



ERSTA
SKÖNDAL
HÖGSKOLA

S:t Lukas utbildningsinstitut

Psykioterapeutprogram, 90 hp

Examensuppsats på avancerad nivå, 15 hp

Vårterminen 2016

Anknytningsstil och ledarskap

Attachment style and leadership

Författare:

Monika Larsson

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
2	Teoretisk bakgrund	1
2.1	Anknytningsteori.....	1
2.2	Ledarskap	4
3	Tidigare forskning	4
3.1	Empiriska vetenskapliga studier.....	5
4	Frågeställningar.....	6
5	Metod.....	6
5.1	Undersökingsdeltagare	6
5.2	Datainsamlingsmetoder.....	6
5.2.1	RQ (bilaga 1) Relationship Questionnaire	6
5.2.2	Ledarskapsformulär (bilaga2).....	7
5.3	Bearbetningsmetoder.....	7
5.4	Genomförande	7
6	Forskningsetiska frågeställningar	8
7	Resultat	8
7.1	RQ –fördelning och relation till bakgrundsvariabler	9
7.2	Ledarskapstrygghet och samband med bakgrundsvariabler	10
7.3	Samband mellan anknytningsstil (RQ) och Ledarskapstrygghet (ledarskapsformulär)	12
8	Diskussion	14
8.1	Metoddiskussion.....	14
8.2	Resultatdiskussion	15
8.3	Förslag till fortsatt forskning	17
	Referensförteckning.....	18
	Bilaga 1	21
	Bilaga 2	22
	Bilaga 3	25

Sammanfattning

Inledning: Relationen mellan chef och medarbetare, samt relationens funktion, har under senare år fått en allt större betydelse inom ledarskapsforskning. Hur kan anknytningsteorin användas för att öka kunskapen om chefers sätt att förhålla sig till sitt ledarskap i vår del av världen? Syftet med denna studie är att under svenska förhållanden undersöka hur anknytningsstilar fördelar sig inom en grupp chefer inom hälso- och sjukvård, samt om det finns samband mellan chefers anknytningsstil och hur chefen upplever olika relationella parametrar i ledarskapet.

Frågeställningar: Hur fördelar sig anknytningsstilar inom en grupp första linjens chefer inom en svensk hälso- och sjukvårdsorganisation? Finns det samband mellan anknytningsstil och hur chefen upplever olika relationella parametrar i ledarskapet?

Metod: Första linjens chefer (N=40) från tio förvaltningar inom Västra Götalandsregionen fick besvara Relationship Questionnaire (RQ) och ett formulär avsett att mäta olika aspekter av deras trygghet som ledare.

Resultat: Samtliga enkätsvar, 37 st. (92,5%), inkluderades i studien. Den helt dominerande anknytningsstilen var trygg anknytning (86,5%), medan fem personer (13,5%) kategoriserades som otryggt undvikande. Det fanns ett statistiskt signifikant positivt samband mellan anknytningsvariabeln Trygg och Ledarskapstrygghet, samt ett negativt signifikant samband mellan variabeln Otrygg rädd och Ledarskapstrygghet samt med delskalan Delaktighet. Chefer med otryggt undvikande anknytningsstil tenderade att uppleva en något lägre känsla av trygghet i ledarskapet än chefer med trygg anknytningsstil.

Diskussion: En klar majoritet av cheferna i studien kategoriserade sig som tryggt anknutna, vilket överensstämmer med tidigare forskning. Anknytningsvariablerna Trygg jämte Otrygg rädd var de variabler som tenderade att ha de starkaste sambanden, framför allt med Ledarskapstrygghet och med delskalan Delaktighet. Resultaten får betraktas med viss försiktighet utifrån studiepopulationens storlek, homogenitet och mätinstrumentens validitet och reliabilitet.

Nyckelord: Anknytningsteori, ledarskap, RQ

Abstract

Introduction: The relationship between leaders and employees, as well as the function of this relationship, has gained increasing importance in leadership research in recent years. How can attachment theory be used to increase knowledge of leaders' way of relating to leadership in our part of the world? The aim of this study is, under Swedish conditions, to investigate attachment styles within a group of leaders in a health care organization, and whether there are

correlations between leaders' attachment styles and how various relational parameters in leadership are experienced.

Research question: How do attachment styles differ in a group of first-line managers within a Swedish health care organization?
Are there correlations between attachment styles and how managers experience different relational parameters in his or her leadership?

Method: First-line managers (N = 40) from ten administrations in Region Västra Götaland were asked to answer the Relationship Questionnaire (RQ) and a questionnaire designed to measure sense of leadership security.

Results: All survey responses, 37 pcs. (92.5%) were included in the study. The dominant attachment style was secure (86.5%), while five people (13.5%) were categorized as dismissing. There was a statistically significant positive correlation between the attachment variable Secure and Leadership Security, and a negative significant relationship between the variable Fearful and Leadership Security, as well as with the subscale Participation. Leaders with dismissing attachment style tended to experience a slightly lower sense of security in his or her leadership than managers with secure attachment style.

Discussion/Conclusion: A clear majority of leaders in the study categorized themselves as securely attached, consistent with previous research. Attachment variables Secure and Fearful tended to have the strongest correlations, particularly with Leadership Security and with the subscale Participation. The results must be regarded with some caution, based on the size and the homogeneity of the population studied and on validity and reliability of the questionnaires.

Keywords: Attachment theory, leadership, RQ

1 Inledning

Relationen mellan chef (i denna uppsats i betydelsen chef och ledare) och medarbetare, samt relationens funktion har under senare år fått en allt större betydelse inom ledarskapsforskning då relationen ses som ett fundament i ledarskapet (Uhl-Bien, 2006) och arbete som en ”relational act” (Littman-Ovadia, Oren & Lavy, 2013). Detta relationsfokus mellan chef och medarbetare är för övrigt ett område där svenskt ledarskap sägs skilja sig från övriga länders. Svenskt ledarskap präglas av en dynamik mellan chef och medarbetare och ett ömsesidigt beroende, där medarbetare har en stark känsla av eget ansvar och kan sägas ta hand om det ”operativa ansvaret” i stället för att lyda (Vinnova rapport, 2008). En av de viktigaste psykologiska teorierna för mänskligt relaterande är anknytningsteorin. Anknytningsteorin är väl utbredd inom det utvecklingspsykologiska arbetsfältet, medan studier inom anknytning och ledarskap ännu är begränsade. Dock menar Hudson (2013) att anknytningsteori kan vara till hjälp för att förstå och förutspå chefers framgång eller misslyckande i att hantera komplexa frågor i arbetet.

Hur kan anknytningsteorin användas för att öka kunskapen om chefers sätt att förhålla sig till sitt ledarskap i vår del av världen? Syftet med denna studie är att under svenska förhållanden undersöka hur anknytningsstilar fördelar sig inom en grupp chefer inom hälso- och sjukvård, samt om det finns samband mellan chefers anknytningsstil och chefers attityder till olika relationella parametrar i ledarskapet.

2 Teoretisk bakgrund

2.1 Anknytningsteori

Anknytningsteorin, vilken grundades av John Bowlby (2010), anses som en av de mest inflytelserika empiriskt baserade teorierna när det gäller mänskligt beteende (Hudson, 2013) och tar sin utgångspunkt i de känslomässiga relationer som det lilla nyfödda barnet utvecklar till sina närmaste anknytningspersoner (Broberg, Granqvist, Ivarsson & Mothander, 2006). Grunden för anknytningsteorin lades redan under 1940-talet av bl.a. Anna Freud, som en följd av hennes studier av små barns reaktioner på separationer och förluster i skuggan av andra världskriget, och har sedan utvecklats vidare bl.a. genom Mary Ainsworths observationer av samspelet mellan mor och barn (Wennerberg, 2010).

