stress var.

Sammanfattningsvis har EI visat sig ha skyddande effekt mot stress och stresskänslighet, medan andra studier har visat att stress i sig påverkat socialkognitiva förmågor som är grundläggande för mentaliseringskapacitet (Mikolajczak m fl., 2007b; Smeets m fl., 2009; Tomova m fl., 2014). Stress kan antas påverka individers sätt att mentalisera, det vill säga hur de i praktiken tar in, bearbetar och reflekterar kognitivt och emotionellt över erfarenhet från sociala relationer. Samtidigt kan mentaliseringskapacitet inverka på individens upplevelse av stress. Tidigare studier (Smeets m fl., 2009; Tomova m fl., 2014) indikerar vidare att det kan finnas könsskillnader i relationen mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress.

Arbetsklimatets betydelse för mentaliseringskapacitet och stress

Heinskou (2014) beskriver exempel på hur mentaliseringskapacitet i vardagligt arbets- och organisationssammanhang antingen kan stimuleras eller hämmas beroende på varierande kommunikationskvalitet och arbetsklimat med mer eller mindre trygga relationer till ledning och medarbetare. Vidare beskriver Heinskou (2014) utifrån sin erfarenhet som organisationspsykolog att bristande mentaliseringskapacitet kan ha missförstånd, dubbelarbete och samarbetssvårigheter som följd. I värsta fall kan ett stängt eller oflexibelt

perspektivtagande på någon av nivåerna inom en organisation bidra till en arbetsmiljö som leder till sjukskrivningar. I en arbetsrelaterad kontext bidrar samtidigt mentaliseringskapaciteten till att underlätta samarbete genom att den tillåter oss att förstå andra människors avsikter och önskningar (Fonagy, 2008). En ideal kontext för god mentaliseringskapaciteten skulle således kunna beskrivas som socialt tryggt och kommunikationsstödande.

Ett socialt klimat på arbetet inbegriper i vår studie ett klimat där medarbetare upplever socialt stöd, tillit och trygghet (Dallner m fl., 2000). Socialt stöd syftar till hjälpsam social interaktion mellan medarbetare och chefer på arbetet och fungerar som ett skydd mot ohälsa när arbetet medför psykologiska stressorer. Det finns olika typer av socialt stöd, den ena är socioemotionellt stöd som motverkar psykologisk påfrestning och består av social sammanhållning mellan medarbetarna och chefer samt grad av tillit. Den andra är instrumentellt stöd som innebär att man i arbetet hjälper varandra med arbetsuppgifter (Karazek & Theorell, 1990). Det sociala stödet har visats påverka basala fysiologiska processer som är viktiga för att vidhålla god hälsa på lång sikt (Kinman m fl., 2011), samt ökar arbetsgruppers effektivitet i arbetet (Hüffmeier, Wessolowski, Van Randenborgh, Bothin, Schmid-Loertzer & Hertel, 2014).

Innovativt klimat definieras enligt Dallner m fl. (2000) god kommunikation, initiativtagande och uppmuntran till förbättringar på arbetsplatsen. Innovativt klimat är betydelsefullt för att organisationer ska kunna anpassa sig utifrån omgivningens behov och för att dess medlemmar ska uppleva tillfredsställelse (Kivimäki m fl., 2013).

I arbetssituationer kan socialt respektive innovativt klimat förklara hur och varför en faktor leder till en annan (mediering) påverka styrkan eller riktningen på ett samband mellan två faktorer (moderering). Ett exempel på detta är Stokols, Clitheroe och Zmuidzinas (2002) studie som visade att innovativt klimat (upplevt stöd för kreativitet) medierade relationen mellan socialt klimat och stress. Vidare fann Kinman m fl. (2011) att socialt stöd modererade den positiva relationen mellan emotionellt arbete och stress hos grundskolelärare.

Relationen mellan social kognition och socialt och/ eller innovativt klimat har tidigare studerats utifrån begreppet EI som i ett par studier visat sig ha positivt samband med en rad olika komponenter som ingår i dessa typer av arbetsklimat. Bland annat visade Barczak, Lassk och Mulkis (2010) studie att medvetenhet kring sina egna och andras känslor samt

förmåga att hantera dessa, så som sker vid fungerande mentalisering, hade ett positivt samband med tillit till sina medarbetares intentioner, vilket är en aspekt av socialt klimat. Tilliten till medarbetarnas intentioner, medkänsla och kompetens har i sin tur kopplats till en samarbetskultur som i deras studie omfattade samtliga aspekter av vad vi definierar som ett innovativt klimat och till arbetsgruppers kreativitet (Barczak m fl., 2010). Enligt Ghosh, Shuck och Petrosko (2012) har EI dessutom positivt samband med upplevd psykologisk trygghet i arbetsgrupper.

Beträffande arbetsmiljöns betydelse för stress fann Dackert (2010) att teamklimat hade en signifikant negativ korrelation med stressreaktioner och hon argumenterade för att ett innovativt klimat potentiellt kan bidra till att omvårdnadspersonal kan utveckla sin kompetens, ta vara på sina resurser och dessutom minska sin upplevda stress. Ahghar (2008) visade i sin studie att lärares upplevelse av arbetsrelaterad stress gick att predicera utifrån organisationsklimatet. Starkast samband hittades mellan ett öppet klimat och låg nivå av stress hos lärarna. Grundskolelärare som i en annan studie rapporterade högre nivå av socialt stöd rapporterade mindre emotionellt arbete, emotionell utmattning och depersonalisering samt mer personlig prestation och jobbtillfredsställelse (Kinman m fl., 2011). Ytterligare en annan studie fann att motsatsen till ett socialt stödjande klimat innebar högre grad av utbrändhet bland lärare (Suntaek & Sungmin, 2014). Vidare fann García-Herrero m fl., (2012) ett negativt samband mellan socialt stöd och hjälp från arbetsledare och kollegor samt arbetsrelaterad stress. Stokols m fl. (2002) studie indikerade att upplevt stöd för kreativitet medierar relationen mellan socialt klimat och upplevd stress.

Sammantaget visar ovan nämnda studier att socialt stödjande och innovativt arbetsklimat har negativt samband med stress i en arbetsrelaterad kontext. Däremot finns det inga studier som undersöker betydelsen av ett socialt och innovativt arbetsklimat för individens mentaliseringskapacitet och upplevd stress. Det är därför angeläget att undersöka om socialt och innovativt arbetsklimat medierar alternativt modererar relationen mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress.

Syfte och hypoteser

Syftet med vår studie är att undersöka sambandet mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress samt studera hur socialt och innovativt arbetsklimat inverkar på detta samband.

Baserat på studier som sammanfattats i inledningen är våra hypoteser:

- 1) Lägre nivåer av mentaliseringskapacitet ska ha positivt samband med upplevd stress.
- 2) Upplevd stress ska ha negativt samband med socialt respektive innovativt arbetsklimat.
- 3) Lägre nivåer mentaliseringskapacitet ska ha negativt samband med socialt respektive innovativt arbetsklimat.
- 4) Socialt respektive innovativt arbetsklimat medierar relationen mellan mentaliseringskapacitet och stress.
- 5) Socialt respektive innovativt arbetsklimat modererar relationen mellan mentaliseringskapacitet och stress.

Eftersom inga studier tidigare utgått från att mäta mentaliseringskapacitet med instrumentet Mental State Task, (MST; Beaulieu-Pelletier m fl., 2013), om sex mentaliseringsdelskalor (Bouchards Mental States) så är våra hypoteser explorativa, det vill säga att vi inte kan förutse vad som förväntas på enskilda delskalor.

Eftersom ett par studier rapporterat könsskillnad beträffande relationerna mellan social kognition och stress (Smeets m fl., 2009; Tomova m fl., 2014) kommer vi kontrollera för detta inför resultatanalysen.

Vi kommer i vår studie även göra en jämförelse mellan upplevd stress hos vår urvalsgrupp och en svensk allmänpopulation (Nordin & Nordin, 2013) i syftet att bedöma om vår urvalsgrupp kan representera populationen grundskolelärare som bekräftats uppleva högre grad stress än andra yrkesgrupper (Arbetsmiljöverket, 2014), samt för att urskilja om populationen upplever utmärkande nivå stress i relation till normalpopulation.

Kontroll av reliabilitet i vår version av mentaliseringsinstrumentet MST kommer även göras i relation till engelsk och fransk version för att ta reda på testets tillförlitlighet.

Metod

Deltagare

I denna studie deltog 113 grundskolelärare i åldrarna 21- 66 år ($M = 44$, $SD = 11$) varav 86 % var kvinnor. Deltagarna var ursprungligen 125 grundskolelärare, men 9 av dem lämnade sedan inte in enkäterna, tre avbröt innan de fyllt i hela formuläret. Majoriteten (95 %) arbetade fulltid och av dessa uppgav 68 % att de arbetade mellan 40-50 timmar per vecka. Deltagarna var fördelade i någorlunda jämnstora grupper över undervisningsstadierna låg-, mellan- och högstadium, samt en grupp som undervisade blandade årskurser.

Instrument

För att mäta upplevd stress, mentaliseringskapacitet och socialt respektive innovativt arbetsklimat sammanställdes ett frågeformulär, i papper, med tre delinstrument.

Frågeformuläret administrerades i grupp och innehöll även frågor kring sociodemografiska uppgifter som bland annat ålder och kön.

The Perceived Stress Scale, PSS-10. PSS är ett instrument som avser mäta upplevd stress (Cohen & Williams, 1988). Eskin och Parr (1996) gjorde den första svenska översättningen av PSS-14 vilken låg till grund för Nordin och Nordins (2013) svenska kortversion PSS-10. PSS-10 består av 10 frågor och gradering av varje fråga sker på en likertskala mellan 0-4 (0=aldrig, 4=väldigt ofta). Detta för hur ofta under den senaste månaden personen känt eller tänkt på ett visst sätt; exempelvis "... känt att du har full kontroll över saker?", eller "... varit upprörd över någonting som hände oväntat?". Poängskalan går från 0-40 där hög poäng representerar hög stressnivå

Nordin och Nordin (2013) visar på gynnsamma psykometriska egenskaper, med Cronbachs alfa på 0.80 till 0.86 vilket tyder på god intern reliabilitet (Aron m fl., 2013) samt god validitet för en svensk population. Cronbachs alfa i vår studie var 0,90.

