



LUNDS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Positiv psykologi på arbetsplatsen

En experimentell pilotstudie om en tacksamhetsövnings inverkan.

Andreas Johansson

Kandidatuppsats ht 2012

Handledare: Rachel Maddux

Abstrakt

Positiva psykologiövningar har påvisat goda effekter i strävan efter att optimera och främja människors välbefinnande. Speciellt stor potential har tacksamhetsövningar, då deras effekt till skillnad från många andra övningar inte tappar lika mycket allteftersom tiden fortlöper. Pilotstudien gick ut på att kartlägga effekterna av tacksamhetsövningar så som 3 blessings. Syftet med detta var att se om effekterna går att rikta mot specifika områden samt att undersöka hur stor bredd övningens effekter kunde ha. Underlaget skulle kunna vara grunden till en större och mer omfattande framtida studie inom området. De 39 deltagarna i experimentet hade stor demografisk bredd och varierande arbetsuppgifter. Undersökningen delade in deltagarna i två grupper efter randomisering, en kontrollgrupp och en experimentellgrupp. Studien var longitudinell under två veckors tid, där flertalet effekter mättes med fyra olika självskattningsformulär. Det som mättes hos deltagarna var nivån av psykosocial arbetsmiljö, självkänsla, optimism och livskvalitet. Effekterna av övningen visade på att optimismen och uppfattningen om den yttre miljön hade förändrats signifikant hos deltagarna i övningsgruppen. Undersökningen visade även upp trender där känslan av tillhörighet och osäkerhet inför arbetslöshet förändrades till det bättre.

Nyckelord: Positiv psykologi, tacksamhet, 3 blessings, arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse, livskvalitet, välbefinnande, optimism.

Introduktion

Inledning

Under vår tidiga evolution har vi troligtvis gynnats av att lägga ett större fokus vid negativa emotioner så som rädsla. Rädsla sätter igång processer som leder till att vi undviker något och på så sätt ökar våra chanser att överleva. Men allt eftersom vi utvecklats har fördelarna av detta system minskat och i vissa fall blivit kontraproduktiva.

När vi blir rädda så aktiveras evolutionärt äldre strukturer i hjärnan. Detta sker väldigt snabbt och på en nivå utanför personens medvetande. På så sätt reducerar rädslan vår förmåga till kognitiva processer och att konstruktivt reflektera vad det är som vi blir rädda för innan det sker (Snyder, Lopez & Pedrotti, 2011).

Tidigare forskning har visat på att vi är bättre på att processa information som är dålig än bra. Vi tenderar att fokusera mer på och lägga större vikt vid negativ feedback om oss själva, än om vi får positiv feedback. Vi har även benägenhet att snabbt forma negativa stereotyper av personer som vi senare är mindre benägna att omvärdera (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer & Vohs, 2001).

Till skillnad från rädsla främjar framtidstänkande vår kognition, breddar våra perspektiv och ingjuter hopp. Detta genererar i sin tur känslor som vi mår bra utav. Denna process är troligen ett nyare evolutionärt arv, som gynnar den moderna människan på ett bättre sätt än vad rädsla många gånger gör (Snyder et al, 2011).

“ As we have evolved as a species. Therefore, our progress today may necessitate a different emphasis, one in which we carefully nurture hope instead of allowing fear to rule our lifes.” (Snyder et al, 2011, s.492)

Positiva känslor får oss att må bra och ökar vårt välbefinnande. Dock kan det vara klokt att främja positiva emotioner i en större utsträckning än för välbefinnandet i sig. Positiva känslor får oss nämligen att utvecklas, växa och blomstra som människor. Detta gäller inte bara för stunden utan även ur ett långtidsperspektiv. De positiva emotionerna tenderar nämligen till att generera en ökad aktivering och interagering med vår omvärld (Fredrickson, 2001). Denna aktivering leder till att mer positiva känslor genereras trots avsaknaden av yttre faktorerers inverkan. Känslorna tenderar dock att avta relativt fort, vilket gör att vi på nytt försöker att generera dem. Därmed fungerar denna yttre aktivering på samma sätt som när

njutning i sig leder till positiva emotioner. Eftersom njutningen får oss att må bra, så strävar vi efter mer njutning (Fredrickson, 2001). Positiva emotioner gör på så sätt att man bygger upp färdigheter och resurser genom att utvecklas psykologiskt, intellektuellt, fysiskt, socialt och kreativt. Följden av detta gör att vi bygger upp resurser som senare kan tas tillvara när ett yttre hot uppstår (Fredrickson, 2001). Denna teori kallas för The broaden-and-build theory of positive emotions. Enligt den fyller de flesta av våra positiva emotioner ett evolutionärt syfte som gör att vi utvecklas i diverse riktningar och förbättrar vår chans till överlevnad (Fredrickson, 2001). I det moderna samhället är det dock ovanligt att vår överlevnad hotas. Men att subjektivt öka vårt välbefinnande, utvecklas och blomma ut som människor är troligen mer aktuellt idag än någonsin.

Fördelarna med att främja ett ökat välmående och lycka är många. På ett rent fysiologiskt plan så lever glada människor längre och har ett bättre immunsystem än olyckliga (Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005). Socialt sett har lyckliga människor fler vänner, mer lyckade äktenskap, rikare socialt utbyte och större socialt skyddsnät än andra. De är även mer älskvärda, intresserar sig mer för andra och är mindre självcentrerade (Lyubomirsky et al, 2005).

De mentala fördelarna med att vara lycklig är att inflytandet och självregleringen av den egna personen ökar och att man blir mer motståndskraftig att handskas med motgångar (Lyubomirsky et al, 2005).

Arbetsprestationsmässigt är välmående människor lättare att samarbeta med, mer kreativa och är mer produktiva. De har även mer Flow, mer energi och en högre inkomst (Lyubomirsky et al, 2005).