För Bowlby var anknytningsteorin en vetenskapligt grundad form av objektrelationsteori (Broberg et al, 2006). Barnet har ett medfött beteendesystem, vars biologiska funktion är att söka skydd, och en medfödd tendens att skapa relationer med andra människor. Detta anknytningsbeteende hjälper barnet att upprätta närhet till sina omvårdnadspersoner och aktiveras när barnet utsätts för påfrestning av något slag, t.ex. vid hunger, törst, smärta, trötthet eller allt som är skrämmande (Bowlby, 2010).

Det nyfödda lilla barnet är omedelbart efter födelsen förberett för att delta i intensiva, affektivt laddade relationella processer. Att dela affekter, såväl negativa som positiva, och att få sina affekter reglerade är nödvändigt för det lilla barnet, som annars blir överväldigat. Trygghet skapas inte bara genom fysisk närhet utan också, och kanske främst, genom intersubjektiv, ickeverbal kommunikation och psykologisk närhet (Wennerberg, 2010). Barnets anknytningsbeteende och anknytningspersonernas omsorgssystem utgör två sidor av den mycket tidiga interaktionen. Systemen interagerar, där den vuxnes mer mogna, sammanhängande omsorgssystem verkar stabiliserande på barnets mindre integrerade anknytningsystem (Hart & Schwartz, 2010).

Wennerberg (2010) beskriver anknytningsystemet för att söka närhet å ena sidan och systemet för nyfödd utforskande å den andra, som människans två grundläggande existentiella drivkrafter. Människan som en relationell varelse har också två grundläggande existentiella behov: närhet till andra människor respektive behov att upprätta en egen autonom identitet. Dessa två utvecklingslinjer står i ständig konflikt med varandra, samtidigt som de utgör nödvändiga förutsättningar för varandra. Anknytningsbeteendet följer oss hela livet men har sin höjdpunkt mellan ett och tre års ålder (Wennerberg, 2010).

Trygg bas, säker hamn

Under barnets första levnadsår utvecklar det en rad nya färdigheter. Om omvårdnadspersonen finns till hands på ett gott sätt, beredd att reagera med uppmuntran när det behövs och endast ingriper då det är absolut nödvändigt, uppstår en så kallad trygg bas. Från denna trygga bas kan barnet utforska världen och sedan återkomma i trygg förvisning om att bli välkomnat, få stöd och bli tröstat och lugnat. I takt med att barnet förmår bilda inre representationer av sina anknytningserfarenheter, kan den trygga basen uppstå som en funktion inom barnet. Barnet organiserar sitt beteende så att det skapas en balans mellan nyfödd utforskande och trygghetssökande hos anknytningspersonerna (Hart & Schwartz, 2010). Utforskande kan ske då anknytningsbeteendet är relativt inaktivt (Bowlby, 2010).

Inre arbetsmodeller

Det lilla barnets anknytningsbeteende blir under det första levnadsåret mer och mer organiserat och barnet får så småningom en inre bild av omvårdnadspersonerna (Bowlby, 2010). I det tidiga, speglade, ickeverbala samspelet med den primära anknytningspersonen bygger barnet upp vad Bowlby kallade en inre arbetsmodell, vilken består av inre, mentala representationer av självet och anknytningspersonen, med utgångspunkt i barnets egen aktivitet och dess verkliga erfarenheter. Inom modellen ryms också barnets förväntningar på hur anknytningspersonen svarar på barnets anknytningsbeteende. Dessa inre arbetsmodeller benämns också ”affektiva kognitiva scheman”, vilka innefattar strategier för affektreglering och återspeglar faktiska erfarenheter. De är, så att säga, summan av barnets samspel med anknytningspersonen. (Wennerberg, 2010).

Anknytningsmönster

Mary Ainsworth var den som först, genom sina studier av barns samspel med människor i sin omgivning, beskrev de beteenden som blivit så viktiga för den fortsatta teoribildningen: barnets utforskande i riktning från mamman som en trygg bas, respektive barnets sökande till mamman i form av en säker hamn. Ainsworth upptäckte också att små barns anknytningsbeteende är formbart, och att skillnader i beteende mellan olika barn kan bero på skillnader i hur föräldrar bemött barnens närhetssökande (Wennerberg, 2010). För att komma vidare i studierna av barns anknytningsbeteende, skapade Ainsworth en metod, den så kallade Strange Situation, och kunde sedan definiera tre organiserade anknytningsmönster: trygg, otrygg undvikande och otrygg ambivalent anknytning. Föräldrarnas lyhörddhet och tillgänglighet visade sig vara avgörande för utveckling av trygg anknytning, där barnet på ett flexibelt sätt kan växla mellan närhetssökande och nyfiken utforskande och barnet själv kan tillgodose och reglera behov av närhet respektive självständighet. Barn med otrygg undvikande anknytning visar i stället en deaktiverande anknytningsstrategi, stänger av uttryck för behov av närhet och avvisar försök till kontakt efter separation från anknytningspersonen. Barn med otryggt ambivalent anknytningsbeteende visar ett ständigt påslaget anknytningsystem och en hyperaktiverande strategi i möte med anknytningspersonen (Broberg et al, 2006).

Mary Main och Judith Solomon kunde år 1986 tydligt identifiera ytterligare ett anknytningsmönster, vilket, till skillnad från de tidigare, beskrivs som oorganiserat och som kallas desorganiserad anknytning (Wennerberg, 2010). Barnet har inte utvecklat några stabila beteendeformer, utan uppvisar obegripliga eller motstridiga beteenden. Denna form av anknytning uppträder hos barn som lever i familjer där det till exempel förekommer våld, där någon eller båda föräldrarna lider av svår psykisk sjukdom, eller där föräldrarna själva varit utsatta för exempelvis sexuella övergrepp eller fysisk misshandel. Om barnets signaler blir feltolkade av föräldrarna kan föräldrarnas reaktioner bli skrämmande och obegripliga för barnet, vilket gör barnets anknytning oorganiserad och inga stabila inre arbetsmodeller kan utvecklas (Hart & Schwartz, 2010).

Anknytningsmönstret blir sammanfattningsvis en arbetsmodell och med tiden en egenskap hos barnet, då det kommer att utgöra barnets omedvetna sätt att uppfatta sig själv, sina anknytningspersoner och andra människor på, liksom sina handlingsmöjligheter gentemot omvärlden. Tryggt anknutna barn utvecklar självförtroende och förtroende till omvärlden, och deras inre arbetsmodeller har en gynnsam flexibilitet. Otryggt anknutna barn kommer inte att på ett relevant sätt kunna använda omvårdnadspersonen som en trygg bas, utan kommer att antingen undvika konflikt eller söka allt för nära kontakt för att för att skydda sig mot avvisande. Arbetsmodellerna kommer att vara mindre flexibla och det finns försvarsaspekter, som har en tendens att bestå i en okorrigerad och oförändrad form över tid. Hos barn med desorganiserad anknytning kommer arbetsmodellen att sakna inre konsekvens (Hart & Schwartz, 2010).

Trygg anknytning uppskattas finnas hos 55-65% av alla barn, undvikande mönster hos 20-30% och ambivalent mönster hos 5-15%. Desorganiserad anknytning

förkommer hos ca 15-25% (Hart & Schwartz, 2010). Ein-Dor, Mikulincer, Doron och Shaver (2010) rapporterar likande siffror och hänvisar till undersökningar gjorda i olika länder och kulturer, samt på små barn, ungdomar och vuxna.