Mental States Task, MST. MST som i den här studien användes för att mäta mentaliseringskapacitet, utvecklades i Kanada av Beaulieu-Pelletier, Bouchard och Philippe (2013) för att mäta individuella skillnader i hur man mentalt bearbetar och är öppen för subjektiva upplevelser. MST tillåter att beskriva mentaliseringskapacitet i form av sex olika tillstånd i vilka den mentala processen äger rum (se figur 1). I MST utgör de sex olika tillstånden delskalor.

MST bygger på självskattning vilket gör det enklare att administrera på en större population.

Vid testning med MST presenteras deltagarna för en emotionell men implicit konfliktladdad bild. Deltagaren får sedan i uppgift att utifrån sina egna tankar om bilden skriva en berättelse om bildens huvudkaraktär och beskriva dennes tankar och känslor tillsammans med orsaken till det som händer på bilden. Berättelsen ska även ges ett slut. Efter uppgiften att skriva en berättelse följer ett skattningsformulär som handlar om vilka kognitiva och emotionella processer som deltagaren upplevde under tiden bilden betraktades och berättelsen skrevs.

I den här studien användes en bild som kunde lämpa sig för en arbetskontext. Detta då MST enligt

Beaulieu-Pelletier m fl. (2013) kan anpassas till olika kontexter genom att ersätta det ursprungliga testets bild med en annan bild eller annat emotionellt konfliktfyllt stimuli. Bilden i vår studie föreställer en social situation där tre personer sitter och konverserar kring ett fikabord och en fjärde person befinner sig i förgrunden med något sänkt huvud och vänd från dem. Valet av bild gjordes efter kontroll med tio personer som fick berätta hur de uppfattade bilden enligt testets riktlinjer. Variationen i tolkningar tydde på att bilden var lämplig.

MST fanns inte på svenska och därför inledde vi en översättningsprocess till svenska efter samråd med skaparna av MST. Först översatte vi enskilt den engelska versionen till svenska och skillnader i översättning indikerade behov av ytterligare kontroll. En översättning ansågs korrekt då den överensstämde med översättningen i ordlistan Quicktionary Wizcom (ett översättningsverktyg, se <http://wizcomtech.com/dictionaries>). I osäkra fall kontrollerades

Konkret tänkande (Concrete Thinking)

Att visa få mentala representationer och associationer. Kan indikera att mental representation och bearbetningen är bristfällig.

Låg försvarsnivå (Low Defensive Level)

Mentalt tillstånd som innebär att överväldigas av sin upplevelse. Kan hindra adekvat bearbetning och öppenhet inför upplevelser.

Intermediär försvarsnivå (Intermediate Defensive Level)

Undervärdering av intryckens personliga betydelser eller känslouttryck. Eller avvisande av den personliga upplevelsen så att igenkänning och bearbetning hämmas.

Objektiv-rationell (Objective-Rational)

Känslomässiga delar i den subjektiva upplevelsen uppfattats men hålls på distans. Fokus på yttre objektiva fakta. Kan vara adaptivt men kan också leda till försämrad empatisk kontakt.

Högfungerande försvarsnivå (High Defensive Level)

Visad öppenhet och bearbetning av den verkliga subjektiva upplevelsen men strategier som exempelvis emotionell reglering i form av positiv omtolkning av en svår upplevelse tillämpas i andra hand.

Reflektivt tänkande (Reflective Thinking)

I detta läge visas kapacitet att både uppfatta, bearbeta, bli medveten om, och rörd av sin subjektiva upplevelse. Humor eller självobservation kan finnas som strategier.

Figur 1. Mentaliseringsskalor (e.g. Mental States) enligt Bouchard (Beaulieu-Pelletier m fl., 2013).

översättningen med fem andra svensktalade psykologstudenter och de flest förekommande översättningarna togs i bruk. En tillbakaöversättning till engelska genomfördes sedan av en person med svensk-engelsk tvåspråkighet och när denna översättning inte stämde ihop med den engelska originalversionen av MST kontrollerade vi för jämbördiga synonymer, varvid den ursprungliga versionen behölls. I tre fall behölls översättningen för att ingen likvärdig översättning kunde ges eller för att den ordagranna översättningen inte passade svenskans vardagspråk: [...] inte särskilt farligt (fråga 7, eng. was not that bad), [...]bekymrad (fråga 11, eng. distressed), [...] skrämmande [...] (fråga 16, eng. scary). I ett fall valdes ett mer informellt uttryck på svenska då den direkta översättningen kunde upplevas alltför formell: [...] bli som vanligt igen [...] (fråga 19, eng. return to normalcy). Svenskans grammatik tillät i ett par fall inte att uttrycka en process med bara ett ord och i dessa fall valdes uttryck som beskriver att något är pågående, exempelvis: Jag höll på att bli medveten [...] (fråga 21, I was becoming aware). I nio fall gjorde vi korrigeringar som återöversattes till engelska ännu en gång av samma översättare och av ytterligare en person med svensk-engelsk tvåspråkighet.

Sammantaget har MST 24 frågor med fyra items per delskala. Frågorna besvaras på en likertskala med spannet 1-7 (1=Instämmer inte alls, 7=Instämmer fullständigt). Testet är validerat på en studentgrupp i Kanada. Interreliabiliteten på fem av sex delskalor i engelska versionen av MST har acceptabel nivå i relation till dess få items (Ejlertsson, 2014) samt att det i psykologisk forskning är godtagbart med gränsvärdet Cronbachs alfa 0,60 (Aron, Coups & Aron, 2013). I tabell 1 återges reliabiliteten för mentaliseringsdelskalorna utifrån respektive mentaliseringskala samt för engelsk och franskspråkig version på två studentpopulationer med medelåldern 27 år (SD=7år) respektive 20 år (SD=4 år). Reliabiliteten i denna studie var acceptabel för delskalorna konkret tänkande, låg försvarsnivå, objektiv-rationell och högfungerande försvarsnivå med en spridning mellan alfa 0,62 – 0,70. Intermediär försvarsnivå och reflektivt tänkande har låg reliabilitet 0,54 och 0,40.

Tabell 1

<i>Skalornas reliabilitet (Cronbachs alfa)</i>			
MST delskalor	Denna studie	Engelsk version	Fransk version
Konkret tänkande	0,70	0,77	0,82
Låg försvarsnivå	0,62	0,67	0,69
Intermediär försvarsnivå	0,54	0,70	0,62
Objektiv-rationell	0,64	0,72	0,70
Högfungerande försvarsnivå	0,74	0,79	0,82
Reflektivt tänkande	0,40	0,58	0,66

QPS Nordic. Vi använde delskalorna socialt och innovativt klimat i QPS Nordic för att mäta arbetsklimat. Dallner, Elo, Gamberale m fl. (2000) konstruerade instrumentet för att undersöka organisatoriska arbetsförhållanden vid forskning om samband mellan arbete och hälsa. QPS Nordic avser som helhet mäta flera olika psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet (Dallner m fl., 2000) men i studien användes endast de två skalorna *socialt klimat* och *innovativt klimat* då dessa var av relevans för våra frågeställningar. Socialt klimat består av 3 items; exempelvis ”uppmuntrande och stödjande” eller ”misstroget och misstänksamt” Frågorna besvaras på en likertskala där skalan *socialt klimat* graderas från 1-5 med (1=Mycket lite eller inte alls, 5= Våldigt mycket) för vilket svarsalternativ som stämmer med personens åsikt om arbetsklimatet; exempelvis ”uppmuntrande och stödjande” eller ”misstroget och misstänksamt”.

Skalan *innovativt klimat* består även av 3 items; exempelvis ”är det tillräckligt med kommunikation på din arbetsplats?” och graderas även detta på en likertskala från 1-5 (1=Mycket sällan eller aldrig, 5= Mycket ofta eller alltid). De två delskalorna har Cronbachs alfa 0,69 till 0,71, vilket anses bra inom psykologisk forskning enligt Aron m fl. (2013). I vår studie var Cronbachs alfa 0,79 för socialt klimat samt alfa 0,81 för innovativt klimat.

Sociodemografiska uppgifter

Uppgifter om deltagarnas kön, ålder, utbildningsbakgrund, tjänstgöringsgrad, arbetsposition, undervisningsstadier och år som verksam lärare samt år på nuvarande arbetsplats inhämtades. Graden av samarbete med andra kollegor (möten, planering, gemensam undervisning, rapportering) mättes i procent gemensam arbetstid men denna kontrollvariabel uteslöts från analysen då vi upptäckte att deltagarna angivit olika enheter och inte bara procent.

Rekrytering av deltagare

Inklusionskriterier för deltagande i studien var anställning som grundskolelärare med en tjänstgöringsgrad på minst 50 % under den senaste terminen.

Rekryteringen av grundskolelärare inleddes med att vi sände ut deltagarförfrågningar via e-post till rektorer på 50 kommunala grundskolor i Malmö och Lund. Kontaktuppgifterna hämtades från kommunernas hemsidor. E-posten följdes upp med att rektorerna kontaktades per telefon för att diskutera deltagande i vår studie. I andra ledet kontaktade vi även skolor med fler än 400 elever belägna i kranskommuner till Lund och Malmö enligt samma procedur. Deltagarurval gjordes utifrån att kontaktade skolor skulle ligga inom rimlig radie från Lund samt skulle kunna nås med kollektivtrafik, samt att skolor med längre ressträcka skulle ha fler än 10 intresserade lärare. Flertalet skolor, uppskattningsvis 95 % av de vi fick kontakt med tackade nej till deltagande. Tidsbrist var den mest frekventa anledningen till att skolorna avböjde. Endast fyra skolor, sammanlagt 42 grundskolelärare, hade möjlighet att delta. Datainsamlingen genomfördes på deltagarnas arbetsplatser under en överrenskommen ”drop-in-tid”, samt i ett par fall vid konferenstillfällen på arbetsplatsen.

För att få ett tillräckligt stort urval rekryterade vi slutligen deltagare på en stor lärarmässa i Stockholm. Här samlades datan in genom direkt deltagarförfrågan bland 7050 mässbesökare från hela landet varav 71 grundskolelärare valde delta i vår studie. Pappersformulären delades ut personligen till respektive deltagare och deltagarna informerades både skriftligt och muntligt om syfte och tillvägagångssätt.

Dataanalys

Programvaran SPSS version 22 användes för att göra en statistisk analys av data.

Preliminära analyser inleddes med korrelationsberäkningar mellan sociodemografiska faktorer (ålder, utbildningsbakgrund, tjänstgöringsgrad, arbetsposition, undervisningsstadier, år som verksam lärare samt år på nuvarande arbetsplats), mentaliseringskapacitet, upplevd stress och arbetsklimat, samt med t-test för kön, för att kontrollera att inga konkurrerande signifikanta samband förklarade resultatet bättre.