Psykologins huvudfokus har under en lång tid varit sjuka människor och hur deras tillstånd skulle kunna förbättras. Det är först under den senaste tiden som psykologer och forskare börjat titta på vad och vilka metoder som kan vara till vinning för människor som inte lider utav psykisk ohälsa (Seilgman, 2004). Detta relativt nya spår inom psykologin syftar till att främja människors utveckling samt att öka personers nivå av välbefinnande. Detta har inte bara lärt oss mer om vad lycka är, utan även om hur lycka påverkar oss (Kesebir & Diener, 2008). När man diskuterar lycka inom psykologi brukar man istället definiera det som det subjektiva välbefinnandet. Anledningen till att man mäter lycka subjektivt är för att ingen annan än personen själv bättre kan beskriva hur han/hon mår och känner inför tillvaron (Kesebir & Diener, 2008). Denna strävan efter lycka har ofta beskrivits som vårt yttersta mål och en fundamental drift för alla människor (Kesebir & Diener, 2008). Vi strävar mot saker som får oss att må bra och ifrån saker som får oss att må dåligt. Men vår uppfattning om vad

som leder till ett långvarigt välbefinnande är ibland väldigt dåligt förankrade i verkligheten, vilket leder oss ut på villovägar.

Varje människa har en fast nivå av lycka, en så kallad set-point. Oavsett om en människa har varit med om något dåligt eller bra så brukar han/hon ständigt återkomma till en viss nivå av lycka efter en tid. Detta fenomen kallas för adaptationsprincipen (Kesebir & Diener, 2008).

En bra illustration av denna princip är Brickman och Coates (1978) undersökning där högvinstvinnare i lotteri jämfördes med människor som drabbats av paralysering. Denna undersökning visade att det fanns en stor skillnad mellan grupperna initialt där de traumatiserade personernas välbefinnande gick ner, medan lotterivinnarnas gick upp. Dock förändrades detta inom ett år då båda grupperna närmat sig sina tidigare lyckonivåer. Ofta överskattar vi en händelses effekt på oss, såväl negativ som positiv. Detta sker till följd av att vi inte räknar med den normaliserade effekt som händelsen får efter en viss tidsperiod när vi har vant oss vid de nya förutsättningarna. Effekten av detta blir att ribban höjs för vad vi uppskattar i samband med att ens situation förbättras och på samma sätt fungerar det på motsatt håll. Sänks förutsättningarna så sänks ribban vilket gör att man uppskattar mindre saker mer. Detta är adaptationsprincipens grund.

Teorier om subjektivt välmående

Från 1900-talet finns det tre stora huvudteorier för subjektivt välmående och lycka. De kan delas in i 1) behov- och måltillfredsställelseteorier, 2) teorier om genetik och personlighetstyper, samt 3) process- och aktivitetsteorier (Snyder et al, 2011). Här presenteras en representant för varje.

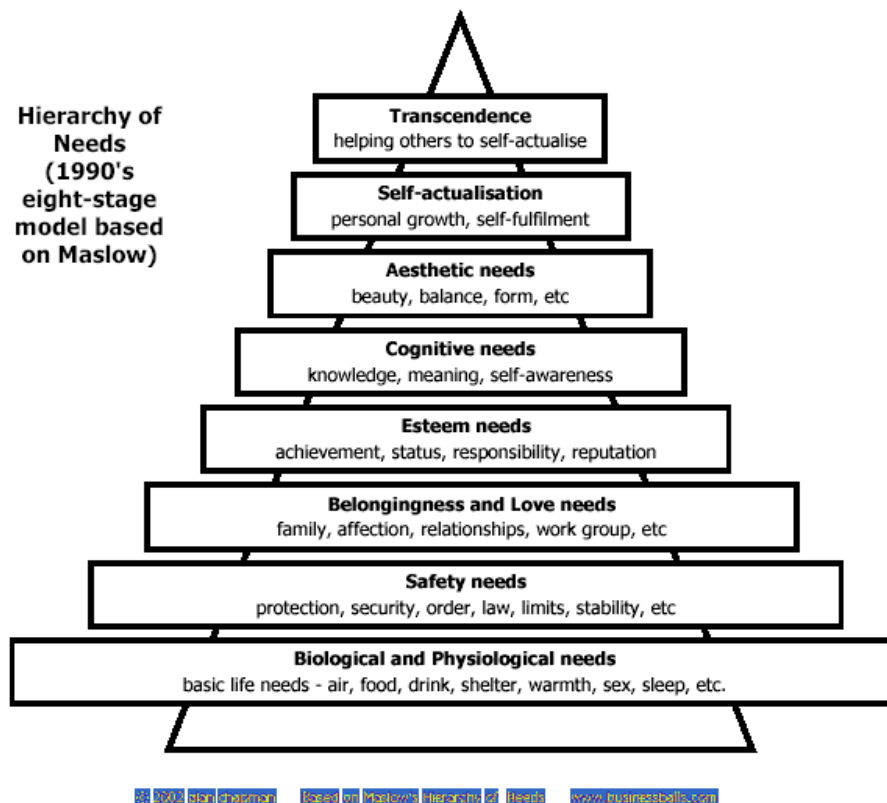
1) Maslow, som var den förste i modern tid att använda begreppet positiv psykologi. Han utvecklade en teori om välmående och motivation som kopplas till behov och mål, och är kanske mest känd för det som kommit att kallas för Maslows behovstrappa (Snyder et al, 2011). Nederst på den trappan finns våra biologiska och fysiska behov, medan de övre stegen omfattar det egna självförverkligandet och transcendens (Bärmark, 1985).

Maslow menade att ett av människans yttersta behov är att personligen utvecklas och förverkliga sig själv, men att detta först är möjligt när de mer elementära behoven är tillfredsställda. Är inte dessa uppfyllda så blir detta istället den primära uppgiften.

Maslow menade att de allra flesta människorna fokuserade för mycket på att tillfredsställa lägre behov, så som exempelvis söka bekräftelse, acceptans och tillhörighet.

Denna energi skulle istället kunna riktas om till att försöka utveckla och förbättra sig själv på ett djupare plan och därmed nå sin fulla potential. Effekterna av detta hade inte bara visat sig i större lycka och tillfredsställe överlag, utan detta hade även genererat positivt inflytande på omvärlden (Passer et al, 2009).