2.2 Ledarskap

Forskning om ledarskap är omfattande och avsikten med denna uppsats är inte att belysa detta stora fält. Chefskap kan ses som en formell position, medan ledarskap utgörs av en interaktiv process. Ledare har sin position i relation till de personer som ska ledas. Såväl ledare som medarbetare är inblandade i processen att utöva ledarskap, medan det oftast är ledaren som tar initiativ till relationen, skapar kommunikationslänkar och har ansvaret för att vidmakthålla relationen. Två modeller för ledarskap är dock i detta sammanhang bra att känna till; det transaktionella respektive det transformativa ledarskapet, där den huvudsakliga skillnaden ligger i olika uppfattningar om hur medarbetarna ska motiveras. Det transaktionella ledarskapet grundar sig på överenskommelser (transaktioner) mellan ledare och medarbetare, medan det transformativa ledarskapet betonar ideal, moraliska värden och relationen mellan ledare och medarbetare, vilka tillsammans höjer varandras medvetenhet om gemensamma mål och hur de ska uppnås. Det transformativa ledarskapet ställer bl.a. krav på insikt om behovet av samtidig utmaning och trygghet som medel att påverka medarbetarnas lärande och utveckling och påverkar medarbetarnas prestationer genom så kallad egenmakt och förtroende för ledaren. Man kan säga att det handlar om att arrangera, hjälpa, uppmuntra, vägleda och stödja andra att utföra uppgiften (Vinnova rapport, 2008).

3 Tidigare forskning

Studier visar att anknytningsteorin kan tillämpas för att förstå formlandet av individers arbetsrelaterade beteenden, attityder, motivation och känslomässiga reaktioner (Richards & Schat, 2011). Hazan och Shaver (1990) likställde förhållandet mellan vuxen anknytningsstil och upplevelse av arbetslivet med pendländet mellan närhet och distans i den tidiga barndomen. Anknytningsteorin är användbar också för att förstå relationen mellan chef och medarbetare (Mikulincer & Shaver, 2007). Popper och Mayselless (2003) har visat på nära överensstämmelse mellan rollerna som chef och anknytningsperson och forskning visar att personer med trygg anknytning i högre grad tenderar att nomineras till ledare (Berson, Dan & Yammarino, 2006; Mayselless, 2010). Studier har visat på ett positivt samband mellan trygg anknytning och transformativt ledarskap (Popper, Mayselless & Castelnovo, 2000) respektive negativt samband mellan otrygg anknytning och transformativ ledarskap (Wyse, 2014), samt på hur en transformativ ledare kan anses fungera som anknytningsperson genom tillhandahållande av en trygg bas och säker hamn (Popper & Mayselless, 2003). Ledare med trygg anknytning har också visats betrakta ledarskapet som mer relationellt än ledare med otrygg anknytning gör (Marmarosh, 2009).

3.1 Empiriska vetenskapliga studier

Samband mellan anknytnings- och ledarskapsvariabler har inte varit föremål för forskning i någon större utsträckning. Davidovitz, Mikulincer, Shaver, Izak och Popper (2007) menar i en stor israelisk kvantitativ studie, att anknytningsteorin kan tillämpas på alla vuxna relationer som uppfyller tre kriterier: vidmakthållande av kontakt, tillhandahållande av trygg bas, samt tillhandahållande av en säker hamn. Att gå in i en ledarroll gör att man tar på sig rollen av en anknytningsperson, det vill säga en roll att vara starkare, klokare och omsorgsgivande. Från den trygga basen uppmanas medarbetarnas utforskande och utveckling, och genom den säkra hamnen erbjuds stöd, hjälp och vägledning i utmanade situationer. Författarna menar att effekterna av anknytningsstilar är desamma oavsett typ av relation och att ledares och medarbetares anknytningsstilar samverkar i hur medarbetare uppfattar och påverkas av ledarskapet.

I en annan israelisk kvantitativ studie med 568 deltagare undersökte Ronen och Mikulincer (2012) samband mellan chefs anknytningsstil och omsorgsförmåga och medarbetares arbetstillfredsställelse och utbrändhet. De fann att ledares otrygga anknytningsstil predicerade högre utbrändhet i arbetet och lägre arbetstillfredsställelse hos medarbetarna och att medarbetarnas egen anknytningsstil förstärkte effekten av chefs otryggt ambivalenta anknytningsstil. I motsats till den hypotes man haft, visade sig däremot chefs otryggt undvikande anknytningsstil inte ha samband med medarbetarnas arbetstillfredsställelse eller utbrändhet. En tänkbar förklaring, som författarna anger, skulle kunna vara ett självsäkert uppträdande eller fasad, vilket kan bidra till en känsla av trygghet hos medarbetarna, även om tryggheten är skör och tillfällig. Chefs förmåga till omsorg och omhändertagande spelar stor roll för samspelet mellan otryggt anknutna chefer och medarbetarnas arbetstillfredsställelse och utbrändhet i arbetet. Det föreligger risk att otryggt ambivalenta chefer på grund av sin låga självkänsla och obeslutsamhet och sitt sätt att söka bekräftelse hos omgivningen, kan komma att uppfattas som svaga, maktlösa och sköra och därav oförmögna att fungera som trygg bas för medarbetarna, vilket skulle kunna intensifiera medarbetares stress och missnöje.

Molero, Moriano och Shaver (2013) undersökte i en kvantitativ studie i vilken utsträckning anställda upprättar anknytningsband till ledaren och vilken effekt denna anknytning i så fall har på resultat i organisationen. Resultaten visade på negativa samband mellan transformativt ledarskap och medarbetares otrygga anknytning till ledaren, på positiva samband mellan passivt/undvikande ledarskap och medarbetares otrygga anknytning till ledaren, samt på positivt samband mellan transaktionellt ledarskap och medarbetares otrygga ambivalenta anknytning till ledaren. Resultaten visade också på negativa samband mellan otryggt undvikande anknytning till ledaren och upplevd arbetstillfredsställelse, upplevd effektivitet i ledarskapet och identifikation med organisationen.

Andelen tryggt anknutna i befolkningen är som tidigare nämnt ca 55 %. För att undersöka antagandet att personer med trygg anknytning i större utsträckning än

otryggt anknutna söker sig till vårdande yrken undersökte Meredith, Merson och Strong (2007) i en kvantitativ studie anknytningsmönster hos 153 arbetsterapistuderande och handelsstudenter och fann ett signifikant samband mellan anknytningsstil och val av utbildning. Andelen tryggt anknutna arbetsterapistudenter var 54 % i jämförelse med handelsstudenternas 32 %.

4 Frågeställningar

-Hur fördelar sig anknytningsstilarna inom en grupp första linjens chefer i en svensk hälso- och sjukvårdsorganisation?

-Finns det samband mellan anknytningsstil och hur chefen upplever sitt ledarskap?

5 Metod

5.1 Undersökningsdeltagare

Undersökningsdeltagare är 40 första linjens chefer från 10 förvaltningar inom Västra Götalandsregionen. 35 chefer arbetar inom 7 olika hälso- och sjukvårdsförvaltningar, och 5 chefer inom 3 olika serviceförvaltningar.

Undersökningsdeltagarna valdes slutligen utifrån författarens kontaktnät, och utgjordes av samtliga första linjens chefer inom och vid den förvaltning där författaren arbetar (N=24), samt av första linjens chefer från författarens olika chefsnätverk (N=16, varav 13 chefer deltar i ett regionövergripande chefsprogram). Enkäterna och svarsförfarandet utformades för att garantera deltagarnas anonymitet. Enkäter skickades till 40 chefer (kvinnor: N=32, män: N=8) och 37 svar erhöles.

5.2 Datainsamlingsmetoder

5.2.1 RQ (bilaga 1) Relationship Questionnaire

För att mäta anknytningsstil hos deltagarna valdes Relationship Questionnaire (RQ), ett instrument utvecklat av Bartholomew och Horowitz (1991) för att mäta vuxenanknytning. Instrumentet, som är ett självskattningsformulär, är översatt till svenska av Broberg (1996) och har validerats mot den engelska versionen samt jämförts med mer omfattande självskattningsformulär och funnits likvärdigt (Bäckström & Holmes, 2001). Instrumentet har visat 70 % stabilitet över fyra år (Kirkpatrick & Hazan, 1994), vilket också talar för god validitet. Crowell, Treboux och Waters (1999) visar dock på eventuella begränsningar i validiteten, då endast 42 % av de som klassificerade sig som otrygga i Adult Attachment Interview (AAI) klassificerade sig som otrygga i RQ. En bidragande förklaring till detta skulle kunna vara det faktum att AAI, till skillnad från RQ, syftar till att fånga det omedvetna (Broberg, Mothander, Granqvist & Ivarsson, 2013).