Deskriptiv och frekvensanalys gjordes för att kontrollera för avsevärda avvikelser från normalfördelning. En deltagare exkluderades till följd av betydligt avvikande skattning på mentaliseringsdelskalan låg försvarsnivå. Mentaliseringsdelskalorna låg respektive

intermediär försvarsnivå var positivt snedfördelade varvid en transformering till mer normalfördelningen gjordes (Pallant, 2013).

Skillnaden mellan medelvärden beräknades med t-test för oberoende grupper och den standardiserade skillnaden, effektstorleken Cohens d , enligt formeln $M_1 + M_2 / s_p$.

Medelvärdesskillnad mellan denna studies resultat och allmänpopulation beräknades med t-test för enskilt fall.

Resultatanalysen för hypotes 1 och 2 gjordes med hjälp av Pearsons korrelationsanalys. För analys av mediering och moderering i hypotes 3 respektive 4 användes Hayes SPSS-tillägg PROCESS som baseras på regressionsanalys för direkt och indirekt effekt vid mediering, samt för tvåvägsinteraktion vid moderering (<http://www.afhayes.com/introduction-to-mediation-moderation-and-conditional-process-analysis.html>).

Etiska övervägande

All data har varit anonym och hanterats konfidentiellt utifrån etiska riktlinjer som avser forskning på människor (SFS, 2003:460). Både inför och vid datainsamlingen informerades varje deltagare om studiens syfte samt att deltagandet var frivilligt, anonymt och kunde avbrytas. Varje svarsformulär innehöll även en förfrågan om samtycke till att delta. Deltagare har kunnat lämna sina svar i kuvert eller i en sluten låda och formulären med data har sedan förvarats i ett låst skåp. Samtliga deltagare har haft möjlighet att ställa frågor till författarna och erbjudits ta del av resultatet efter publikation.

Resultat

Deskriptiv analys

Preliminära analyser gjordes för att undersöka om sociodemografiska faktorer (kön, ålder, tjänstgöringsgrad och år som verksam lärare) samvarierade med mentaliseringskapacitet, upplevd stress och socialt samt innovativt arbetsklimat. Inga signifikanta samband hittades mellan ålder, tjänstgöringsgrad och år som verksam lärare, å ena sidan, och mentaliseringskapacitet, upplevd stress och socialt samt innovativt arbetsklimat, å andra sidan. Inga signifikanta könsskillnader hittades på dessa variabler och effektstorlekarna (Cohens d) var små (se tabell 2). Vid deskriptiv analys, för sociodemografiska uppgifter,

framkom inga avvikelser som kunde indikera på otillförlitligt urval eller ojämn fördelning inför resultatanalysen.

T-test för enskilt fall (se tabell 3) användes för att jämföra medelvärdena för upplevd stress i studiens population med en svensk normalpopulation (Nordin och Nordin, 2013). Grundskolelärarna i studien rapporterade signifikant mer upplevd stress ($M=17,62$, $SD=7,57$) än normalpopulationen ($M=13,96$, $SD=6,34$), $t(111)=5,11$ $p<0,001$. Vid testning mot normalpopulation framkom signifikant skillnad i upplevd stress även för kvinnor $t(95)=4,28$, $p<0,001$, men ingen signifikant skillnad för män.

Tabell 2

Medelvärden, standardavvikelse, t-värde och effektstorlek för respektive mentaliseringsdelskala, stress, och socialt samt innovativt arbetsklimat.

Variabler	Hela	Kvinnor	Män	<i>t</i>	<i>d</i>
	urvalsgruppen				
	<i>M(SD)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>M(SD)</i>		
Mentaliseringsdelskalar					
Konkret tänkande	12,85 (5,19)	12,51 (4,84)	14,81 (6,75)	- 1,31 [#]	-0,39
Låg försvarsnivå	7,86 (3,58)	8,02 (3,64)	7,00 (3,18)	1,08	0,30
Intermediär försvarsnivå	7,66 (3,80)	7,41 (3,31)	9,10 (5,76)	1,15 [#]	-0,36
Objektiv-rationell	13,53 (4,60)	13,56 (4,59)	13,29 (4,86)	0,23	0,06
Högfungerande försvarsnivå	12,20 (5,50)	12,36 (5,57)	11,19 (5,06)	0,79	0,22
Reflektivt tänkande	16,07 (4,43)	15,99 (4,37)	16,56 (4,88)	-0,48	-0,12
Stress	17,45 (7,40)	17,59 (7,17)	16,63 (8,85)	0,48	0,12
Socialt arbetsklimat	11,90 (2,40)	11,88 (2,38)	12,00 (2,57)	-0,18	-0,05
Innovativt arbetsklimat	11,22 (2,73)	11,14 (2,75)	11,71 (2,66)	-0,79	-0,21

Not.[#] Lika varianser inte antagna. $N = 109-112$; kvinnor, $n = 93-95$, och män, $n = 16-17$.

Tabell 3

PSS-10: Medelvärden, standardavvikelse samt minimum och maximum för studiens urvalsgrupp samt för normgrupp.

	Studiens resultat			Normgrupp [#]		
	Kvinnor (n=96)	Män (n=16)	Helgrupp (N=112)	Kvinnor (n=1898)	Män (n=1508)	Helgrupp (N=3406)
Medelvärde	17,78	16,63	17,62	14,56	13,20	13,96
Standardavvikelse	7,73	8,85	7,57	6,69	5,95	6,34
Min-max	2-38	2-30	2-38	0-37	0-40	0-40

Not.[#] PSS-10 för svensk normalpopulation (Nordin & Nordin, 2013).

Samband mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress

För att undersöka sambanden mellan delskalorna av mentaliseringskapacitet och upplevd stress användes Pearsons korrelation. Vid analysen på helgruppsnivå framkom inga signifikanta samband mellan delskalorna på MST och upplevd stress.

När sambanden undersöktes för kvinnor och män separat framkom dock signifikanta samband mellan delskalor av mentaliseringskapacitet och upplevd stress för kvinnor, men inga signifikanta samband hittades för män (se tabell 4).

För kvinnor hade fem av sex mentaliseringsdelskalor signifikant samband med upplevd stress, tre av fem hade $p < 0,01$. De signifikanta sambanden varierade i styrka från $r = -0,23$ för mentaliseringsdelskalan *objektiv-rationell* till $r = 0,48$ för mentaliseringsdelskalan *låg försvarsnivå*, och var enligt Cohen (1988) svaga till medelstarka. På gränsen till starkt positivt samband fanns mellan *låg försvarsnivå* och upplevd stress $r = 0,48$, $p < 0,001$. Resultaten visar att när kvinnor skattade högre på *låg försvarsnivå* skattade de högre även på upplevd stress. Medelstarkt negativt samband fanns även mellan *högfungerande försvarsnivå* och upplevd stress $r = -0,32$, $p < 0,01$. Vilket kan förstås som att upplevd stress minskar i takt med stigande skattning på *högfungerande försvarsnivå*.

För män hittades nästan lika starka samband som för kvinnor, dock inga signifikanta. Starkast samband för män var en positiv relation mellan *högfungerande försvarsnivå* och upplevd stress $r = 0,41$. Svag till medelstarkt samband $r = -0,20 - 0,41$ fanns för *låg försvarsnivå*, *intermediär försvarsnivå*, *reflektivt tänkande* och *högfungerande försvarsnivå*. Medelstarkt negativt samband fanns mellan *låg försvarsnivå* och upplevd stress $r = -0,20$. Resultatet visar på att mäns skattning av *låg försvarsnivå* ökade i takt med att skattningen av upplevd stress minskade. Medelstarkt positivt samband fanns mellan *högfungerande*

försvarsnivå och upplevd stress $r = 0,41$. Detta visar på att graden upplevd stress ökar i takt med skattning på högfungerande försvarsnivå. Styrkorna på sambanden är inte signifikanta vilket indikerar risk för typ II fel.

Resultatet visar på att en del av sambanden var omvända för kvinnor och män. Ett positivt samband mellan låg försvarsnivå och upplevd stress fanns för kvinnor ($r = 0,48$, $p < 0,01$) medan sambandet var negativt för män ($r = -0,20$). Liknande mönster fanns även mellan högfungerande försvarsnivå och upplevd stress (kvinnor, $r = -0,31$, $p < 0,01$ och män, $r = 0,41$) Ett sådant resultat antyder att kön modererar relationen och i fortsatt statistik dataanalys av mentaliseringsdelskalorna och upplevd stress exkluderades därav gruppen män då de var färre ($n=17$).

Tabell 4

Pearsons korrelation mellan mentaliseringsdelskalor, stress och socialt samt innovativt klimat.

Variabler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Konkret tänkande	-	-0,26*	0,51**	0,13	-0,03	-0,24*	-0,26*	0,14	0,13
2. Låg försvarsnivå	-0,42	-	-0,17	-0,16	-0,16	-0,16	0,48**	-0,32**	-0,14
3. Intermediär försvarsnivå	0,16	0,07	-	0,10	0,09	-0,17	-0,29**	0,11	0,17
4. Objektiv-rationell	-0,65**	0,28	-0,41	-	0,37**	0,14	-0,23*	0,07	0,21*
5. Högfungerande försvarsnivå	-0,40	-0,17	-0,01	0,40	-	0,22*	-0,31**	0,18	0,12
6. Reflektivt tänkande	-0,55*	0,49	0,09	0,40	0,65**	-	0,03	0,03	-0,03
7. Stress	0,06	-0,20	-0,17	0,00	0,41	0,29	-	-0,51**	-0,50**
8. Socialt arbetsklimat	0,12	0,09	-0,33	0,28	-0,22	-0,11	-0,68**	-	0,68**
9. Innovativt arbetsklimat	-0,02	0,14	-0,09	0,14	-0,27	-0,11	-0,83**	0,87**	-

Not. ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$. Över diagonalen redovisat för kvinnor ($n=96$) och under diagonalen för män ($n=17$).