Figur 1- Maslows behovstrappa



Bilden är hämtad från BK ONE Corporate Trainings hemsida januari 2013

2) Lyubomirsky argumenterar för att en stor del av vårt genetiska arv spelar roll i fastställandet av vår lyckonivå. Runt 50% brukar tillskrivas vår genetik, dock kan denna siffra vara betydligt större. Även personlighet, kognition och affekter kan spela en betydande roll för att set-pointen av lycka är så pass statisk som den är (Lyubomirsky et al, 2005).

Ca 10% av ens lyckonivå är omständighetsberoende. Detta innefattar demografiska data så som kön, förhållande, etnicitet och ålder, men även var personen bor, det vill säga land, breddgrad och kultur. Personliga faktorer så som inkomst, hälsa, religionsövertygelse och säkerhet till arbete innefattas även av denna kategori. Det gör även tidigare händelser som skett i en persons liv, exempelvis en positiv upplevelse eller om ett trauma inträffat som kan påverka personen långt senare.

Den sista kategorin som står för de resterande 40% är intentionell aktivitet som vi själva har en stor möjlighet att påverka. Denna innefattar de aktiviteter som vi själva aktivt tar oss an. Olika aktiviteter som får oss att må bra kan exempelvis vara att hjälpa andra, sätta upp mål och nå dessa, motionera eller att aktivt påminna sig själv över vad man har att vara tacksam för. Lyubomirsky diskuterar även i sin artikel om hur pass stor omfattning adaptationsprincipen verkligen har. Ny forskning har visat att personer som lyckats med att uppnå sina personliga mål har fått ett långvarigt välbefinnande och en attitydförändring. Dock varade denna ökning endast om de fortsatte att göra bra ifrån sig för att uppnå nya mål.

Med intentionella aktiviteter verkar vi ha störst potential att motverka adaptationsprincipen och att långvarigt höja set-pointen för vår lyckonivå (Lyubomirsky et al, 2005).

3) Csikszentmihalyis lycko- och välmåendeteori hör till gruppen process-/aktivitetsteori, som tror på förändringsmöjlighet genom eget agerande (Snyder et al, 2011). Han etablerade uttrycket Flow, ett fenomen som inträffar när man utför en aktivitet som man direkt kan se resultatet av. Denna aktivitet måste ha en balans mellan utmaning och kompetens för att Flow ska inträffa. Är uppgiften för lätt så kan man lätt bli uttråkad, och om den är för svår kan nervositet och oro bli följden. När Flow inträffar blir man uppslukad av uppgiften. Vår förmåga och fokus förändras så att tidsuppfattning, självreflektion och kroppsuppfattning minskar, samtidigt som koncentrationen och fokusering för att lösa uppgiften ökar. Flow genererar en känsla av välbehag och välbefinnande vars positiva effekter kan vara långt efter att uppgiften har blivit utförd (Csikszentmihalyi, 2003, Snyder et al, 2011). Flow är ett bra exempel på att utförandet av intentionella handlingar i sig kan vara belöning nog, utan något krav på någon extern belöning i form av beröm, pengar eller liknande (Snyder et al, 2011).

Positiv psykologi på arbetsplatsen

Enligt Seligman (2002) påverkas varje persons tendens till lycka utav tre aspekter på livet.

- Det meningsfulla livet - Som syftar till att hitta större förståelse, syfte och mening i livet.
- Det engagerade livet - Som innefattar vår strävan efter aktiviteter, utveckling och lärdom.
- Det goda livet - Som omfattar vår strävan efter njutning.

Det bästa ur ett långsiktigt lyckoperspektiv är att ha en god balans mellan alla dessa tre. Om detta inte skulle vara möjligt praktiskt så är potentialen för lycka som störst hos de meningsfulla och engagerade livsaspekterna (Money, Hillenbrand & Camara, 2008). Dessa teorier är framtagna för det subjektiva välbefinnandet överlag. Dock har det med fördel även kunnat appliceras på individers tillfredsställelse och engagemang i arbetet. Arbetet är en stor del av människors liv eftersom så mycket av den vakna tiden på dygnet spenderas där. Därför är det inte speciellt långsökt att tro att dessa övergripande teorier även kan vara en inverkan på livet på arbetet. Studier pekar på att 21% av en anställds engagemang och åtaganden kan förklara aspekter från det meningsfulla och engagerade livet. Totalt sett kan 14% av en anställds arbetstillfredsställelse förklaras med hjälp av de tre livsaspekterna (Money, Hillenbrand & Camara, 2008).

I Petersons och Seligmans VIA Classifications of Strengths har tjugofyra personliga styrkor delats in i sex övergripande universellt tidlösa dygder. De sex övergripande dygderna är visdom, mod, rättvisa, humanitet, måttfullhet och transcendens (Snyder et al, 2011). För att få reda på sina styrkor fylls ett formulär i som sedan analyseras och struktureras efter det som man har mest naturlig fallenhet för. Genom att främja dessa styrkor så kan man nå ett högre välbefinnande i livet och öka prestationsförmågan hos de anställda (Money, Hillenbrand & Camara 2008). Huvudidén är att människor bör fokusera och arbeta med det som man är bra på, istället för att fokusera på det som man är dålig på eller inte har fallenhet för. Denna teori stämmer även för arbetslivet, dock anses vissa styrkor som mer viktiga från ett arbetssammanhang. Exempelvis pekar Money, Hillenbrand och Camara (2008) undersökning på att dygder som stärker samvaron bland de anställda är lågt prioriterade av chefer, medan rättvisa, integritet och omdöme är styrkor som prioriteras högt. Detta skulle kunna leda till att många av personalens naturliga kvalitéer undertrycks och prioriteras bort. Exempelvis är tacksamhet, snällhet, lekfullhet, hopp och spiritualism undertryckta, vilket skulle kunna få konsekvenser för samspelet, arbetstillfredsställelse och graden av glädje på arbetsplatsen (Money, Hillenbrand & Camara, 2008).