Självskattningsformuläret, som mäter både upplevelse av sig själv och andra, består av fyra påståenden, vilka beskriver fyra prototyper, dvs. karaktäristiska sätt att relatera till andra människor. Dessa påståenden, A-D, skattas på en sju-gradig

Likert-skala, från ”Stämmer inte alls” (1 p) till ”Stämmer mycket bra” (7 p), utifrån hur väl individen tycker att påståendet stämmer in på hans eller hennes sätt att förhålla sig i nära känslomässiga relationer. Instrumentet ger ett mått på graden av upplevd trygghet, ambivalens, undvikande respektive anknytningsbaserad rädsla hos individen och avslutas med en fråga där personen ombeds välja vilket av påståendena A, B, C eller D, som bäst motsvarar hur hen upplever sig vara tillsammans med andra:

Kategori A Otrygg undvikande. Negativa förväntningar på andra i kombination med positiv självbild.

Kategori B Trygg. Positiv bild av sig själv och andra.

Kategori C Otrygg ambivalent. Negativ självbild i kombination med positiv bild av andra.

Kategori D Otrygg rädd. Negativ självbild och negativ bild av andra.

Valet föll på RQ som instrument för att så många som möjligt skulle anse sig ha tid att fylla i formulären.

5.2.2 Ledarskapsformulär (bilaga 2)

Inspirerad av frågor i en medarbetarenkät formulerade författaren ett frågeformulär (bilaga 2) med avsikt att utifrån relationella parametrar i ledarskapet undersöka chefers upplevelse av styrkor och svagheter i sitt ledarskap. Formuläret består av totalt 17 påståenden i fyra delkategorier: Delaktighet, Återkoppling, Kommunikation och Chef- och ledarskap. Cheferna tar ställning till varje påstående och svarar på en 6-gradig Likert-skala, från ”Fullständigt oense” (1 p) till ”Instämmer fullständigt” (6 p). Tio påståenden är formulerade på ett negativt sätt (”det känns svårt för mig att”) medan sju påståenden är formulerade på ett positivt sätt (”det känns lätt för mig att”). Vid poängsammanräkning vänds poängen på de negativt formulerade påståendena, så att ”Fullständigt oense” i stället motsvarar 6 p och ”Instämmer fullständigt” motsvarar 1 p.

Frågeformulären kompletterades med bakgrundsvariabler (bilaga 3).

5.3 Bearbetningsmetoder

De inkomna enkätsvaren har kodats och därefter bearbetats med IBM SPSS Statistics, version 22 (IBM, 2013). Förutom deskriptiv statistik, dvs. frekvens- och medelvärdesberäkningar, har samband mellan ledarskaps- och anknytningsvariabler prövats med korrelationsberäkningar, linjär regressionsanalys och variansanalys.

5.4 Genomförande

Författarens initiala avsikt var att undersöka samband mellan chefs anknytningsstil och hur ledarskapet uppfattas av medarbetarna, såsom medarbetarna bedömt detta utifrån frågor i en medarbetarenkät. Två förvaltningar inom Västra Götalandsregionen kontaktades initialt med förfrågan om deltagande

i studien. För att garantera chefens och avdelningarnas anonymitet, bad författaren om en kontaktperson inom förvaltningarna som skulle bistå med matchningen av chef och avdelning, samt översända en aidentifierad sammanställning av svaren på medarbetarenkäten till författaren. Båda förvaltningarna avböjde deltagande av personalresursskäl, varav en förvaltning i ett mycket sent skede, då enkäter redan översänts. En tredje förvaltning kontaktades, vilken svarade på samma sätt, varför författaren till slut bedömde att studien behövde designas om för att inte vara beroende av personalresurser inom förvaltningarna.

Fyrtio första linjens chefer, som alla valdes p.g.a. personlig bekantskap, inom Västra Götalandsregionen informerades om studien och tillfrågades om deltagande muntligt och via mejl i början av mars månad. Cheferna informerades om att deltagandet var frivilligt. Enkäter skickades därefter ut med frankerade svarskuvert till alla chefer förutom 13 chefer, som deltar i ett chefsprogram, vilka fick enkäterna i blanka svarskuvert som samlades in under utbildningsdagarna. Sista svarsdatum sattes till 160311. Totalt inkom 37 av 40 möjliga svar, motsvarande en svarsfrekvens på 92,5 %. En respondent meddelade att hen inte önskade delta och en respondent återkopplade senare att hen inte hunnit svara pga. frånvaro. En enkät återsändes inte.

6 Forskningsetiska frågeställningar

Vetenskapsrådets forskningsetiska principer ställer fyra huvudkrav på humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning: informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav samt nyttjandekrav (Vetenskapsrådet, 2014). Denna undersökning har eftersträvat att följa dessa krav. Cheferna informerades skriftligen om syftet med undersökningen och om att medverkan var frivillig. Samtliga uppgifter har behandlats varsamt och konfidentiellt för att säkerställa att inga enskilda individer skall kunna identifieras utifrån det sammanställda materialet. Resultaten har analyserats enbart på gruppnivå. Någon personlig återkoppling av svaren har inte erbjudits och materialet kommer endast att användas i denna undersökning. Författarens kontaktuppgifter lämnades så att cheferna fick möjlighet att komma med frågor eller synpunkter gällande undersökningen.

7 Resultat

Av 40 utdelade enkäter återsändes 37, motsvarande ett bortfall om 7,5 %. Alla inkomna svar kunde inkluderas i studien.

Majoriteten deltagare var kvinnor (76 %) och mellan 46 och 55 år (43 %). Nästan alla hade universitetsutbildning (89 %) och hade genomgått någon form av chefsutbildning (81 %), de flesta i Västra Götalandsregionens regi. Antalet år som chef var i de flesta fall över 10 (57 %) och antalet medarbetare som chef 15-30

(32 %). På frågan om vederbörande hade stöd i sitt chefskap, t ex i form av handledning enskilt eller i grupp, svarade 70 % ”ja”.

7.1 RQ –fördelning och relation till bakgrundsvariabler

Den helt dominerande anknytningsstilen enligt svaren på RQ var ”Trygg” (86,5%), medan fem personer (13,5%) kategoriserades som ”Otryggt undvikande”. Svaren på frågorna A-D i RQ, vilka gavs på en sjugradig skala, fördelade sig enligt Tabell 1. Fördelningarna var sneda på sätt som kunde förväntas utifrån fördelningen av anknytningsstilarna, dvs. negativ snedhet på Trygg och positiv snedhet på Otrygg undvikande, ambivalent och rädd.

Tabell 1. Fördelning av svaren på items i Relationship Questionnaire (N = 37)

	Median	Medelvärde	Standardavvikelse
Trygg	6,00	5,30	1,351
Otrygg undvikande	3,00	3,24	1,535
Otrygg ambivalent	2,00	1,81	0,995
Otrygg rädd	1,00	1,51	0,731

Sambanden mellan anknytningsvariablerna enligt RQ redovisas i Tabell 2. Det finns ett statistiskt signifikant negativt samband mellan Otrygg undvikande anknytning och Trygg anknytning, vilket innebär att höga poäng på Otrygg undvikande motsvaras av låga poäng på Trygg. Det finns också ett signifikant positivt samband mellan Otrygg rädd anknytning och Otrygg ambivalent anknytning, samt ett svagare samband mellan Otrygg rädd och Otrygg undvikande.

