



ERSTA  
SKÖNDAL  
HÖGSKOLA

**S:t Lukas utbildningsinstitut**

Psykioterapeutprogram, 90 hp

Examensuppsats på avancerad nivå, 15 hp

Höstterminen 2019

**Anknytningsstil hos ledare och medarbetare och dess betydelse för upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa**

**Attachment styles among leaders and employees and its influence on work experiences and health**

**Författare:**

Margaretha Forss

**Handledare:**

Rolf Sandell



ERSTA  
SKÖNDAL  
HÖGSKOLA

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrund</b> .....	<b>1</b>
2.1	Teori.....	1
2.2	Forskning.....	3
<b>3</b>	<b>Syfte och frågeställningar</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Metod</b> .....	<b>5</b>
4.1	Undersökningsdeltagare .....	5
4.2	Datainsamlingsmetoder.....	6
4.3	Bearbetningsmetoder.....	6
4.4	Genomförande .....	7
<b>5</b>	<b>Forskningsetiska frågeställningar</b> .....	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>Resultat</b> .....	<b>7</b>
6.1	Beskrivning av respondentgruppen – fördelning på anknytningsstilar .....	7
6.2	Demografiska variabelers betydelse .....	8
6.3	Samband mellan anknytningsstil och upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa .....	9
6.4	Samband mellan chefs anknytningsstil och medarbetarens upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa .....	10
6.5	Datareduktion – komponentanalys .....	11
<b>7</b>	<b>Diskussion</b> .....	<b>12</b>
7.1	Metoddiskussion.....	12
7.2	Resultatdiskussion.....	13
7.3	Förslag till fortsatt forskning .....	17
	Referensförteckning.....	18
	Bilaga 1: Relationship Questionnaire (RQ) .....	21
	Bilaga 2: SHIS – upplevelser av hälsa.....	23
	Bilaga 3: WEMS – upplevelser av arbete .....	24

## Sammanfattning

**Inledning:** Anknätningsystemet har en beprövd inverkan på hur vi söker stöd i pressade situationer och kan reglera stress. Studien syftar till att belysa anknätnings betydelse för ledar- och medarbetarskap och upplevelser av arbete och hälsa.

**Frågeställningar:** 1. Har otrugg anknätningsstil (avfärdande/upptagen/rädd) samband med mer negativa upplevelser av arbete och hälsa?  
2. Har medarbetare till chefer med trygg anknätningsstil mer positiva upplevelser av arbete och hälsa?

**Metod:** 432 tjänstemän i svenska företag besvarade ett frågeformulär bestående av Relationship Questionnaire (RQ), Salutogenic Health Indicator (SHIS), Work Experience Scale (WEMS).

**Resultat:** Medarbetare med upptagen eller rädd anknätningsstil hade sämre upplevelser av vissa aspekter av arbete. Tryggt anknätna medarbetare upplever arbetet mer positivt. Chefens anknätningsstil påverkar medarbetarens uppfattning av vissa aspekter av arbete och hälsa.

**Diskussion:** Otrugg anknätning hos medarbetaren medför en mer negativ upplevelse av arbete vilket kan tolkas som en konsekvens av mindre effektiv stressreduktion. Fysiska aspekter av hälsa, självbestämmande och uppfattning om ledarskap påverkas negativt hos medarbetare med otruggt anknätna chefer vilket kan ses som en följd av ledarens brist på stöd till följd av dennes anknätningsstil. Betydelsen av struktur och trygghet, som arbetsrättslig lagstiftning medför, bör fortsatt diskuteras.

**Nyckelord:** anknätning, anknätningsbeteende, vuxenanknätning, ledarskap, arbetstillfredsställelse, utbrändhet, psykisk hälsa, stressreglering

## Abstract

**Introduction:** The attachment system has proven influence on both how we seek security and safety and on the HPA-axis, the stress regulation system. The study aims to investigate the influence of attachment style among leaders and employees and on their experiences of work and health.

**Research question:** 1. Does insecure attachment (dismissive/preoccupied/fearful) have a negative influence on experiences of work and health? 2. Do employees of managers with secure attachment have more positive experiences of work and health?

**Method:** 432 officials in Swedish companies answered a web form consisting of the Relationship Questionnaire (RQ), Salutogenic Health Indicator (SHIS), Work Experience Scale (WEMS).

**Results:** Employees with preoccupied or fearful attachment had worse experiences of some aspects of work. Employees with secure attachment experienced work more positively. The managers' attachment style did affect the subordinates' perception of some aspects of work and health.

**Discussion:** Insecure attachment has a negative correlation with work experience which could indicate less effective stress regulation. Negative experiences among subordinates concerning physical health, self-determination and leadership are associated with insecure attached managers and could be a consequence of ineffective caring orientation of these managers. The importance of structure and security, which Swedish labor law provides, should be further discussed.

**Keywords:** attachment, attachment behaviour, adult attachment, leadership, job satisfaction, burn out, mental health, stress regulation

## 1 Inledning

Arbetslivet har påverkats av det generellt ökade tempot i samhället som i sin tur beror av en rad strukturella och genomgripande förändringar såsom ny informations- och kommunikationsteknologi. Förändringarna har medfört nya regler och förhållningssätt vad avser till exempel anställningsform och arbetstid. En ökad intensitet i arbetslivet har lett till ökat tryck på den enskilde individen i form av tidspress, krav på s k multitasking och kompetensutveckling (EU-OSHA, 2014). Bland flera forskare pekar Stansfeldt och Candy (2006) ut nödvändigheten av att hantera de nya källorna till psykosocial ohälsa och stress. Inom EU har man beräknat kostnaden för arbetsrelaterad stress och psykosocial ohälsa till 617 miljarder EUR (EU-OSHA, 2014). Storleken på denna kostnad är 5,4 gånger så stor som Sveriges statsskuld, vilken uppgick till ca 1 140 miljarder SEK i april 2019 (Riksgälden, 2019).

Den arbetsrättsliga utgångspunkten att arbetsgivaren leder och fördelar arbetet ger ledaren en viktig betydelse. Ansvar som vilar på organisationen, ledaren och även medarbetaren framgår bland annat av föreskriften kring organisatorisk och social arbetsmiljö, som utkom våren 2015 med anledning av det ökade behovet av riktlinjer inom området (AFS 2015:4). Stress och ohälsa förebyggs bl a genom att ledaren lyssnar, är tydlig med prioriteringar och kan ”utgöra en trygg bas och säker hamn” som ger stöd i pressade situationer till exempel vid konflikter (Lennér Axelsson & Thylefors, 2013, s. 87). Davidovitz, Mikulincer, Shaver, Izsak och Popper (2007) har i sin forskning visat att ledarrollen går att jämställa med att vara anknytningsperson.

Studier kring anknytningens betydelse för ledar- och medarbetarrelationen och upplevelser av arbete och hälsa har förekommit i begränsad omfattning, särskilt avseende affärsdrivande verksamhet (Ronen & Mikulincer, 2012). Mer forskning behövs kring området. Med omfattande kostnader för individ och samhälle finns det mycket att vinna på att förebygga ohälsa och stress i arbetslivet. Att förstå anknytningens betydelse kan utgöra ett viktigt bidrag till att utveckla nya verktyg i det förebyggande arbetet kring arbetsmiljö, ledar- och medarbetarskap.

## 2 Bakgrund

### 2.1 Teori

Anknytningsteorin är en tvåpersonsteori som omfattar psykiska konflikter och de nödvändiga försvarsstrategier (copingbeteenden) som vi använder för att hantera rädsloreaktioner inom det utrymme som våra anknytningsrelationer ger (Lyons-Ruth, 2001). Man talar om två system, rädslosystemet och anknytningssystemet och dessa är båda viktiga delar av vår överlevnadsinstinkt. Systemens samverkan skapar två rörelser vid upplevd fara. När rädslosystemet aktiveras får vi en impuls att söka oss till personer som gör oss lugna och trygga igen. Anknytningssystemet

är aktiverat och vi rör oss i riktning *mot* trygghet, *bort* från den upplevda faran. Denna impuls är medfödd hos alla människor (Wennerberg, 2010).

Den sökta närheten till anknytningspersoner bidrar hos tryggt anknutna individer till en *effektiv* nedreglering av en stressreaktion och man kan påstå att effektiv stressreglering förutsätter anknytningspersoner (Diamond & Aspinwall, 2003; Nolte, Guiney, Fonagy, Mayes & Luyten, 2011; Sbarra & Hazan, 2008). Detta påstående får i sin tur stöd av neurobiologisk forskning kring oxytocin, som är en neuropeptid, då oxytocin spelar en avgörande roll i anknytningsbeteendet och även vid stressreglering. Neuropeptiden stödjer vår förmåga att tolka oss själva och andra med avseende på mentalt tillstånd och det konkreta bidraget är att göra oss lugna, vilket ökar förutsättningarna för vår förmåga att reflektera kring vad vi och andra känner (Fonagy & Luyten, 2009; Neumann, 2008). Lyons-Ruth (1999a) liknar anknytningsystemet vid ett ”psykologiskt immunförsvar” då det syftar till att ”dämpa effekterna av psykologiska stressorer och hålla den psykofysiologiska arousalnivån inom acceptabla gränser” (s. 36-37).

Anknytningsystemet främjar vår överlevnad och Bowlby (1969) kallade det för ett relationellt motivationssystem. Vi föds med en inneboende motivation att söka närhet till människor som skyddar oss när vi behöver det. Genom erfarenheter av barnets tidiga vårdnadsgivare och deras tillgänglighet skapas anknytningsmönster, som i sin tur reflekterar den inre arbetsmodell, som barnet skapar genom dessa erfarenheter (Bowlby, 1969). Positiva inre arbetsmodeller och ett tryggt anknytningsmönster utvecklas till följd av att barnet får hjälp och stöd när det behöver det. Vårdnadshavarens bristande tillgänglighet eller förmåga att ge trygghet bidrar till negativa inre arbetsmodeller och ett anknytningsmönster som är otryggt (Bowlby, 1969).

En vidareutveckling av Bowlbys inre arbetsmodellerna har gjorts av Bartholomew och Horowitz (1991) i form av en modell där de fyra anknytningsstilarna hos den vuxna personen skapar kategorier som sedan beskrivs utifrån dimensionerna bilden av sig själv och av andra, beroende respektive oberoende.

Negativ (Hög)	<b>Otrygg/upptagen</b> Negativ syn på sig själv och positiv syn på andra, upptagen av relationer.	<b>Otrygg/rädd</b> Negativ syn på sig själv och andra, rädd för intimitet och relationer.
	<b>Trygg</b> Positiv syn på sig själv och andra, bekväm med intimitet och självständighet.	<b>Otrygg/avfärdande</b> Negativ syn på andra och positiv syn på sig själv, avfärdar intimitet och är oberoende.
Positiv (Låg)	<b>Bild av andra</b> (Oberoende)	

**Figur 1:** Anknytningsstilar enligt Bartholomew och Horowitz (1991)

Bartholomew och Horowitz (1991) benämning på de olika stilarna används fortsatt i denna studie vilket innebär att stilarna benämns som; trygg (secure), avfärdande (dismissing), upptagen (preoccupied) eller rädd (fearful).

Anknytningsstilen kan bidra till förståelse för hur individen ser på sig själv och andra, samt förklara densammes strategi för att söka stöd och hjälp från sin omgivning (Bartholomew & Horowitz, 1991). Anknytningsstilen består i regel över tid och individens förväntningar och tro på nuvarande, tidigare och kommande relationer påverkas av densamma. Pietromonaco och Feldman-Barret (2000) menar att stilen inte bara inverkar på hur vi uppfattar, tolkar och minns möten med andra utan att den också triggat igång beteende- och känslomässiga reaktioner i nya möten, interaktioner och relationer med andra.

## 2.2 Forskning

Använda källor är: Academic Search Complete, av.se (Arbetsmiljöverket), DiVA - gemensam portal, Google Scholar, MEDLINE with Full Text, PEP- Psychoanalytic Electronic Publishing och PsycInfo.

De använda sökorden är: attachment, attachment behaviour, adult attachment, leadership, job satisfaction, burn out, mental health, stress regulation

Skakonen, Nielsen, Borg och Guzman (2010) har i en metanalys som omfattade fyrtionio studier visat att positiva ledaregenskaper har ett samband med positiva upplevelser av hälsa och arbete. Goda egenskaper hos ledaren såsom stöd, hänsynsfullhet och empowerment leder till minskad stress och ökat välbefinnande medan en dålig relation mellan ledare och medarbetare är en av de vanligare orsakerna till stress.

Ledarens oförmåga att möta sina medarbetares behov av stöd har en tydlig negativ påverkan på risken för utbrändhet och låg arbetstillfredsställelse (Ronen & Mikulincer, 2012). Den tryggt anknuten ledaren har en kapacitet för att möta sina medarbetares behov på ett lämpligt sätt och bidrar på så sätt till högre tillfredsställelse och engagemang i arbetet bland sina underställda. Ronen och Mikulincer (2012) visar också på samband mellan medarbetares otrygga anknytningsstil och en högre risk för utbrändhet samt lägre arbetstillfredsställelse.

Maysless och Popper (2007) pekar på att effektiva ledare är de som är känsliga för och svarar på sina medarbetares behov, ger dem råd och vägledning och som kan utgöra både känslomässiga och instrumentella resurser för gruppens medlemmar. Effektiva ledare stöttar också sina medarbetares kreativitet, deras initiativförmåga och självständighet. De stödjer medarbetare som vill anta utmaningar och utveckla nya förmågor samt uppmuntrar till personlig utveckling. Ledare kan alltså ses som känsliga och responsiva vårdnadsgivare som erbjuder sina medarbetare en känsla av trygghet och en plattform för deras fortsatta utveckling.



Enligt Mikulincer och Shaver (2005) så är trygg anknytning en viktig förutsättning för medkänsla (compassion) och omvårdande beteende. Anknytningsteorin utgör en plattform för så kallad positiv psykologi som handlar om processer och egenskaper som är förknippade med stresstålighet, öppenhet, välbefinnande och välgärningar gentemot andra människor. Broberg, Granqvist, Ivarsson och Mothander (2006) lyfter fram en intressant aspekt av ovan nämnda forskning då den har visat att man tillfälligt kan förhöja en i grunden otryggt anknuten persons känsla av trygghet och att det i sin tur påverkar hans förhållningssätt till omvärlden genom att hen blir mer tolerant och mindre försvarsinställd.

Popper och Mayselless (2003) menar att när medarbetare söker stöd och närhet till ledaren i tider av press och utmanande situationer så är det ett uttryck för att anknytningssystemet är aktiverat hos medarbetaren. Att kunna skapa en känsla av anknytningstrygghet hos sina medarbetare är ledarens viktigaste redskap för att bygga självkänsla, autonomi, kreativitet och välbefinnande hos medarbetarna och detta ger ofta synbara resultat i form av deras prestation. Omvänt kan ledarens oförmåga att skapa en trygg anknytning leda till osäkerhet och demoralisering hos medarbetarna som då istället känner misstro, stress och ökade svårigheter att anpassa sig. Detta leder till sämre prestationer (Popper & Mayselless, 2003). En otryggt anknuten ledares fokus är mer inriktat på sig själv (självförstärkande, kontroll- och självförtroenderelaterade motiv) än på andra eller på själva uppgiften (Davidovitz et al., 2007). Ledarens otrygga anknytning förutspår alltså ett mindre effektivt omhändertagande (Ronen & Mikulincer, 2012). Det finns till och med de som påstår att det ekonomiska resultatet i en organisation påverkas av den anknytningsstil som dess ledare och medarbetare har (Molero, Moriano & Shaver, 2013)

### **3 Syfte och frågeställningar**

Studien syftar till att undersöka anknytningsstilens betydelse för upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa. Fokus ligger på eventuella samband mellan ledarens och medarbetarens anknytningsstil och upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa.

Baserat på den teoretiska bakgrunden har följande hypoteser formulerats:

H1: Otrygg anknytningsstil (avfärdande/upptagen/rädd) har ett samband med mer negativa upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa.

H2: Medarbetare till chefer med trygg anknytningsstil har mer positiva upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa.

## 4 Metod

### 4.1 Undersökningsdeltagare

Till studien inviterades 103 ledare och 468 medarbetare i svenska aktieföretag fördelade på SCB:s branschindelning i SNI-koder enligt tabell 1 nedan. Kontakt har upprättats genom vd, HR-chefer eller person i företagsledande ställning. Respondenterna har deltagit frivilligt och utan ekonomisk ersättning.

Tabell 1: *Beskrivning av inbjudna företag (AB) samt svarsfrekvens*

SNI-kod enligt SCB:s branschindelning samt antal aktieföretag	Inbjudna	Inbjudna
C: Tillverknings (3 AB) samt G: Handel (1 AB)	28 chefer	90 medarbetare
J: Informations- och kommunikationsverksamhet (1 AB)	31 chefer	186 medarbetare
K: Finans och försäkringsverksamhet (2 AB)	11 chefer	103 medarbetare
L: Fastighetsverksamhet (1 AB)	28 chefer	40 medarbetare
M: Verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik (2 AB)	5 chefer	44 medarbetare
Svarsfrekvens fördelat på chefer och medarbetare	72.8%	77.1%
	75 personer	357 personer

Respondentgruppens olika demografiska egenskaper framgår av tabell 2:

Tabell 2: *Demografiska fakta kring respondentgruppen*

Medarbetare (MA)	Antal	Chefer	Antal	Relation till chef/kontakt	Antal MA
Medelålder	43 år	Medelålder	46 år	<6 mån	91
Medelålder män	43 år	Medelålder män	45 år	>6 mån < 1 år	62
Medelålder kvinnor	42 år	Medelålder kvinnor	48 år	>1 år < 3 år	138
Tillsvidare anställning	346	Tillsvidare anställning	74	>3 år	66
Tidsbegränsad anställning	11	Tidsbegränsad anst.	1	Daglig kontakt	126
Grundskola	5	Grundskola	1	Veckokontakt	155
Gymnasium	122	Gymnasium	25	Månadskontakt	76
Högskola eller mer	230	Högskola eller mer	49		

Bortfallet har fördelat sig enligt tabell 3:

Tabell 3: *Bortfall ur studien fördelat på kön och avregistrerad eller påbörjad, avbruten enkät*

Kategori	Antal
Män, ej svar	78 (24,5%)
Kvinnor, ej svar	58 (23,2%)
Avregistrerat avsändaren	3
Påbörjad enkät, avbruten vid fråga 1 (första demografiska frågan)	3
Påbörjad enkät, avbruten vid fråga 4 (första frågan om anknytning)	20
Påbörjad enkät, avbruten vid fråga 28 (första frågan om upplevelser av arbete)	2
Påbörjad enkät, avbruten vid fråga 48 (upplevelser av arbete/förändring)	2

## 4.2 Datainsamlingsmetoder

Data har insamlats genom en enkät via webben. Enkäten har inlett med tre frågor rörande högsta avslutande utbildning, hur länge man har rapporterat till nuvarande chef samt hur ofta respondenten har personlig kontakt med sin chef. Därefter har frågor kring anknytning (5 stycken), upplevelser av arbete och arbetssituation (32 stycken) och hälsa (12 stycken) följt.

För att mäta anknytning användes ”RQ” (Relationship Questionnaire) (Bartholomew & Horowitz, 1991), vilket är ett formulär för självskattning där upplevelser av sig själv och andra mäts. Respondenten får förhålla sig till fyra påståenden och avgöra hur väl de stämmer eller inte stämmer in på hans sätt att förhålla sig i nära känslomässiga relationer. Upplevelsen skattas på en sjugradig skala från ”stämmer inte alls” till ”stämmer mycket bra”. Formuläret har befunnits ha starka psykometriska egenskaper (Ravitz, Maunder, Hunter, Sthankiya & Lancee, 2010). Holmes och Lyons-Ruth (2006) menar att RQ med ett fåtal frågor avspeglar den vuxnes anknytning på ett tillfredsställande sätt.

För att mäta upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa användes enkätformulären WEMS (Work Experience Measurement Scale) och SHIS (Salutogenic Health Indicator). Formulären är utarbetade och utvärderade med tillfredsställande psykometriska resultat av Nilsson, Bringsén, Andersson och Ejlertsson (2010) och Bringsén, Andersson och Ejlertsson (2009). Frågorna i både WEMS och SHIS är positivt ställda (Bringsén m.fl. 2009).

Det multidimensionella frågeformuläret WEMS innehåller frågor om upplevelser av arbete och arbetssituation utifrån dimensionerna stödjande arbetsförhållanden, individuella inre upplevelser, självbestämmande, tidsupplevelse, ledarskap och förändringsarbete. Vid analys bildas index av de sex dimensionernas frågor. Chronbachs alpha har uppmätts till över 0.71 för alla dimensionerna (Nilsson et al., 2010).

SHIS är en bipolär mätskala, eller så kallad semantisk differential, kring hälsa där varje fråga besvaras på en sexgradig skala. Formuläret belyser nio hälsorelaterade teman med hjälp av tolv frågor. Det finns två dimensioner i formuläret; en intrapersonell (IPK) och en interaktiv (IAF). Vid analys bildas indexvärden av de två dimensionernas frågor. Chronbachs alpha har uppmätts till 0.90 för den intrapersonella dimensionen (IPK) och till 0.84 för den interaktiva dimensionen (IAF) (Bringsén et al., 2009).

## 4.3 Bearbetningsmetoder

Bearbetning av respondenternas svar har skett i SPSS Statistics, version 25 (IBM, 2017). Analys av skillnader mellan uppfattningar om hälsa och arbete i relation till anknytningsstil har gjorts med variansanalys (ANOVA). För att se mellan vilka grupper som det finns skillnader har PostHoc-analyser gjorts med Tukey HSD och Dunnett's test. Analys av relationer mellan de beroende variablerna har gjorts genom komponentanalys.

## 4.4 Genomförande

En arbetsplan har upprättats innehållande datum för internkommunikation i deltagande bolag, förutsättningar för distribution av register med hänsyn till dataskyddsförordningen samt datum för genomförande, bearbetning av resultat, examination och återkoppling. Enkäten har administrerats och distribuerats via SurveyMonkey, vilket inneburit att respondenten har fått ett mail med en inbjudan och en länk till det webbaserade formuläret. Genom att klicka på knappen ”Påbörja enkäten” har deltagandet accepterats och respondenten har omdirigerats till webbformuläret som inlets med information om studien, hantering av uppgifter och återkoppling av resultatet. Påminnelser har automatiskt genererats till obesvarade eller ej fullständigt ifyllda formulär. Respondenten har haft upp till tre veckor på sig att besvara enkäten.

## 5 Forskningsetiska frågeställningar

Studien utgör inte sådan forskning som omfattas av ”lagen om etikprövning av forskning som avser människor” (Riksdagen, 2003:460). Däremot omfattas datainsamlingen av dataskyddsförordningen, artikel 4 (GDPR) då utbyte av register innehållande bland annat mailadresser till respondenterna har skett. All hantering av personuppgifter har skyddats med lösenord. En plan för hantering, sparande och destruktions av personuppgifter har upprättats.

Den enskilda respondenten har fått information om villkor och förutsättningar som kan tänkas påverka dennes villighet att delta samt den personliga insatsen i studien. Deltagandet har varit frivilligt och det har funnits flera olika sätt att välja att inte delta. Respondenten har kunnat avregistrera avsändaren, välja att inte öppna mailet, klicka på länken eller när som helst lämna webbformuläret ofullständigt besvarat. Forskare och respondenter har varit oberoende av varandra och tillsammans med övriga ovan nämnda förutsättningar torde Vetenskapsrådets (2018) principer därmed vara uppfyllda.

## 6 Resultat

### 6.1 Beskrivning av respondentgruppen – fördelning på anknytningsstilar

Respondentgruppen, som kan delas in i en grupp av chefer (N=75) och en grupp av medarbetare (N=357), bestod övervägande av tryggt anknutna och därefter av personer med avfärdande anknytning.

De båda grupperna fördelade sig över de fyra anknytningsstilarna enligt tabell 4.

Tabell 4: Respondentgruppens fördelning (antal personer) på anknytningsstilar

	Trygg	Avfärdande	Upptagen	Rädd
Chef	44 (58.7%)	24 (32%)	4 (5.3%)	3 (4%)
Medarbetare	199 (55.7%)	144 (31.9%)	22 (6.2%)	22 (6.2%)

## 6.2 Demografiska variablers betydelse

Innan de båda hypoteserna testades undersöktes de olika demografiska variablernas betydelse för medarbetarnas upplevelser av arbete och hälsa. Analysen gjordes med hjälp av ANOVA för att titta på skillnader mellan medelvärden samt med hjälp av PostHoc-analys för att se vilka grupper medelvärden som skiljer sig åt och t-test för att se skillnader mellan män och kvinnor. Resultatet visar inga effekter av kön, ålder eller högsta avslutade utbildningsnivå.

Det finns däremot signifikanta skillnader beroende på om man hade rapporterat till sin chef längre eller kortare tid. De medarbetare som hade arbetat med sin chef mellan 1 och 3 år hade mer negativa upplevelser av dimensionen *tidsupplevelse* som handlar om att hinna med sitt arbete på utsatt tid, utan upplevd press och övertidsarbete. Skillnader i medelvärden redovisas i tabell 5.

Tabell 5: Hur länge man har rapporterat till sin chef och dimensionen *tidsupplevelse*

Rapporteringstid (I)	Rapporteringstid (J)	Mean diff. (I-J)	Std. Error	P
>1 år <3 år	>6 mån	-1.903*	.467	.000
	<6 mån >1 år	-1.543*	.528	.019
	>3 år	-.597	.517	.656

\*Tukey HSD,  $p < .05$

Hur ofta man har kontakt med sin chef visar sig också ha ett samband med hur man upplever dimensionerna *stödjande arbetsförhållanden*, *individuella upplevelser* och *ledarskap*. Att träffa sin chef mer sällan hade en negativ inverkan på hur man upplevde de olika dimensionerna och störst inverkan hade kontaktfrekvensen på hur man upplevde ledarskapet. I tabell 6 redovisas skillnader i medelvärden för genomsnittlig kontaktfrekvens och upplevelser av *stödjande arbetsförhållanden*, *individuella upplevelser* och *ledarskap*.

Tabell 6: Kontaktfrekvens med chef och inverkan på upplevelser av arbete

Beroende variabel	Frekvens (I)	Frekvens (J)	Mean diff. (I-J)	Std. Error	P
Stödjande arbetsförh.	Någon gång/mån	Dagligen	-3.002*	.852	.001
		Varje vecka	-2.483*	.821	.008
Individuella upplevelser	Någon gång/mån	Dagligen	-1.864*	.745	.034
		Varje vecka	-1.776*	.718	.037
Ledarskap	Någon gång/mån	Dagligen	-4.946*	.780	.000
		Varje vecka	-2.531*	.752	.002

\*Tukey HSD,  $p < .05$

### 6.3 Samband mellan anknytningsstil och upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa

Den första hypotesen utgick från antagandet att anknytningsstil har ett samband med upplevelser av arbete och hälsa och testades med hjälp av ANOVA samt PostHoc-analys. Formuleringen löd: Otrygg anknytningsstil (avfärdande/upptagen/rädd) har ett samband med mer negativa upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa.

I tabell 7 redovisas medelvärden och standardavvikelser för variablerna hälsa och upplevelser av arbete. Svaren redovisas per chef/medarbetare och anknytningsstil.

Tabell 7: Medelvärden (standardavvikelser) för upplevelser av hälsa och arbete fördelat på anknytningsstilar bland chefer och medarbetare

Variabel	Chef				Medarbetare			
	Trygg	Undvikande	Upp-tagen	Rädd	Trygg	Undvikande	Upp-tagen	Rädd
IPK (hälsa)	29.89 (7.57)	30.00 (5.35)	27.25 (3.10)	19.33 (8.15)	29.40 (7.10)	29.23 (7.73)	26.32 (8.04)	26.41 (6.80)
IAF (hälsa)	23.50 (3.83)	23.33 (5.35)	22.75 (3.86)	13.67 (7.57)	22.23 (4.56)	21.49 (4.64)	20.23 (3.84)	19.86 (4.39)
Stödjande	34.34 (5.34)	34.88 (6.17)	29.75 (4.57)	34.00 (3.61)	33.39 (5.42)	31.90 (6.18)	28.95 (6.88)	31.00 (6.88)
Inre upplevelser	30.84 (3.94)	30.46 (4.37)	29.00 (6.68)	33.00 (5.20)	28.31 (5.13)	26.95 (5.28)	27.41 (4.78)	26.27 (4.78)
Självbestämmande	17.93 (2.70)	19.50 (3.20)	17,25 (2.06)	19.33 (1.16)	16.95 (3.72)	16.78 (4.10)	16.27 (3.30)	14.18 (4.87)
Tidsupplevelse	9.75 (3.31)	10.50 (4.77)	7.50 (4.43)	7.33 (1.53)	11.67 (3.41)	11.82 (3.74)	11.09 (3.83)	11.59 (3.45)
Ledarskap	29.64 (4.55)	30.21 (5.81)	24.50 (8.43)	30.67 (3.06)	28.85 (5.38)	27.46 (5.56)	25.18 (6.72)	27.18 (6.34)
Förändring	29.86 (4.82)	28.17 (8.79)	29.75 (8.26)	26.67 (7.57)	26.08 (6.18)	24.55 (6.42)	20.68 (9.37)	23.64 (7.00)

I gruppen chefer fanns ett signifikant samband ( $p < .006$ ) mellan anknytningsstil och den *interaktiva funktion* (IAF) av hälsa, som innebär att chefer med rädd anknytning upplevde den *interaktiva funktionen* (IAF) av hälsa mer negativt jämfört med övriga anknytningsstilar. Den *interaktiva funktionen* (IAF) mäter upplevd kreativitet, social förmåga, koncentrationsförmåga och känslomässig balans.

I tabell 8 redovisas skillnader i medelvärden mellan de olika anknytningsstilarna.

Tabell 8: Anknyningsstilar hos chefer och upplevelser av den *interaktiva funktion (LAF)* av hälsa

Beroende variabel	Anknyningsstil (I)	Anknyningsstil (J)	Mean diff. (I-J)	Std. Error	P
Interaktiv funktion	Trygg	Rädd	9.833*	2.695	.001
	Avfärdande	Rädd	9.667*	2.765	.002
	Upptagen	Rädd	9.083	3.449	.022

\*Dunnet t (2-sided),  $p < .05$ 

ANOVA i gruppen medarbetare visar att anknyningsstil hade en betydelse för hur man upplevde arbete och hälsa: *interaktiv funktion (LAF)*  $p < .033$ , *stödjande arbetsförhållanden*  $p < .002$ , *självbestämmande*  $p < .017$ , *ledarskap*  $p < .009$  och *förändring*  $p < .001$ .

PostHoc-analyser visar att det fanns skillnader mellan anknyningsstilarna och upplevelser av arbete och hälsa. Medarbetare som antingen hade upptagen eller rädd anknyningsstil visade sig ha mer negativa upplevelser än de som var tryggt anknutna. Medarbetare med avfärdande anknyningsstil hade mer positiva upplevelser av självbestämmande än de med rädd anknyningsstil. Av tabell 9 framgår skillnader i medelvärden mellan de olika anknyningsstilarna.

Tabell 9: Anknyningsstil bland medarbetare och upplevelser av arbete och hälsa

Beroende variabel	Anknyningsstil (I)	Anknyningsstil (J)	Mean diff. (I-J)	Std. Error	P
Stödjande arbetsförh. <sup>b</sup>	Upptagen	Trygg	-4.432*	1.316	.003
Självbestämmande <sup>a</sup>	Avfärdande	Rädd	2.599*	.907	.023
Självbestämmande <sup>b</sup>	Rädd	Trygg	-2.768*	.875	.005
Ledarskap <sup>b</sup>	Upptagen	Trygg	-3.762*	1.256	.011
Förändring <sup>b</sup>	Upptagen	Trygg	-5.399*	1.468	.001

\*Tukey HSD (<sup>a</sup>), Dunnet t, 2-sided (<sup>b</sup>),  $p < .05$ 

#### 6.4 Samband mellan chefs anknyningsstil och medarbetarens upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa

Den andra hypotesen som prövades löd: Medarbetare till chefer med trygg anknyningsstil har mer positiva upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa. Resultatet från variansanalysen (ANOVA) visar att det fanns signifikanta samband mellan anknyningsstil och *intrafunktionella hälsa (IPK)* ( $p < .047$ ), *självbestämmande* ( $p < .000$ ) och *ledarskap* ( $p < .013$ ). Den *intrafunktionella dimensionen (IPK)* av hälsa mäter till exempel upplevelser av egenenergi, spänning, humör och friskhet.

PostHoc-analyserna visar att medarbetare till avfärdande eller upptaget anknutna chefer hade mindre positiv uppfattning vad gäller *intrapersonliga karaktärsdrag (IPK)*

och *självbestämmande* än de som hade en tryggt anknuten chef. Bland de otryggt anknutna stilarna var det mer positivt, avseende synen på *ledarskap*, att ha en chef med avfärdande anknytning än att vara medarbetare till en chef med upptagen anknytning. I tabell 10 redovisas skillnader i medelvärden mellan de olika anknytningsstilarna.

Tabell 10: Chefens anknytningsstil och inverkan på upplevelse av arbete och hälsa

Beroende variabel	Anknytningsstil (I)	Anknytningsstil (J)	Mean diff. (I-J)	Std. Error	P
Intrapersonell hälsa, IPK <sup>b</sup>	Upptagen	Trygg	-4.508*	1.627	.018
Självbestämmande <sup>b</sup>	Avfärdande	Trygg	-1.480*	.554	.024
Självbestämmande <sup>b</sup>	Upptagen	Trygg	-2.968*	.845	.002
Ledarskap <sup>a</sup>	Avfärdande	Upptagen	3.664*	1.248	.019

\*Tukey HSD (<sup>a</sup>), Dunnet t, 2-sided (<sup>b</sup>), p<.05

## 6.5 Datareduktion – komponentanalys

Studien omfattar åtta beroende variabler som kan kategoriseras i upplevelser av arbete och hälsa. För att pröva sambanden bland dessa åtta har en komponentanalys genomförts. Analysen visar att det fanns två signifikanta (eigenvärden >1) bakomliggande faktorer som laddar variablerna och som tillsammans förklarar 63% av variationen. Faktor 1 hade ett eigenvärde på 3.84 och faktor 2 ett eigenvärde på 1.23. De båda faktorernas laddningar på de åtta variablerna ser ut enligt tabell 11 nedan.

Tabell 11: Faktorkladdningar (>.30) för upplevelser av arbete och hälsa

	Faktor 1	Faktor 2
Intrapersonell funktion av hälsa (IPK)		<b>.896</b>
Interaktiv funktion av hälsa (IAF)		<b>.856</b>
Stödjande arbetsförhållande	<b>.818</b>	.345
Individuella inre upplevelser	<b>.769</b>	
Självbestämmande	.455	.375
Tidsupplevelser		.565
Ledarskap	<b>.845</b>	
Förändring	<b>.769</b>	

Principal Component Analysis, Varimax rotering med Kaiser Normalization

Faktor 1 påverkar framför allt variablerna de fetmarkerade laddningarna enligt ovan. Återkommande ord i frågorna kopplade till dessa variabler är utveckling, trygghet, meningsfullhet och delaktighet i arbetsituationen och faktor 1 kallas i fortsättningen *Arbetsituation*. Faktor 2 påverkar framför allt IPK och IAF i kolumnen till höger enligt ovan och kallas i fortsättningen *Upplevd hälsa*.



Vidare analys företogs genom beräkning av komponentpoäng för *Arbetsituation* och *Upplevd hälsa* och därefter prövades sambanden mellan anknytningsstil och de båda komponenterna. Medarbetare med upptagen anknytning hade signifikant mer negativa upplevelser av *Arbetsituation* jämfört med de tryggt anknutna. Medarbetare till chefer med avfärdande anknytning hade signifikant mer positiva upplevelser av *Upplevd hälsa* jämfört med medarbetare till chefer med rädd anknytning. Nedan redovisas de signifikanta sambanden enligt PostHoc-analysen.

Tabell 12: Anknytningsstil och faktorerna arbetsituation och upplevd hälsa

Beroende variabel	Anknytningsstil (I)	Anknytningsstil (J)	Mean diff.(I-J)	Std. Error	P
Medarbetare: Arbetsituation <sup>a</sup>	Upptagen	Trygg	-2.609*	.8388	.011
Chefs inflytande: Upplevd hälsa <sup>b</sup>	Avfärdande	Rädd	5.600*	2.405	.036

\*Tukey HSD (<sup>a</sup>), Dunnett t, 2-sided (<sup>b</sup>),  $p < .05$

## 7 Diskussion

### 7.1 Metoddiskussion

Studien syftar till att undersöka samband mellan anknytning och upplevelser av arbete, arbetsituation och hälsa och om det dessutom finns samband mellan chefs anknytningsstil och medarbetarens upplevelser av arbete och hälsa och därför har en kvantitativ design valts. Inte minst har detta varit viktigt då ambitionen har varit att nå ut till en stor respondentgrupp. Vid valet att göra en kvantitativ studie följer ett antal begränsningar att förhålla sig till. Reliabiliteten torde vara tämligen hög då det är enkelt att upprepa genomförandet på exakt samma sätt då information, webbhantering och formulär är standardiserade. Det finns begränsningar när det gäller validiteten, dels knutet till de valda formulären som slagits samman till ett, dels till exempel till anonymiteten som en kvantitativ studie medför. Begränsningar och förutsättningar diskuteras nedan.

Studien är genomförd med hjälp av ett webbaserat formulär och kräver en grundläggande tillit från respondenten vad gäller valet att delta. Avsändaren är anonym och man kan reflektera kring vilka funderingar som formuleringen ”student vid Psykoterapeutprogrammet” väcker i den information som har föregått formuläret. Vid beskrivning av bortfallet (se tabell 3) finns en tydlig trend att man har hoppat av vid första frågan om anknytning och en orsak till detta kan vara att man upplever frågan som alltför personlig, djuplodande och/eller krångligt formulerad. Det skiljer nästan fem procentenheter i svarsfrekvens mellan chefer och medarbetare, färre chefer har svarat, och man kan fundera på om detta är en effekt av ovan nämnda förutsättningar. Ytterligare en fråga att ställa kring bortfall i studien är om en otrygg anknytning påverkar benägenheten att delta.

Idag är det kutym att genomföra så kallade medarbetarundersökningar vilket innebär att det finns en stor vana vid att besvara frågor via webbformulär men det

medför också, vilket de deltagande företagen har vittnat om, en ”enkättrötthet”. Svarefrekvensen talar dock för att deltagandet har varit minst lika högt som vid de interna undersökningarna. Formuläret har omfattat 52 frågor och kan ha upplevts som omfattande. Den genomsnittliga svarstiden bland de olika organisationerna varierar mellan 8 och 12 minuter och det kan tala för att det har varit relativt enkelt att besvara frågorna.

Vid valet att använda RQ påpekar Broberg, Mothander, Granqvist och Ivarsson (2013) att uppmärksamhet bör fästas på att formuläret endast mäter den *medvetna* uppfattningen hos en person och hans erfarenheter. Ravitz et al. (2010) fann att Chronbachs alfa var lägre för trygg anknytning vilket väcker frågor kring fördelningen mellan de lika anknytningsstilarna i studien. Broberg et al. (2013) påpekar att en resurskrävande, men i särklass mest valid metod, är den så kallade Anknytningsintervjun (George, Kaplan & Main, 1996). Med hänsyn till förutsättningar och resurser för denna studie har detta inte varit ett alternativ.

Genom att välja WEMS och SHIS har två nyligen introducerade formulär för arbetsförhållanden av idag använts och de psykometriska egenskaperna har konstaterats vara tillfredsställande. Frågor kring utfall för olika typer av grupper med avseende på till exempel branschtillhörighet återstår dock att ytterligare belysa vad gäller SHIS och när det gäller WEMS kan ytterligare en skala för att knyta ihop upplevelser av arbete och hälsa komma att tillföras (Nilsson et al., 2010).

De valda verktygen för att mäta anknytning (RQ), hälsa (SHIS) och upplevelser av arbete (WEMS) skiljer sig från de som är använda i tidigare forskning, vilket kan ha inverkan på resultatet. Tidigare studier, som till exempel Ronen och Mikulincer (2012) och Davidovitz et al. (2007) använder Experiences in Close Relationships (ECR: Brennan, Clark & Shaver, 1998) för att mäta anknytningsstil. Man använder också olika metoder för att finna samband mellan ledarens anknytningsstil och medarbetarens upplevelser där intervjuer och ytterligare självskattningsformulär ingår. Resurser och förutsättningar för ett liknande tillvägagångssätt har inte funnits för denna studie.

## 7.2 Resultatdiskussion

Resultatdiskussionen delas in i de olika avsnitt som resultatet har presenterats.

### 7.2.1 Demografiska datas betydelse

Resultatet visar att *hur länge medarbetaren har rapporterat till sin chef* har betydelse för hur hen upplever att hen hinner med sitt arbete. De medarbetare som har rapporterat till sin chef mindre än sex månader eller mellan sex månader men mindre än ett år är mer positivt inställda än de som har haft samma chef mellan 1 och 3 år. Resultatet motsäger tidigare forskning t ex kring betydelsen av att få chefens hjälp med prioriteringar som Lennér Axelsson och Thylefors (2013) och Maysel och Popper (2007) fann. Resultatet väcker frågor och en av dem skulle

kunna vara den av betydelsen av chefens introduktion i sitt uppdrag och förutsättningar för att driva verksamheten och på vilket sätt det påverkar medarbetarnas inflytande över sin egen arbetstid. Får medarbetarna mer frihet i början av relationen och är resultatförväntningarna på den nya chefen lägre då?

Lennéer Axelsson och Thylefors (2013) har visat på betydelsen av att få stöd av chefen och det kan tänkas vara en förklaring till resultatet vad gäller *kontaktfrekvens med chefen* och upplevelser av *stödjande arbetsförhållande* (såsom till exempel uppmuntran, feedback, råd och praktisk hjälp), *individuella inre upplevelser* (såsom till exempel meningsfullhet i arbetet, känna att man utvecklas och går till arbetet med glädje) och *ledarskap* (såsom till exempel tillgänglighet, intresse och engagemang för arbetet och information). Resultatet visar att medarbetare som ser sina chefer dagligen har en mer positiv uppfattning om sin arbetssituation än de som bara har kontakt någon gång i månaden. Popper och Maysless (2003) har visat att ledarens förmåga att bygga en anknytningsrelation hos sina medarbetare påverkar deras välbefinnande och prestation. Om man bara har kontakt med varandra någon gång i månaden finns inte förutsättningar för att bygga en relation och ännu mindre en anknytningsrelation, vilket påverkar möjligheterna till stöd.

### 7.2.2 Samband mellan anknytningsstil och upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa

Bland cheferna påvisades ett samband mellan anknytningsstil och den *interaktiva funktionen (IAF)* av hälsa som omfattar kognitiva funktioner såsom koncentration, kreativitet, känslomässig balans och hur man upplever sig fungera i kontakten med andra människor. Den anknytningsstil som utmärker sig är rädd anknytning och skillnaderna är som störst till chefer med trygg eller avfärdande anknytning. Detta skulle kunna vara ett utslag av att rädd anknytning innebär att man inte lika effektivt kan nedreglera sin stress såsom Diamond och Aspinwall (2003) och Nolte et al. (2011) samt Sbarra och Hazan (2008) har visat.

Tidigare forskning har visat att otrygg anknytning predicerar mindre effektivt omhändertagande (Ronen & Mikulincer, 2012) och att fokus hos otrygga är mer inriktat på dem själva än på andra eller på uppgiften (Davidovitz et al., 2007). Man kan utifrån detta anta att chefen med rädd anknytning och med väsentligt lägre upplevda kognitiva funktioner är just en sådan ledare som tidigare forskning har beskrivit, vilket kan medföra konsekvenser för både medarbetare och organisationen i sin tur. Stor försiktighet ska tillskrivas tolkningen då antalet chefer som skattat sig som rädd anknytna endast uppgick till tre personer.

Resultatet för medarbetarna visar också att det finns skillnader mellan otrygg och trygg anknytning samt mellan de otrygga stilarna avfärdande och rädd anknytning. De otrygga anknytningsstilarna upptagen och rädd är mer negativa till hur man upplever *stödjande arbetsförhållanden*, *självbestämmande* (såsom till exempel att kunna bestämma när, vad och hur arbetet ska utföras), *ledarskap* och *förändring* (såsom till exempel öppen dialog, delaktighet och trygghet i förändringsarbetet) än

medarbetare med trygg anknytning. Resultatet ligger i linje med tidigare forskning (Mikulincer & Shaver, 2005) som visat att trygg anknytning är en viktig förutsättning för processer och egenskaper som är förknippade med stresstålighet, öppenhet och välbefinnande och att anknytningsstilen också triggat igång beteende- och känslomässiga reaktioner i kommande situationer tillsammans med andra (Pietromonaco & Feldman-Barret, 2000).

Tidigare forskning har visat på skillnader mellan de otrygga anknytningsstilarna där avfärdande anknytningsstil har mindre negativ inverkan än rädd stil (Ronen & Mikulincer, 2012). Den rädda anknytningen innebär hög grad av både beroende av andra och av att man undviker andra medan den avfärdande anknytningsstilen innebär att man är mindre beroende av andra (Bartholomew & Horowitz, 1991). Det skulle kunna förklara skillnaden varför den avfärdande (mindre beroende) medarbetarens upplevelser skiljer sig på ett positivt sätt från medarbetaren med rädd anknytning. Hens förhållningssätt till självbestämmande är mer positivt då hen har en positiv syn på sig själv och därmed fattar beslut om sin situation oberoende av omgivningen och chefen (Bartholomew & Horowitz, 1991).

### **7.2.3 Samband mellan chefs anknytningsstil och medarbetarens upplevelser av arbete, arbetssituation och hälsa**

Resultatet visar att det finns samband mellan att ha en tryggt anknuten chef jämfört med upptaget eller avfärdande anknutna chefer. De sistnämnda medarbetare har mer negativ syn på *intrafunktionell hälsa (IPK)* (såsom till exempel upplevelser av energi, humör, sömn och kroppens fungerande) och skulle kunna tolkas som en konsekvens av anknytningsstilen hos chefen, vilket är en bekräftelse på tidigare forskning kring effektiv stressnedreglering (Diamond & Aspinwall, 2003; Nolte et al., 2011; Sbarra & Hazan, 2008).

Resultat visar vidare att avfärdande eller upptagen anknytning jämfört med trygg innebär mer negativa upplevelser av *självbestämmande*. Detta skulle kunna vara ett utslag av den otrygga anknytningens kontrollerande motiv som Davidovitz et al. (2007) beskriver. Medarbetare med tryggt anknutna chefer har mer positiva upplevelser av att kunna bestämma själva över sin arbetssituation.

Vad gäller medarbetarens upplevelser av ledarskap så är den avfärdande chefs förmågor mer positivt värderade än den upptagna chefs. Den upptagna anknytningsstilen medför ett högt beroende av andra och ett lågt undvikande vilket innebär att denna chef är mer ”öppen” med vad hen upplever jämfört med den avfärdande chefen (Bartholomew & Horowitz, 1991). Detta torde påverka medarbetaren då den upptagna chefen kan upplevas som mer orolig.

I motsats till tidigare studier (Mikulincer & Shaver, 2003, 2005; Skakonen et al. 2010) av ledarens anknytningsstil och påverkan på medarbetarens arbetssituation och hälsa konstaterades inga samband mellan chefs anknytningsstil och

medarbetarens upplevelse av *stödjande arbetsförhållanden, individuella inre upplevelser* och *förändringsarbete*. Som nämndes i inledningen har arbetsgivarna sedan 2015 enligt lag en skyldighet att skapa tydlighet och struktur i arbetet kring organisatoriska och sociala förutsättningar på arbetsplatsen (AFS 2015:4). Det skulle kunna innebära att det finns en bärande struktur och tydlighet i organisationen som kompenserar för ledarens eventuella bristande omhändertagande. Som också nämndes i inledningen har forskning på affärsdrivande verksamhet bedrivits i mindre omfattning (Ronen & Mikulincer, 2012) och denna studie utgörs av en respondentgrupp som kommer just från denna typ av verksamhet, vilket skulle kunna medföra avvikelser från tidigare resultat då studien om möjligt ytterligare belyser området. Den avspeglar också förhållanden i svenska företag, vilket tidigare anförda studier inte gör och det kan också påverka resultatet i en annan riktning.

#### 7.2.4 Datareduktion – komponentanalys

Komponentanalysen visade att det finns två underliggande faktorer som påverkar utfallet på upplevelser av arbete och hälsa och författaren har valt att kalla dem arbetssituation och upplevd hälsa. Resultatet bland medarbetarna visar att den upptagna anknytningsstilen medför en mer negativ syn på arbetssituationen vilket stöds av tidigare forskning som visar att otrygg anknytning har ett samband med negativa upplevelser (Mikulincer & Shaver, 2005). Medarbetare till avfärdande anknutna chefer har en mer positiv upplevelse av hälsa än de som rapporterar till en chef som är rädd anknuten. Skillnaden mellan de båda otrygga stilarna stöds i tidigare forskning och till fördel för den avfärdande stilen framför övriga otrygga stilar (Ronen & Mikulincer, 2012).

Tidigare studier har påvisat samband mellan goda ledaregenskaper och positiva upplevelser av arbete och hälsa (Skakonen et al., 2010) samt anknytningens betydelse för förmågan att effektivt respondera på medarbetarens behov (Maysless & Popper, 2007) men vid komponentanalysen påvisas inte detta samband. De dimensioner som laddas av faktorn *Arbetsituation* kretsar kring struktur som håller upp arbetssituationen (till exempel rutiner, tydlighet, meningsfullhet, tillgänglighet hos chefen och arbetsglädje) vilket den nya föreskriften kring organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS:2015:4) tagit fasta på. Det finns ett hållande i denna struktur som skapar trygghet, synliga spelregler och därmed ökad förutsägbarhet vilket kan påverka upplevelsen av arbetet positivt.

Studien undersöker anknytningsstilens betydelse och dess eventuella inverkan på upplevd arbetsmiljö utifrån respondenternas medvetna uppfattning om hur de söker hjälp och stöd i pressade situationer. Broberg et al. (2013) påtalar att den överlägset mest valida metoden, som också fångar den omedvetna dimensionen, är att göra anknytningsintervjuer. Flera av de frågor som faktorn *Arbetsituation* byggs upp av överlappar också hur tidigare forskning har förklarat funktionen av anknytningsstil, d v s betydelsen av stödjande arbetsförhållanden, ledarskap, medarbetarens inre upplevelser och trygghet vid förändring (Davidovitz et al.,

2007; Maysless & Popper, 2007; Mikulincer & Shaver, 2003, 2005; Popper & Maysless, 2003; Ronen & Mikulincer, 2012). Studien väcker i dessa avseenden nya frågor kring vad som skapar förutsättningar kring positiva upplevelser av arbete och hälsa.

### 7.3 Förslag till fortsatt forskning

En rad nya frågor väcks genom denna studie och författaren vill börja med att lyfta fram den om betydelsen av föreskriften kring organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4. Det skulle vara av värde för både arbetsgivare och medarbetare att förstå hur man framgångsrikt kan bedriva arbete med stöd av föreskriften och hur denna påverkar både individuella och samhälleliga kostnader och organisationernas resultat.

Det finns en rad intressanta samband att undersöka som till exempel anknytningsstilens betydelse för prestation och resultat, eller omvänt – kostnader i organisationen för sjukskrivningar och personalomsättning (Maysless & Popper, 2007; Mikulincer & Shaver, 2003, 2005; Molero et al., 2013).

Vidare visar resultatet från denna studie på tidigare nämnt behov av forskning på affärsdrivande verksamhet (Ronen & Mikulincer, 2012). Vad innebär arbete i olika branscher och i olika typer av organisationer? Finns det skillnader mellan olika länder beroende på organisation och arbetsgivarship som båda påverkas av till exempel skyddande lagstiftning?

De inledningsvis presenterade kostnaderna för psykisk ohälsa (EU-OSHA, 2014) ger resultatet särskild betydelse av även svagare samband då dessa inverkar i förhållandet till mycket höga kostnader. Varje pusselbit som förklarar och indikerar vad vi kan göra för att ge bättre förutsättningar i arbetslivet är av största värde. Fortsatt forskning är en förutsättning för att möta upp detta behov.

## Referensförteckning

- AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Bartholomew, K. & Horowitz, L.M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1991:61:226–224.
- Bringsén, Å., Andersson, H.I. & Ejlertsson, G. (2009). Development and quality analysis of the Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS). *Scandinavian Journal of Public Health*, 2009: 37: 13-19. doi:10.1177/1403494808098919
- Bowlby, J. (1969/1982). *Attachment*. (Attachment and loss, vol. I.). 2 utg. New York. Basic Books.
- Broberg, A., P., Granquist, P., Ivarsson, T., Risholm Mothander. (2006). *Anknytningsteori. Betydelsen av nära känslomässiga relationer*. Stockholm. Natur och Kultur.
- Broberg, A., Risholm Mothander, P., Granquist, P., Ivarsson, T. (2013). *Anknytning i praktiken. Tillämpningar av anknytningsteorin*. Stockholm. Natur och Kultur.
- Brennan, K. A., Clark, C. A., Shaver, P. R. Self-report measurement of adult attachment: an integrative overview. In: Simpson JA, Rholes WS, editors. *Attachment theory and close relationships* (s. 46-76). New York: Guilford. 1998.
- Davidovitz, R., Mikulincer, M., Shaver, P. R., Izsak, R., & Popper, M. (2007). Leaders as attachment figures: Leaders' attachment orientations predict leadership-related mental representations and followers' performance and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4), 632–650. doi:10.1037/0022-3514.93.4.632
- Diamond, L.M., & Aspinwall, L.G. (2003). Emotion regulation across the life span: An integrative perspective emphasizing self-regulation, positive affect, and dyadic processes. *Motivation and Emotion*, 27, 125-126.
- European Agency for Safety and Health at Work. (EU-OSHA). (2014). *Calculating the costs of work-related stress and psychosocial risks – A literature review*. Luxembourg. Publications Office of the European Union. doi:10.2802/20493.
- Fonagy, P., Luyten, P. (2009). A developmental, mentalization-based approach to the understanding and treatment of borderline personality disorder. *Developmental and Psychopathology*, 21, 1355-1381. doi:10.1017/S0954579409990198
- George, C., Kaplan, N., Main, M. (1996). *Adult Attachment Interview*. Unpublished manuscript. Department of Psychology. University of California. Berkeley.

- Holmes, B.M., Lyons-Ruth, K., The Relationship Questionnaire-Clinical Version (RQ-CV): Introducing a profoundly-distrustful attachment style. *Infant Mental Health Journal* v27 n3 (May/June 2006): 310-325.  
doi:10.1002/imhj.20094
- Lennéer Axelson, B. & Thylefors, I. (2013). *Konflikter. Uppkomst, dynamik och hantering*. Stockholm. Natur och Kultur.
- Lyons-Ruth, K., Bronfman, E. & Atwood, G. (1999a). A relational diathesis model of hostile-helpless states of mind: Expressions in mother-infant interaction. I: Solomon, J. & George, C. (red.), *Attachment disorganization*. New York. The Guilford Press, s. 36-37.
- Lyons-Ruth, K. (2001). The two-person construction of defenses: Disorganized attachment strategies, unintegrated mental states, and hostile/helpless relational processes. *Newsletter of the Division on Psychoanalytic Psychology of American Psychological Association*. Winter.
- Mayseless, O. & Popper, M. (2007). Reliance on leaders and social institutions: An attachment perspective. *Attachment and Human Development*, 9, 73-93.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2003). The attachment behavioral system in adulthood: Activation, psychodynamics, and interpersonal processes. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 35, pp. 53–152). San Diego, CA: Academic Press.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2005). Attachment Security, Compassion, and Altruism. *American Psychological Society*, 14 (1).
- Molero, F., Moriano, J., & Shaver, P. (2013). The influence of leadership style on subordinates' attachment to the leader. *Spanish Journal of Psychology*, 16, ArtID: E62. doi: 10.1017/sjp.2013.67
- Neuman, I.D., (2008). Brain oxytocin: A key regulator of emotional and social behaviours in both females and males. *Journal of Neuroendocrinology*, 20(6), 858-865. doi: 10.1111/j.1365-2826.2008.01726.x
- Nilsson, P., Bringsén, Å., Andersson, H. I. & Ejlertsson, G. (2010). Development and quality analysis of the Work Experience Measurement Scale (WEMS). *Work* 35: 2010: 153–161. doi:10.3233/WOR-2010-0957
- Nolte, T., Guiney, J., Fonagy, P., Mayes, L.C. & Luyten, P. (2011). Interpersonal stress regulation and the development of anxiety disorders: an attachment-based developmental framework. *Frontiers in Behavioural Neuroscience*, 5. doi: 10.3389/fnbeh.2011.00055



- Pietromonaco, P.R. & Feldman-Barret, I. (2000). The internal working models concept: What do we really know about the self in relation to others? *Review of General Psychology*. 2000:4:155-175.
- Popper, M., & Maysless, O. (2003). Back to basics: Applying a parenting perspective to transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 14, 41-65.
- Ravitz, P., Maunder, R., Hunter, J., Sthankiya, B., Lancee, W. (2010). Adult attachment measures: A 25-year review. *Journal of Psychosomatic Research*, v69 n4 (201010): 419-432.
- Riksdagen. (2003). Lag (2003:460) om etikprovning av forskning som avser människor. Hämtad 21 oktober 2018, från Riksdagen, [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som\\_sfs-2003-460](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460)
- Riksgälden. (2019). Sveriges statsskuld april 2019. Hämtad 30 maj 2019, från Riksgälden, <https://www.riksdagen.se/sv/omriksdagen/Pressrum/publicerat/Statsskulden/>
- Ronen, S. & Mikulincer, M. (2012). Predicting employees satisfaction and burnout from managers attachment and caregiving orientations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 21 (6):828-849. doi:10.1080/1359432X.2011.595561
- Sbarra, D.A., Hazan, C. (2008). Coregulation, Dysregulation, Self-Regulation: An Integrative Analysis and Empirical Agenda for Understanding Adult Attachment, Separation, Loss, and Recovery. *Personality and Social Psychology Review*, 12 (2). 141-167. doi: 10.1177/1088868308315702
- Skakonen, J., Nielsen, K., Borg, V., Guzman, J. (2010). Are leader's well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? *Work & Stress*, 24:2. 107-139. doi: 10.1080/02678373.2010.495262
- Stansfeld, S. & Candy, B. (2006). 'Psychosocial work environment and mental health - a meta-analytic review', *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 32, No 6, 2006: 443-462.
- Vetenskapsrådet. (1991). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Hämtad den 11 oktober 2018, från Vetenskapsrådet, <https://www.vr.se/utlysningar-och-beslut/villkor-for-bidrag/att-forska-etiskt.html>
- Wennerberg, T. (2010). *Vi är våra relationer. Om anknäytning, trauma och dissociation*. Stockholm. Natur och Kultur.

## Bilaga 1: Relationship Questionnaire (RQ)

### Olika sätt att relatera till andra människor

4. Hur väl passar följande sätt in på just dig, när du tänker på hur du fungerar i relationer med andra?

Jag är tillfreds utan att ha nära känslomässiga relationer. Det är väldigt viktigt för mig att känna mig oberoende och att klara mig på egen hand. Jag föredrar att inte vara beroende av andra, eller att andra är beroende av mig.

Stämmer inte alls	()	()	()	()	()	Stämmer mycket bra
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Hur väl passar följande sätt in på just dig, när du tänker på hur du fungerar i relationer med andra?

Det är lätt för mig att komma känslomässig nära andra människor. Jag är tillfreds med att vara beroende av andra och med att veta att andra är beroende av mig. Jag är inte orolig för att vara ensam eller för att andra inte ska acceptera mig.

Stämmer inte alls	()	()	()	()	()	Stämmer mycket bra
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Hur väl passar följande sätt in på just dig, när du tänker på hur du fungerar i relationer med andra?

Jag vill vara känslomässigt helt nära andra, men ofta tycker jag att andra är ovilliga att komma mig så nära som jag skulle önska. Jag känner mig illa till mods utan nära relationer, men ibland oroar jag mig för att andra inte uppskattar mig lika mycket som jag uppskattar dem.

Stämmer inte alls	()	()	()	()	()	Stämmer mycket bra
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Hur väl passar följande sätt in på just dig, när du tänker på hur du fungerar i relationer med andra?

Jag tycker det är obehagligt att komma nära andra. Jag vill ha nära, känslomässiga relationer, men jag tycker det är svårt att lita helt på andra, eller att vara beroende av dem. Jag är rädd att bli sårad om jag tillåter mig själv att komma för nära andra människor.

Stämmer inte alls	()	()	()	()	()	Stämmer mycket bra
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Om du skulle välja en av de fyra beskrivningarna nedan som mest typiskt för hur du är tillsammans med andra, vilken skulle det bli? Markera det alternativ som passar bäst.

- Jag är tillfreds utan att ha nära känslomässiga relationer. Det är väldigt viktigt för mig att känna mig oberoende och att klara mig på egen hand. Jag föredrar att inte vara beroende av andra, eller att andra är beroende av mig.
- Det är lätt för mig att komma känslomässig nära andra människor. Jag är tillfreds med att vara beroende av andra och med att veta att andra är beroende av mig. Jag är inte orolig för att vara ensam eller för att andra inte ska acceptera mig.
- Jag vill vara känslomässigt helt nära andra, men ofta tycker jag att andra är ovilliga att komma mig så nära som jag skulle önska. Jag känner mig illa till mods utan nära relationer, men ibland oroar jag mig för att andra inte uppskattar mig lika mycket som jag uppskattar dem.
- Jag tycker det är obehagligt att komma nära andra. Jag vill ha nära, känslomässiga relationer, men jag tycker det är svårt att lita helt på andra, eller att vara beroende av dem. Jag är rädd att bli sårad om jag tillåter mig själv att komma för nära andra människor.

## Bilaga 2: SHIS – upplevelser av hälsa

### The Salutogenic Health Indicator Scale (SHIS) Frågeformulär om salutogena indikatorer på hälsa

Hur har du känt dig under **de senaste 4 veckorna**, i följande avseenden. (Ju längre till vänster du placerar ditt svarskräys desto mer håller du med om det vänstra påståendet och vice versa)

Under de senaste 4 veckorna har jag...

	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
A: känt mig pigg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	känt mig trött, utmattad
B: känt mig glad, optimistisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	känt mig nedstämd, dyster
C: känt mig lugn, avslappnad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	känt mig orolig, spänd
D: sovit bra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	sovit dåligt
E: haft lätt för att koncentrera mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	haft svårt för att koncentrera mig
F: varit idérisk, kreativ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	haft brist på idéer/kreativitet
G: varit beslutsam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	varit villrådig, tveksam
H: varit i känslomässig balans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	varit i känslomässig obalans
I: känt mig frisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	känt mig sjuk
J: haft mycket energi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	haft lite energi
K: fungerat bra i kontakten med andra människor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	fungerat dåligt i kontakten med andra människor
L: upplevt att min kropp fungerat bra i förhållande till vad min livssituation behöver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	upplevt att min kropp fungerat dåligt i förhållande till vad min livssituation behöver

## Bilaga 3: WEMS – upplevelser av arbete

Work Experience Measurement Scale – WEMS  
Frågeformulär om upplevelser av arbete och arbetsplats

Läs noga igenom påståendet med tillhörande svarsalternativ. Svara sedan genom att sätta **ett** kryss i rutan i för det svar du anser vara rätt eller mest stämmer med din uppfattning.

**Stödande arbetsförhållanden**

Var vänlig ta ställning till följande påståenden om din arbetsituation.

Ju längre till vänster du placerar ditt svarskryss  
desto mer håller du med om påståendet.

	Instämmer helt					Tar helt avstånd
	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	
Vi uppmuntrar och stödjer varandra på mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är en god stämning på mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag tycker att vi har väl fungerande rutiner på mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag får "feedback" på det arbete jag utför	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag trivs på mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag tycker att min arbetsgivare satsar på min hälsa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag får råd och praktisk hjälp av andra när jag behöver det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Individuella inre upplevelser**

Var vänlig ta ställning till följande påståenden om din arbetsituation.

Ju längre till vänster du placerar ditt svarskryss  
desto mer håller du med om påståendet.

	Instämmer helt					Tar helt avstånd
	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	
Mitt arbete känns meningsfullt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner att jag utvecklas i mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitt arbete är varierande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag utför det arbete som jag är utbildad för	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag går till arbetet med glädje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitt arbete är en stor utmaning för mig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Självbestämmande**

Var vänlig ta ställning till följande påståenden om din arbetsituation.  
(Besvara frågorna utifrån ramen för din tjänst eller ditt uppdrag)

Ju längre till vänster du placerar ditt svarskryss  
desto mer håller du med om påståendet.

	Instämmer helt					Tar helt avstånd
	(6)	(5)	(4)	(3)	(2)	
Jag bestämmer själv när olika uppgifter skall utföras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag bestämmer själv vad som skall utföras i mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag bestämmer själv hur mitt arbete skall utföras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag bestämmer själv mitt arbetstempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>