Empiriska fynd inom tacksamhet

Det är först nyligen som forskning om tacksamhet börjat intressera forskarna. Allt eftersom förståelsen inom detta område ökat, har en märkbar korrelation mellan tacksamhet och subjektivt välbefinnande på $r = .45$ uppenbarats sig (Wood, Joseph & Maltby, 2008). Detta gör att övningar som främjar tacksamhet har särskilt stor potential till att också påverka det subjektiva välbefinnandet. Detta bekräftas av tidigare forskning där övningar så som 3

belssings har haft en signifikant positiv inverkan på välbefinnandet (Mongrain & Anselmo-Matthews, 2012, Wood et al, 2010). Övningarna i sig kräver inte speciellt mycket tid, är lätta att utföra och kan genomföras genom att aktivt utföra intentionella handlingar. (Mongrain & Anselmo-Matthews, 2012) Dock är det bara det subjektiva välbefinnandet i allmänhet som mätts i tidigare undersökningar, vilket gör det desto mer intressant att se om övningen i sig ger fler effekter samt om övningens inverkan skulle kunna riktas till mer specifika sammanhang så som arbete.

Fördelarna med tacksamhet är att de inte påverkas lika påtagligt av adaptionsprincipen. Detta gör att potentialen för en långvarig effekt är stor (Lyubomirsky et al, 2005, Wood et al, 2008).

Tacksamhet kan genereras till följd av olika faktorer. Det kan framträda av att man ser fördelar eller något positivt i en händelse eller situation. Vilket man därefter kan uppskatta och njuta av. Det kan även inträffa till följd av att en annan människa gör något som är kostsamt för honom eller värdefullt för mottagaren (Snyder et al, 2011).

Tacksamhet, eller så kallad gratitude som den engelska översättningen är, kan ha flera innebörder beroende på vilka källor man väljer. I denna artikel syftar det till det emotionella känslotillståndet av tacksamhet, samt kognitiva tacksamhetstankar som att uppskatta och känna tillfredsställelse över något.

Ökad tacksamhet kan förändra människor så att de uppmärksammar och uppskattar positiva aspekter i sin tillvaro i en större utsträckning. Denna perspektivförändring kan vara så omfattande att den i stor utsträckning påverkar och förändrar bilden av vår omvärld. Detta sker till följd av att personens fokusering förändras till vad som är bra i livet. Detta står i rak kontrast till vad den humanistiska synen är för depression, där det negativa i ens omvärld blir huvudfokus för personen (Wood et al, 2010, Snyder et al, 2011).

Den humanistiska synen på tacksamhet är att den kan uppfylla ett evolutionärt syfte. Detta syfte skulle vara att tacksamhet främjar önskvärda sociala sidor hos oss som gör att relationer stärks, vårdas och utökas. Exempelvis har tacksamhet en positiv korrelation till ökad öppenhet, altruism, medvetenhet, extraversion och medgörlighet. Det har också visat sig minska drag av ilska, hotfullhet, och emotionell sårbarhet (Wood et al, 2010).

Korrelationerna mellan tacksamhet och andra känslor och beteendemönster slutar inte vid det sociala planet. För individen har det en påtaglig effekt på optimism, målmedvetenhet, alerthet och entusiasm (Snyder et al, 2011). En ökad tacksamhet har även visat sig påverka människor så de blir mer plikttrogna, får ett ökat förtroende, fler positiva känslor mer frekvent

och är mer emotionellt sympatiska. Man står även i bättre kontakt med sina värderingar, känslor och idéer (Wood et al, 2010).

Tacksamhet kan minimera många icke önskvärda psykologiska fenomen och främja mera önskvärda. Graden av tacksamhet kan förutsäga riskerna av att drabbas av fobier, depression och sjukdomar till följd av oro och nervositet. Det kan även minimera riskerna för att bli beroende av droger, alkohol och nikotin (Wood et al, 2010).

Ur en hälsoaspekt är graden av tacksamhet relativt outforskad. Forskningen som finns inom området visar på att en ökad grad av tacksamhet har några fördelar. Tacksamhet är stressminskande, vilket i sig kan förebygga många stressrelaterade sjukdomar (Wood et al, 2010). Det har även visat sig att positiva tankebanor, innan man går och lägger sig, kan generera bättre sömn. Detta sker till följd av att positiva tankar har en effekt som förlänger och förbättrar sömnen, men även förebygger negativa tankar som kan vara skadliga för en god nattsömn (Wood et al, 2010).

Sammanfattningsvis kan man säga att främjandet av tacksamhet gör så att folk mår bättre i sina liv, tar sig an fler hälsosamma vanor och är mer benägna att hjälpa andra. Detta är speciellt gynnsamt för personer med återkommande negativa emotioner, då det har visat sig att dessa får en stor effekt (Snyder et al, 2011).

Forskningsfrågor

- 1) Kan övningen 3 blessings ge en positiv påverkan på psykosocial arbetsmiljö, självkänsla, optimism och livskvalitet?
- 2) Går det att rikta tacksamhetsövningen 3 blessings, så att det influerar hur folk ser på sitt arbete?

Forskningshypotes

Fördelarna med positiva psykologiövningar inom tacksamhet kan riktas mot specifika områden och på så sätt påverka hur människor känner inför sitt arbete.

Tacksamhetsövningar kan främja den psykosociala arbetsmiljön, självkänsla, optimism och livskvalitet.

Metod

Deltagare

Deltagarna i experimentet bestod av totalt 44 stycken deltagare i åldrarna 19-65 år. Av dessa 44 deltagare var det 39 stycken som återlämnade undersökningsformuläret i tid för analys. Deltagarna var personal från Malmö arena, Citymåleri i Malmö AB, samt Torngatans förskola i Arlöv. Dessa arbetsplatser valdes ut för att få en stor demografisk spridning, samt variation på arbetsuppgifterna. Informationen som samtliga försökspersoner fick innan experimentet var följande. De kommer att delta i en psykologisk undersökning som syftar till att få dom att må bättre, samt värdera deras arbetssituation. Undersökningen kallades för Projekt HOPE-Harnessing Once Personal Excellens. Det är frivilligt och anonymt att vara med och undersökningstiden kommer att vara i två veckor.