Tabell 2. Samband (produktmomentkorrelationer) mellan anknytningsvariablerna (N = 37)

	Trygg	Otrygg undvikande	Otrygg ambivalent
Otrygg undvikande	-.545***		
Otrygg ambivalent	-.225	.122	
Otrygg rädd	-.046	.331*	.595**

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Av bakgrundsvariablerna var det endast Chefsutbildning som hade signifikanta samband med anknytningsvariablerna. De med sådan utbildning hade medelvärdet 5,6, de utan 4,0 ($p < .01$) på Trygg anknytning, och 4,29 respektive 3,0 ($p < .05$) på Otrygg undvikande

7.2 Ledarskapstrygghet och samband med bakgrundsvariabler

Ledarskapstrygghet mättes med 17 items, vilka delades in i fyra delskalor. Medelvärden och standardavvikelse redovisas i Tabell 3.

Tabell 3. Fördelning av svaren på ledarskapsskalorna

	M (SD)
Delaktighet	5,17 (0,58)
1. Det känns lätt för mig att ge min personal möjlighet att kommentera/ha synpunkter på den info jag ger	5,43 (0,55)
2. Det känns svårt för mig att förankra beslut hos min personal	5,03 (0,96)
3. Det känns svårt för mig att ge min personal förutsättningar att ta egna initiativ i arbetet	5,00 (0,94)
15. Det känns svårt för mig att ge min personal förutsättningar att ta ansvar i sitt arbete	5,25 (0,76)
Återkoppling	4,78 (0,49)
4. Det känns lätt för mig att tala om för min personal när han eller hon gjort ett dåligt jobb	3,70 (1,15)
5. Det känns lätt för mig att tala om för min personal när han eller hon gjort ett bra jobb	5,49 (0,61)
6. Det känns svårt för mig att ge min personal klara besked om vad som förväntas av henne eller honom i arbetet	4,76 (0,80)
17. Det känns lätt för mig att visa min personal uppskattning för sina arbetsinsatser	5,19 (1,05)
Kommunikation	5,01 (0,53)
9. Det känns svårt för mig att tydliggöra för min personal hur vi ska nå enhetens/avdelningens mål	4,62 (1,11)
11. Det känns lätt för mig att vara tydlig i min kommunikation	4,97 (0,80)
16. Det känns svårt för mig att visa förtroende för min personal	5,68 (0,47)
12. Det känns svårt för mig att förklara fattade beslut så att min personal förstår vad de har för konsekvenser för vår enhet/avdelning	4,76 (1,01)
Chefskap	4,87 (0,42)
7. Det känns svårt för mig att vara beredd att förändra enhetens organisation och arbetssätt	4,92 (0,90)
8. Det känns svårt för mig att ge min personal möjlighet att utveckla sin kompetens	5,03 (1,14)
10. Det känns svårt för mig att vara konsekvent i mitt agerande	5,03 (0,60)
13. Det känns lätt för mig att hantera relationer på ett bra sätt	5,03 (0,80)
14. Det känns lätt för mig att hantera konflikter på ett bra sätt	4,35 (0,86)
Ledarskapstrygghet	4,95 (0,36)

Påståendena skattades av cheferna på en sexgradig skala. För de påståenden som formulerats på ett negativt sätt ("det känns svårt för mig") vändes poängen, så att svarsalternativet "Fullständigt oense" motsvarar 6 poäng. Medelpoängen för samtliga frågor, Ledarskapstrygghet, var 4,95 med en variationsvidd i svaren mellan 1 och 6.

Cheferna upplevde sig ha lättast för att visa sitt förtroende för personalen (medelpoäng 5,7), att tala om för personalen när de gjort ett bra jobb (medelpoäng 5,5), respektive att ge personalen möjlighet att kommentera/ha synpunkter på den information som chefen ger (medelpoäng 5,4). Svårast upplevde sig cheferna ha att tala om för personalen när de gjort ett dåligt jobb (medelpoäng 3,7), att hantera konflikter på ett bra sätt (medelpoäng 4,4), och att tydliggöra för personalen hur enhetens mål ska nås (medelpoäng 4,6).

Samband mellan ledarskapsvariablerna redovisas i Tabell 4. Av naturliga skäl finns starka statistiskt signifikanta samband mellan variabeln Ledarskapstrygghet, som utgör genomsnittet av alla 17 ledarskapsitems, och de fyra delskalorna. Det finns också signifikanta samband mellan delskalan Delaktighet och delskalorna Återkoppling, Kommunikation och Chefskap ($p < .01$) och mellan delskalan Chefskap och delskalorna Återkoppling och Kommunikation ($p < .05$). Sambanden mellan delskalorna tyder på att de har en gemensam underliggande faktor som reflekteras väl av Ledarskapstrygghet. Detta styrks av att Ledarskapstrygghet, d.v.s. summan av de 17 items, har tillfredsställande reliabilitet, $\alpha = 0,70$.

Tabell 4. Samband (produktmomentkorrelationer) mellan ledarskapsvariablerna

	Ledarskaps- trygghet	Delaktighet	Återkoppling	Kommunikation
Delaktighet	.861**			
Återkoppling	.652**	.538**		
Kommunikation	.711**	.539**	.184	
Chefskap	.750**	.488**	.404*	.385*

** $p < .01$; * $p < .05$

Ingen av bakgrundsvariablerna utom kön hade något samband med någon av ledarskapsvariablerna. Kvinnor hade signifikant högre medelvärden än män på delskalan Återkoppling (4,89 mot 4,41, $p < .012$).

7.3 Samband mellan anknytningsstil (RQ) och Ledarskapstrygghet (ledarskapsformulär)

I Tabell 5 redovisas sambanden mellan anknytnings- och ledarskapsvariablerna. Otrygg rädd är den anknytningsvariabel som tenderar att ha de starkaste sambanden, framför allt med Ledarskapstrygghet och Delaktighet. Men som förväntat är sambandet mellan Ledarskapstrygghet och Trygg anknytning bland de starkaste. Kommunikation avviker från de andra delskalorna i andra riktningen, utan någon signifikant korrelation överhuvudtaget.

Tabell 5. Samband (produktmomentkorrelationer) mellan anknytningsstils- och ledarskapsvariablerna

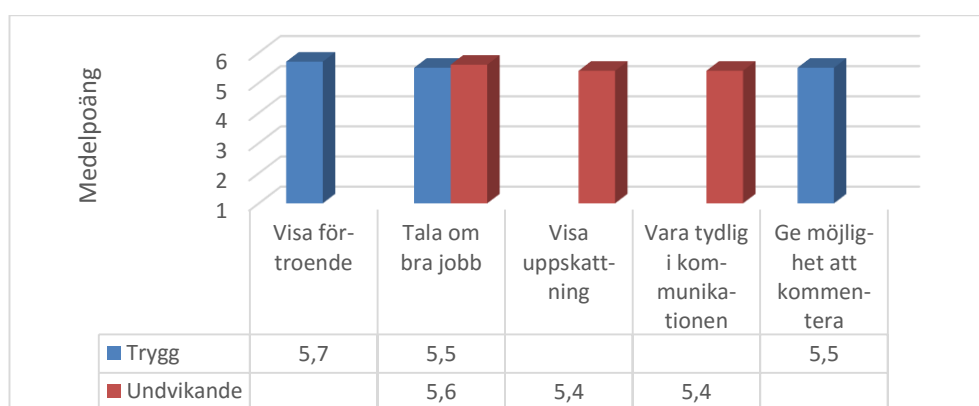
	Trygg	Otrygg undvikande	Otrygg ambivalent	Otrygg rädd
Ledarskapstrygghet	.380*	-.150	-.311 (*)	-.328*
Delaktighet	.321 (*)	-.113	-.316 (*)	-.396*
Återkoppling	.299 (*)	-.057	-.271	-.244
Kommunikation	.180	-.061	-.102	-.098
Chefskap	.323(*)	-.096	-.179	-.066

