



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för social arbete och psykologi

Ett tydligt ledarskap tycks vara viktigare än
typen av ledarskap för upplevelsen av
stress och socialt stöd

Agnes Bernström
Henrietta Sahl

2017

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Johan Willander
Examinator: Mårten Eriksson

Sammanfattning

Studiens övergripande syfte var att undersöka om det fanns någon skillnad mellan transformativt och transaktionellt ledarskap och hur dessa korrelerar med stress och socialt stöd. Den avser även att undersöka hur stress och socialt stöd korrelerar med varandra och om det finns könsskillnader. Det utfördes en kvantitativ undersökning med en webbenkät som innehöll tre delar, stress, socialt stöd och ledarskap. Analysen utfördes i SPSS där det gjordes en korrelationsanalys och t-tester. Resultatet från studien visade att transformativt och transaktionellt ledarskap korrelerar med varandra och att dessa korrelerar med stress och socialt stöd. Analyserna visade även att stress korrelerade med socialt stöd och att det inte finns några könsskillnader. Slutsatsen från studien är att det är magnituden snarare än typen av ledarskapsstil som är av vikt för den upplevda stressen och sociala stödet hos medarbetare.

Nyckelord: Transformativt ledarskap, transaktionellt ledarskap, socialt stöd, stress, medarbetare.

Abstract

” A clear leadership seems to be more important than the type of leadership for the experience of stress and social support”

The overall aim of this study was to examine the difference between transformational and transactional leadership and how those correlated with stress and social support. The aim of the study was also to examine how stress and social support correlate with each other and if there are any gender differences. A quantitative study was made with a webquestionnaire containing three parts, stress, social support and leadership. The analysis was carried out in SPSS where a correlation analysis and t-tests were made. The result of the study showed that transformational and transactional leadership correlated with each other and that they also correlated with stress and social support. The analyses also showed that stress correlated with social support and that there were no gender differences. The conclusion of the study is that the magnitude rather than the type of leadership that is important for the perceived stress and the social support for the employees.

Key words: transformational leadership, transactional leadership, social support, stress, employees.

Förord

Vi vill ge ett stort tack till alla respondenter som ställde upp i studien och ett extra tack till de som delade vår enkät genom Facebook.

Ett extra stort tack vill vi även ge vår handledare Johan Willander för hans stöd och hjälp i skrivandet.

Inledning

Ledarskap delas ofta in i transformativt och transaktionellt ledarskap, det transformativa innebär att ledaren strävar efter att utveckla medarbetarna och det transaktionella innebär att ledaren ger strikta direktiv i arbetets utförande. Elshout, Scherp och Van der Feltz-cornlis (2013) menar att den transformativa ledarskapsstilen är bättre än den transaktionella eftersom att det transformativa ledarskapet i tidigare studier visat ge organisationer en bättre ekonomi (Bass, 1990) och bidra till minskad stress på arbetsplatsen (Westerlund et al., 2010). Det finns dock studier som visar på att dessa ledarskapsstilar egentligen är relativt lika varandra (Rowold, Borgmann & Diebig, 2013) och föreliggande studie avser att studera transaktionellt och transformativt ledarskap och hur dessa korrelerar med stress och socialt stöd. Den avser även att undersöka hur stress och socialt stöd korrelerar med varandra och om det finns könsskillnader i medarbetarnas uppfattning av ledarens ledarstil.

Flera studier har visat på att typen av ledarskap på en arbetsplats är viktigt då det bland annat kan påverka stress och hälsan på arbetsplatsen (Westerlund et al., 2010). Som en följd av att ledarskapet är viktigt så finns det flera ledarskapsteorier som beskriver olika ledarskapsstilar som är mer eller mindre bra. Bellou (2011) undersökte om manliga respektive kvinnliga medarbetare uppfattar ledarskapsstilar olika och resultatet av studien visade att män och kvinnor uppfattar ledarskapsstilar olika men det var viktigt för både män och kvinnor att ledaren hade ett närvarande ledarskap (Bellou, 2011). En närvarande ledarskapsstil är det transformativa ledarskapet och Bass (1990) menar att det är den ultimata ledarskapsstilen för ledare inom organisationer eftersom att de minskar stress och ökar motivationen hos de anställda (Bass, 1990).