Tabell 1- Demografiska data (N=39)

Kön	Antal	Procent
Man	23	59%
Kvinna	16	41%
Total	39	100%
Ålder	Antal	Procent
19-25	6	15,4%
26-35	9	23,1%
35-46	5	12,8%
46-55	7	17,9%
+55	12	30,8%
Totalt	39	100%
Förhållande	Antal	Procent
Gift	11	28,9%
Sambo	15	39,5%
Singel	12	31,6%
Total	38	100%
Etnicitet	Antal	Procent
Svensk	29	74,4%
Ej etnisk svensk	6	15,4%
Inget svar	4	10,2%
Totalt	39	100%
Arbetstid	Antal	Procent
Under 40h	16	41%
40h eller mer	23	59%
Totalt	39	100%
Utbildning	Antal	Procent
Högskola	24	61,5
Icke Högskola	15	38,5
Totalt	39	100%

Psykosociala arbetsmiljön. För att mäta den psykosociala arbetsmiljön användes Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ, Kristensen, Hannerz, Høgh & Borg, 2005). Undersökningsformuläret finns i tre versioner med varierande längd och omfattning. Versionen som användes var den korta versionen med 8 dimensioner vilket lämpar sig bäst till undersökningar på arbetsplatser. Formuläret har ursprungligen 44 stycken frågor med varierande gradering. 9 av dessa frågor valdes bort då de handlade om försökspersonens tillstånd fyra veckor tillbaka i tiden och var därmed inte aktuell för denna undersökning. Återstående 35 frågor var garderade på en tvågradig skala (ja/ nej), eller på femgradig skala med ett högsta värde (alltid/ i mycket stor utsträckning) och det minsta (aldrig/ i mycket liten utsträckning). För denna undersökning valdes fyra stycken dimensioner ut eftersom endast dessa var relevanta. De utvalda dimensionerna var känsla av tillhörighet, mening, engagemang för arbetsplatsen och otrygghet i anställningen. Den svenska översättningens reliabilitet är testad av Lindqvist & Wieslanders (2001) och har ett alfavärde som varierar mellan 0,70 och 0,90.

Optimism. För mätning av graden av optimism användes Life Orientation Test-Revised (LOT-R; Scheier, Carver & Bridges, 1994). Undersökningsformuläret består av 10 påståenden med en 4 gradig garderingsskala, där lägsta värdet är 0 (stämmer inte alls) och högsta 4 (stämmer mycket väl). Bland de 10 påståendena är det endast 6 stycken som är betydande och räknas in i resultatet. Av dessa är hälften negativt riktade påståenden och andra hälften positivt riktade. Den engelska versionen av testet har ett alfavärde på 0.78 (Scheier, Carver & Bridges, 1994) Den svenska översättningen av LOT-r är gjord av Muhonen och Torkelsson (2005) och har ett alfavärde på 0.81.

Självkänsla. Graden av självkänsla mättes med Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES; Rosenberg, 1979). Testet används internationellt för att mäta individers allmänna självkänsla. Formuläret består av 10 påståenden varav hälften är positivt riktade och andra hälften negativt riktade. Varje påstående är garderat på en fyrgradig skala där högsta är 5 (Stämmer helt) och lägsta är 1 (stämmer inte alls). RSES har i tidigare undersökningar med två veckors test-retest visat ett alfavärde mellan 0,80- 0,85 (Rosenberg, 1979; Wylie, 1989). I denna undersökning användes en svensk version av översättning (Lundin och Wollin 2002).

Livskvalitet. För att mäta graden av deltagarnas subjektiva livskvalitet användes ett test från WHO, Quality Of Life (WHOQOL; WHOQOL Group, 1999). Detta test har fyra

olika dimensioner där psykiska, fysiska, sociala och miljömässiga aspekter beläggs (WHOQOL Group, 1999). Undersökningsformuläret består av 16 stycken frågor med en femgradig gradering, där lägsta värdet är 1 (väldigt dåligt/ väldigt missnöjd/ inte alls/aldrig) och högsta är 5 (väldigt bra/ i extremt hög utsträckning/ helt och hållet/ väldigt nöjd/ alltid). Den engelska versionen av WHOQOL har ett alfavärde som sträcker sig från 0,65-0,93 beroende på dimension (WHOQOL Group, 1999).

Procedur

Deltagarna delades in i två grupper genom randomisering, en grupp med en uppgift och en grupp utan. Kontrollgruppen fick ingen uppgift utan bara en förklaring att det hela gick ut på att främja välbefinnandet, samt mäta hur personalen mådde och vad de tyckte om sin arbetssituation.

I experimentgruppen fick deltagarna uppgiften att få skriva ner tre stycken s.k. blessings. Det vill säga saker som de anser har varit bra, trevliga eller uppskattat under sin arbetsdag, och varför detta hände dem? Detta skulle skrivas ner efter varje arbetsdag innan de går och lägger sig på kvällen. Dagarna då arbete inte bedrevs var deltagarna befriade från uppgiften. Indelningen av experimentgrupp och kontrollgrupp skedde slumpvis. Randomiseringen skedde med hjälp av ett randomiseringsprogram från, <http://www.randomizer.org/form.htm>

Efter indelning fick båda deltagargrupperna fylla i ett undersökningsformulär så att man skulle kunna se hur de låg till innan övningen. Ett identiskt formulär skulle sedan fyllas i igen med en veckas mellanrum, och helst under samma dag i veckan och tid på dygnet. Totalt sett fyllde deltagarna i tre stycken formulär under de två veckor som studien varade. Starten för experimentet var omgående på grund av praktiska och tidsmässiga faktorer. Skillnaden mellan första och sista deltagarstarten var tio dagar, men för en övervägande majoritet var det inom en veckas marginal. Inlämning av undersökningsmaterialet skedde därefter till en särskild låda på arbetsplatsen, via en brevlåda vid firmans huvudkontor, eller via post.

Resultat

Resultaten från testen analyserades med hjälp av IBM SPSS Statistics 20. Analysen gjordes mellan förtest och slutttest. Eftersom tiden för undersökningen var begränsad användes endast dessa två, då det var troligast att skillnaderna av övningen skulle synas mest mellan dessa.