* $p < .05$; (*) $p < .10$

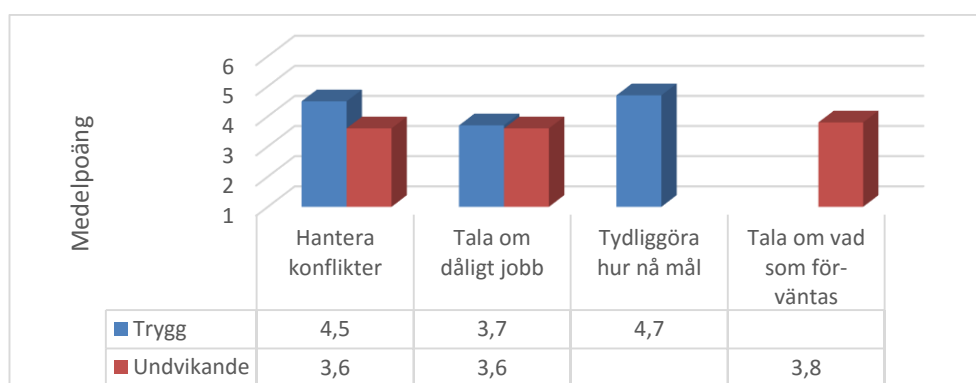
Med hänsyn till att anknytningsvariablerna var starkt korrelerade inbördes, liksom ledarskapsvariablerna, gjordes en serie stegvisa linjära regressionsanalyser, med anknytningsvariablerna som oberoende variabler och var och en av ledarskapsvariablerna som beroende variabel. Regressionsanalys tar hänsyn till sambanden mellan de oberoende variablerna. Det visade sig då att både Ledarskapstrygghet och Delaktighet (men bara de) predicerades signifikant av en sammanvägning av Trygg (positivt viktad) och Otrygg rädd (negativt viktad). Den multipla korrelationen var .49 ($p < .01$) med Ledarskap respektive .50 ($p < .01$) med Delaktighet. Det kan alltså tolkas som att Otrygg rädd tar upp en betydande del av variationen i Otrygg undvikande och Otrygg ambivalent.

En jämförelse mellan gruppen med trygg anknytningsstil (N=32) och gruppen med undvikande anknytningsstil (N=5) leder förstås av att den senare gruppen är så liten. Men vid en analys av hur svaren fördelade sig mellan grupperna framkom att gruppen med trygg anknytning ansåg att det känns lättast att visa förtroende för personalen (medelpoäng 5,7), att ge personalen möjlighet att kommentera/ha synpunkter på den information som chefen ger, samt tala om för personalen när han eller hon gjort ett bra jobb (medelpoäng 5,5). Gruppen med

undvikande anknytningsstil uppgav att det känns lättast att tala om för personalen när han eller hon gjort ett bra jobb (medelpoäng 5,6), samt att visa personalen uppskattning för sina arbetsinsatser och att vara tydlig i kommunikationen (medelpoäng 5,4). Gruppen med trygg anknytning angav sig uppleva det svårast att tala om för personalen när de gjort ett dåligt jobb (medelpoäng 3,7) att hantera konflikter på ett bra sätt (medelpoäng 4,5), respektive att tydliggöra för personalen hur enhetens/avdelningens mål ska nås (medelpoäng 4,7). Gruppen med undvikande anknytningsstil upplevde det som svårast att hantera konflikter på ett bra sätt (medelpoäng 3,6) samt, i likhet med den trygga gruppen, att tala om för personalen när han eller hon gjort ett dåligt jobb (medelpoäng 3,6), men också, till skillnad från den trygga gruppen, att ge personalen klara besked om vad som förväntas av honom eller henne i arbetet (medelpoäng 3,8). Medelpoäng på Ledarskapstrygghet var för gruppen med trygg anknytning 5,0 och för gruppen med undvikande anknytning 4,7 ($p < .10$). En trendskillnad ($p < .10$) mellan grupperna fanns också på delskalan Chefskap, 4,9 respektive 4,6.

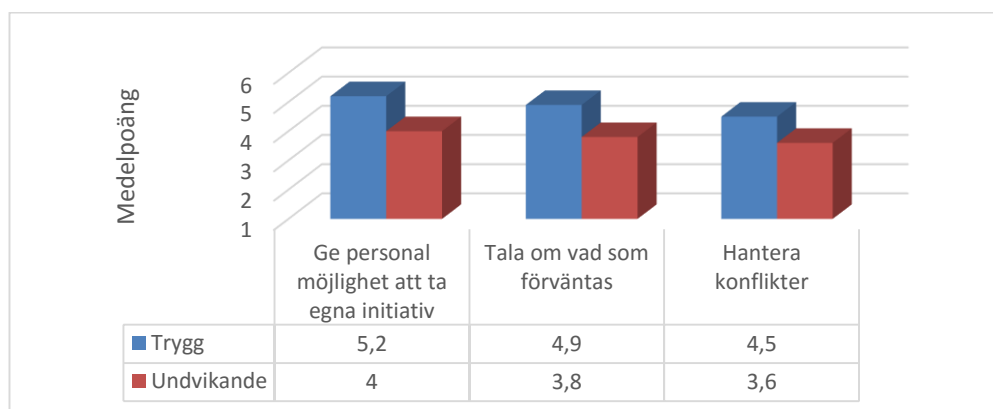


Figur 1. Översikt av svarsalternativ med högst poäng för grupperna med Trygg respektive Undvikande anknytningsstil



Figur 2. Översikt av svarsalternativ med lägst poäng för grupperna med Trygg respektive Undvikande anknytningsstil.

De relationella parametrar där medelpoängen skiljde sig mest mellan grupperna var att ge personal möjlighet att ta egna initiativ (differens 1,2 poäng), att ge personalen klara besked om vad som förväntas (differens 1,1 poäng) samt att hantera konflikter på ett bra sätt (differens 0,9 poäng).



Figur 3. Översikt av svarsalternativ med störst skillnad i medelpoäng mellan grupperna med Trygg respektive Undvikande anknytningsstil.

8 Diskussion

8.1 Metoddiskussion

Då syftet med studien är att undersöka hur anknytningsstilar fördelar sig inom en grupp chefer, samt att söka samband mellan anknytningsstil och hur chefer upplever relationella parametrar i sitt ledarskap, valdes en kvantitativ metod. Självrapportskalor valdes för att bedöma anknytningsstil respektive upplevelse av styrkor och svagheter i ledarskapet. För att bedöma anknytningsstil föll valet på RQ på grund av dess tydliga, begränsade utformning, vilket möjliggjort för fler att ha tid att svara. Dock finns det anledning att fundera kring resultatet, då inre arbetsmodeller, som tidigare påpekats, är omedvetna och därför inte lätt fångas i ett självskattningsinstrument. Eventuellt skulle man kunna få annorlunda resultat gällande fördelning av anknytningsstilar med ett intervjuinstrument som AAI.

Författarens ursprungliga avsikt var att använda resultat från en medarbetarundersökning för att söka samband mellan chefens anknytningsstil och hur ledarskapet uppfattas av medarbetarna. Då detta visade sig inte vara praktiskt möjligt, utformade författaren i stället ett formulär med avsikt att undersöka chefers upplevelse av styrkor och svagheter i sitt ledarskap i förhållande till medarbetarna, vilket sedan korrelerades med chefens anknytningsstil. Ledarskapsformuläret är således tidigare oprövat och det finns inte några resultat sedan tidigare gällande validitet (att testet verkligen mäter det som avses) eller reliabilitet (att resultaten inte är slumpmässiga).

Ytterligare en begränsning i föreliggande studie är deltagarurvalet, vilket består av chefer, som alla på något sätt har bekantskap med författaren. Formulären och det praktiska insamlandet av svaren har utformats för att möjliggöra chefernas anonymitet. Tretton av cheferna deltar i ett chefsutvecklingsprogram, till vilket de nominerats pga. goda ledaregenskaper, vilket skulle kunna peka på att dessa chefer har en förhållandevis hög känsla av ledarskapstrygghet. Därför är det möjligt att urvalet inte är alldeles representativt för populationen första linjens chefer inom hälso- och sjukvård.

Undersökningen måste ses som en pilotstudie, då ledarskapstestet är oprövat och deltagarantalet begränsat (N=37).