Transformativt ledarskap innebär enligt Kastenmuller et. al (2014) att ledaren inspirerar de anställda genom att leda med ett gott exempel på önskvärt beteende. Ledaren uppmuntrar alla i arbetsgruppen att tänka förbi sig själv och tänka på gruppens bästa och vad varje anställd kan bidra med i arbetet. Det är viktigt att ledaren sätter upp en tydlig målbild för vad arbetsgruppen vill uppnå och att denne får de anställda att känna stolthet i arbetet de utför. Den transformativa ledaren ser till varje individs behov och ger stöd därefter. Ledaren ska vara en mentor till de anställda och som hjälper de anställda att utvecklas genom att ge feedback och tips på hur arbetet utförts (Kastenmuller et. al, 2014). Howell och Avolio (1993) menar att den transformativa ledaren bör uppmuntra de anställda att ta ett större ansvar för sin egna

självutveckling men att de även till bästa förmåga ska sträva efter att hjälpa sina kollegor till att utvecklas (Howell & Avolio, 1993).

Judge och Piccolo (2004) menar att det finns fyra dimensioner av det transformativa ledarskapet: inflytande, inspirerande, intellektuell stimulering och individualisering. Inflytande innebär att ledaren genom sina handlingar kan få de anställda att känna samhörighet och därmed få inflytande över de anställda. Den andra dimensionen, inspirerande, innebär att ledaren sätter upp en tydlig målbild och sedan motiverar och inspirerar de anställda att sträva efter detta mål. Intellektuell stimulering innebär att de anställda utmanas intellektuellt av ledaren och att de uppmuntras till kreativitet och nytänkande. Den sista dimensionen individualisering innebär att ledaren lyssnar på de anställdas bekymmer och sedan hjälper till med att hitta en lösning till dessa bekymmer. Transformativa ledare uppvisar typiskt olika nivåer av dessa dimensioner och Judge och Piccolo (2004) menar att ledare även kan besitta egenskaper från flera olika ledarskapsstilar som till exempel transaktionellt ledarskap (Judge och Piccolo, 2004).

Transaktionellt ledarskap bygger enligt Kastenmuller et. al (2014) på ledaren och de anställdas utbyten av tjänster, i utbyte mot att den anställda utför ett jobb så får denne en belöning av ledaren i form av lön och andra förmåner. Utifall den anställda inte skulle lyckas nå kraven för arbetet så leder detta till någon form av straff, som till exempel sanktioner eller försämrade arbetstider. Ledaren fokuserar först och främst på att organisera arbetet, till exempel planera vad som ska göras och sätta upp mål för när det ska vara klart (Kastenmuller et. al, 2014).

Judge och Piccolo (2004) menar att det finns tre dimensioner av transaktionellt ledarskap: villkorlig belöning, aktiv ledning och passiv ledning. Villkorlig belöning är när ledaren klargör för vilka förväntningar det finns på den anställda och även vad belöningen blir om dessa förväntningar uppnås. Den aktiva transaktionella ledaren följer ständigt de anställdas arbete och söker efter misstag för att kunna gå in och korrigera misstaget innan det blir ett större problem. Ledaren är från början tydlig med vilka krav och förväntningar denne har på arbetets kvalitet och hur arbetet fortgår. Den passiva ledaren väntar alltid tills arbetsuppgiften är slutförd innan denne anmärker fel som kan ha uppkommit. När de anställda är klara med en arbetsuppgift så berättar ledaren vad som skulle behövts göras bättre (Judge och Piccolo, 2004).

De transformativa och transaktionella ledarskapsstilarna är enligt Elshout et.al (2013) olika varandra och Epitropaki och Martin (2013) har noterat att skillnaden framförallt ligger i ledarens förväntningar på den anställde. Den transaktionella ledaren har tydliga förväntningar på de anställda för vad som ska uppnås och nöjer sig om dessa förväntningar uppnås, medans den transformativa ledaren hela tiden försöker motivera och inspirera de anställda att prestera mer än de måste för att uppnå målen (Epitropaki & Martin, 2013). Rowold et. al (2013) menar dock att det inte är någon större skillnad mellan dessa ledarskapsstilar eftersom att de har flera gemensamma aspekter som leder till att de korrelerar med varandra. Judge och Piccolo (2004) visade på en korrelation mellan transformativt och transaktionellt ledarskap på $r = 0,80$, vilket är en mycket hög korrelation. Ismail, Mohamad, Mohamed, Rafiuddin och Zhen (2010) styrker detta fynd med data som visade på en korrelation mellan dessa två ledarskapsstilar $r = 0,76$.