Samband mellan upplevd stress och socialt respektive innovativt arbetsklimat

Upplevd stress och socialt respektive innovativt arbetsklimat hade starka signifikanta negativa samband på helgruppsnivå $r = -0,55$, $p < 0,001$ och $r = -0,56$, $p < 0,001$ vilket innebär att upplevd stress minskar i takt med ökat positivt arbetsklimat (se tabell 4). Negativa samband framkom även mellan upplevd stress och socialt arbetsklimat för kvinnor $r = -0,51$, $p < 0,01$

och för män $r = -0,68, p < 0,01$. Innovativt arbetsklimat och upplevd stress hade negativt samband för kvinnor $r = -0,50, p < 0,01$ och för män $r = -0,83, p < 0,01$. Sammanfattningsvis har ett positivt socialt och innovativt arbetsklimat starkt samband med mindre upplevd stress.

Samband mellan mentaliseringskapacitet och socialt respektive innovativt arbetsklimat

Resultatet visade endast signifikanta samband för kvinnor mellan mentaliseringsdelskalan *låg försvarsnivå* och socialt arbetsklimat, $r = -0,32, p < 0,01$ samt för mentaliseringsdelskalan *objektiv-rationell* och innovativt arbetsklimat $r = 0,21, p < 0,05$.

Socialt respektive innovativt arbetsklimats mediering av relationen mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress

Hierarkisk regressionsanalys genomfördes för att undersöka om socialt respektive innovativt arbetsklimat medierar sambandet mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress.

Förutsättningarna för att undersöka mediering brukar beskrivas i fyra steg (Frazier, Tix & Barron, 2004). Steg ett är att det finns en signifikant korrelation mellan prediktor och utfallsvariabeln. Steg två är att prediktorn har ett signifikant samband med mediators. Steg tre är att mediators har ett signifikant samband med utfallsvariabeln. Steg fyra är att visa på styrkan i relationen mellan prediktor och utfallsvariabeln är signifikant lägre när mediators läggs till (Frazier m fl., 2004). Det första steget och till viss del även det sista steget har kritiserats av ett antal statistiker som alltför stränga och hämmande för mediationsanalysen (Zhao, Lynch Junior, & Chen, 2010).

Zhao m fl., (2010) menar att steg ett, det vill säga direkt samband mellan prediktor och utfallsvariabel, inte är nödvändigt för att en medierande effekt ska vara möjlig. Störst fokus ligger på steg två och steg tre samt den totala indirekta effekten som ska vara signifikant för att kunna uttala om en signifikant mediering.

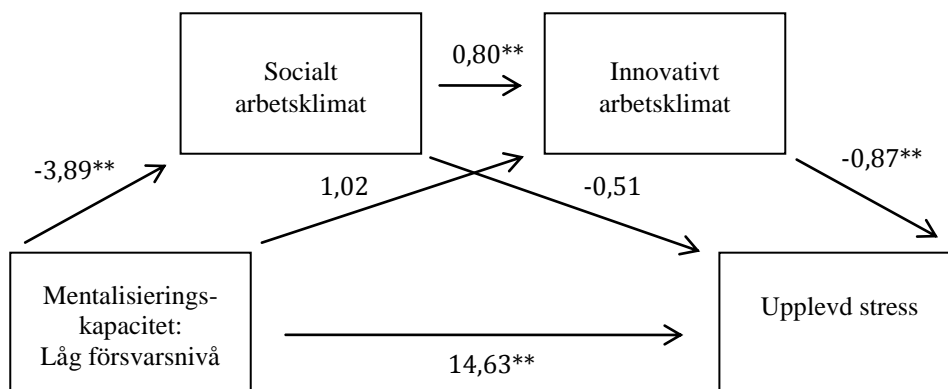
Enligt Zhaos m fl. (2010) rekommendation testades medierande effekt med bootstrap test för att undersöka om socialt respektive innovativt arbetsklimat medierar relationen mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress.

Enligt korrelationer presenterade i Tabell 4, uppfylldes krav på signifikant samband (krav 2) enbart mellan *låg försvarsnivå* (prediktor) och socialt arbetsklimat (mediator 1), men inte mellan *låg försvarsnivå* (prediktor) och innovativt arbetsklimat (mediator 2). Gällande steg tre blev det omvänt och ej signifikant samband mellan socialt arbetsklimat och stress men

sambandet mellan innovativt arbetsklimat och stress var signifikant. Inga andra samband (krav 2 och krav 3) var signifikanta varför enbart mediation via socialt och innovativt arbetsklimat mellan mentaliseringsdelskalan låg försvarsnivå och upplevd stress undersöktes.

Resultatet visar att ingen av de testade mediatorerna enskilt medierar relationen mellan *låg försvarsnivå* och upplevd stress. De indirekta effekterna var icke-signifikanta (via socialt klimat: $b = 2,00$, $SE = 1,51$, konfidensintervallet (KI): $-0,26 - 6,11$; via innovativt klimat: $b = 1,81$, $SE = 1,88$, KI: $-0,53 - 7,22$). Sammantagen indirekta effekten via båda mediatorerna socialt och innovativt arbetsklimat var signifikant, $b = 3,81$ ($SE = 2,26$) med 95 % konfidensintervall $0,24 - 8,74$. Signifikant direkt effekt mellan *låg försvarsnivå* och upplevd stress kvarstod efter att de två mediatorerna inkluderats i analysen, $b = 14,63$, $SE = 3,40$, $t = 4,29$, $p < 0,001$.

Sammantaget kan sägas att mediering förekom i det fall när arbetsklimatet inkluderade både socialt och innovativt arbetsklimat. *Låg försvarsnivå* har signifikant direkt samband med upplevd stress även efter att hänsyn tagits till arbetsklimatet vilket innebar delvis medierade relationen.



Figur 3. Icke-standardiserade regressionskoefficienter för relationerna mellan låg försvarsnivå och upplevd stress medierad av socialt respektive innovativt arbetsklimat.

* $p < 0,05$

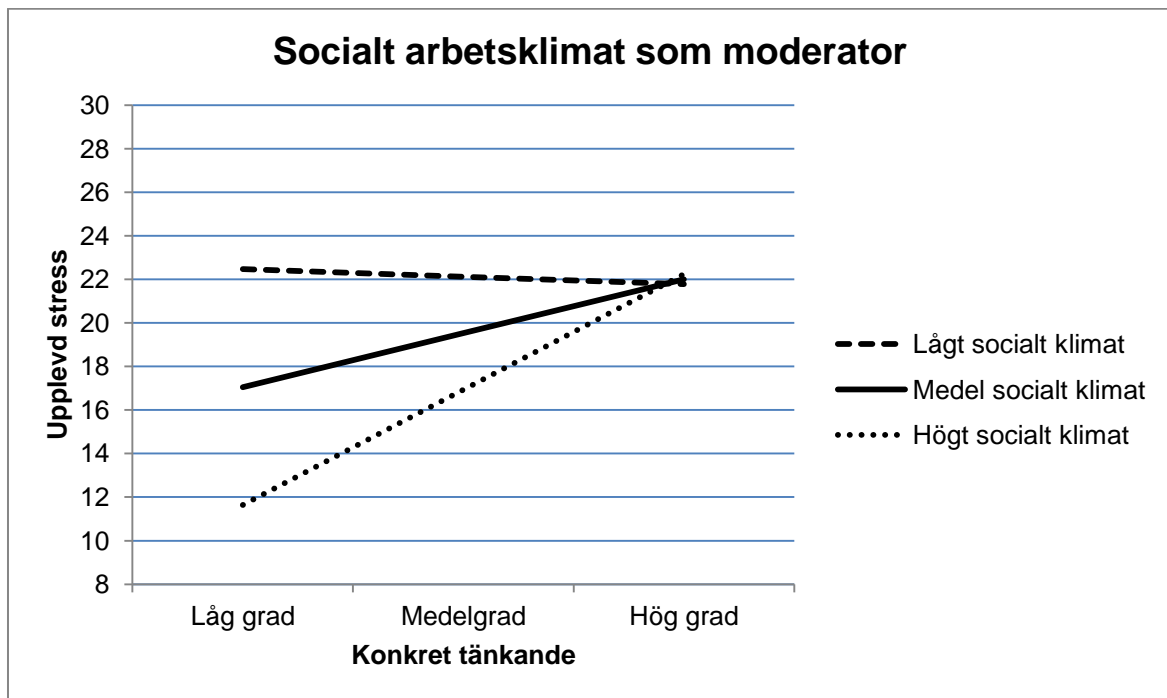
** $p < 0,001$

Socialt respektive innovativt arbetsklimats moderering av relationen mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress

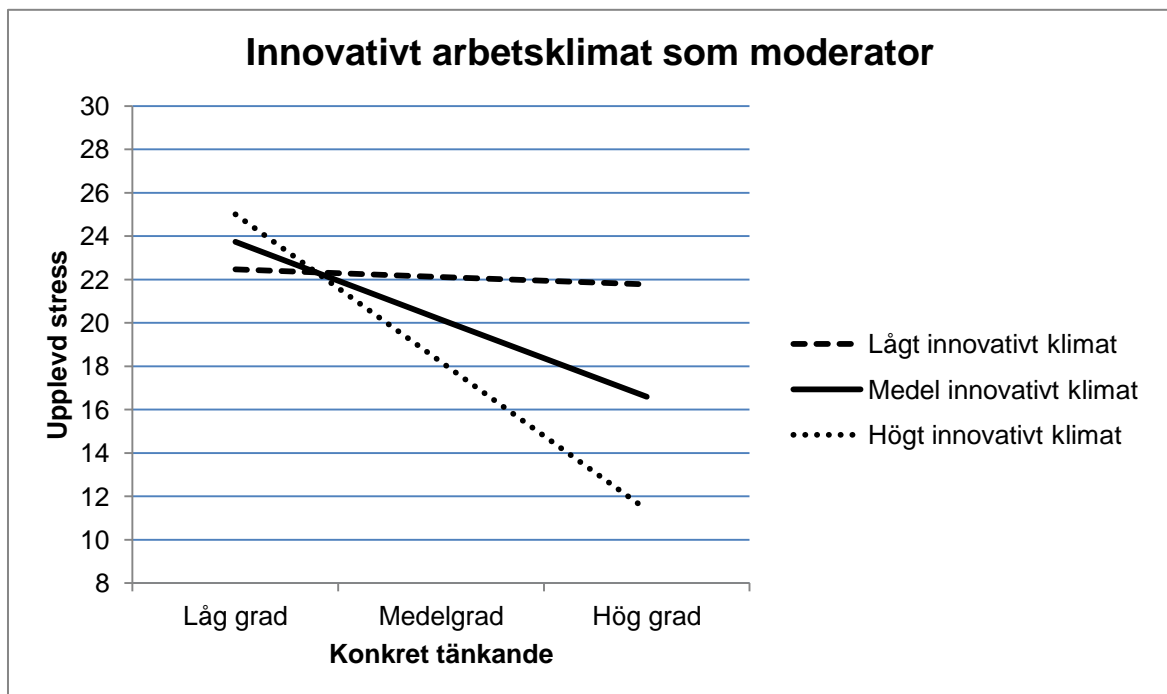
För att undersöka modererande effekt hos socialt respektive innovativt arbetsklimat på sambandet mellan MST:s mentaliseringsdelskalor och upplevd stress gjordes sex sekventiella multipla regressionsanalyser. Signifikanta interaktioner förekom endast för mentaliseringsdelskalan konkret tänkande och socialt respektive innovativt arbetsklimat samt upplevd stress. Interaktionen mellan konkret tänkande och socialt arbetsklimat var signifikant och gav en ökad varians på utfallsvariabeln upplevd stress, $\Delta R^2 = 0,07$, $F(1,84) = 9,76$, $p < 0,01$. I figur 4 illustreras hur nivåerna på konkret tänkande interagerar med nivåerna på socialt klimat som i sin tur ger utfall på upplevd stress. Individer med lågt konkret tänkande, skattar lägre upplevd stress under förhållandet högt socialt arbetsklimat. I fallet för individer med hög grad av konkret tänkande skatta individer lika på upplevd stress oavsett deras skattning på socialt arbetsklimat.