8.2 Resultatdiskussion

De allra flesta, 86,5%, av deltagarna i denna studie skattade sig som tryggt anknutna medan 13,5% skattade sig som otryggt undvikande. Inga deltagare skattade sig som otryggt ambivalenta eller otryggt rädda. Andelen tryggt anknutna ligger över den i litteraturen redovisade fördelningen av anknytningsstilar inom normalbefolkningen (55-65%), medan andelen otryggt undvikande ligger under (20-30%) (Hart & Schwartz, 2010). Resultaten är förenliga med tidigare forskning, som visat att majoriteten av studenter som söker till vårdutbildning har en trygg anknytning (Meredith et al, 2007), samt med den forskning som visat att personer med trygg anknytningsstil i större utsträckning tenderar att nomineras till ledare (Berson et al, 2006; Maysless 2010).

När det gäller samband mellan anknytningsstil och hur olika relationella parametrar i ledarskapet upplevs är anknytningsvariablerna Trygg jämte Otrygg rädd de variabler som tenderar att ha de starkaste sambanden, framför allt med Ledarskapstrygghet och Delaktighet. Det vill säga, en rädd anknytningsstil ger låga värden på Ledarskapstrygghet och på delskalan Delaktighet, medan trygg anknytningsstil ger höga värden.

Även om det saknas normer för ledarskapsfrågorna kan man dra den försiktiga slutsatsen att nivån av upplevd trygghet i ledarskapsfunktionen är hög bland studiens deltagare. Medelpoängen på ledarskapsfrågorna var 4,95 av 6 möjliga och skiljde sig anmärkningsvärt litet mellan grupperna med trygg anknytning (5,0) och undvikande anknytning (4,7), även om skillnaden kan betraktas som en trend ($p < .10$). De relationella parametrar där svaren skiljde sig mest åt mellan grupperna handlade om att ge personal möjlighet att ta egna initiativ i arbetet, att tala om vad som förväntas av medarbetarna och att hantera konflikter på ett bra sätt. Gruppen med undvikande anknytningsstil hade lägre poäng på de påståenden man tyckte sig ha svårast för (medelpoäng 3,7) jämfört med gruppen med trygg anknytningsstil (4,3), medan det inte fanns några större poängmässiga skillnader mellan de parametrar man upplevde lättast. De parametrar som gruppen med undvikande anknytningsstil upplevde sig ha lättast för handlade om företrädesvis positiv kommunikation till medarbetarna: att tala om för personalen när de gjort ett bra jobb, att visa personalen uppskattning och att vara tydlig i

kommunikationen. Skulle denna ”trygghet i kommunikation utåt”, kunna tolkas som ett uttryck för den i forskningen beskrivna fasaden hos chefer med undvikande anknytningsstil (Ronen & Mikulincer, 2012)?

Kvinnor hade signifikant högre medelvärden än män på delskalan Återkoppling. Här kan möjligen den ojämna könsfördelningen ibland deltagarna ha betydelse och resultatet bör betraktas med försiktighet.

Sammanfattningsvis pekar resultaten på att chefer med undvikande anknytningsstil tenderar att uppleva en något lägre känsla av trygghet i ledarskapet än chefer med trygg anknytningsstil.

Resultaten i denna studie ger anledning att reflektera över försöksgruppens storlek, homogenitet, samt mätinstrumentens validitet och reliabilitet. Till att börja med är hela gruppens storlek förstås avgörande för om samband i storleksordningen 0,30 är statistiskt säkerställda eller ej; med en bara något större grupp hade sambanden förklarats signifikanta, $p < .05$.

Antalet tryggt anknutna individer (86,5%) är långt över den i litteraturen rapporterade (55-65 %). Anknytningsstilarna bedömdes enligt RQ, vilket, som tidigare beskrivits, är ett självskattningsformulär. Det är möjligt att ett större antal individer skulle klassificeras som otryggt anknutna med ett undersökningsinstrument som AAI, i enlighet med de resultat som rapporterats i en jämförande studie mellan testen utförd av Cromwell et al. (1999). En större spridning i anknytningsvariablerna eller i ledarskapsvariablerna hade rimligen gett starkare samband.

Ledarskapsformuläret är tidigare oprövat och har som avsikt att mäta chefers upplevelser av olika relationella parametrarna i ledarskapet. Påståendena är utformade utifrån hur chefen *känner* i stället för hur han eller hon *gör*, i syfte att försöka fånga anknytningsstil snarare än ett erfarenhetsbaserat agerande. Svarspoängen ligger generellt högt, medelvärdet är 4,95 med en spridning mellan 4,2 och 5,6. Alla deltagares medelvärden ligger över 3 poäng, dvs. svaren indikerar att det ”känns lätt” i varierande grad. Detta föranleder en reflektion kring hur utmanade frågorna är, om de är användningsbara för ändamålet, samt kring instrumentets validitet och reliabilitet. Pekar de höga svarspoängen på svagheter i instrumentet eller är de ett uttryck för en erfaren, trygg grupp chefer? De regressionsanalyser som gjordes av ledarskapsvariablerna visade på starka, statistiskt signifikanta samband mellan variabeln Ledarskapstrygghet, som utgör genomsnittet av alla 17 ledarskapsitems, och de fyra delskalorna, tydande på att det finns en gemensam underliggande faktor som reflekteras väl av Ledarskapstrygghet. Reliabiliteten för hela skalan är tillfredsställande hög, runt .70. medan delskalornas relativt låga (men varierande) reliabilitet tyder på att de inte är särskilt valida, nämligen i den meningen att items i samma delskala inte tenderar att mäta samma sak. Ändå har totalskalan utan tvekan begreppsvaliditet, i det att den korrelerar på förväntat sätt med trygg respektive otrygg anknytning.

Av bakgrundsvariablerna var det endast Chefsutbildning som hade ett signifikant samband med variabeln Trygg anknytning, vilket skulle kunna bero på ett så kallat Typ A-fel, dvs. en slumpmässig signifikans. Alla chefer i gruppen med trygg anknytning angav att de får eller har fått stöd eller utbildning i sitt chefskap, medan två chefer i gruppen med undvikande anknytning (de med högst respektive lägst sammanlagda ledarskapspoäng) varken fått stöd eller utbildning. En reflektion kring detta är hur benägen man är att be om utbildning och stöd om man har en undvikande anknytningsstil?

Denna undersökning lider så klart av det begränsade deltagarantalet (N=37), medan en styrka utgörs av den höga svarsfrekvensen (92,5%), vilken skulle kunna ha att göra med det faktum att alla deltagare hade någon form av bekantskap med författaren. Gruppen är på många sätt homogen, då de flesta är kvinnor med universitetsutbildning och lång erfarenhet som chef (över 10 år), vilket återspeglar de aktuella förhållandena inom hälso- och sjukvårdsorganisationen. Gruppen är homogen även när det gäller anknytningsstilar, då 86,5% skattat sig som tryggt anknutna. Att en anknytningsstil är så dominerande försvårar möjligheten att finna samband mellan anknytningsstil och ledarskapstrygghet. Några samband mellan kön och anknytningsstil finns inte rapporterade i den genomgångna litteraturen, medan det kan finnas anledning att fundera över samband mellan trygg anknytning och antal år som chef. Är det möjligen så, att man som chef inte stannar lika länge i yrket om man har en otrygg anknytning?

8.3 Förslag till fortsatt forskning

Denna undersökning är begränsad till ett litet antal chefer inom en hälso- och sjukvårdsorganisation. För att öka kunskapen om hur anknytningsteorin kan användas inom ledar- och medarbetarskapsforskning, vore det intressant att undersöka fördelningen av anknytningsstilar inom ytterligare områden, både inom och utom hälso- och sjukvård. Det vore också intressant att använda ett annat instrument för att mäta anknytning, t ex AAI, för att fånga omedvetna aspekter i relaterandet, vilket skulle kunna påverka fördelningen mellan anknytningsstilar.