Elshout et. al (2013) menar att det finns skillnader mellan transformativt och transaktionellt ledarskap och att den transformativa ledarskapsstilen är mest lämplig att använda för att uppnå tillfredsställelse hos arbetstagarna. Elshout et.al (2013) resultat visade att låg tillfredsställelse hos den anställde hade en transaktionell ledarstil och hög tillfredsställelse hos den anställde hade en transformativ ledarskapsstil. Därför anser Elshout et.al (2013) att transformativa ledarstilen är bättre då den är förknippad med en ökning av medarbetarnas tillfredsställelse på grund av förutsatt vägledning och struktur samt att den transformativa ledarstilen ökar medarbetarnas oberoende i osäkra situationer (Elshout et.al 2013).

Boš tjanč ič och Pezdir (2013) fann att på arbetsplatser där anställdas ledare visade mer transformations- eller transaktionellt ledarskapsbeteende fanns det lägre stressnivåer i arbetet än för de som har en frånvarande ledare (Boš tjanč ič och Pezdir, 2013). Boš tjanč ič och Pezdir (2013) menar att anställda kände en lägre nivå av stress på arbetsplatsen när de leddes av ledare med starka egenskaper av transformativt- eller transaktionell ledarskapsstil. Detta beror på att den ledare som har transformations- eller transaktions egenskaper hanterar problem genom att ge socialt stöd till de anställda och skapar en lägre stressnivå hos de anställda. Anställda vars ledare ofta använder en frånvarande ledarskapsstil undviker eller flyr från stressituationer och stressnivån ökar för de anställda (Boš tjanč ič och Pezdir, 2013).

Elshout et. al (2013) och Boš tjanč ič och Pezdir (2013) är inte överrens om att ledarskapsstilarna skiljer sig åt däremot är de överrens om att båda ledarskapstyperna har en påverkan hos arbetstagarna på arbetsplatsen. Ledarskapsstilen är en viktig del på

arbetsplatsen och kan påverka stressnivån hos de anställda (Westerlund et al., 2010), även ekonomiska och andra externa förhållanden kan ha inverkan, därför är ledarskap av avgörande betydelse för organisatorisk framgång (Elshout et. al, 2013).

Arbetsrelaterad stress kan för människor upplevas olika och Colligan och Higgins (2008) studie visar på att stressen kan hjälpa människor att uppnå sina mål och driva dem genom utmanande situationer. Stress kan också bli betungande och orsaka psykisk och fysisk sjukdom (Colligan och Higgins, 2008). Stressen på arbetsplatsen påverkar arbetstagarnas välbefinnande och leder till hälsoproblem, det har uppskattats att ungefär hälften av all frånvaro beror på arbetsrelaterad stress (Marcatto et. al, 2016). Forskning har visat att arbetsrelaterad stress kan orsakas av många olika faktorer och dessa faktorer inkluderar en negativ arbetsbelastning, isolering, rollkonflikt, brist på självständighet, svåra relationer med administratörer och/eller arbetskamrater, trakasserier och organisationsklimat. Dessa faktorer som skapar arbetsrelaterad stress hos de anställda har en stor risk att utveckla fysiologiska och psykiska störningar som kan leda till ökad frånvaro, organisations dysfunktion och minskad arbetsproduktivitet (Colligan och Higgins, 2008). Något som dock kan minska den arbetsrelaterade stressen, förutom ledarskapet, är det sociala stödet på arbetsplatsen (Cohen & Wills, 1985). Socialt stöd innebär enligt Bowling, Beehr, Johnson, Semmer, Hendricks och Webste(2004) det emotionella, materiella och instrumentellt stöd som kan ges av familj, vänner och kollegor. Det emotionella stödet kan ges i form av sympati och medkänsla, det materiella stödet kan ges i form av konkret hjälp med problem och slutligen det instrumentella stödet kan ges genom att bara finnas där som stöd vid behov (Bowling et. al, 2004).

Beehr, Bowling och Bennett (2010) menar att socialt stöd är något som har effekter på både den fysiska och psykiska hälsan (Beehr et. al, 2010). Stress är något som det sociala stödet kan motverka och det fungerar på två plan, i förebyggande syfte och även i hanteringsförmåga. Genom att ha ett bra socialt stöd så kan stress förebyggas genom att det sociala stödet skapar en trygghet inför ett orosmoment som i vanliga fall skulle skapa stress (Cohen & Wills, 1985). Det är bland annat det sociala stödet från medarbetarna i en organisation som kan vara avgörande för hur mycket stress som upplevs på arbetsplatsen (Collins, Hislop & Cartwright, 2016). Det sociala stödet från medarbetare på arbetsplatsen är framförallt viktigt när stressen är arbetsrelaterad eftersom medarbetarna har en förståelse för situationen på arbetsplatsen som en utomstående inte har (Collins et. al, 2016). Sloan (2012) menar att stödjande relationer

med medarbetare på arbetsplatsen kan bidra till att skapa en meningsfull upplevelse för de anställda och bidra till minskad stress, samtidigt som negativa relationer med medarbetare kan skapa psykisk och fysisk ohälsa (Sloan, 2012). Anställda som upplever socialt stöd från sina medarbetare är mindre benägna att sluta på arbetet eftersom att det sociala stödet bidrar till minskad arbetsbelastning. Den låga arbetsbelastningen bidrar sedan till ökad arbetstillfredsställelse och därmed upplever de anställda en högre lojalitet gentemot organisationen och medarbetarna (Collins et. al, 2016).

Biron och Bamberger (2012) menar att det inte bara är medarbetarnas sociala stöd som är avgörande för arbetstillfredsställelsen utan att den anställdes ledare också kan bidra med socialt stöd som påverkar arbetstillfredsställelsen. Ifall ledaren kan ge det emotionella, materiella och instrumentellt stödet till de anställda när de har behov av det så leder det till ökad motivation, engagemang och prestation hos de anställda. Ledarens sociala stöd kan även enligt Biron och Bamberger (2012) leda till minskad stress, arbetsrelaterad ohälsa och sjukfrånvaro. När anställda upplever sin ledare som stöttande så ökar deras lojalitet gentemot ledaren och detta ökar arbetstillfredsställelsen och motivationen till att utföra ett bra jobb (Biron & Bamberger, 2012).

Syftet med studien är att se om det finns en korrelation mellan transformativt ledarskap, transaktionellt ledarskap, stress, socialt stöd och om det finns könsskillnader i medarbetarnas uppfattning av ledarens ledarstil.

Frågeställningarna i föreliggande studie är följande,

1. Förekommer det en korrelation mellan transformativt och transaktionellt ledarskap?
2. Förekommer det en korrelation mellan transaktionellt ledarskap och stress?
3. Förekommer det en korrelation mellan transformativt ledarskap och stress?
4. Förekommer det en korrelation mellan stress och socialt stöd?
5. Förekommer det en korrelation mellan transaktionellt ledarskap och socialt stöd?
6. Förekommer det en korrelation mellan transformativt ledarskap och socialt stöd?
7. Förekommer det könsskillnader i medarbetarnas uppfattning av ledarens ledarstilsstil?

Hypoteser i föreliggande studie är följande,

H1: Transformativt ledarskap associeras med lägre nivå av stress och ökat socialt stöd på arbetsplatsen.

H2: Transaktionellt ledarskap associeras med högre nivå av stress och minskat socialt stöd på arbetsplatsen.

H3: Det förekommer en negativ korrelation mellan socialt stöd och stress.

Metod

Tillvägagångssätt och forskningsetiska överväganden

Studien var kvantitativ och baserades på tre olika webbenkäter som rör områdena stress, ledarskap och socialt stöd. Enkäten MLQ (Se Ismail et. al, 2010) översattes från engelska till svenska eftersom det inte tidigare fanns en översättning på denna. Därefter användes hemsidan easyquest.com för att utforma webbenkäten. Sedan utfördes en pilotstudie med 11 deltagare och därefter genomfördes några små justeringar, efter pilotstudien så skickades den färdiga enkäten ut via Facebook.se och LinkedIn.com.

Deltagarna fick läsa ett missivbrev innan de deltog i studien. Missivbrevet innehöll information om syftet med studien, att deltagandet var frivilligt, att det var möjligt att avbryta deltagandet, kontaktinformation vid frågor och att deltagarna förblir anonyma. Respondenterna medgav samtycke till att delta i studien i och med att de skickade in svaren på enkäten.

Den webbaserade enkäten möjliggjorde för respondenterna att vara helt anonyma i och med att det inte går att se vem respondenten är utifrån enkäten. Informationen som samlades in i enkäterna kommer endast att nyttjas till studien och kommer därefter att raderas.

Material

Delen som rör stress undersöks med enkäten "Perceived stress Scale", PSS (Mindgarden, 1994). PSS undersöker hur stressade respondenterna känt sig under de senaste månaderna. I studien användes den svenska översättningen av PSS som innehåller 10 frågor (fbanken, 2017) där responsen ges på en likertskala från 1= "aldrig" till 5= "väldigt ofta".

I den delen av enkäten som berör socialt stöd används enkäten COPSOQ II (AFA försäkring, 2014). Detta instrument tar upp frågor om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, i föreliggande studie används dock bara delen rörande socialt stöd. Delen som behandlar socialt stöd är en egen del av COPSOQ II och innehåller sex

frågor, responsen ges på en likertskala från 1="aldrig" till 5="alltid" (AFA försäkring, 2014).

Instrumentet som behandlar ledarskapstyper är den kortare versionen av MLQ (Se Ismail et. al, 2010) och består av 15 frågor. 10 stycken frågor om transformativt ledarskap och fem om transaktionellt ledarskap. Responsen ges på en likertskala från 1="håller inte med" till 7= "håller helt med" Till denna studie har frågorna översatts från engelska till svenska. Den enkät vi använder oss av adresserar vilken ledarskapsstil respondenterna upplever att ledaren har (Se Ismail et. al, 2010).

Urval och deltagare

Urvalet i studien anses vara ett bekvämlighetsurval då den först och främst delades från två olika facebookprofiler, dock så delades den sedan vidare av ytterligare 12 facebookprofiler. Studien var baserad på 110 deltagare och det var 80 kvinnor, 29 män och 1 annat. Deltagarna i studien var helt anonyma eftersom det inte går att se vilka som svarade.

Design och Analys

Studien är en kvantitativ studie som undersöker korrelationen mellan transformativt ledarskap, transaktionellt ledarskap, stress, socialt stöd och kön. Vid analysen användes programmet SPSS där alla enkätresultat lades in. För att analysera data användes korrelationsanalys och t-tester där $p < 0,05$ ansågs som signifikant.

Resultat

För att undersöka om det fanns någon samvariation mellan transformativt ledarskap, transaktionellt ledarskap, stress och socialt stöd så genomfördes korrelationsanalyser med Pearsons korrelationskoefficient. Den första korrelationsanalysen visade på en signifikant samvariation mellan transformativt ledarskap och socialt stöd. $r(109)=0,421$, $p < 0,001$. Detta betyder att med ökad transformativ ledarskapsstil ökar även det sociala stödet. Transformativt gentemot transaktionellt visade på en signifikant samvariation på $r(109)= 0,78$, $p < 0,001$. Denna korrelation innebär att med ökat transformativt ledarskap så ökar även det transaktionella ledarskapet. Stress gentemot transformativt ledarskap visade på en samvariation på $r(109)=-0,334$, $p < 0,001$. Detta betyder med ökat transformativt ledarskap minskar stressen.

Stress och transaktionellt ledarskap visade på en signifikant samvariation på $r(109)=-0,242, p=0,011$. Denna korrelation innebär att ökat transaktionellt ledarskap minskar stressen. Socialt stöd och transaktionellt visade på en signifikant samvariation $r(109)=0,413, p<0,001$. Detta betyder att med ökad transaktionell ledarskapsstil ökar även det sociala stödet.

Stress och socialt stöd visade på en signifikant samvariation på $r(109)=-0,323, p=0,001$. Denna korrelation innebär att ökat socialt stöd minskar stressen.

För att undersöka om det finns potentiella könsskillnader, genomfördes två t-tester. En respondent fyllde i alternativsvaret "Annat" i könsfrågan och kommer därför inte tas med i beräkningarna. Inga könsskillnader observerades ($p>0,05$) i de två separata t-testen där potentiella skillnader mellan kvinnor och män med avseende på transformativt och transaktionellt ledarskap adresserades.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka om transformativt och transaktionellt ledarskap korrelerar med stress respektive socialt stöd även om det förekommer könsskillnader i medarbetarnas uppfattning av ledarens ledarskapsstil. Resultatet av studien visade på att magnituden av både transformativt och transaktionellt ledarskap påverkar det sociala stödet och stress. Både det transformativa och transaktionella uppvisade en hög positiv korrelation med socialt stöd och en hög negativ korrelation med stress och detta tyder på att det är magnituden snarare än typen av ledarskapsstil som är av vikt för den upplevda stressen och sociala stödet hos medarbetare. Transformativt ledarskap och transaktionellt ledarskap är starkt positivt korrelerade med varandra, detta kan tolkas som att ledarskapsstilarna överlappar varandra och att konstruktvaliditeten hos dessa två ledarskapsstilar kan ifrågasättas. Inga könsskillnader observerades i upplevelsen om ledarens ledarskapsstil i avseende till transformativt och transaktionellt ledarskap. Resultatet bekräftar H1 "Transformativt ledarskap associeras med lägre nivå av stress och ökat socialt stöd på arbetsplatsen" och även H3 "Det förekommer en negativ korrelation mellan socialt stöd och stress". Däremot gick resultaten i motsatt riktning mot H2 "Transaktionellt ledarskap associeras med högre nivå av stress och minskat socialt stöd på arbetsplatsen" då transaktionellt ledarskap associerades med lägre nivå av stress och ökat socialt stöd. Föreliggande studie är i linje med tidigare forskning som har visat på att stress, socialt stöd och ledarskap korrelerar med varandra.

Den starka korrelationen mellan ledarskapsstilarna som Rowold et. al (2013) fann i sin studie anser de beror på att ledarskapen överlappar varandra, och de menar att ledarskapsstilarna är mycket lika varandra. Elshout et.al (2013) menar dock på att skillnader kan observeras i ledarskapen eftersom det finns skillnader i anställdas arbetstillfredsställelse beroende på vilket ledarskap som dominerar inom en organisation. Resultatet i vår studie stödjer Rowolds et. al (2013) resultat att det inte är någon skillnad på ledarskapsstil. Möjliga förklaringar om vad detta kan bero på är bland annat konstruktvaliditeten i MLQ är, detta är dock mindre sannolikt då MLQ är det mest tillförlitliga och väletablerade mätinstrumentet för transformativt och transaktionellt ledarskap (Judge och Piccolo, 2004). En annan möjlig förklaring är att ledare kan besitta flera egenskaper från olika ledarskapsstilar och uppvisar därmed inte endast en ledarskapsstil (Judge och Piccolo, 2004).

Den höga korrelationen mellan socialt stöd och de olika ledarskapsstilarna kan bero på att både transformativt och transaktionella ledarskap upplevs som stöttande dock möjligtvis på olika sätt. Båda ledarskapsstilarna har dimensioner som visar på stöttande ledarskap, den fjärde dimensionen av transformativt ledarskap, individualisering, innebär att ledaren lyssnar på de anställdas bekymmer och sedan hjälper till med att hitta en lösning till dessa bekymmer. Den andra dimensionen i transaktionellt ledarskap, aktiv ledning, handlar om att ledaren från början är tydlig med vilka krav och förväntningar denne har på arbetets kvalitet och hur arbetet fortgår. Dessa dimensioner kan uppfattas som stöttande för medarbetarna. Det stöttande ledarskapet från båda ledarskapsstilarna går att urskilja från frågor ur enkäten, exempel på detta är en fråga rörande transaktionellt ledarskap, "Min chef tar tag i problem innan de blir för stora", denna fråga kan anses som stödande från chefen. En fråga som kan anses stödande från det transformativa är "Min chef lyssnar på mina bekymmer". Om en individ skattar högt i dessa frågor kan det indikera på att respondenterna upplever socialt stöd från ledaren och Biron och Bamberger (2012) menar att detta är fullt möjligt genom att ledaren ger medarbetaren det emotionella, materiella och instrumentellt stödet.

En potentiell men spekulativ förklaring för den höga korrelationen mellan ledarskapsstilarna och det sociala stödet skulle kunna vara att bra och stöttande ledarskap skapar mer socialt stöd i arbetsgruppen. Om ledaren är stöttande skapas det ett klimat på arbetsplatsen som är öppet och accepterande och ett bra socialt stöd i arbetsgruppen.

Att stress har en negativ korrelation med ledarskapsstilarna bekräftas av Boš tjanč ič och Pezdir (2013) som menade att desto mer transaktionellt- transformativt ledarskap desto mindre stress på arbetsplatsen. Detta bero på att ledarskapsstilarna ger ett socialt stöd som bidrar till ökad arbetstillfredsställelse hos medarbetarna och därmed minskar stressen (Boš tjanč ič och Pezdir, 2013). Den negativa korrelationen mellan stress och socialt stöd från medarbetarna kan bero på att stress är något som det sociala stödet kan motverka och det kan enligt Beehr et. al (2010) fungera på två plan, i förebyggande syfte och även i hanteringsförmåga (Beehr et. al, 2010).

Resultatet för skillnader mellan könen visade på att det inte fanns någon signifikant skillnad. Resultatet kan bero på antalet män som fanns med i studien, eftersom att de var mycket färre eller så finns det faktiskt ingen skillnad mellan könen. Slutsatsen om att det inte finns någon skillnad mellan könen styrker Bellou (2011) genom att både män och kvinnor vill ha ett närvarande ledarskap vilket både transformativa och transaktionella ledarskapet kan ge (Bellou, 2011).

De metodologiska aspekter som är värda att belysas i studien är att det gjordes ett bekvämlighetsurval genom att skicka ut enkäten på sociala medier, detta leder till att det blir begränsat vilka som kan ta del av enkäten. En nackdel med enkäter överlag är att det är bara de som har tid och ork som väljer att svara och detta kan leda till ett missvisande resultat då inte allas perspektiv fångas upp. Till exempel, som tidigare nämdes, så tar sig stressade personer inte tiden att svara på en enkät de ser på nätet. En annan nackdel att ha en webbaserad enkät är att det inte går att säga vilka som svarat och det kan vara samma personer som svarat flera gånger av olika skäl och detta kan leda till missvisande resultat.

Ett av mätinstrumenten (MLQ) översattes från engelska till svenska, denna översättning som gjordes kan ha lett till feltolkning av frågorna då det kan ha haft en annan betydelse i det engelska språket. Feltolkning av frågorna kan leda till ett annat resultat än den engelska versionen avser att få fram. Till stress delen användes ett mätinstrument med en svenska översättning av PSS, även vid denna översättning kan det ha uppkommit feltolkning av frågorna.

Baserat på studiens resultat kan studien visa att det behövs fortsatt forskning om och hur ledarskapsstilarna skiljer sig åt. Behovet av fortsatt forskning beror på att forskarna är oense om skillnader och inverkan av transformativt och transaktionellt ledarskap. Resultat från denna studie är viktigt för att förtydliga vikten av ledarskap, stress och socialt stöd i organisationer. Colligan och Higgins (2008) menar

att stress är väldigt kostsamt för organisationer då de leder till ökad frånvaro och minskad arbetsproduktivitet, bland annat. Genom att vara medveten om ledarskapet och det sociala stödets inverkan på stress kan organisationer förebygga dessa onödiga kostnader (Colligan & Higgins, 2008).

Referenser

Afa Försäkring. (2014). *COPSOQ Sverige*. Hämtad 2017-02-16, från <https://copsoq.se/>.

Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational dynamics*.

Beehr, T.A., Bowling, N.A., Bennett, M.M. (2010). Occupational Stress and Failures of Social Support: When Helping Hurts. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 45–59. DOI: 10.1037/a0018234

Bellou, V. (2012). Do women followers prefer a different leadership style than men?. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 22, 28-27, DOI: 10.1080/09585192.2011.599677

Biron, M. & Bamberger, P. (2012). Aversive Workplace Conditions and Absenteeism: Taking Referent Group Norms and Supervisor Support Into Account. *Journal of Applied Psychology*, 97, 901–912. DOI: 10.1037/a0027437

Blomberg, K., Isaksson, A., Allvin, E. R., Bisholt, B., Ewertsson, M., Engstroem, N. K. A., Ohlsson, U., Johansson, S. A.,... Gustavsson, M (2016). Work stress among newly graduated nurses in relation to workplace and clinical group supervision. *Journal of Nursing Management*. 24. 80–87. DOI: 10.1111/jonm.12274

Boštjančič, E., & Pezdir, M. (2013). Links between Perceived Leadership Styles and Self-reported Coping Strategies. *Psihologijske teme* 22. Vol 3, 413-430.

Bowling, N.A., Beehr, T.A., Johnson, A.L., Semmer, N.K., Hendricks, E.A. & Webster, H.A. (2004). Explaining Potential Antecedents of Workplace Social Support: Reciprocity or Attractiveness? *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 339–350. DOI: 10.1037/1076-8998.9.4.339

Cohen, S & Wills, T.A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 89, 310- 357.

Colligan, W. T. & Higgins, M. E. (2008). Workplace Stress. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 21 (2). 89-97, DOI: 10.1300/J490v21n02_07.

Collins, A.M., Hislop, D., Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office- based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31, 161- 175.

Engstroem, N. K. A., Ohlsson, U., Johansson, S. A.,... Gustavsson, M (2016). Work stress among newly graduated nurses in relation to workplace and clinical group supervision. *Journal of Nursing Management*. 24. 80–87. DOI: 10.1111/jonm.12274

Elshout,R., M Van der Feltz-Cornelis, C., & Scherp, E,. (2013). Understanding the link between leadership style, employee satisfaction, and absenteeism: a mixed methods design study in a mental health care institution. *Journal Neuropsychiatr Dis Treat*, 823-837, Doi: 10.2147/NDT.S43755

Epitropaki, O. & Martin, R. (2013). Transformational–transactional leadership and upward influence: The role of Relative Leader–Member Exchanges (RLMX) and Perceived Organizational Support (POS). *The Leadership Quarterly*, 24,299–315.

Fbanken. (2017). *Perceived Stress Scale*. Hämtad 2017-02-16, från <http://fbanken.se/form/220/perceived-stress-scale>

Howell, J.M. & Avolio B.J. (1993). Transformational Leadership, Transactional Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated-Business-Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 891-901.

Ismail, A., Mohamad, H.M., Mohamed. H.A., Rafiuddin. N.M., Zhen, K.W.P., (2010). Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes. *Journal of Theoretical and Applied Economics*. 17, 89-104.

Judge, T. A. & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test of Their Relative Validity. *Journal of Applied Psychology*. 89, 755–768. DOI: 10.1037/0021-9010.89.5.755.

Kastenmuller, A., Greitemeyer, T., Zehl, S., Tattersall, A.J., George, H., Frey, D. & Fischer, P. (2014). Leadership and Information Processing The Influence of Transformational and Transactional Leadership on Selective Information Search, Evaluation, and Conveying. *Social Psychology*, 45(5), 357–370. DOI: 10.1027/1864-9335/a000177

Marcatto. F., Colautti. L., Filon. L. F., Luis. O., Blas. L., Cavallero. C.,... Ferrante., D. ,. (2016). Work-related stress risk factors and health outcomes in public sector employees. *Journal of Safety Science*. 89. 274-278. DOI 2048/10.1016/j.ssci.2016.07.003.

Mind Garden. (1994). *PERCEIVED STRESS SCALE*. Hämtad 2017-05-18, från <http://mindgarden.com/documents/PerceivedStressScale.pdf>

Rowold, J., Borgmann, L. & Diebig M. (2013). A “Tower of Babel”? – interrelations and structure of leadership constructs. *Leadership & Organization Development Journal*. 36, 137-16. DOI 10.1108/LODJ-01-2013-0009.

Sloan. M. M., (2012). Unfair Treatment in the Workplace and Worker Well-Being: The Role of Coworker Support in a Service Work Environment. *Journal of Work and Occupations*. 39(1). 3–34. DOI: 10.1177/0730888411406555.

Westerlund, H., Nyberg, A., Bernin, P., Hyde, M., Oxenstierna, G., Jäppinen, P., ... Theorell, T. (2010). Managerial leadership is associated with employee stress, health, and sickness absence independently of the demand-control-support model. *Work*, 37, 71-79. DOI 10.3233/WOR-2010-1058.

Bilaga 1

Hej! Vi är två studenter som studerar Personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle. Vi har nu påbörjat vår kandidatuppsats som baseras på en enkät. Studien syftar till att ta fram kunskap om hur stress, ledarskap och socialt stöd är sammankopplade. Vi söker nu deltagare som är aktiva inom arbetslivet och som har en chef. Deltagandet innebär att besvara en enkät som kommer ta ca 10 min och du som deltar är anonym. Resultatet kommer ingå i ett examensarbete vid Högskolan i Gävle. Deltagandet är helt frivilligt och du kan avbryta när du vill.

Om du har några frågor får du gärna kontakta:

Agnes Bernström

Ofk14abo@gmail.com

Henrietta Sahl

ofk14hsl@student.hig.se

Kön

- Man
- Kvinna
- Annat

Del 1: I denna del kommer frågor kring socialt stöd på arbetsplatsen, hur DU upplever det sociala stödet. Svaren kommer vara från 1-5 där 1 är "Aldrig" och 5 är "Alltid".

*

Socialt stöd

	1= Aldrig	2= Sällan	3= Ibland	4= Ofta	5= Alltid
Om du behöver får du hjälp och stöd från dina kollegor?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om du behöver är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hur ofta talar dina kollegor med dig om hur du utför ditt arbete?

Är stämningen bra mellan dig och dina kollegor?

Är samarbetet bra mellan kollegor på din arbetsplats?

Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?

Del 2: I denna del kommer frågor kring stress, hur DU upplever stress på din arbetsplats. Svaren kommer vara från 1-5 där 1 är "aldrig" och 5 är "Väldigt ofta".

*

Under de senaste månaderna hur ofta har du:

1= Aldrig 2= Nästan aldrig 3= Ibland 4= Ganska ofta 5= Väldigt ofta

Varit upprörd över något som hände helt oväntat?

Känt att du varit oförmögen att kontrollera de viktiga sakerna i ditt liv?

Känt dig nervös eller "stressad"?

Litat på din förmåga att hantera dina personliga problem?

Känt att saker och ting har gått din väg?

Känt att du inte kunnat hantera allt som du måste göra?

Klarat av att kontrollera irritationsmoment i ditt liv?

Känt att du haft kontroll?

Varit arg över sånt som har hänt och varit utanför din kontroll?

Sätter ramar för hur arbetet ska utföras

Sluter överenskommelser med mig

Övervakar min prestation och håller koll på
mina misstag