Interaktionseffekten mellan konkret tänkande och innovativt arbetsklimat (se figur 5) var signifikant och förklarade en signifikant ökad varians på upplevd stress $\Delta R^2 = 0,07$, $F(1,84) = 9,34$, $p < 0,01$. Individer med hög grad av konkret tänkande i en kontext av högt skattat innovativt arbetsklimat skattar lägre nivå av upplevd stress. I fallet för individer med låg grad av konkret tänkande skattar individer liknande på upplevd stress oavsett deras skattningar på innovativt arbetsklimat.

Den icke-standardiserade lutningen för deltagarna med medelvärde på socialt arbetsklimat var 0,24 (se figur 4) och för deltagare med medelvärde på innovativt arbetsklimat, -0,24 (se figur 5). Interaktionseffekterna för socialt respektive innovativt arbetsklimat gick således i motsatta riktningar.



Figur 4. Enkla lutningar för socialt arbetsklimat som predicerar upplevd stress för 1 SD under medelvärdet för socialt arbetsklimat, medelvärdet, samt 1 SD över medelvärdet för socialt arbetsklimat. (Lågt = - SD. Medel = M. Högt = +1 SD).



Figur 5. Enkla lutningar för innovativt arbetsklimat som predicerar upplevd stress för 1 SD under medelvärdet för innovativt arbetsklimat, medelvärdet, samt 1 SD över medelvärdet för innovativt arbetsklimat. (Lågt = - SD. Medel = M. Högt = +1 SD).

Diskussion

Syftet med vår studie är att undersöka sambandet mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress samt studera hur arbetsklimatet inverkar på detta samband hos svenska grundskolelärare.

Studiens första hypotes om sambandet mellan lägre mentaliseringskapacitet och upplevd stress undersöktes på skalnivå och bekräftades delvis. Något förvånande hittades inte några signifikanta samband mellan lägre mentaliseringskapacitet och upplevd stress på helgruppsnivå. I enlighet med tidigare studier som visat på könsskillnader för sambanden mellan socialkognitiv förmåga och stress (Smeets m fl., 2009; Tomova m fl., 2014), gjordes därför en separat analys för kvinnor och män vilket gav intressanta resultat.

För kvinnor bekräftades delvis vår hypotes om samband mellan lägre mentaliseringskapacitet och upplevd stress då delskalan *låg försvarsnivå* visar på ett signifikant positivt samband med upplevd stress. Dock hade delskalorna *konkret tänkande* samt *intermediär försvarsnivå* signifikanta negativa samband vilket inte var väntat.

Låg försvarsnivå, det vill säga att överväldigas av sina upplevelser, associeras med högre upplevd stress och kan med stöd i tidigare studier handla om svårigheter att hantera känslor. Studien av Gohm m fl. (2005) om EI och stress visade att individer med intensiva känslor också upplever högre stress, vilket kan förklaras av individens svårigheter att hantera känslor. Vidare har tidigare studier i en arbetsrelaterad kontext visat på att individens förmåga att uppfatta, uttrycka, förstå och reglera emotioner har samband med mindre upplevd stress (Mikolajczak, 2007a; Nikolaou & Tsaousis, 2002). Detta indikerar att förmågan till reglering av känslor har samband med mindre upplevd stress vilket kan förklara att individer som lätt överväldigas av sina upplevelser upplever mer stress. Det kan även betyda att känslighet för att överväldigas känslomässigt av sina upplevelser påverkar individens bedömning av vardagliga stressorer genom att emotionerna hindrar ett reflekterande förhållningssätt.

Det motsatta negativa sambandet för lägre mentaliseringskapacitet i form av delskalorna *konkret tänkande* samt *intermediär försvarsnivå* och upplevd stress går inte i linje med vår hypotes. Resultatet kan möjligtvis förklaras utifrån att både *konkret tänkande* och *intermediär försvarsnivå* innebär att individen saknar kontakt med sina känslor och därav inte blir överväldigad av sina upplevelser. I förlängningen skulle det kunna innebära att individen håller distans till känslor och vardagliga stressorer.

För män understöds inte första hypotesen då sambanden som framkom mellan lägre mentaliseringskapacitet och upplevd stress inte är signifikanta. Styrkorna på relationen mellan *låg* respektive *intermediär försvarsnivå* och upplevd stress var nästan lika stora som för kvinnor och indikerar därför risk för typ II fel och hypotesen skulle möjligen kunna bekräftas med en större urvalsgrupp.

Ett oväntat och intressant resultat i vår studie är skilda sambandsmönster för kvinnor och män; samband mellan *låg försvarsnivå* och stress hade ett positivt samband för kvinnor, medan det var negativt för män. Detta kan tolkas som att kvinnor med som känslomässigt tenderar att överväldigas av sina upplevelser är mer stressade, medan män som mentaliserar på samma sätt upplever mindre stress. Skilda riktningar i samband sågs även mellan *högfungerande försvarsnivå* (öppenhet och bearbetning av den verkliga subjektiva upplevelsen) och upplevd stress; kvinnor med *högfungerande försvarsnivå* var mindre stressade medan män med denna mentaliseringskapacitet var mer stressade. De motsatta sambandsmönstren indikerar att kön kan ha modererande effekt, det vill säga att kön inverkar på riktningen i sambandet mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress även om de icke-signifikanta resultaten för män måste ses med försiktighet.

Motsatta samband är svåra att tyda och det är oklart vilka faktorer som kan förklara könsskillnaderna i mentaliseringskapacitet och upplevd stress. Möjligtvis kan olika typer av reflekterande förhållningssätt gentemot sig själv och andra vara mer eller mindre fördelaktigt (exempelvis mer socialt accepterat eller normativt) beroende på om individen är kvinna eller man, vilket i förlängningen kan leda till variation i upplevd stress.

Generaliserbarheten av ovan diskuterade resultat skall slutligen ses i ljuset av att vår studie även visar på att grundskolelärare är mer stressade än normalpopulationen (Nordin & Nordin, 2013). Detta kan tyda på att individens upplevelse av stress till stor del beror på arbetsrelaterade faktorer och inte endast kan förklaras av mentaliseringskapacitet. Det är dock möjligt att lärarnas arbetssituation med påfallande vardagliga stressorer inverkar på mentaliseringskapaciteten i enlighet med stressens negativa påverkan på kognitionen (Fonagy m fl., 2012). Ett sådant samband understöds av att de automatiska och emotionella processerna vid stress visat sig ha effekt på fundamentala hjärnområden för mentaliseringskapacitet likt PFC och amygdala (Lupien m fl., 2007; McEwen, 2006; Smeets, 2009).

Vår andra hypotes om negativt samband mellan upplevd stress och socialt respektive innovativt arbetsklimat understöds då resultatet visar på ett starkt negativt samband. Detta tyder på att ett bra arbetsklimat har ett samband med låg upplevd stress vilket understöds av flertalet tidigare studier (Dackert, 2010; García-Herrero m fl., 2012; Kinman m fl., 2011; Stokols m fl., 2002; Suntaek & Sungmin, 2014). Utifrån vår studie kan vi inte kausalt förklara sambandet och därför inte fastställa om ett bra arbetsklimat ger mindre upplevd stress eller om mindre upplevd stress ger ett bra arbetsklimat. Men enligt tidigare studier är det troligt att ett bra arbetsklimat gynnar grundskolelärare så att de upplever mindre stress.

Den tredje hypotesen om att lägre nivåer av mentaliseringskapacitet ska ha negativt samband med socialt respektive innovativt klimat bekräftades något överraskande enbart för *låg försvarsnivå* och socialt arbetsklimat men inte alls för innovativt arbetsklimat. Barczaks (2010) studie har visat att medvetenhet kring sina egna och andras känslor samt förmåga att hantera dessa haft ett positivt samband med tillit mellan medarbetare och ett innovativt klimat. Uteblivet samband mellan de två andra lägre delskalorna *konkret tänkande* och *intermediär försvarsnivå* var delvis överraskade i och med att Ghosh m fl. (2012) tidigare visat lägre grad av EI förknippats med mindre psykologisk trygghet (aspekt av socialt klimat) i arbetsgrupper. Ett uteblivet samband kan dock bero på att EI mätts som en sammantagen skala medan mentaliseringskapacitet består av mentaliseringsdelskalor som har olika kvalitéer snarare än rena nivåskillnader. Värt att notera är vidare att mentaliseringsdelskalan *intermediär försvarsnivå* hade en låg reliabilitet vilket kan ha påverkat utfallet.

När den fjärde hypotesen att socialt respektive innovativt arbetsklimat medierar relationen mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress testades framkom en medierande effekt mellan *låg försvarsnivå* och upplevd stress och hypotesen fick således delvis stöd. Socialt och innovativt arbetsklimat medierar enbart relationen mellan *låg försvarsnivå* och upplevd stress när de står i relation till varandra och inte när de är enskilda. *Låg försvarsnivå* har negativt samband med socialt arbetsklimat men när det kopplas till ett innovativt arbetsklimat resulterar de båda klimaten i ett negativt samband med upplevd stress. Det kan verka motsägelsefullt att arbetsklimaten leder till minskad stress i och med att individer med *låg försvarsnivå* upplever ett sämre socialt arbetsklimat, men att ett socialt klimat tillsammans med ett innovativt klimat är kopplat till mindre upplevd stress. Resultatet indikerar att en ouppmärksammediator inverkar på relationen (Zhao m fl., 2010). Troligtvis finns andra

faktorer av betydelse men utifrån vårt resultat går det inte att uttyda om det rör sig om kontextuella eller individuella faktorer.

Resultatet kan möjligtvis förklaras utifrån Stokols m fl. (2002) studie som visade att kreativa aspekter av ett innovativt klimat medierade sambandet mellan socialt klimat och upplevd stress vilket kan innebära att ett innovativt klimat tillför något som socialt klimat enskilt inte kan ge. Kanske tillför de innovativa aspekterna kommunikation och uppmuntran till delaktighet i arbetets utveckling att potentiellt stressfulla situationer blir mer begripliga och kontrollerbara för individen vilket enligt Lazarus och Folkman (1984) har en stressreducerande effekt. En förklaring till att effekten bara framkommer vid *låg försvarsnivå* kan vara att individer med denna mentaliseringskapacitet möjligen är mer känsliga för arbetsklimatet och dess effekter, eller att deras upplevelse av det sociala arbetsklimatet får en negativ prägel av att de lätt överväldigas av intryck. Kinman m fl. (2011) fann att socialt stöd kan ha effekten att grundskolelärares emotionella arbete blir mindre belastande. Låg nivå av socialt stöd var förknippat med högre nivå av emotionellt arbete. Det är dock troligt att *låg försvarsnivå* utmärker sig bland mentaliseringsdelskalorna i relation till hög stress då denna individfaktor kan förknippas med oförmåga att reglera känslor. Detta ges stöd av tidigare forskning som visat att förmåga att reglera sina känslor är relaterat lägre stress (Mikolajczak, 2007a; Nikolaou & Tsaousis, 2002).

Den femte hypotesen som testade om socialt och innovativt arbetsklimat modererar relationen mellan mentaliseringskapacitet och upplevd stress fick delvis stöd. Socialt respektive innovativt arbetsklimat modererar enbart relationen mellan mentaliseringsdelskalan *konkret tänkande* och upplevd stress. Modereringen står för 7 % av variansen i upplevd stress vilket innebär att socialt och innovativt arbetsklimat interagerar med *konkret tänkande* vilket delvis kan förklara styrkan och riktningen i sambandet mellan *konkret tänkande* och upplevd stress. Även här går intressant nog sambanden i motsatt riktning; socialt arbetsklimat inverkar i positiv riktning, medan innovativt arbetsklimat inverkar i negativ riktning.

Resultatet kan tolkas som att personer med hög grad av konkret tänkande gynnas av ett innovativt arbetsklimat genom att det är förknippat med lägre upplevd stress, emedan graden av socialt arbetsklimat saknar betydelse för upplevd stress hos dessa individer.

Ett starkt positivt socialt arbetsklimat gynnar bäst de med låg grad av konkret tänkande, för dem tycks däremot innovativt arbetsklimat sakna skyddande effekt. För individer med uttryckt hög grad konkret tänkande kan det möjligen vara så att ett socialt arbetsklimat inte tillför den förutsägbarhet och kontroll som enligt Lazarus och Folkman (1984) kan verka stressreducerande. I och med att det kan vara svårt för individer i detta tillstånd att frångå bokstavliga tolkningar och ta andras perspektiv är, så som resultatet visat, det möjligt att socialt klimat inte gör någon skillnad i relation till deras upplevda stress. Däremot finns möjligheten att ett innovativt arbetsklimat med tillräcklig kommunikation och uppmuntran till delaktighet i arbetet bidrar med konkretiserande och känsla av kontroll. Kontentan är att socialt respektive innovativt arbetsklimat har olika betydelse för olika individers upplevda stress beroende deras grad av konkret tänkande. Kontexten har tidigare beskrivits ha betydelse för funktionaliteten av EI i relation till arbetsrelaterad stress (Mikolajczak m fl., 2007a) och sammanfattningsvis ska förtydligas att nytta med mentaliseringskapacitet i förhållande till upplevd stress är beroende av hur den arbetsrelaterade kontexten ser ut och vice versa.

Slutligen visar resultatet i denna studie att urvalsgruppen grundskolelärare rapporterade signifikant högre upplevd stress än svensk normalpopulation (Nordin & Nordins, 2013). Detta går linje med tidigare forskning om att lärare rapporterat stressrelaterade symtom samt att människoorienterade yrken som t ex. lärare upplever särskilt hög stress (Arbetsmiljöverket, 2014; Ahghar, 2008). Studiens resultat kan utifrån detta generaliseras till lärarkåren och i viss mån även till andra människorelaterade och yrken med liknande förutsättningar och könsfördelning, men har begränsad extern validitet i relation till allmän population (Shaughnessy, 2012).

Studiens styrkor och begränsningar

Vår studie har styrkan av att ha ett varierat och brett urval av lärare från hela Sverige. Grundskolelärare var dock en relativt svår grupp att rekrytera och endast drygt 5 % av kontaktade skolor deltog. Vanligaste förklaringen till att rektorer avböjde var på grund av en tidspressad arbetssituation. Detta bekräftades också av de enskilda lärare som valde att inte delta och mestadels rapporterade att de var trötta eller inte hade tid att fylla i studiens frågeformulär. En slutsats utifrån bortfallsanalysen är att rektorer och lärare som nekat till deltagande kan representera antingen en majoritet eller minoritet av lärarkåren som är särskilt

präglad av exempelvis brist på tid och resurser, hög arbetsbelastning eller ett gränssättande ledarskap. Dessa okända faktorer kan vara ett hot mot extern validitet och innebära risk för selektionsbias (Shaughnessy, Zechmeister & Zechmeister, 2012).

Av studiens instrument är det relevant att särskilt diskutera MST eftersom det är ett nytt och unikt självskattningsinstrument för mentaliseringskapacitet. Det senare fallet utgör en styrka i relation till studiens syfte, medan det förra kunnat medföra instrumentella svårigheter. Självskattning ger individens subjektiva upplevelse och i detta fall enbart vid ett tillfälle vilket innebär att mentaliseringskapaciteten kunnat se annorlunda ut vid ett annat tillfälle eller om mentaliseringskapacitet mätts med ytterligare mått, till exempel beteendeobservation. Det hade varit fördelaktigt att kombinera olika mått för att kontrollera begreppsvaliditeten mot MST, samtidigt som detta inte varit studiens fokus då vi främst velat komma åt individens subjektiva upplevelse.

Den svenska versionen av MST skiljer sig från ursprungsversionen genom att vi gjort testningen i en naturlig arbetsrelaterad kontext med yrkesarbetande lärare som urval, översatts till svenska och har en ny bild. MST svensk version följer de franska och engelska versionerna i mönstret för reliabilitet mellan skalorna men reliabiliteten är generellt något lägre. Vid val av bild till vår studie testades denna på 10 oberoende personer med varierade berättelser som resultat. Manipuleringen av bilden i den svenska versionen av MST kan påverkat deltagarnas skattning och innebär risk för minskad validitet.

Mentaliseringsdelskalorna *intermediär försvarsnivå* och *reflektivt tänkande* utmärker sig med särskilt låg reliabilitet (Aron m fl., 2013). Detta kan bero på kulturella skillnader då dessa båda skalor, liksom skalan *låg försvarsnivå* med alfa 0,62, betonar känslor på ett sätt som är ovanligt i Sverige. Exempelvis är det ovanligt att uttrycka sig i termer som ”triggade i gång känslor”, eller använda superlativ som älska eller hata då dessa kan ha starkare betydelse i Sverige än i Nordamerika. Skillnad i resultat kan även komma av att vår population haft styrka i att ha en bredare och mer varierad representation i ålder (M=44 år, SD=11 år) och arbetslivserfarenhet än studentpopulationerna (M=27 år, SD=7år, respektive M=20 år, SD=4 år) som MST tidigare utprovats på.

Kontextskillnaden och varierande kontroll i testsituationen kan också gett effekt på reliabiliteten i den svenska versionen av MST. De som utfört testningen i mässmiljö kan ha haft sämre förutsättningar för att koncentrera sig vid bilduppgiften i och med brus och rörelse

runtomkring, andra deltagare har under mindre kontrollerade former diskuterat enkäten medan de fyllt i vilket bl.a. kan ha inneburit ökad risk för social anpassning.

Positivt är att både PSS-10, som avser mäta stress, respektive QPS Nordic, som mäter arbetsklimat socialt respektive innovativt klimat visar på hög reliabilitet. Detta tyder på tillförlitliga deltagarskattningar (Shaughnessy, 2012) vilket möjligtvis kan generaliseras på deltagarnas skattning för alla testinstrumenten.

Inför vidare forskning kan det vara betydelsefullt att diskutera proceduren för datainsamling och testning. En extern validitetsstyrka i vår studie är spridningen av deltagare från hela landet i och med rekryteringen på en landsomfattande mäsas för lärare. Vi valde prioritera extern validitet framför intern och därav var proceduren för datainsamlingen inte konsekvent. Detta var följden av att vi främst försökte nå ut till skolor men inte fick tillräckligt med deltagare vilket ledde till att vi valde samla in data även på mässan.

En möjlig påverkande aspekt av instrumentationen vid MST kan däremot ha tagit sig uttryck i att flertalet bildberättelser relaterat till en och samma sak, nämligen arbetsklimat. Svarsmönster kan indikera risk för att bilduppgiften färgats av studiens inramning och disponerat deltagarna att tänka i en arbetsrelaterad kontext, vilket kan ha gett konsekvenser för testets interna validitet (Shaughnessy m fl., 2012) i form av att en del lärare uttryckt sig vara begränsade i sin inlevelseförmåga. Inramningen i relation till studiens syfte kan ha försvårat fria associationer som relaterar till personens mentaliseringskapacitet. Ett utvecklingsförslag är att enskilt och mer tydligt presentera MST vid testning. Beaulieu-Pelletier m fl. (2013) presenterade t.ex. MST för deltagarna som ett mått på personlighet, och i en arbetskontext skulle det kunna beskrivas som ett test av individens sätt att ta perspektiv, leva sig in i andra och förstå sig själv.

Slutsats och framtida forskning

I resultatet för grundskolelärare, med kvinnlig könstillhörighet, framkommer ett positivt samband mellan mentaliseringskapaciteten *låg försvarsnivå* och upplevd stress vilket tyder på att individen upplever högre stress när den tenderar att överväldigas känslomässigt av sina upplevelser. Detta belyser vikten av att implementera verktyg som gör överväldigande situationer hanterbara. Praktiskt kan det handla om att erbjuda handledning på arbetsplatsen.

Vidare har upplevd stress och arbetsklimat ett starkt negativt samband vilket ger incitament för arbetsgrupper på skolor att satsa antingen på att stärka arbetsklimatets sociala och innovativa aspekter eller att sänka stressen för att erhålla en bättre arbetsmiljö.

Studien har gett stöd för att relationen mellan mentaliseringskapaciteten *låg försvarsnivå* (som tar sig uttryck i att överväldigas av sina upplevelser) och upplevd stress delvis medieras genom socialt och innovativt arbetsklimat. Resultaten pekar på att individer som rapporterar *låg försvarsnivå* upplever sämre socialt arbetsklimat, men att ett innovativt arbetsklimat har aspekter vilka kan väga upp detta genom sitt samband med lägre upplevd stress.

Socialt och innovativt arbetsklimat modererar i motsatta riktningar relationen mellan mentaliseringskapaciteten *konkret tänkande* (bokstavliga tolkningar av sociala situationer) och upplevd stress. Resultatet visar på att innovativt arbetsklimat gynnar individer med konkret tänkande men att ett socialt klimat inte nödvändigtvis gör skillnad i upplevd stress.

Sammantaget visar studiens resultat på att individfaktorena *låg försvarsnivå* och *konkret tänkande* har betydelse för upplevd stress men att funktionaliteten är beroende av i vilket arbetsklimat individen befinner sig. En praktisk slutsats är att förtydligande kommunikation, initiativtagande samt uppmuntran till förbättringar på arbetet är extra fördelaktigt för att motverka stress antingen när överväldigande upplevelser förekommer på arbetsplatsen eller i en arbetsgrupp där många tänker konkret.

Slutligen har vår explorativa ansats bidragit till att öppna forskningsfältet och ställa frågor kring mentaliseringskapacitetens betydelse för upplevd stress hos yrkesverksamma lärare. I studien är det första gången en svensk version av MST används vilket ger möjlighet för andra att utveckla och validera testet i Sverige.

Ett framtida forskningsområde skulle vara att med en större urvalsgrupp närmare studera vår studies intressanta resultat beträffande kvinnor och mäns eventuella skillnader i relationen mellan mentaliseringskapacitet och stress. Det skulle även vara intressant att studera mentaliseringskapacitet i relation till andra arbetsrelaterade faktorer, exempelvis vad den kan betyda för arbetsgruppers samarbete och prestation. Ett möjligt utvecklingsförslag för framtida forskning är att i större utsträckning organisera testsituationer på deltagarnas arbeten för att kunna fånga upp variationer på en och samma arbetsplats i relation till andra arbetsplatser. Framtida forskning kan även med fördel fokusera på yrkesgruppen lärare då de

är mer stressade än normalpopulationen och i behov av kunskap som kan leda till reducerad stress.

Våra resultat visar sammantaget att det finns komplexa samband mellan mentaliseringskapacitet, upplevd stress, socialt och innovativt arbetsklimat vilket indikerar behov av att ytterligare utforska området.

Referenser

- Ahghar, G. (2008). The role of school organizational climate in occupational stress among secondary school teachers in Tehran. *International Journal of Occupational Medicine And Environmental Health*, 21(4), 319-329. doi:10.2478/v10001-008-0018-8
- Allen J. G. (2006). Mentalizing in practice. I Allen, J. G. & Fonagy, P. (Red.), *Handbook of Mentalization-based treatment*. (ss. 3-26) Chichester: Wiley.
- Arbetsmiljöverket. (2014). *Arbetsmiljön 2013*. (Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:3) Hämtad från http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARBMIL2013.pdf
- Aron, A., Coups, E. J. & Aron, E. N. (2013). *Statistics for Psychology* (6. uppl.). London: Pearson.
- Barczak, G., Lask, F., & Mulki, J. (2010). Antecedents of team creativity: An examination of team emotional intelligence, team trust and collaborative culture. *Creativity and Innovation Management*, 19(4), 332-345. doi:10.1111/j.1467-8691.2010.00574.x
- Beaulieu-Pelletier, G., Bouchard, M. & Philippe, F. L. (2013). Mental states task (MST): Development, validation, and correlates of a self-report measure of mentalization. *Journal of Clinical Psychology*, 69(7), 671-695. doi: 10.1002/jclp.21942
- Cohen. S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Cohen, S. & Williams, G. M. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. I Spacapan, S. & Oskamp, S. (Red.) *The social psychology of health*. (ss.31-67). Newbury Park: Sage.
- Dackert, I. (2010). The impact of team climate for innovation on well-being and stress in elderly care. *Journal of Nursing Management*, 18(3), 302-310. doi:10.1111/j.1365-2834.2010.01079.x
- Dallner, M., Elo, A.-L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., ... Örhede, E. (2000). *Validation of the general Nordic questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work*. Köpenhamn: Nord.

- Dickerson, S. S. & Kemeny, M. E. (2014). Acute stressors and cortisol responses: A theoretical integration and synthesis of laboratory research. *Psychological Bulletin*, 130(3), 355-391. doi:10.1037/0033-2909.130.3.355
- Ejlertsson, G. (2014). *Enkäten i praktiken: En handbok i enkätmetodik* (3. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Egidius, H. (2008). *Psykologilexikon*. (4:e uppl.) Stockholm: Natur & Kultur.
- Eskin, M. & Parr, D. (1996). *Introducing a Swedish version of an instrument measuring mental stress*. Stockholm: Stockholm University Department of Psychology.
- Fonagy, P., Gergely, G. & Target, M. (2007). The parent-infant dyad and the construction of the subjective self. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 48(3-4), 288-328.
- Fonagy, P. (2008). The mentalization-focused approach to social development. I Busch, F. N. (Red.), *Mentalization: Theoretical considerations, research findings and clinical implications*. (ss. 3-56). New York: The Analytic Press Taylor & Francis Group.
- Fonagy, P., Bateman, A. W. & Luyten, P. (2012) Introduction and overview. I Bateman, A. W. & Fonagy, P. (Red.), *Handbook of mentalizing in mental health practice*. (ss. 3-42). London: American Psychiatric Publishing Inc.
- Frazier, P., Tix, A. & Barron, K. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Frith, C. & Frith, U. (2006). The neural basis of mentalizing. *Neuron*, 50(4), 531-534.
- García-Herrero, S., Mariscal, M., Gutiérrez, J. & Ritzel, D. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis and Prevention*, 57, 114-123.
doi:10.1016/j.aap.2013.04.009
- Ghosh, R., Shuck, B. & Petrosko, J. (2012). Emotional intelligence and organizational learning in work teams. *Journal of Management Development*, 31(6), 603-619.
doi:10.1108/02621711211230894
- Gohm, C. L., Corser, G. C. & Dalsky, D. J. (2005). Emotional intelligence under stress: useful, unnecessary, or irrelevant? *Personality and Individual Differences*, 39, 1017-1028. doi: 10.1016/j.paid.2005.03.018
- Harrington, R. (2013). *Stress, Health, and well-being: Thriving in the 21st century*. Wadsworth: Cengage Learning

- Hüffmeier, J., Wessolowski, K., Van Randenborgh, A., Bothin, J., Schmid-Loertzer, N. & Hertel, G. (2014). Social support from fellow group members triggers additional effort in groups. *European Journal of Social Psychology*, *44*(4), 287-296.
doi:10.1002/ejsp.2021
- Jacobsen, H., Hara, K., Borchgrevink, P., Woodhouse, A., Stiles, T., Landrø, N. & Harris, A. (2014). The role of stress in absenteeism: Cortisol responsiveness among patients on long-term sick leave. *Plos ONE*, *9*(5). doi:10.1371/journal.pone.0096048
- Jordan, P. J. & Lawrence, S. A. (2009). Emotional intelligence in teams: Development and initial validation of the short version of the Workgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP-S). *Journal of Management & Organization*, *15*(4), 452-469.
doi:10.5172/jmo.15.4.452
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books
- Kinman, G., Wray, S. & Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*, *31*(7), 843-856.
- Kivimäki, M., Nyberg, S., Fransson, E., Heikkilä, K., Alfredsson, L., Casini, A. & ... Batty, G. (2013). Associations of job strain and lifestyle risk factors with risk of coronary artery disease: a meta-analysis of individual participant data. *Canadian Medical Association Journal*, *185*(9), 763-769. doi:10.1503/cmaj.121735
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company
- Lupien, S., Maheu, F., Tu, M., Fiocco, A. & Schramek, T. (2007). The effects of stress and stress hormones on human cognition: Implications for the field of brain and cognition. *Brain And Cognition*, *65*(3), 209-237.
- Luyten, P., Fonagy, P., Lowyck, B. & Vermote, R. (2012). I Bateman, A. W. & Fonagy, P. (Red.), *Handbook of mentalizing in mental health practice*. London: American Psychiatric Publishing Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397

- McEwen, B. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *New England Journal of Medicine*, 338(3), 171-179.
- McEwen, B. (2006). Protective and damaging effects of stress mediators: Central role of the brain. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 8(4), 367-381.
- McEwen, B. (2008). Central effects of stress hormones in health and disease: Understanding the protective and damaging effects of stress and stress mediators. *European Journal of Pharmacology*, 583(2-3), 174-185.
- Mikolajczak, M., Menil, C. & Luminet, O. (2007a). Explaining the protective effect of trait emotional intelligence regarding occupational stress: Exploration of emotional labour processes. *Journal of Research in Personality*, 41(5), 1107-1117.
doi:10.1016/j.jrp.2007.01.003
- Mikolajczak, M. , Roy, E., Luminet, O., Fillée, C. & de Timary, P. (2007b). The moderating impact of emotional intelligence on free cortisol responses to stress. *Psychoneuroendocrinology*, 32(8-10), 1000-1012.
doi:10.1016/j.psyneuen.2007.07.009
- Nikolaou, I. & Tsaousis, I. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *The International Journal of Organizational Analysis*, 10(4), 327-342. doi:10.1108/eb028956
- Nolte, T., Bolling, D., Mayes, L., Pelphrey, K., Fonagy, P. & Hudac, C. (2013). Brain mechanisms underlying the impact of attachment-related stress on social cognition. *Frontiers in Human Neuroscience*, 7(816), doi:10.3389/fnhum.2013.00816
- Nordin, M. & Nordin, S. (2013). Psychometric evaluation and normative data of the Swedish version of the 10-item perceived stress scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 54, 502–507. doi: 10.1111/sjop.12071
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Payton, J. W., Weissberg, R. P., Durlak, J.A., Dymnicki, A.B., Taylor, R.D., Schellinger, K. B. & Pachan, M. (2008). Positive impact of social and emotional learning for kindergarten to eighth-grade students: Findings from three scientific reviews (Technical Report). Chicago: Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning.

- Ramachandran, Y., Jordan, P. J., Troth, A. C. & Lawrence, S. A. (2011). Emotional Intelligence, Emotional Labour and Organisational Citizenship Behaviour in service environments. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 4(2), 136.
- SFS 2003:460. Lag om etikprövning av forskning som avser människor. Stockholm: Riksdagen.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B. & Zechmeister, J. S. (2012). *Research methods in psychology. (9:e uppl.)*. New-York: McGraw-Hill.
- Smeets, T, Dziobek, I. & Wolf, O.T. (2009). Social cognition under stress: differential effects of stress-induced cortisol elevations in healthy young men and women. *Hormones and Behavior*, 55, 507-513. doi: 10.1016/j.yhbeh.2009.01.011
- Thomsen, M., Karsten, S. & Oort, F. J. (2014) Social exchange in Dutch schools for vocational educational and training: The role of teachers trust in colleagues, the supervisor and higher management. *Educational Management Administration & Leadership*, published online 3 September 2014. doi: 10.1177/1741143214535737
- Tomova, L., von Dawans, B., Heinrichs, M., Silani, G. & Lamm, C. (2014). Is stress affecting our ability to tune into others? Evidence for gender differences in the effects of stress on self-other distinction. *Psychoneuroendocrinology*, 43, 95-104.
- Vedhara, K., Hyde, J., Gilchrist, I., Tytherleigh, M. & Plummer, S. (2000). Acute stress, memory, attention and cortisol. *Psychoneuroendocrinology*, 25(6), 535-549.
- Zhao, X., Lynch Junior, J. G. & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197-206.



LUNDS
UNIVERSITET

Detta är ett frågeformulär för en studie med fokus på lärares arbetsklimat i grundskolan. Studien undersöker relationerna mellan arbetsklimat, stress och sättet att tänka och känna om sitt eget och andras perspektiv.

Uppgifter som Du lämnar i formuläret är anonyma och din identitet kommer att förbli okänd. När resultatet sammanställs kommer ingen personlig information framgå utan studiens resultat redovisas enbart för gruppen som helhet. Resultatet av undersökningen kommer att presenteras under 2015 i form av forskningsrapporter. Enkäten beräknas ta ungefär 15-20 minuter att fylla i. För att delta ska du arbeta som lärare, i grundskolan, och tjänstgjort minst 50 % under vårterminen 2014. Deltagandet är frivilligt och kan när som helst avbrytas.

Genom att fylla i frågeformuläret samtycker du till att delta i studien. Ditt deltagande är mycket värdefullt för oss.

Om Du är intresserad av att veta mer om projektet eller ta del av resultaten finns kontaktinformation nederst på denna sida. Riv gärna av detta försättsblad med kontaktinformation och spara.

Tack för din medverkan!

Annie Wadenhorn och Linda Deshayes
Psykologprogrammet, Lunds Universitet

E- post: a_wadenhorn@hotmail.com

Mobil: 0707-870845

E- post: linda.deshayes@gmail.com

Mobil: 0703-329936

Studien görs som ett examensarbete i psykologi. Handledare är universitetslektorena Robert Holmberg, Robert.Holmberg@psy.lu.se och Daiva Daukantaitė, Daiva.Daukantaite@psy.lu.se. De nås på tel 046-222 87 68 respektive 046-222 14 52.

Personuppgifter

1. Födelseår: _____

2. Kön:

Man

Kvinna

3. Din högsta avslutade utbildning:

Grundskola

Gymnasium

Universitet/högskola, upp till 3 år

Universitet/högskola, 3 år eller mer

Annan utbildning Vilken? _____

4. Yrkestitel:

Lärare

Annan Vilken? _____

5. Hur många år har du arbetat som lärare? _____ år

6. Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats? _____ år

7. Tjänstgöringsgrad:

50 - 75 %

76 - 100 %

8. Har du en arbetsledande ställning?

Ja

Nej

9. Vilka årskurser undervisar du? _____

10. Hur många timmar arbetar du vanligtvis per vecka? _____ timmar

11. Hur många procent av arbetstiden, uppskattningsvis, spenderar du på samarbete med dina lärarkollegor (d.v.s. möten, planering, gemensam undervisning, rapportering etc.)? _____%

Frågor till bilduppgiften

Följande påståenden refererar till hur du kände under förgående uppgift. Medan du gjorde förgående uppgift (d.v.s. när du tittade på bilden, tänkte på en berättelse och skrev ner din historia), i vilken utsträckning upplevde du dig i varje av följande tillstånd. Ringa in till vilken grad du instämmer. Det är viktigt att du besvarar alla frågor.

	När jag besvarade uppgiften med bilden...	Instämmer inte alls						Instämmer fullständigt
1	Jag var inte särskilt inspirerad.	1	2	3	4	5	6	7
2	Jag var rädd för vad jag kände.	1	2	3	4	5	6	7
3	Jag var fokuserad på fakta och händelser i berättelsen, så som en utomstående observatör.	1	2	3	4	5	6	7
4	Jag kunde inte se några särskilda problem i karaktärens situation.	1	2	3	4	5	6	7
5	Bilden sa mig inte särskilt mycket.	1	2	3	4	5	6	7
6	Uppgiften triggade känslor i mig som jag med lätthet kunde hantera.	1	2	3	4	5	6	7
7	Jag tänkte att det som karaktären gick igenom inte var särskilt farligt.	1	2	3	4	5	6	7
8	Jag försökte mestadels vara fokuserad på att strukturera berättelsens fakta och dess ordningsföljd.	1	2	3	4	5	6	7
9	Karaktären roade mig.	1	2	3	4	5	6	7
10	Materialet inspirerade inte till några särskilda tankar.	1	2	3	4	5	6	7
11	Jag var berörd av vad karaktären upplevde utan att vara bekymrad.	1	2	3	4	5	6	7
12	Jag tänkte att situationen som karaktären upplevde var svår men att saker alltid ordnar sig.	1	2	3	4	5	6	7
13	Fastän karaktärens situation var svår så kände jag ett behov av att avsluta min berättelse på ett positivt sätt så jag inte skulle älta det negativa.	1	2	3	4	5	6	7

forts.

	<i>När jag besvarade uppgiften med bilden...</i>	Instämmer inte alls							Instämmer fullständigt
14	Jag skrev på ett journalistiskt sätt (ex. rapportering av fakta, händelserna som inträffade, karaktärerna etc.)	1	2	3	4	5	6	7	
15	Jag hade inte mycket att skriva om.	1	2	3	4	5	6	7	
16	Jag såg eller tänkte på hemska, skrämmande saker.	1	2	3	4	5	6	7	
17	Jag tyckte att karaktären var löjlig som blev påverkad på det sättet.	1	2	3	4	5	6	7	
18	Jag var rädd för tillståndet jag skulle vara i när jag hade slutfört uppgiften.	1	2	3	4	5	6	7	
19	Jag upprepade för mig själv att det med tiden skulle bli som vanligt igen för karaktären.	1	2	3	4	5	6	7	
20	Jag älskade och hatade karaktären.	1	2	3	4	5	6	7	
21	Jag började bli medveten om vad som hände inom mig (tankar, sinnesförmimmelser etc.)	1	2	3	4	5	6	7	
22	Karaktärens situation berörde mig, men jag var inte överväldigad av oro/ ledsnad.	1	2	3	4	5	6	7	
23	Jag försökte mestadels organisera mina tankar väl.	1	2	3	4	5	6	7	
24	Jag sa till mig själv att det som karaktären upplevde var svårt, men att han/ hon inte skulle vara kvar i samma specifika situation eller läge särskilt länge.	1	2	3	4	5	6	7	

Arbetsklimat

Frågorna och påståendena nedan handlar om klimatet på din arbetsplats. Du besvarar frågorna genom att ringa in det svarsalternativ som bäst stämmer överens med din åsikt. Var noggrann med att svara på samtliga frågor.

	<i>Hurdant är klimatet på din arbetsplats?</i>	Mycket lite eller inte alls	Ganska lite	Något	Ganska mycket	Väldigt mycket
1	Konkurrensinriktat	1	2	3	4	5
2	Uppmuntrande och stödjande	1	2	3	4	5
3	Misstroget och misstänksamt	1	2	3	4	5
4	Avslappnat och trivsamt	1	2	3	4	5
5	Stelt och regelstyrt	1	2	3	4	5
		Mycket sällan eller aldrig	Ganska sällan	Ibland	Ganska ofta	Mycket ofta eller alltid
6	Tar de anställda på din arbetsplats egna initiativ?	1	2	3	4	5
7	Uppmuntras de anställda på din arbetsplats att göra förbättringar?	1	2	3	4	5
8	Är det tillräckligt med kommunikation på din avdelning?	1	2	3	4	5

Upplevd stress

Frågorna nedan avser hur du känt och tänkt under den senaste månaden. Det är viktigt att du besvarar alla frågor.

	<i>Under den senaste månaden, hur ofta har du...</i>	Aldrig	Nästan aldrig	Ibland	Ganska ofta	Väldigt ofta
1	... varit upprörd över någonting som hände oväntat?	0	1	2	3	4
2	... känt att du inte har kunnat kontrollera de saker som är viktiga i ditt liv?	0	1	2	3	4
3	... känt dig nervös och stressad?	0	1	2	3	4
4	... känt dig säker på din förmåga att hantera dina personliga problem?	0	1	2	3	4
5	... känt att saker har gått som du har velat?	0	1	2	3	4
6	... känt att du inte har kunnat hantera alla saker som du har varit tvungen att göra?	0	1	2	3	4
7	... känt att du har kunnat hantera irriterande situationer i ditt liv?	0	1	2	3	4
8	... känt att du har full kontroll över saker?	0	1	2	3	4
9	... blivit förargad över att saker var utanför din kontroll?	0	1	2	3	4
10	... känt att svårigheter har hopat sig i sådan utsträckning att du inte kunde övervinna dem?	0	1	2	3	4

Vänligen kontrollera att du besvarat samtliga frågor.

Tack för din medverkan!