Ledarskapsformuläret som använts i föreliggande studie är nytt och tidigare oprövat. Det vore intressant att prova och kanske vidareutveckla instrumentet i en större grupp, alternativt att använda något vedertaget test gällande ledarstil för att ytterligare undersöka samband mellan anknytningsstil och ledarstil under svenska förhållanden.

Föreliggande studie har inte omfattat hur ledares och medarbetares anknytningsstilar samverkar. Ett intressant område är om och i så fall hur ledares anknytningsstil påverkar medarbetares upplevelse av ledarskapet och av arbetsmiljön, samt hur medarbetarnas anknytningsstilar påverkar chefens upplevelse av förutsättningarna att leda.

Referensförteckning

- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: *A test of a four –category model*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226-244.
- Berson, Y., Dan, O., & Yammarino, F.J. (2006). Attachment Style and Individual Differences in Leadership Perceptions and Emergence. *The Journal of Social Psychology*, 146(2), 165-182.
- Bowlby, J. (2010). *En trygg bas. Kliniska tillämpningar av anknytningsteorin*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Bäckström, M., & Holmes, B.M. (2001). Measuring adult attachment. A construct validation of two self-report instruments. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 79-86.
- Broberg, A., Granqvist, P., Ivarsson T., & Risholm Mothander, P. (2006). *Anknytningsteori. Betydelsen av nära känslomässiga relationer*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Broberg, A., Risholm Mothander, P., Granqvist, P., & Ivarsson, T. (2013). *Anknytning i praktiken. Tillämpningar av anknytningsteorin*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Crowell, J., Treboux, D., & Waters, E. (1999). The Adult Attachment Interview and the Relationship Questionnaire: Relations to reports of mothers and partners. *Personal Relationships*, 6(1), 1-18.
- 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.
- Ein-Dor, T., Mikulincer, M., Doron, G., & Shaver, P.R. (2010). The Attachment Paradox: How Can So Many of Us (the Insecure Ones) Have No Adaptive Advantages? *Perspectives on Psychological Science*, 5(2), 123-141.
- Hart, S., & Schwartz, R. (2010). *Från interaktion till relation. Om anknytningsteori*. Stockholm: Liber AB.
- Hudson, D. (2013). Attachment theory and leader-follower relationships. *The Psychologist-Manager Journal*, 16(3), 147-159.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990) Love and work: An Attachment-Theoretical Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280.

- Kirkpatrick, L. A., & Hazan, C. (1994). Attachment styles and close relationships: A four-year prospective study. *Personal Relationships*, 1(2), 123-142.
- Littman-Ovadia, H., Oren, L., & Lavy, S. (2013). Attachment and autonomy in the workplace: New insights. *Journal and Career Assessment*, 21(4), 502-518.
- Marmarosh, C. (2009). Group leadership and the influence of attachment styles. *International Journal of Group Psychotherapy*, 59(2), 281-286.
- Mayseless, O. (2010). Attachment and the leader-follower relationship. *Journal of Social and Personal Relationships*, 27(2), 271-280.
- Meredith, P., Merson, K., & Strong, N. (2007). Differences in adult attachment style, career choice and career satisfaction for occupational therapy and commerce students. *The British Journal of Occupational Therapy*, 70(6), 235-242.
- Mikulincer, M., & Shaver, P.R. (2007). *Attachment in adulthood: Structure, dynamics and change*. New York, NY: Guilford Press.
- 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.
- Popper, M., & Mayseless, O. (2003). Back to basics: Applying a parenting perspective to transformational leadership. *Leadership Quarterly*, 14(1), 41-65.
- Popper, M., Mayseless, O., & Castelnovo, O. (2000). Transformational leadership and attachment. *Leadership Quarterly*, 11(2), 267-289.
- Richards, D.A., & Schat, A.C.H. (2011) Attachment at (not to) work: Applying attachment theory to explain individual behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96, 169-182.
- 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.
- Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad den 9 september 2014 från Vetenskapsrådet, <http://codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- VinnovaRapport VR 2008:15 *Chefskapets former och resultat*. Hämtad den 31 augusti från www.vinnova.se/publikationer
- Wennerberg, T. (2010). *Vi är våra relationer. Om anknäytning, trauma och dissociation*. Stockholm: Natur och Kultur.

Wyse, J. (2014). *The relationship between attachment theory and transformational leadership in California community college chief executive officers*. (Doctorial dissertation, Pepperdine University, Graduate School of Education and Psychology).

Uhl-Bien, M. (2006). Relational Leadership Theory: Exploring the social processes of leadership and organizing. *Leadership Quarterly*, 17(6), 654-676.

Bilaga 1

OLIKA SÄTT ATT RELATERA TILL ANDRA MÄNNISKOR

Nedan beskriver vi fyra olika sätt att uppleva relationer till andra människor. Sätt ett kryss för hur väl Du anser att varje sätt passar in på just dig, när Du tänker på hur Du fungerar i relationer med andra.

- A. 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

- B. Det är lätt för mig att komma känslomässigt 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 skall acceptera mig.

Stämmer inte alls stämmer mycket bra

- C. 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

- D. 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

Om Du skulle välja en av beskrivningarna ovan som mest typisk för hur Du är tillsammans med andra människor, vilken skulle det bli? Sätt en ring runt den bokstav som passar bäst

A B C D

12	Det känns svårt för mig att förklara fattade beslut så att min personal förstår vad de har för konsekvenser för vår enhet/avdelning	<i>Fullständigt oense</i>	<i>Ganska oense</i>	<i>Lite oense</i>	<i>Instämmer lite</i>	<i>Instämmer ganska mycket</i>	<i>Instämmer fullständigt</i>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Det känns lätt för mig att hantera relationer på ett bra sätt	<i>Fullständigt oense</i>	<i>Ganska oense</i>	<i>Lite oense</i>	<i>Instämmer lite</i>	<i>Instämmer ganska mycket</i>	<i>Instämmer fullständigt</i>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Det känns lätt för mig att hantera konflikter på ett bra sätt	<i>Fullständigt oense</i>	<i>Ganska oense</i>	<i>Lite oense</i>	<i>Instämmer lite</i>	<i>Instämmer ganska mycket</i>	<i>Instämmer fullständigt</i>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Det känns svårt för mig att ge min personal förutsättningar att ta ansvar i sitt arbete	<i>Fullständigt oense</i>	<i>Ganska oense</i>	<i>Lite oense</i>	<i>Instämmer lite</i>	<i>Instämmer ganska mycket</i>	<i>Instämmer fullständigt</i>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Det känns svårt för mig att visa förtroende för min personal	<i>Fullständigt oense</i>	<i>Ganska oense</i>	<i>Lite oense</i>	<i>Instämmer lite</i>	<i>Instämmer ganska mycket</i>	<i>Instämmer fullständigt</i>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Det känns lätt för mig att visa min personal uppskattning för sina arbetsinsatser	<i>Fullständigt oense</i>	<i>Ganska oense</i>	<i>Lite oense</i>	<i>Instämmer lite</i>	<i>Instämmer ganska mycket</i>	<i>Instämmer fullständigt</i>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kontrollera gärna att du svarat på alla frågorna.
STORT TACK för din medverkan!

Bilaga 3

1. Jag är...

Man Kvinna

2. Ålder

-35 36-45 46-55 56-

3. Antal år i chefsbefattning

0-6 mån 6 mån-1 år 1-5 år 5-10 år 10 år –

4. Antal medarbetare i nuvarande chefsbefattning

-15 15-30 30-45 45-

5. Vilken är din högsta utbildning?

Grundskola, folkskola, realskola eller liknande

Gymnasieutbildning

Universitets- eller högskoleutbildning

6. Deltar du i / har du tidigare deltagit i chefshandledning eller liknande (ledarstöd, mentorskap mm)?

Ja Nej

Om ja, ange gärna vad:

7. Genomgår du / har du genomgått formell chef- o/e ledarutbildning?

Ja Nej

Om ja, ange gärna vilken/vilka utbildningar eller kurser: