



**MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS**

Akademien för hälsa, vård och välfärd

Förekomsten av socialt stöd och sociala relationer i arbetslivet

En kvalitativ studie om betydelsen av socialt stöd och social relation mellan chefer och anställda

Aram Abdi

2018-03-14

Magisteruppsats VT 2018

Kurskod: PSA307

Magisterprogrammet i ledarskap och arbetsliv

Handledare: Farah Moniri

Examinator: Dan Tedenljung

Förord

Jag vill först och främst börja med att rikta ett stort tack till alla mina intervjudeltagare som delade med sig av sin tid och erfarenhet, vidare vill jag även rikta ett stort tack till min handledare Farah Moniri för allt hjälp och för en lysande vägledning. Sist vill jag även rikta ett stort tack till min familj för allt stöd som jag har fått under min tid som student och under den här studieperioden.

Tack!

Mälardalens Högskola

Västerås 2018-03-14

Date: 14 mars 2018

Programme: Master's Programme in Leadership and Work Life Studies, 60 credits

Level: Master`s thesis in Work Life studies, 15 ESCT

Institution: School of Health, Care and Social Welfare – HVV: Mälardalens University

Author: Aram Abdi

Supervisor: Farah Moniri

Examinator: Dan Tedenljung

Abstract

The existence of social support and social relationships in the workplace -
A qualitative study on the importance of social support and social relations between managers
and employees

Aram Abdi

The purpose of this study was to examine the social relationship and social support at the daily work. Furthermore, this study aimed to create an understanding of the importance of social relations and support between employees and supervisors within an organization. For this purpose, 10 interviews were conducted with employees and supervisors from one municipality and two authorities.

The study showed that strong working relationship and social support within a workplace and between supervisors and employees can create the prerequisite for a higher efficiency and better health among employees. Furthermore, the study showed that a good relationship and support between supervisors and employees can increase the motivation and feeling of a strong entity among employees. The result of the study also indicated the importance of a strong structure build by a good dialogue and support between supervisors and employees within an organization.

Keywords: social relationship, communication, social support, employees, supervisors

Sammanfattning

Förekomsten av socialt stöd och sociala relationer i arbetslivet -
En kvalitativ studie om betydelsen av socialt stöd och social relation mellan chefer och
anställda

Aram Abdi

Syftet med denna studie var att studera sociala relationerna och stödet i det dagliga arbetet. Vidare syftade studien till att skapa förståelse för vikten av sociala relationer och stöd mellan medarbetare och chefer inom en organisation. Studien utgick från en kvalitativ metod för att samla in data genom tio intervjuer med anställda och chefer inom en kommun och två statliga myndigheter.

Studiens resultat visade att det finns en stark koppling mellan sociala relationer och stöd samt bättre hälsa och effektivitet inom en organisation. Vidare visade studien ett bra förhållande mellan chefer och medarbetare frambringar motivation och gemenskapskänsla. Studien indikerar vikten av en ledning som ständigt överväger att skapa en stark struktur med arbetsdialog och stöd mellan chefer och medarbetare.

Nyckelord: sociala relationer, kommunikation, socialt stöd, medarbetare, chefer

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.1.1 Verksamhet där hälsa bland medarbetare varit aktuellt	1
1.2 Studiens problem.....	2
1.3 Syfte och frågeställningar.....	2
1.3.1 Frågeställningar	2
1.4 Avgränsning	3
2. Tidigare forskning.....	4
2.1 Sociala stödets positiva effekter	4
2.2 Konsekvenser av lågt socialt stöd och sociala relationer	5
2.2.1 Tre psykiska tillstånd påverkas	5
2.2.2 Upphov till fysiska, psykisk ohälsa, stress, depression.....	5
2.3 Socialt stöd och sociala relationer skapar vinster på flera nivåer.....	6
2.4 Socialt stöd kan ha motsatt effekt	6
3. Genomgång av teori	7
3.1 Sociala relationer.....	7
3.2 Sociala relationer och hälsa.....	7
3.3 Sociala relationer och kunskapsutveckling	8
3.4 Sociala relationer ett instrument för att upptäcka problem	8
3.5 Sociala relationer skapar känsla av uppskattning.....	8
3.6 Socialt stöd	9
3.7 Socialt stöd som resurs	10
3.8 Socialt stöd och sociala relationer har inverkan på organisations och samhällsnivån .	10
3.9 Tillit och förtroende till chefer och arbetskollegor	10
3.10 En utgångspunkt för uppkomsten av bra arbetsmiljöer.....	11
3.11 Vikten av tydlig kommunikation och delaktighet	11
3.12 Chefskapets betydelse: medarbetarnas frihet och utrymme	11
4. Forskningsmetod	13
4.1 Kvalitativ metod.....	13
4.2 Urval.....	13
4.2.1 Presentation av studiens deltagare.....	14
Tabell 1.....	14
<i>Chefers egenskaper</i>	14

Tabell 2.....	14
<i>Medarbetarnas egenskaper</i>	14
4.3 Material och datainsamling	14
4.4 Missivbrevets utformning	15
4.5 Intervjuguidens utformning.....	15
4.6 Tillvägagångsätt	16
4.6.1 Kontakt med intervjudeltagare	16
4.6.2 Genomförandet av intervjuerna.....	16
4.6.3 Semistrukturerade intervjuer	17
4.6.4 Databearbetning	17
4.6.5 Tolkning och Analys	18
5. Resultat 1.....	19
Empiriskt data – medarbetare.....	19
5.1 Socialt stöd och sociala relationer – Hälsa och välmående.....	19
5.1.1 Låg social relation och stöd medför sämre välmående och ökar sjukfrånvaron .	19
5.2 Socialt stöd och sociala relationer – Effektivitet och prestation i arbetet	20
5.2.1 Ökat motivation, tillit, trivsel och prestation.....	20
5.3 Socialt stöd och sociala relationer – Arbetsmiljöer och atmosfär	23
5.3.1 En gemenskap mellan medarbetarna	23
6. Resultat 2.....	25
Empiriskt data – Chefer.....	25
6.1 Chefernas chefskap	25
6.1.1 Normativ styrfilosofi som chefskap	25
6.2 Vikten av delaktighet	26
6.2.1 Delaktighet är gynnsam för kunskapsutveckling inom organisationen.....	26
6.3 Vikten av utrymme och frihet i arbetet	27
6.3.1 Utrymme och frihet ökar kunskapsutveckling, trivsel och motivation i arbetet .	27
6.4 Vikten av social relation och socialt stöd.....	28
6.4.1 Ger upphov samhörighet, flexibilitet, trivsel, motivation och god hälsa	28
7. Diskussion	31
7.1 Resultat diskussion.....	31
7.2 En god social relation och socialt stöd mellan chef och medarbetarna är mycket viktigt för att skapa en hållbar organisation.....	31
7.3 Sociala relationer och socialt stöd är en förutsättning för god hälsa.....	32
7.4 Ökat effektivitet och organisations utveckling är beroende av flera faktorer än sociala relationer och socialt stöd.....	33

7.4.1 Delaktighet	33
7.4.2 Möjlighet till fri- och utrymme	34
7.4.3 Kommunikation.....	34
7.4.4 Tillfredsställda behov	34
7.5 Metoddiskussion.....	35
7.6 Styrkor och begräsningar	37
7.7 Validitet och reliabilitet.....	37
7.8 Förslag till fortsatt forskning.....	38
8. Forskningsfrågorna besvaras.....	39
Litteraturförteckning.....	40
Bilaga-informationsbrev	45
Bilaga 1 – Intervjuguide – Chefer.....	46
Bilaga 2 – Intervjuguide – Medarbetare	47

1. Inledning

I detta avsnitt presenteras en kort bakgrund kring organisation och vikten av socialt stöd och sociala relationer. Därefter presenteras två tidningsartiklar, studiens problemdiskussion, syfte och frågeställningar, avsnittet avslutas med en kort presenteras av studiens avgränsning.

1.1 Bakgrund

Enligt Härenstam och Bejerot (2010) är ett organisatoriskt institut uppbyggt av flera olika beståndsdelar. Utveckling av en organisation är beroende av många faktorer, där sociala relationer och socialt stöd utgör två av de huvudkriterierna. Sociala relationer och socialt stöd i arbetslivet skapar en förutsättning för bland annat utökad motivation och arbetstrivsel. Härenstam och Bejerot menar att med god social relation och stöd kan organisationen uppnå dess mål och visioner. När det förekommer positiva sociala relationer skapas därmed positiv arbetsmiljö där det råder en känsla av gemenskap mellan alla aktörer, d.v.s. ledning, chefer och arbetskollegor. I en ledning och chefs synvinkel är det viktigt med en bra arbetsmiljö för att motivera anställda liksom att skapa förutsättningar för effektivitet, vilket kan bidra till att organisationen uppnår sina mål. God social relation och stöd i en organisation bidrar enligt Alvesson (2015) vidare till effektivitet och utökad arbetsproduktion vilket främjar utveckling inom organisationen. Alvesson menar när det råder en gemenskap och samhörighetskänsla uppstår därmed en gemensam identitet inom organisationen, vilket enligt Härenstam och Bejerot underlättar uppfyllelsen av organisations målsättningar. För att en organisation ska fungera krävs också god dialog och kommunikation mellan ledningen, chefer och medarbetarna. Dialog och kommunikation är två grundkrav dels för att det ska uppstå god relation och känslan av stöd och dels för att utveckla organisationen enligt Härenstam och Bejerot.

Lågt socialt stöd och sociala relationer i arbetslivet kan orsaka långsiktiga konsekvenser som påverkar organisationen och medarbetarna mycket negativt (Hällsten & Tengblad, 2006). Medarbetarna får mindre tillit och förtroende för ledningen, chefer och arbetskollegor, förutom detta uppstår även mindre motivation hos medarbetarna. Hällsten och Tengblad menar utan motiverade medarbetare kan inte chefer konstruera långsiktigt en väl fungerat organisation. Låg socialt stöd och sociala relationer skapar ogynnsam dialog och kommunikation, vilket leder ger upphov till uppkomsten av osäkerhet, otrygghet, stress, långsiktigt depression och att antalet sjukskrivningar ökar inom organisationen. Detta ökar därmed antalet utgifter och kostnader inom organisationen, vilket har en negativ inverkan på organisations utveckling.

1.1.1 Verksamhet där hälsa bland medarbetare varit aktuellt

Den 13 maj 2014 skrev Aftonbladet en artikel med rubriken, "personalen går på knäna" (Aftonbladet, 2014) som beskrev situationen för förskolelärare och deras arbetsplats. I artikeln lyfte personal vikten av att få stöd och möjlighet till delaktighet på arbetsplatsen för att kunna påverka arbetet inom verksamheten. Detta ansågs som viktigt för att minimera risk för sämre mående i form av stress och psykiskt ohälsa vilket vidare ansågs som orsaker till bland annat sjukskrivningar. En dialog och samverkan mellan chefer anses som viktigt för att skapa en verksamhet där arbetsmiljön tillåter medarbetare att bedriva sitt arbete och minimera risk för låg motivation bland medarbetare (Passanisi, 2014).

I en annan artikel med rubriken "Nöjda anställda sjukskriver sig mer sällan" från Dagens nyheter (DN, 2016) framgick att en arbetsplats med en bra arbetsmiljö kunde medverka till en

bättre hälsa och mående bland personalen. Artikeln utgick från en undersökning utförd av Sveriges Företagshälsors Jobbhälsobarometer där drygt 10 000 individer besvarat frågor om hälsa och deras upplevelse på dess arbetsplats. Peter Munck (Verkställande direktör för Sveriges Företagshälsor) menade att det fanns ett samband mellan hälsan och den upplevelse som medarbetaren kände till sin arbetsplats. Munch menade vidare att det är viktigt att ledning på arbetsplats öppnar för att skapa en långsiktig verksamhet med en god samverkan mellan medarbetare och chefer (Nadorf, 2016).

1.2 Studiens problem

För att logistiken i en verksamhet ska fungera, krävs bland annat att det finns en bra och fungerande arbetsmiljö (Alvesson, 2015). En god arbetsmiljö är således viktigt för skapandet av en arbetsplats där medarbetarna känner trivsel och motivation i sitt arbete. Fler talet studier (Cohen, 2004; Härenstam & Bejerot, 2010; Lin & Lin, 2011) visar att sociala relationer och stöd i arbetslivet skapar en förutsättning för att det ska uppstå känslan av socialt stöd på en arbetsplats. Det anses som grundkrav för att en medarbetare ska kunna prestera och bidra med ett effektivt arbete.

Social relation och stöd kan ses som två viktiga komponenter som kan skapa framgång inom en organisation. Det kan vidare medverka till att organisation kan bli mindre framgångsrik med ett ineffektivt arbete. I tidigare nämnda artiklar från Aftonbladet och Dagens nyheter, lyfts vikten av en stark arbetsmiljö med en fungerande relation och stöd mellan chef- och medarbetare. En sådan fungerande samverkan kan enligt studier (Cohen & Wills, 1985; Dellve & Eriksson, 2016) leda till god hälsa på arbetsplatsen vilket kan leda till ett starkt verksamhetsarbete. Men den här studien, avser forskaren att skapa förståelse för hur socialt stöd och relation uppfattas från en chef- och medarbetarperspektiv för organisationsutveckling och hälsa.

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med den här studien är att synliggöra vikten av socialt stöd och sociala relationer i arbetslivet. Syftet är även att belysa förmåner med socialt stöd och sociala relationer samt belysa konsekvenserna av lågt socialt stöd och sociala relationer. Men den här studien, avser forskaren att skapa en förståelse för hur socialt stöd och relation uppfattas från en chef- och medarbetarperspektiv för organisationsutveckling och hälsa. Tanken med den här studien är att den ska användas inom verksamheter där chefer och anställda kan ta del av informationen för att skapa en hållbar verksamhet, goda arbetsmiljöer, minska sjukskrivningar och utöka effektiviteten i arbetet.

1.3.1 Frågeställningar

Den här studien avser att besvara syftet med studien utifrån nedanstående frågor:

1. Varför är det viktigt att det förekommer sociala relationer och stöd mellan chefer och medarbetare?
2. Påverkas medarbetarnas hälsa och välmående av lågt socialt stöd och sociala relationer på arbetsplatsen?
3. Påverkas medarbetarnas arbetsinsats och effektivitet av lågt socialt stöd och sociala relationer?

4. Vilka fler faktorer än socialt stöd och sociala relationer, är viktiga inom en verksamhet?

1.4 Avgränsning

Forskaren valde i den här studien att utföra en avgränsning med anledning av brist på resurs och tid. För att inte studien skulle bli alltför stor genomförde forskaren sammanlagt tio intervjuer med tjänstemän inom kommunal verksamhet och statlig myndigheter i Västmanlands län. Av det totala antalet deltagare hade fyra respondenter en chefsposition, resterande av deltagaren var medarbetare och som inte hade en chefsposition. Tanken med denna studie var att intervjua tjänstemän och chefer enbart från kommunal verksamhet. Men med anledning av svårighet att komma i kontakt med deltagare från kommuner och det låga antalet deltagare inom kommunal verksamhet, utförde forskaren även interjuver med chefer och medarbetare från två statliga myndigheter. Detta för att utöka antalet deltagare i den här studien. Att studera vikten av socialt stöd och sociala relationer utifrån chefsperspektiv och medarbetarperspektiv ansågs som viktigt för att samla in en stor mängd och nödvändigt data för att skapa bättre förståelse för sociala relationer och socialt stöd. Socialt stöd och sociala relationer förekommer inom många områden, men forskaren har i den här studien haft fokus på socialt stöd och relationer i arbetslivet, kommunal och statlig verksamhet.

2. Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras tidigare forskning om socialt stöd och sociala relationer. Forskaren har i detta avsnitt utgått från flera tidigare forskning som belyser positiva och negativa fördelar med högt och lågt socialt stöd och sociala relationer.

2.1 Sociala stödets positiva effekter

Det finns flera tidigare studier som visar att socialt stöd i vardagslivet och i arbetslivet har positivt effekt på individer. I sin forskning studerade House och Wells (1978) skillnaden mellan individer med högt socialt stöd och individer med lågt socialt stöd. House och Wells studie visade att socialt stöd är en skuddande faktor mot uppkomsten av stress. Studiens resultat visade att individer som fick och som upplevde högt socialt stöd vid stressade situationer hade mindre risk för att utsättas för ohälsa. Individer med lågt socialt stöd vid stressade situationer hade större risk för att hamna i riskzonen och utsättas för ohälsa, studien visade att ohälsa ökade dramatiskt för personer som inte upplevde socialt stöd. I likhet med House och Wells visade även Etzion (1984) i sin studie att socialt stöd betydelse för individer och dess välbefinnande. Eitzons studie visade att socialt stöd är en resurs som skyddade individer från att utveckla utbrändhetssymptom. Studien visade liksom House och Wells studie, att individer som upplevde högt socialt stöd utsattes för lägre utbrändhet och utmattning vid exempelvis stressade situationer. Studien visade vidare att individer som inte upplevde hög grad av socialt stöd utsattes lättare och betydligt högre grad av utbrändhet vid stress.

Liksom många forskare studerade även LaRocco et al (1980) vikten av socialt stöd. I sin studie fann LaRocco et al att förekomsten av socialt stöd i arbetet dämpade uppkomsten av depression och oro hos individer. Studiens visade att socialt stöd från arbetskamrater fungerade som en dämpande faktor som motverkade depression. Resultatet visade att individer som fick stöd från sina arbetskamrater i arbetet visade mindre grad av exempelvis depression och oro, tillskillnad från individer med lågt socialt stöd från arbetskamrater. Socialt stöd i arbetet är mycket viktigt, den här studien visade vidare att ett arbetsrelaterat stöd gav bäst resultat när det uppstod stress i arbetet. I likhet med LaRocco et al, studerade Cobb (1976) sambandet mellan livskriser och socialt stöd, Cobbs studie visade att socialt stöd även fungerade som ett skydd mot depression och livskriser som exempelvis alkoholism. Studien visade att socialt stöd inte enbart är viktigt i arbetet utan också i vardagslivet vid svåra situationer.

I sin studie studerade Karasek et al (1982) om det fanns ett samband mellan socialt stöd, ohälsa, stress och om det fanns skillnad om stödet kommer från chefer eller arbetskamrater. Studien visade tydligt att det fanns ett samband mellan socialt stöd, stress och ohälsa. Socialt stöd var en faktor som minskade stress och olika former av ohälsa, i likhet med LaRoccas studie visade även Karasek i sin studie att individer som fick och som upplevde socialt stöd utsattes för mindre risk för ohälsa än individer med lågt socialt stöd. Den här studien visade dock inte om stödet har större betydelse om det kommer från chefer eller arbetskamrater. Hedin (2014) visade tillskillnad från Karasek, att socialt stöd från enbart arbetskamrater inte alltid är tillräckligt utan det måste förekomma stöd från chefer. För att långtidssjukskrivna medarbetare ska återfå bättre hälsa, behövs vidare emotionellt och instrumentellt stöd från chefer och arbetsplatsledare. Studien visade att stöd från chefer och arbetsplatsledaren har mer effekt än bara stöd från arbetskamrater för att långtidssjukskrivna medarbetare ska återfå bättre hälsa.

Flera studier har visat att det finns ett samband mellan socialt stöd och god hälsa. Glozah och Pevalin (2014) studerade i sin studie liksom Karasek sambandet mellan socialt stöd, hälsa och

stress. Resultatet visade att det finns ett samband mellan socialt stöd och stress samt att socialt stöd ökade välmående och hälsan. Ates (2016) studie visade liksom Glozah och Pevalin, att socialt stöd i arbetet medförde till ökat personlig motivation och psykisk välmående. I en annan studie studerade Sumi (1997) socialt stöd, optimism och stress. Resultatet visade att individer med högt socialt stöd upplevde också högre optimism. I likhet med andra tidigare forskning, Ates (2016), Glozah och Pevalin (2014), visade även Sumi i sin studie att socialt stöd medförde bättre välbefinnande både fysiskt och psykisk, detta oavsett om individerna upplevde stress eller arbetade under stressiga situationer.

Liksom många andra studerade även Marianne Frankenhaeser (1993) socialt stöd och stress i arbetet. Marianne studerade män och kvinnor i personalgrupper med hög arbetsbelastning. Studien visade att stöd från arbetskamrater, chefer och arbetsledare var en stötdämpare mot uppkomsten av stress, däremot ökade det tidspress och krav i arbetet. Studien visade vidare att samtal mellan medarbetarna ökade känslan av gemenskap och tillhörighet, och en god social relation med arbetskamrater ökade trivselen på arbetet. Studien visade även att socialt stöd, uppskattning och resultatåterkoppling var grunden till motivation och prestation. Studiens resultat visade att socialt stöd har betydelse för att motverka psykosomatiska ansträngningar, exempelvis besvär i rygg, huvudvärk, nacke, axlar och oro.

2.2 Konsekvenser av lågt socialt stöd och sociala relationer

2.2.1 Tre psykiska tillstånd påverkas

Studier visar att lågt socialt stöd ger upphov till negativt följer och resultat. Enligt Åkerstedt et al (2002) medför lågt socialt stöd från arbetskamrater och chefer till att individer utsätts för sämre hälsa och välbefinnande. I likhet med Åkerstedt, studerade Ariani (2015) hur lågt socialt stöd och sociala relationer påverkar individer och dess psykiska tillstånd. Studien visade att lågt socialt stöd och sociala relationer hade en inverkan på tre psykiska tillstånd hos individer, individens psykologiska meningsfullhet, säkerhet och tillgänglighet. Studien visade vidare att individer som upplevde mindre grad av socialt stöd och som innehade en god social relation i arbetet med sina arbetskamrater upplevde mindre meningsfullhet i arbetet. Resultatet visade att detta inte enbart påverkar individer i arbetslivet men också i det privata livet. Studien visade uppkomsten av mindre meningsfullhet arbetet ökade därmed också osäkerheten hos individer. Resultatet visade även att individer som utsattes för osäkerhet i arbetet upplevde lägre självkänsla och självförtroende. Detta medförde till att individer blev mindre tillgängliga i arbetet, det blir även svårare för arbetskamrater och chefer att nå fram till dessa individer. Studien visade att lågt socialt stöd och sociala relationer gav till resultat till att individer interagerar mindre och håller sig undan från arbetsgruppen. Brist på social relation och socialt stöd vid behov har en direkt inverkan på individer och dess hälsa. Ross et al (1999) studerade liksom många andra upplevelsen av socialt stöd och dess inverkan. Studiens resultat visade att individer som upplevde lågt socialt stöd utförde mer negativa kännetecken i eventuella situationer där socialt stöd behövdes men som de inte fick. Detta leder ofta till lägre motivation och ineffektivt arbete enligt Dellve och Eriksson (2016).

2.2.2 Upphov till fysisk, psykisk ohälsa, stress, depression

Flera studier visar att brist på sociala relationer och socialt stöd orsakar och ger upphov till stress, depression, psykisk och fysisk ohälsa. Stoetzer (2010) visade i sin studie att individer som upplevde lågt socialt stöd och som inte hade sociala relationer i arbetet var i riskzonen för att utsättas för psykisk och fysisk ohälsa. Studien visade att uppkomsten av fysisk och psykisk

ohälsa orsakade ökat stress och depression. Stress och depression i arbetet ger upphov till irritation, sömnproblem, glömska, trötthet, utbrändhet och ökar blodtrycket (Ljungblad & Näswall, 2009; Åkerstedt, 2002). Detta ökar därmed risken för social isolering enligt Kaplan et al (1988), vilket i sin tur kan frambringa medicinska sjukdomar (Ozbay, 2007). I sin studie visade Ozbay att individer som inte får socialt stöd eller innehar en god arbetsrelation och som utsätts för dessa konsekvenser hamnar även i riskzonen för posttraumatiskt stressyndrom (PTSD). Att utsättas för posttraumatiskt stressyndrom (PTSD) ökar risken för att individer slits ut i förtid, samtidigt ökas även risken för att dö i förtid (Gomer, 2008). Berkman och Syme (1979) visade i sin studie att dödsfall är dubbelt så högt för män och kvinnor med minst socialt stöd och social relation i jämförelse med vuxna med en god social relation och högt socialt stöd. För att motverka detta måste det förekomma socialt stöd och social relation (Dur & Sol, 2009), eftersom det minskar hälsoproblem och därmed sjukskrivningar inom organisationen (Marklund, Bjurvald, Hogstedt, Palmer, & Theorell, 2005).

2.3 Socialt stöd och sociala relationer skapar vinster på flera nivåer

Tidigare studier har visat att socialt stöd och sociala relationer medför vinster på olika nivåer. Dellve och Eriksson (2016) har i sin studie visat att socialt stöd och sociala relationer mellan chefer och arbetskollegor ger upphov till vinster på tre nivåer, individnivå, organisationsnivå och samhällsnivå. På individ nivå uppstår vinster i form av ökat arbetsmotivation, engagemang och arbetstrivsel, vilket ökar effektivitet och prestation i arbetet. På medarbetarnivå, s kl. kollegial nivå, uppstår vinster i form av bättre interaktion och kommunikation mellan medarbetarna. När det uppstår vinster på individnivå och medarbetarnivå skapas därmed vinster på organisationsnivån. På organisationsnivå uppstår vinster i forma av att individer arbetar med effektivt och producerar mer, vilket ökar organisationen omsättning. Att förbättra anställda hälsa och välbefinnande undviker organisationer sjukskrivningar och därmed ekonomiska förluster. Dellve och Eriksson studie visade ökad hälsa i arbetslivet utvecklar och ökar samhällsintäkter. Att arbeta för att motverka ohälsa i arbetslivet minskar organisationens och samhällets utgifter, och eftersom sociala relationer och socialt stöd skapar vinster är det nödvändigt att det förekommer positiva relationer och stöd mellan chefer och anställda. Fisher (1985) studerade sambandet mellan socialt stöd, stress och resultat på arbetat. Studiens resultat visade att förekomsten av socialt stöd minskade nivån på oförväntat stress och underlättade för nya medarbetarna att komma in i arbetet snabbare, vilket var en förutsättning för att utveckla verksamheten.

2.4 Socialt stöd kan ha motsatt effekt

Det finns flera studier som visar att socialt stöd i arbetslivet positiva effekter. Men det finns också studier som visar att för mycket socialt stöd kan ha motsatt effekt. Allt för mycket socialt stöd kan öka stressen hos medarbetarna. I sin studie studerade Jacobsson et al (2001) olika grupper med motsättningar mellan gruppen medlemmar. Studiens resultat visade att stödet som förekom i gruppen inte minskade stressen utan ökade stressen. I likhet med Jacobsson et al, studerade även Deelstra et al (2003) det sociala stödets betydelse och inverkan. Deelstras studie visade att förekomsten av socialt stöd inte alltid är bra. Önskat instrumentellt stöd där individer får rådgivning och vägledning i arbetet orsakade mer stress om stödet inte efterfrågats. Önskat socialt stöd kan enligt Deelstra öka upplevelsen av inkompetens och även lågt självförtroende, vilket på långsikt orsakade osäkerhet hos individer att våga ta egna initiativ.

3. Genomgång av teori

I detta avsnitt presenteras teorier om socialt stöd och sociala relationer. Forskare har i detta avsnitt definierat begrepp som socialt stöd och sociala relationer utifrån flera teorier och lyfter fram flera definitioner av socialt stöd och sociala relationer.

3.1 Sociala relationer

Sociala relationer som begrepp har liksom socialt stöd många definitioner. Flera forskare har definierat sociala relationer på olika sätt. Agahi et al (2013) har definierat sociala relationer som ett socialt nätverk, ett nätverk som består av familjemedlemmar, vänner och arbetskollegor. I likhet med Agahis definition, definierar Aspelin (2010) sociala relationer som ett socialt band där vänner och grupper hålls samman i ett samhälle. Sociala relationer har en stor inverkan på vardagslivet och i arbetslivet. Enligt Berkman (2000) utgör sociala relationer en central plats för alla individer. Alla individer har ett behov av att känna sig behövda och älskade, detta är något som förekommer genom ett socialt deltagande i ett socialt nätverk. Ett socialt nätverk är mycket betydelsefullt eftersom det har en positiv inverkan på hälsan och hjälper individer att klara av situationer i vardagslivet och i arbetslivet. Enligt Härenstam och Bejerot (2010) är sociala relationer viktigt för att människor ska kunna skapa förståelse och hantera omvärlden. Sociala relationer har enligt Nilsson (1993) och Antonovsky (1987) också betydelse för våra tankar, känslor och för att vi ska kunna hantera och klara av arbetsuppgifter och stress i vardagslivet. Relationer är en grundpelare i livet, och har en viktig funktion, utan sociala relationer kan det uppsått svårigheter i vardagslivet och i arbetslivet.

Sociala relationer i arbetslivet och vardagslivet skapar enligt Berkman en förbindelse mellan människor, förbindelsen underlättar för individer att få tillgång till ny kunskap, stöd i form av emotionellt och instrumentellt stöd från andra individer. Agahi et al. och Vaux (1988) menar liksom Berkman att socialt nätverk har stor betydelse för individer. Förutom tillgången till emotionellt och instrumentellt stöd, möjliggör sociala relationer till ökat socialt inflyttande till påverkan, delaktighet, socialt engagemang och tillgång till materiella resurser. Förekomsten av ett socialt nätverk på en arbetsplats mellan individer är mycket viktigt eftersom ett socialt nätverk leder till stor tillgänglighet av resurser och är en tillgång till mer information. Ett socialt nätverk utökar vidare ett bredare perspektiv och synpunkter på problem som uppstår exempelvis i en verksamhet. Sociala relationer är en förutsättning som hjälper medarbetarna att forma gemensam identitet, tillhörighet, samhörighet på arbetsplatsen, vilket är viktiga kriterier för utveckling inom en verksamhet (Aspelin, 2010; Härenstam och Bejerot, 2010).

3.2 Sociala relationer och hälsa

Förekomsten av sociala relationer mellan individer utgör viktigt aspekt i människors vardagsliv och är en viktig beståndsdel till den personliga utvecklingen (Aspelin, 2010; Härenstam och Bejerot, 2010; Chou, 2015). Enligt Berkman (2000) har sociala relationer stor betydelse för individen hälsan, välbefinnande och överlevnad. Sociala relationer är en process som pågår under hela livet och utan sociala relationer utsätts individer för negativa effekter som påverkar hälsan och välbefinnande (Berkman, 2000). Individer som innehar ett socialt nätverk och som har tillgång socialt stöd, engagemang och inflyttande får bättre självbild, självkänsla, trygghet och social kompetens, vidare minskas även risken för infektioner, hjärt-kärl sjukdomar och sjunkande blodtryck (Antonovsky, 1987; Eisenberger et al., 2002; Berkman, 2000).

Enligt Härenstam och Bejerot (2010) är förekomsten av sociala relationer även viktigt i arbetslivet. En god social relation med arbetskolligor är mer gynnsam för hälsan en hälsosam livsstil, som till exempel kost och motion. Sociala relationer har även påverkan på individens immunförsvar, enligt Berkman (2000) får individer som innehar en god social relation med sin omgivning även bättre immunförsvar. Ett förbättrat immunförsvar ökar överlevnadschansen med 50 procent för individer som har en bra arbetsrelation med chef och arbetskolligor. Detta minskar därmed uppkomsten av ohälsa och minskar sjukskrivningar inom en organisation. När det inte råder sociala relationer mellan medarbetarna är utökas risken för psykisk och fysisk ohälsa trefaldigt, detta ökar sjukskrivningar och missnöjet växer vilket kan påverka individer överväga att sluta arbeta eller byta jobb (Härenstam & Bejerot, 2010).