Resultatet från oberoende t- test visade att övningsgruppen och kontrollgruppen skiljde sig åt signifikant från start inom vissa tester (se tabell 2). Medelvärdet för grupperna beskrivs av siffrorna medan standardavvikelsen beskrivs av siffrorna inomparantes.

Tabell 2- Förtest

Tester	Kontrollgrupp	Övningsgrupp	T-test
Rses Total	28,17 (1,86)	26,81(1,57)	t= -2.48 (37) p<.05
Lotr Total	16,44 (2,83)	14,79 (2,70)	t=- Icke signifikant
Qol Fysisk aspekt	27,17 (2,68)	26,71 (4,80)	t= Icke signifikant
Qol Miljö aspekt	8,72 (2,72)	9,38 (2,56)	t= 3.16 (34) p<.05
Qol Psykisk aspekt	22,39 (2,50)	23,16 (1,77)	t= Icke signifikant
Qol Social aspekt	11,82 (1,91)	11,45 (1,64)	t= Icke signifikant
Cpq Känsla av tillhörighet*	5,67 (1,78)	4,52 (1,12)	t= -2.43 (37) p<.05
Cpq Meningsfullhet*	5,17 (1,79)	3,05 (1,32)	t= -4.24 (37) p<.05
Cpq Engagemang för arbetsplatsen*	4,61 (1,24)	4,05 (1,47)	t= Icke signifikant
Cpq Otrygghet i anställningen	7,17 (1,04)	7,86 (0,47)	t= Icke signifikant

*Dessa kategoriers medelvärde har ett omvänt samband där ett lägre värde indikerar ett större samtycke.

För de undersökningsgrupper som hade ett signifikant resultat från början användes analysmetoden ANCOVA för att kontrollera dessa skillnader. I huvudanalysen av resultaten som inte hade några skillnader användes ANOVA. Medelvärdet för grupperna beskrivs av siffrorna medan standardavvikelsen beskrivs av siffrorna inomparantes.

Tabell 3- Sluttest

Tester	Kontrollgrupp	Övningsgrupp	Signifikans
Rses Total	27,76 (1,20)	26,83 (2,07)	F(1,35)= 0.22 p=0.88
Lotr Total	16,33 (3,20)	17,13 (3,40)	F(1,34)= 7.83 p=0.01
Qol Fysisk aspekt	27,28 (2,85)	27,16 (4,78)	F(1,37)= 0.48 p=0.49
Qol Miljö aspekt	30,56 (3,18)	31,00(1,87)	F(1,33)= 5.29 p= 0.03
Qol Psykisk aspekt	22,39 (2,70)	23,16 (1,77)	F(1,37)= 1.17 p=0.29
Qol Sociala aspekt	12,31 (2,21)	11,76 (1,30)	F(1,33)= 0.20 p=.22
Cpq Känsla av tillhörighet*	5,33 (1,68)	3,89 (1,15)	F(1,37)= 3.89 p=0.06
Cpq Meningsfullhet*	5,17 (1,62)	3,68 (1,21)	F (1,37)= 0.90 p =0.35
Cpq Engagemang för arbetsplatsen*	5,61 (1,14)	4,56 (1,95)	F (1, 36)= 2.14 p= 0.15
Cpq Otrygghet i anställningen	7,29 (1,05)	8,00 (0,00)	F(1,35)= 3.02 p=0.09

*Dessa kategoriers medelvärde har ett omvänt samband där ett lägre värde indikerar ett större samtycke.

Diskussion

Life Orientation Test-Revised mätning av optimism visade en mycket starkt signifikant skillnad för övningsgruppen då $p < .01$.

Att tacksamhetsövningar skulle generera ett signifikant resultat inom optimism var förväntat. Det var troligt att ett sådant samband skulle finnas, speciellt då tidigare forskning har bekräftat att det finns en påtaglig korrelation mellan tacksamhet och optimism (Snyder et al, 2011). Dock var det oväntat att resultatet i sig skulle ha så påtaglig signifikans.

En annan signifikant skillnad fick WHO- Quality Of Life miljömässiga aspekt, där övningsgruppen visade en effekt på $p < .05$. Detta är rimligt då tacksamhetsövningar kan förändra perspektiven så att man uppskattar och uppmärksammar det positiva i vår tillvaro i större utsträckning (Wood et al, 2010, Snyder et al, 2011). På så sätt kan individens bild av sin yttre miljö förändras till ett mer positivt och förmånligare synsätt, vilket troligen även skett.

De två tidigare nämnda resultaten var de enda som blev statistiskt signifikanta. Dock var många dimensioner av Copenhagen Psychosocial Questionnaire på gränsen av signifikans eller med tydliga tendenser. CPQ- Känsla av tillhörighet var ytterst nära att visa upp ett

signifikant resultat för övningsgruppen då $p < .06$. Tacksamhet främjar sociala sidor hos oss vilket gör att relationer stärks, vårdas och utökas. Exempelvis har tacksamhet en positiv korrelation till ökad öppenhet, altruism, medvetenhet, extraversion och medgörlighet. Det har också visat sig minimera drag av ilska, hotfullhet, och emotionell sårbarhet (Wood et al, 2010). Det är troligt att tacksamhetsövningen påverkat denna underkategori och att detta resultat skulle kunna bli signifikant om tiden för undersökningen varit längre.

Resultatet för CPQ- För otrygghet i anställningen visade upp ett resultat på $p < .10$ för övningsgruppen. Det är troligt att denna trend hade kunnat bli statistiskt signifikant med mer tid. Trenden skulle kunna ha orsakats av den ökade graden av optimism i kombination med perspektivförändring. Att tacksamhetsövningen i sig skulle ha lett till tryggare anställning är inte troligt. Däremot skulle övningen kunna ha gjort att deltagarnas uppfattning om sin situation förändrats till det mer positiva.

Rosenberg Self-esteem Scale totala värde för självkänsla visade ingen signifikans och en väldigt liten förändring mellan grupperna. Detta skulle möjligen kunna bero på att en så stor och komplicerad sak som en människas självkänsla behöver längre tid än två veckor för att förändras. Det skulle möjligen också kunna vara att tacksamhetsövningar kan ha en begränsad eller obefintlig effekt på just självkänsla.

WHO- Quality Of Life resterande tre dimensioner resulterade inte till några signifikanta skillnader. Dessa underkategorier tog upp psykiska, fysiska och sociala aspekter. En trolig aspekt är att två veckor är för kort tid för att förändra någons livskvalitet. De miljömässiga faktorerna visade på en signifikant skillnad och med mer tid skulle möjligen andra underkategorier också ha påverkats. En annan trolig förklaring skulle kunna vara att undersökningsformuläret var väldigt omfattande med 26 olika frågor, där allt från sexliv, boende, sömn och arbetskapacitet togs upp. Att tacksamhetsövningen skulle ha en så stor effekt på en människas liv totalt sett är inte speciellt troligt. Dock kan det vara svårt att utesluta vilka av underkategorierna som möjligen skulle kunna ha påverkats.

Resterande underkategorier av Copenhagen Psychosocial Questionnaire visade inte upp några direkta tendenser mot signifikans. CPQ- Engagemang visade ett värde på $p = .15$ och CPQ- Mening visade $p = .35$. Det är möjligt att dessa skulle kunna bli signifikanta med mer tid. Speciellt engagemang hade varit intressant att granska ytterligare ur ett långtidsperspektiv då tidigare forskning visat att tacksamhetsövningar har visat en ökad effekt på målmedvetenhet, alertet och entusiasm (Snyder et al, 2011). Detta skulle i sin tur kunna leda till att värdet hos engagemangs ökar. Att värdet för mening inte ökade skulle kunna bero på att tacksamhetsövningar i sig inte påverkar arbetets mening. Det kan även vara så att

övningens påverkan varit begränsad, men att det med mer tid skulle kunna ha gett ett signifikant resultat.

Undersökningskritik

En stor del av undersökningens syfte var att kartlägga effekterna av tacksamhetsövningen. Många av testerna visade upp tendenser på förändring men inte till den graden som behövdes. Det hade varit önskvärt om undersökningstiden hade varat längre för att se om denna effekt hade kunna bli mer omfattande. Dock var detta en pilotstudie med begränsat tidsspann vilket inte möjliggjorde en mer omfattande undersökning. För de resultat som inte visade upp någon signifikans eller trend finns där många möjliga förklaringar.

En möjlig förklaring skulle kunna vara att många av arbetsplatserna hade mycket att göra inför kommande juledighet, vilket kan ha påverkat undersökningsdeltagarna då arbetsbördan och stress inför kommande ledighet ökade. Därmed kan frågan ställas om i vilken utsträckning som deltagarna verkligen utfört övningen. Det var ingen kontroll för att deltagarna verkligen utfört sina uppgifter med att skriva ner tre positiva saker.

För att öka validiteten på undersökningsresultaten skulle en större mängd deltagare vara eftersträvansvärt. Det är också viktigt att provet av deltagare efterliknar populationen i stort om en mer omfattande generalisering av resultatet ska ske (Passer et al, 2009).

Deltagarna i denna undersökning hade en bred demografisk spridning och resultatet i sig mättes och jämfördes mellan samma övnings- och kontrollgrupper. Att övningen i sig skulle lämpa sig bättre till vissa grupperingar och sämre till andra är dock möjligt, men inte speciellt troligt eftersom randomisering och den experimentella designen hade uppvisat indikationer på detta i resultaten.

Bristerna med ett självuppskattningsformulär är att deltagarna kan påverkas av vad försöksledaren söker efter och svarar därefter. Deltagarna kan även påverkas socialt så att resultatet blir skevt, exempelvis genom att diskutera med andra om deras upplevelser med övningen. Det finns alltid en risk att deltagarna i en självuppskattningsundersökning har en skev perception över sitt eget beteende, vilket gör att resultaten blir felaktiga (Passer et al, 2009).

Valet av tester i undersökningen gjorde att några av frågorna var mindre relevanta Dessa var dock tvungna att vara med i undersökningen för att kunna få ett rättvist resultat för hela undersökningskategorin. Detta kan ha påverkat undersökningsresultatet så att möjliga skillnader mellan grupperna tonats ner.

Den största risken för denna undersökning är troligen en social påverkan då flera av deltagarna hade samma arbetsplatser. Det är också möjligt att försöksledareffekter haft en roll i resultatet. Dock gjordes många förberedelser för att detta skulle minimeras i så stor grad som möjligt. Exempelvis var informationen innan undersökningen var ytterst begränsad där inget mer än de mest väsentliga berättades för deltagarna. Informationen gavs av undersökningsledaren för att se till detta var fallet.

Slutsatser och framtida riktningar

Undersökningens syfte var att se om tacksamhetsövningen 3 blessings skulle kunna påverka psykosocial arbetsmiljö, självkänsla, optimism och livskvalitet, samt om det skulle kunna förändra synen på arbetet.

Man skulle kunna säga att syftet med undersökningen är delvis uppfyllt då övningen visade signifikanta resultat inom optimism samt att synen på den omgivande miljön. Resultatets omfattning var övergripande för deltagarnas liv. Det är därmed troligt att resultaten även gäller för synen på arbetet då försökspersonerna spenderade en stor del av tiden för undersökningen på arbetet. Övningen i sig var att skriva ner tre positiva saker som skett under en arbetsdag, vilket endast gjordes under dagarna som de arbetade. Den psykosociala arbetsmiljön visade upp trender för påverkan men att utan något signifikant resultat. Därmed kan man säga att det är troligt att en förändring över synen på arbetssituationen skett. Tyvärr var effekten av övningen inte stark nog för att resultera i signifikanta effekter för samtliga tester i undersökningen, vilket är varför syftet med undersökningen endast delvis uppfyllts.

Genom att använda ett omfattande undersökningsformulär så kartlade studien var potentialen för framtida resultat inte är så stor, vilket är en fördel vid ytterligare framtida forskning. Sannolikheten att resultatet skulle ha påverkats av andra yttre faktorer är mindre, då studien var av experimentell art. Man bör ha i åtanke att denna studie endast varade i två veckor, och på denna korta tid lyckades visa upp signifikanta resultat samt flertalet trender inom en rad områden. Detta resultat genererades dessutom med en övning som var ytterst simpel och krävde endast några minuters aktivitet de dagar då deltagarna arbetade. Därmed utgör pilotstudien en mycket god grund för att motivera en större och mer omfattande studie inom området.

För framtida undersökningar skulle det vara en god ide att antalet deltagare ökar så att validiteten för resultaten kan öka. Undersökningsprovet skulle kunna breddas och kontrolleras så att det får en större vidd och representation hos befolkningen. På så sätt ökar den externa

validiteten så att det går att bättre generalisera fynden. Tiden för undersökningen borde vara längre. Tidigare forskning med övningen har visat att subjektivt välbefinnande ökar mer med ett längre tidsintervall (Mongrain & Anselmo-Matthews, 2012). Därmed är det troligt att resultaten i denna undersökning hade kunnat bli högre och ökat i signifikans med en längre undersökningstid. Undersökningsformuläret för framtida undersökningar bör vara anpassat så att alla frågor rimligen skulle kunna bli påverkade av tacksamhetsövningen.

Undersökningsledaren skulle möjligen kunna be deltagarna att föra loggbok som sedan kontrolleras så att de kan se att övningen genomförs. Förhoppningsvis leder detta underlag till att fler ser potentialen inom detta område och att en framtida mer omfattande undersökning kommer till.

Det är möjligt att övningen kan hjälpa människor inom andra områden och skeenden i livet. Övningar så som 3 blessings skulle kunna ge en effekt för folk som vill sluta med ett missbruk, exempelvis rökning eller liknande. Tacksamhet har visat sig minimera risken för beroende av droger, alkohol och nikotin (Wood et al, 2010). Så kanske är det möjligt att man kan hjälpa folk som redan är beroende?

Det hade också varit intressant att se om man kunnat använda 3 blessings för att öka produktiviteten hos anställda. En ökad grad av tacksamhet har gjort folk mer pliktrogna, målmedvetna, alerta och entusiastiska (Snyder et al., 2011, Wood et al, 2010). Sedan tidigare är det bevisat att 3 blessings har en positiv inverkan på välbefinnandet (Mongrain & Anselmo-Matthews, 2012). Vi vet också att folk som mår bra är mer kreativa, mer produktiva, har även mer Flow och ökad energi (Lyubomirsky et al, 2005).

Därmed skulle detta mycket väl kunna leda till en ökad produktivitet hos de anställda, samtidigt som de skulle få många andra positiva effekter av övningen i sig.

Referenser

- Baumeister, R., Bratslavsky E., Finkenauer Catrin., & Vohs K. (2001) Bad is stronger than good. *Review of General Psychology* 5(4), 323-370
- Brickman, P., Coates, D., & Janoff-Bulman, R., (1978) Lottery winners and accident victims: Is happiness relative? *Journal of personality and social psychology*, 36(8), 917-927.
- Bärmark, J. (1985). *Självförverkligandets psykologi, ett centralt tänkande i Maslows tänkande*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Flow, den optimala upplevelsens psykologi*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.
- Kesebir, P., & Diener, E. (2008) In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical question. *Perspectives on psychological science*, (3), 117-124.
- Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, & Borg V (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work Environment, *Scand J Work Environ Health* 31(6):438-449
- Lindqvist, Å. & Wieslander, C. (2001). *Kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön: En kvantitativt jämförande studie med hjälp av Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. Kandidatuppsats. Lunds Universitet, Institutionen för psykologi
- Lundin, C., & Wollin, R. (2002). *Effekterna av självkänsla och coping på upplevd stress, mental ohälsa, upplevda krav och upplevd kontroll bland sjukvårdspersonal*. Magisterexamensuppsats. Lund: Institutionen för psykologi
- Lymubomisky, S., Sheldon, K., & Schkade, D. (2005) Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of general psychology*, 9(2), 111-131.
- Mongrain, M., Anselmo-Matthews, T. (2012) Do positive psychology exercises work? A replication of Seligman et al (2005). *Journal of clinical psychology*, 68(4), 382-389.
- Money, K., Hillenbrand, C., & Camara, N. (2008) Putting positive psychology to work in organisations. *Journal of general management* 34(2)
- Muhonen, T., & Torkelsson, E. (2005). Kortversioner av frågeformulär inom arbets- och hälsopsykologi – om att mäta coping och optimism. *Nordisk Psykologi*, 57(3), 288-297.
- Passer, M. & Smith, R. & Holt, N. & Bremner, A. & Sutherland, E. & Vliek, M. (2009) *Psychology: the science of mind and behaviour*. Berkshire: McGraw-Hill education
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.

- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Seilgman, M. (2004) Can happiness be taught. *Daedalus*, 133(2), 80-87.
- Snyder C.R., Lopez, S.J. & Pedrotti, J.T. (2011). *Positive psychology, the scientific and practical explorations of human strenghts*. California: SAGE Publications.
- WHOQOL Group, (1999). The World Health Organization WHOQOL-100: Tests of the universality of quality of life in 15 different cultural groups worldwide. *Health Psychology*, 18(5), 495-505.
- Wood, A., Froh, J., & Geraghty, A. (2010) Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical psychology review*, (30), 890-905.
- Wood, A., Joseph, S., & Maltby, J. (2008) Gratitude uniquely predicts satisfaction with life: Incremental validity above the domains and facets of the five factor model. *Personality and individual differences*, (45), 49-54.
- Wylie, R.C. (1989). *Measures of self-concept*. Lincoln: Nebraska University

Randomiseringsprogram kommer från hemsidan: <http://www.randomizer.org/form.htm>

Bildmaterial hämtat december 2012 från BK ONE Corporate Trainings hemsida:
<http://www.bkone.co.in/clubBK/MaslowsHierarchyofNeeds.asp>