3.3 Sociala relationer och kunskapsutveckling

Flera teorier visar att sociala relationer är nödvändigt för att individer ska kunna utvecklas i arbetslivet. En god social relation i arbetet skapar förutsättningar som gynnar individernas karriär möjligheter och hjälper individer till bättre position i samhället. Härenstam och Bejerot (2010) menar även vidare att det är viktigt att inneha en god socialt nätverk, individer som har ett stort socialt nätverk och kontakter i arbetslivet får lättare att exempelvis hitta och få ett jobb, skaffa kunskap och erfarenheter som sedan kan användas för att utvecklas och ta nästa steg i karriären. Individer som däremot inte ingår, eller har ett socialt nätverk, social gemenskap blir mer utsatta i arbetslivet, dessa personer får genom en låg sociala relationer och socialt nätverk i arbetslivet svårare att hitta jobb, svårare att utvecklas och ta nästa steg i karriären och till bättre position i samhället. Sociala relationer är en förbindelseväg som underlättar för individer att överföra kunskap och information mellan varandra. En stabil social relation är gynnsam för kompetensutvecklingen inom en organisation. För att öka medarbetarnas kompetens är det viktigt enligt Engdahl och Larsson (2011) att medarbetarna har en bra arbetsrelation med arbetskolligor, arbetsledare och chefer. Sociala relationer är en bidragande faktor till att det uppstår ny kunskap och nya idéer i arbetslivet, det är en avgörande faktor för att en verksamhet och individer ska utvecklas (Ragins & Dutton, 2009).

3.4 Sociala relationer ett instrument för att upptäcka problem

I arbetslivet att det är viktigt att det förekommer en stabil och tydlig interaktion och god relation mellan chefer och medarbetarna (Sikander, 2013). Sikander menar chefer ska arbeta för att skapa en hållbar relation med varje enskild individ därför att medarbetarna betraktas som den absolut viktigaste resursen för att en organisation ska fungera långsiktigt. En stabil relation mellan chefer och medarbetarna är viktig, dels för att skapa och bevara högkvalitativa relationer och dels för att det ska uppstå altruism, det vill säga medarbetarna blir mindre själviska och tänker mindre på egennytta (Dur & Sol, 2009). När det råder altruism, osjälviskhet, mellan medarbetarna uppstår även en mer stabil relation mellan individer (Ariani, 2015). Uppkomsten av altruism och god relation mellan chefer och medarbetarna underlättas arbetet för att upptäcka och hantera problem i tidigt stadium (Härenstam & Bejerot, 2010). Sociala relationer fungerar enligt Härenstam och Bejerot som ett instrument för chefer upptäcka och se problem inom verksamheten, sociala relationer synliggör konsekvenser och ger chefer bättre översikt över verksamheten.

3.5 Sociala relationer skapar känsla av uppskattning

I arbetslivet är också viktigt att medarbetarna upplever uppskattning från sina chefer och arbetskolligor (Cohen, 2004). Sociala relationer är en utgångspunkt som skapar en känsla av

uppskattning och tillfredsställelse i arbetet (Gallagher & Einhorn, 1976; Steers & Mowday, 1977). Genom det sociala umgänget på arbetsplatsen kan medarbetarna behov tillfredsställas (Herzberg, 2002). När anställda känner uppskattning mår denne både fysisk och psykisk bättre, samt får bättre självkänsla och självförtroende (Cohen, 2004). Individer som inte upplever uppskattning från chefer och arbetskolllegor får sämre hälsa. Däremot individer som upplever uppskattning från sina arbetskolllegor och chefer får ökat välmående kan också prestera bättre och arbeta mer effektivt. Detta gynnar i sin tur verksamheten och dess utveckling (House, Karl, & Umberson, 2003).

3.6 Socialt stöd

Eftersom socialt stöd är liksom sociala relationer ett centralt begrepp i den här studien har jag valt att definiera begreppet. Enligt Morgan (1990) är socialt stöd liksom personliga relationer och sociala nätverk en aspekt av sociala relationer. Socialt stöd som begrepp har definierats och tolkats på många olika sätt. För att definiera socialt stöd har jag valt att utgå från bland annat Theorell (2003), Härenstam och Bejerot (2010) och Cobbs (1976) definition. Detta för att kunna redogöra för socialt stöd utifrån flera perspektiv och utgångspunkter. Thorell, Cobb, Härenstam och Bejerot har definierat och tolkat socialt stöd på olika sätt. Theorell har exempelvis definierat socialt stöd på följande sätt *"som goda relationer dels mellan anställda, och dels mellan anställda och cheferna"*. Härenstam och Bejerot har formulerat socialt stöd på följande sätt *"den hjälp, det stöd och den bekräftelse en individ upplever att hon får från sitt nätverk"*. Cobb definierar socialt stöd som *"information leading the subject to believe that he is cared for and loved, esteemed, and a member of a network of mutual obligations"*. Utifrån dessa tre definitioner kan man konstatera att socialt stöd som begrepp har många definitioner och tolkas på olika sätt, det finns inte endast en definition som kan förklara vad socialt stöd är och vad det innebär utan det finns flera tolkningar och definitioner av socialt stöd.

Det finns flera kategorier av socialt stöd. Enligt Cohen (2004) har varje form av stöd specifik inverkan på individer och organisationer. Cohen redogör för tre olika former av socialt stöd, instrumentell, informativ och emotionellt stöd. Alla dessa tre former av stöd är enligt Cohen viktigt för att individer ska kunna arbeta och prestera. I arbetet är det mycket viktigt att individer får stöd i form av instrumentellt stöd, stöd i form av rätt bistånd och resurser är en förutsättning för att klara av att utföra arbetsuppgifter. Stöd i form av ekonomiskt stöd underlättar för anställda och organisationen att uppnå mål och visioner.

Med informativt stöd menas informationsbyte mellan chefer och anställda, men också mellan medarbetarna. Enligt Cohen och House (1981) är det viktigt att det finns en bra kommunikation och informations byte för att medarbetarna ska kunna arbeta effektivt och uppnå rätt resultat. Otydlig kommunikation och lågt informationsbyte mellan chefer och anställda ökar risken till att utvecklingen i en verksamhet stannar av, detta på grund av medarbetarna arbetar i osäkerhet och utför ett arbete utan god resultat.

Cohen menar att det är också viktigt att medarbetarna får emotionellt stöd i arbetet från chefer och medarbetarna. Det är viktigt att individer upplever uppskattning, empati, omtanke och att chefer och arbetskolllegor bryr sig om en. Det emotionella stödet påverkar individer. Individer som får emotionellt stöd mår även mycket bättre, den fysiska och psykiska hälsan förbättras, samtidigt får individer bättre självkänsla och arbetsmotivation. Enligt House (1981) är alla former av socialt stöd viktigt, men den emotionella ser House som den viktigaste.

Tillskillnad från Cohen (2004) lyfter House (1981) betydelsen av värderande stöd. House menar att det är viktigt att medarbetarna får information, exempelvis feedback gällande prestation och arbetsinsats från chef och medarbetarna. En bra arbetsprestation bör chefer synliggöras och tilldelas feedback till medarbetarna enligt House. I likhet med House och Cohen lyfter även Vaux (1988) olika former av socialt stöd, och liknande stöd kategorier, emotionellt stöd, råd, vägledning feedback, materiell och finansiell stöd.

3.7 Socialt stöd som resurs

Enligt Nutbeam (1998) är socialt stöd ett stöd som finns och är tillgängligt för alla, socialt stöd kan användas för att motverka negativa händelser som exempelvis stress. Nutbeam menar att socialt stöd är en grundsten för att höja individens livs och arbetskvalité. I likhet med Nutbeam menar även Cobb att socialt stöd är en resurs som hjälper individer vid kriser och förändringar (Hedin, 1994).

Socialt stöd används inom många områden och har en stor inverkan. Socialt stöd används exempelvis på arbetsplatser, vid svåra sjukdomar och situationer som individer befinner sig i (Morgan, 1990). Inom socialpsykologin har intresset för socialt stöd varit mycket stort, där forskare har studerat det sociala stödets roll för att motverka stress och ohälsa (Torkelson, 1991). När det gäller socialt stöd och dess definition utgår forskare från tre dimensioner: relationer, sociala band och interaktion där resurs utbyts mellan individer (Hedin, 1994). Socialt stöd har stor inverkan på individer och organisationer. Socialt stöd är en resurs som kan användas för att motverka olika former av sjukdomar och kriser. Socialt stöd skyddar individer mot sjukdomar vilket minskar behovet av exempelvis mediciner. Socialt stöd från chefer och arbetskolllegor är en faktor som bidrar till ökat motivation och kvalitén, House (1981) menar vidare att rätt stöd från rätt person har också stor betydelse än att bara få rätt stöd. Var och från vem stödet kommer ifrån kan ha större betydelse för att förbättra välmående, hälsa och motverka stress.

3.8 Socialt stöd och sociala relationer har inverkan på organisations och samhällsnivån

Holmström och Ohlsson (2014) menar att förekomsten av låg socialt stöd och brist på social relation har inverkan på samhällsnivån och inte enbart på organisationsnivån. När det råder låg socialt stöd och social relation ökas därmed risken för ohälsa. När det råder ohälsa i arbetslivet ökas därmed risken för negativ utveckling inom organisationen och i samhället. Individer som sjukskriver sig på grund av ohälsa, blir långsiktigt en belastning i samhället. Ohälsa ökar samhällets utgifter och kostnader, när individer genomgår rehabilitering påverkar detta ekonomin i samhället och organisationen, det krävs resurser på samhällsnivån för att individer ska återgå i arbetet vilket kostar en stor del pengar. För att individer ska få god hälsa och återgå till arbetet, är det viktigt att individer får stöd från chefer under rehabiliteringsprocessen, eftersom socialt stöd är en faktor som är viktigt för att anställda ska återfå god hälsa (Tjulin, 2010).

3.9 Tillit och förtroende till chefer och arbetskolllegor

Sociala relationer och socialt stöd från chefer och arbetskolllegor är två viktiga kriterier som också ökar tillit och förtroende för chefer och arbetskolllegor (Lin & Lin, 2011). Ökat tillit och förtroende för chefer och medarbetare ökar även förtroendet till hela organisationen (Hällsten & Tengblad, 2006). Förekomsten av tillit och förtroende är två viktiga grundkriterier som frambringar viktiga faktorer som exempelvis motivation, trivsel, engagemang och glädje

(Härenstam & Bejerot, 2010; Lin & Lin, 2011). Dessa är faktorer som ökar medarbetarna arbetseffektivitet och prestation i arbetet, vilket underlättar för organisationen att uppnå uppsatta målsättningar och framtida visioner (Dutton & Heaphy, 2008). Ett minskad tillit och förtroende har negativ inverkan, det medför ogynnsam dialog och kommunikation, vilket ger på långsikt upphov till uppkomsten osäkerhet, stress och depression. Detta blir ett hinder för att utvecklas inom organisationen (Hällsten & Tengblad, 2010).

3.10 En utgångspunkt för uppkomsten av bra arbetsmiljöer

Social relation och socialt stöd är mycket viktigt för att en verksamhet ska utvecklas. För att utveckling ska uppstå är det viktigt att det råder positiva arbetsmiljöer på arbetsplatsen (Alvesson, 2015). För att det ska förekomma en god arbetsmiljö krävs en god relation och stöd mellan chefer och arbetskollaboratorer, dessa två är grunden till att det uppstår positiva psykosociala arbetsmiljöer (Dallner, 2000). När det förekommer god psykosociala arbetsmiljöer skapas en positiv atmosfär på arbetsplatsen vilket frambringar upplevelsen av stöd, tillhörighet och samhörighetskänsla bland verksamhetens medarbetare (Ariani, 2015). Detta leder i sin tur till ökad arbetstillfredsställelse, individuellengagemang och organisatorisk engagemang (Dur & Sol, 2009), dessa betraktas enligt Ariani som tre viktiga kriterier för att dels konstruera en positiv atmosfär och dels för att utveckla organisationen.

3.11 Vikten av tydlig kommunikation och delaktighet

För att det ska uppstå en god social relation och känslan av socialt stöd måste förekomma tydligt kommunikation mellan chefer och mellan medarbetarna (McGregor, 2005). Utan god och tydlig kommunikation kan inte en verksamhet fungera. Kommunikation är viktigt för att anställda ska kunna prestera rätt resultat i arbetet, en ogynnsam kommunikation medför låg prestation och sämre resultat i arbetet. Kommunikation uppfyller tre syften: 1) har stor betydelse för att det ska uppstå en god relation, 2) är nödvändigt för att skapa tillit och 3) är en grundsten som gynnar organisationen och dess utveckling (Thomas, Zohlin, & Hartman, 2008).

Förutom kommunikation är det också viktigt att medarbetarna upplever delaktighet (Men, 2010). I arbetet är det nödvändigt att individer får möjlighet och utrymme till att delta och påverka dels beslut och dels förändringar. Delaktighet och möjlighet att kunna delta i beslut och förändringsprocessen ökar medarbetarnas engagemang, individer blir mer positiv inställda till sitt arbete, organisationen och ledningen menar Men. För att det ska uppstå känslan av delaktighet hos individer det är viktigt att det förekommer kommunikation och information, ledningen ska informera medarbetarna om organisationens uppdrag, vad som sker och var organisationen är på väg. Vidare måste anställda uppleva att dels att de tas på allvar, att de blir lyssnade och att de känner att de värderas som medlemmar inom organisationen. Vidare är det viktigt att ledningen, chefer är delaktiga i den dagliga verksamheten, chefer ska exempelvis vara ute bland medarbetarna, ge förslag och rådgivning.

3.12 Chefskapets betydelse: medarbetarnas frihet och utrymme

Chefskapet har stor betydelse för uppkomsten av sociala relationer och socialt stöd, samtidigt är chefskapet viktigt för hur väl medarbetarna arbetar, presterar och hur verksamheten utvecklas (Tengblad, 2000). En positiv chefskap skapar förutsättningar för ökat tillit och förtroende bland medarbetarna. Tengblad redogör för två styrfilosofier, normativ och rationell styrfilosofi. En chef som har som mål att skapa en god relation till sina anställda bör använda sig av normativ styrfilosofi i sitt chefskap. Inom normativ styrfilosofi har chefen en roll som ledare snarare än

chef. Chefens roll inom styrfilosofin handlar om att skapa och frambringa engagemang och motivation bland organisationens medarbetare. Vidare menar Tengblad att chefen inom normativ styrfilosofi har i uppgift få anställda arbeta efter gemensamma mål och arbetsuppgifter och skapa gemenskap mellan medarbetarna. Som chef är det nödvändigt att ge anställda möjlighet till frihet och utrymme att ta beslut och våga ta eget initiativ, därför att det gynnar anställdas kunskapsutveckling, motivation och trivsel vilket gynnar organisationen. Samtidigt förbättras relationen mellan chefen och medarbetarna. Den rationella styrfilosofin skiljer sig från normativa, rationell styrfilosofi begränsar enligt Tengblad anställdas initiativ och utrymme. Inom denna styrfilosofi fungerar chefen mer som chef och fattar alla beslut om hur arbetet ska fungera. Att utgå från rationell styrfilosofi kan orsaka följder enligt Tengblad, att begränsa medarbetarnas frihet och dess möjlighet att styra eget arbete och arbetsuppgifter medför ogynnsam relation mellan chef och medarbetare, detta är något som påverkar utveckling, tillit och förtroende för organisationen och chefer. Att ha möjlighet till eget initiativ och våga ta beslut i sitt arbete är en faktor som gynnar utveckling om dessa möjlighet begränsas uppstår därmed långsiktiga konsekvenser inom organisationen (Karasek & Theorell, 1990).

4. Forskningsmetod

I detta avsnitt presenteras val av forskningsmetod, urval, presentation av deltagarna och dess egenskaper, material och datainsamling, utformning av missivbrev och intervjuguide, därefter presenteras studiens tillvägagångsätt gällande datainsamling och tolkning.

4.1 Kvalitativ metod

Vid undersökning är det viktigt att forskaren väljer metod utifrån studiens forskningsfrågor och problemformulering som forskaren vill ha svar på. I den här studien utgick forskaren från kvalitativ metod för att studera ämnet. Eftersom syftet med den här studien var att studera vikten av sociala relationer och socialt stöd utifrån medarbetare och chefernas perspektiv bedömdes därmed kvalitativ metod som lämpligt val av metod. Valet av kvalitativ metod är relevant när forskaren har som mål att belysa ämnet utifrån individen, eftersom kvalitativ metod riktar in sig mot att studera individer och dess livsvärld, bedömde forskaren valet av kvalitativ metod som en relevant och lämpligt val. I den här studien hade inte forskaren målsättning eller avsikt att beskriva storlek och mängd, utan skapa förståelse och kunskap genom att studera ämnet utifrån individernas perspektiv. Eftersom kvalitativ metod ger forskaren möjlighet och tillgång till upplevelser, erfarenheter och perspektiv, föll valet för kvalitativ metod för att studera vikten av socialt stöd och sociala relationer i arbetslivet. Slutligen hade forskaren som mål att utföra intervjuer och kvalitativ metod är ett angreppssätt som är vanligt förekommande val vid studier där forskaren genomför intervjuer.

4.2 Urval

I den här studien genomfördes sammanlagt tio intervjuer, intervjupopulationen utgjordes av sex intervjuer med vanliga medarbetare och fyra intervjuer med individer som hade en chefsposition i kommunal och statlig myndighet. Av de 10 deltagarna var fem kvinnor och fem män, antalet chefer bestod av två kvinnliga och två manliga deltagare. Målet var 12 deltagare men efter två avhopp blev det totala antalet deltagare 10. Eftersom studien hade en tidsram att förhålla sig till och för att motverka studien blir alltför stor och utbrett bedömdes därmed antalet intervjudeltagare som relevant för undersökningen. Dessa intervjuer genomfördes i tre olika arbetsområden, inom kommunal verksamhet och två statliga myndigheter. Att studera ämnet i en kommunal verksamhet och två statliga myndigheter hjälpte till att medverka till en större inblick och förståelse för vikten av sociala relationer och socialt stöd i större utsträckning. För att uppfylla syftet och få svar på forskningsfrågor, bedömdes det som viktigt att studera ämnet utifrån chefer och medarbetarnas synpunkt och perspektiv. Detta för att ytterligare skapa bredare kunskap och förståelse för ämnet. Att studera socialt stöd och sociala relationer från chefer respektive medarbetare kommer att frambringa bättre förståelse för vikten av en god social relation och socialt stöd på arbetsplatsen. Studiens urval anpassades efter tidsramen och de krav som gällde för undersökningen. Det var ett bra och avgränsat urval, men samtidigt relevant för att kunna samla nödvändigt data för att besvara undersökningens syfte och forskningsfrågor.

4.2.1 Presentation av studiens deltagare

För att upprätthålla deltagarnas anonymitet fick deltagarna tilltalsnamn R1- R10. Samtidigt har forskaren valt nämna kön, ålder, befattning, anställning och tidigare arbetserfarenhet. Däremot har forskaren valt att inte nämna organisation och ort för att ytterligare upprätthålla dess anonymitet. I Tabell 1 presenteras chefernas egenskaper och i Tabell 2 presenteras medarbetarnas egenskaper

Tabell 1

Chefers egenskaper

Deltagare	Kön	Ålder	Befattning	Anställd Kommun/statligt	Tidigare yrke & erfarenhet
R1	Kvinna	52	Enhetschef	Kommun	Socialsekreterare
R2	Kvinna	39	Chef	Statligt	Handläggare
R3	Man	42	Enhetschef	Statligt	Handläggare
R4	Man	47	Chef	Kommun	Socialsekreterare

Tabell 2

Medarbetarnas egenskaper

Deltagare	Kön	Ålder	Befattning	Anställd Kommun/statligt	Tidigare yrke & erfarenhet
R5	Man	55	Socialsekreterare	Kommun	Socialsekreterare
R6	Man	45	Handläggare	Statligt	Transport chaufför
R7	kvinna	32	Ekonomihandläggare	kommun	Undersköterska
R8	Kvinna	39	Handläggare	Statligt	Arbetat med medicin i labb
R9	Kvinna	42	Biståndshandläggare	Kommun	Integrationsordnare
R10	Man	26	Handläggare	Statligt	Kriminalvården

4.3 Material och datainsamling

Vid datainsamling kan en studie samla in primär- samt sekundär datamaterial (Dahlström 2011). I denna studie har både primär- och sekundärdatamaterial använts. Det primärdata materialet samlades in i form av intervjuer med totalt tio intervjudeltagare från en kommunal verksamhet och två statliga myndigheter i Västmanlands län medan det sekundärdata materialet har samlats in via tidigare forskning och annan relevant litteratur inom ämnesområdet för sociala relation och socialt stöd. Studien har använt olika informationskällor som Google Scholar, databaser vid Mälardalens Högskola som exempelvis Sociological Abstracts och PsycINFO för att söka vetenskaplig artiklar för att kunna samla in datamaterial rikt på information inom studiens ämnesområde. Det primära datamaterialet framgår i studiens resultatavsnitt medan det sekundära materialet framgår i studiens avsnitt om teori och tidigare forskning.

4.4 Missivbrevets utformning

När en forskare genomför en studie är det viktigt att planera i god tid vad syftet är med den tilltänkta studien. Därefter är det viktigt att i nästa steg konstruera en missivbrev där det framkommer information om den studien. Vad som ska framkomma i ett missivbrev varierar, men för att skapa en bra grund är det viktigt att forskaren tydligt informerar om syftet med studien och om studiens målsättning. Missivbrevets innehåll ska utformas efter deltagarna och det ämnet som studien avser att studera. I den här studien har forskaren i missivbrevet börjat med att berätta en kort bakgrund om sig själv och utbildning denne studerar. Forskaren har vidare nämnt tydligt studiens syfte och målsättning att studera ämnet socialt stöd och sociala relationer mellan chef och medarbetare inom kommun och statlig myndighet. I missivbrevet framkom att forskaren har önskan att intervjua 10 individer, sex vanliga medarbetare och fyra chefer, vidare har forskaren lyft upp etiska riktlinjer och har informerat deltagarna om konfidentialitets kravet och om deltagarnas anonymitet. Slutligen har det framkommit att all information och data som spelas in från deltagarna kommer att raderas när uppsatsen blir godkänd. Missivbrevet genomgick korrigering under hela kontaktprocessen med kommun och statliga myndigheter, eftersom det var tre olika arbetsplatser anpassades därmed missivbrevet utifrån verksamhet. Det som ofta ändrades var antalet deltagare och namn på det verksamhet som forskaren hade som mål att studera.

4.5 Intervjuguidens utformning

Vid forskning är det viktigt att forskaren använder sig av en intervjuguide för att samla in data för att uppnå syftet och studiens målsättning. En intervjuguide har en viktig roll när forskaren planerar att samla in data genom intervjuer. En intervjuguide fungerar som en vägledning som hjälper forskaren att samla in relevant och lämpligt data för att uppnå syftet och besvara studiens forskningsfrågor. I denna studie utformade forskaren två varierande intervjuguides, en som enbart haft fokus på medarbetare, bestående av 14 frågor och en som enbart riktat mot chefer, bestående av 10 frågor. Intervjuguidens form och frågor utformades utifrån studiens syfte och målsättning. Eftersom studien avsåg att skapa förståelse kring ämnesområdet, skapades två olika intervjuguides bestående av semistrukturerade frågor, där en intervjuguide avsåg chef och en avsåg för medarbetare. Detta ansågs som viktigt för att kunna erhålla djup information kring frågeställningar med motivering att kunna skapa en djup förståelse av deltagarnas perspektiv kring ämnet. Genom att ha format och utgått från två olika intervjuguides fick forskaren möjlighet att samla in data från två olika perspektiv, medarbetare och chefs perspektiv, vilket bidrog med att studien fick tillräcklig med data för att kunna uppnå syftet och besvara studiens forskningsfrågor. I likhet med studiens missivbrev genomgick även studiens två intervjuguides korrigering under hela datainsamlingen. Efter varje intervju införde forskaren nya frågor och uppföljning frågor inför nästkommande intervjuer. Detta var en pågående process under datainsamlingen.

4.6 Tillvägagångsätt

4.6.1 Kontakt med intervjudeltagare

Innan kontaktprocessen påbörjades, skickades studiens missivbrev och intervjuguider för bedömning av handledaren. Efter att missivbrevet och intervjuguiden godkändes påbörjades därefter kontaktprocessen. Forskaren påbörjade kontaktprocessen genom ett samtal till en social chef inom en kommun, där frågade forskaren socialchefen om denne kunde vidarebefordra missivbrevet till samtliga medarbetare inom kommunen. Efter ett antal dagar inkom svar via mail från deltagare och chefer inom olika kommunala verksamheter. Samtidigt påbörjade forskaren kontakt med två olika statlig myndigheter där missivbrev skickades över via mail till chefer och medarbetare, även där inkom svar från ett antal deltagare som hade möjlighet att ställa upp på intervjuer.

Efter att deltagarna besvarade forskaren förfrågan påbörjades kontakt med samtliga deltagare via telefon där tid och plats för mötet inrättades. Vidare skickades missivbrevet återigen till samtliga deltagare för att uppdatera deltagarna om studien och för att deltagarna skulle vara förberedda inför intervjutillfället. Innan intervjuerna startades, fick respektive deltagare fråga om intervjun kunde spelas in. Inspelning av intervjuerna sågs som ett viktigt grund för att säkerställa att samtliga svar från respondenterna kunde tillhandahållas och minimera risk för förlust av relevant datamaterial. I den här studien valde forskaren att benämna samtliga intervjudeltagarna med kod, R1- R10, med anledning av att en del deltagare hade som önskemål om att förbli anonyma i studien. Forskaren har däremot valt att nämna ålder, kön, befattning, anställning och tidigare arbetslivserfarenhet, däremot valde forskaren att inte nämna namn på kommun och statliga myndigheter som dessa deltagare arbetade inom. Detta för att ytterligare upprätthålla deltagarnas anonymitet.

4.6.2 Genomförandet av intervjuerna

Intervjuerna genomfördes på respektive deltagares arbetsplats för att skapa en förutsättning för deltagarna att känna lugn och en god atmosfär vilket ansågs som viktigt för att kunna erhålla djupgående svar från intervjudeltagarna. Intervjuerna ägde rum under mars månad och april månad. Efter respektive intervju med deltagarna, transkriberades det insamlade datamaterialet på papper för att kunna se tydliga svar och berättelser från respektive deltagare. Detta ansågs som viktigt med grund för vidare analys och skapande av förståelse för deltagarnas egna utsagor och perspektiv kring ämnesområdet. Studien valde sedan att med grund för frågeställningarna lyfta upp den del av insamlade datamaterialet som hade en relevant koppling till syftet och studien som vidare kunde besvara studiens frågeställningar. Tidsaspekten varierade mellan respektive intervju därför att intervjudeltagarna har svarat utifrån dess perspektiv. Tid för respektive intervju har således varierat där den kortast tid för intervju låg på 30 minuter medan längst intervju varade pågick under cirka 50 minuter.

Vid intervjuer med deltagarna har det använts två intervjuguider, en som är riktat mot chefer (Bilaga 1) med tio frågor, och en som riktar sig mot medarbetarna (Bilaga 2) med 14 frågor. Intervjuguiderna har genomgått förändring efter varje intervju, där forskaren lagt till ytterligare frågor, byt ut frågor inför nästkommande intervjuerna. Detta pågick under hela datainsamlingsprocessen. Intervjuerna har spelats in med hjälp av en röstinsamlingsfunktion på mobilen, att använda mobilen var en tillgänglig och en produktiv resurs som hjälpte forskaren att spela in intervjuerna. Samtidigt har det även använts fältanteckningar för att samla in data vid intervjuer, detta för att ytterligare skriva ner funderingar och frågor kring deltagarnas svar och formulering.

Efter varje intervju har forskaren haft en diskussion med deltagaren om frågorna och svar som ställdes under intervjun. Detta för att säkerställa att forskaren har förstått rätt och för att ytterligare få med fördjupning. Forskaren ansåg att inleda en diskussion efter varje intervju var en möjlighet för bättre förståelse och mer fördjupning i svaren.

4.6.3 Semistrukturerade intervjuer

I den här studien har forskaren utgått från semistrukturerade intervjuer, eftersom det är en friare intervjuform. Att ha frihet och utrymme under intervjuerna är mycket viktigt för att forskaren ska kunna samla in relevant och tillräckligt med data för att kunna besvara studiens syfte och forskningsfrågor. Frihet och utrymme att svara och fundera underlättar dels för forskaren att samla in data, och dels för deltagarna att samtala kring ämnet. Genom att ha gett deltagarna möjlighet till frihet och utrymme fick därmed forskaren större möjlighet att komma närmare individens livsvärld och dess perspektiv kring ämnet. Under intervjuerna har forskaren haft en god relation och visat hänsyn gentemot studiens deltagare. Deltagarna har haft frihet och utrymme att svara och formulera sina svar, forskaren har utifrån semistrukturerade intervjuer fått in tillräckligt med datamaterial.

Vid intervjuerna har deltagarnas information ständigt beaktats och under varje intervju har frågorna ställts på ett sådant sätt som underlättat för deltagarna att förstå frågorna. Forskaren utgick från intervjuguiden, där frågorna ställdes i varierande ordning beroende på hur deltagarna svarade på första frågan. Samtidigt har det ställts uppföljningsfrågor under intervjuerna för att skapa ytterligare förståelse för deltagarnas svar på studiens forskningsfrågor. Vid studiens samtliga intervjuer utgick forskaren från semistrukturerade intervjuer, eftersom forskaren insåg vikten av frihet och utrymme var valet av semistrukturerade intervjuer rätt val för att samla in datamaterial för att kunna besvara syftet och studiens forskningsfrågor, men forskaren har förutom semistrukturerade intervjuer, använt vidare mindre inslag från strukturerade intervjuer. Forskaren har under intervjuerna styrt deltagarna, detta för att skapa ordning och struktur och förhindra deltagarna att samtala om ämnen och områden som inte är relevant till studien och frågan som forskaren ställer.

4.6.4 Databearbetning

Studiens databearbetning var en pågående process under hela datainsamlingsprocessen. Studiens databearbetning inleddes med att forskaren efter varje intervju gick igenom det insamlade materialet, lyssnade igenom materialet en första gång utan att anteckna och skriva ner vad som framkom under intervjusamtalet. Vid en första genomgång av det inspelade materialet fick forskaren större inblick i datamaterialet. Därefter utfördes en ytterligare avlyssning av datamaterialet där allt som framkom i samtalet antecknades ner av forskaren i en Word dokument, i samband med avlyssningen av materialet. Efter varje intervju transkriberades data, detta underlättade för forskaren att snabbt komma igång med nästkommande intervju. Att transkribera datamaterialet efter varje intervju sparade tid och genomförandet av nästa intervju.

Att transkribera data från det inspelade materialet var svår, i vissa fall var forskaren tvungen att gå igenom och avlyssna materialet en tredje gång för att kunna skapa förståelse för vad som framkom och vad deltagarna sa under intervjuerna. Svårigheten med att förstå berodde på att deltagarnas röststyrka var för lågt för att forskaren skulle kunna höra och förstå vad som angavs. Forskaren placering av inspelningsfunktionen, mobilen, var i vissa intervjuer fel placerat. Något som forskaren upptäckte i efterhand, men efter ytterligare avlyssningar kunde forskaren till slut

skapa förståelse för datamaterialet och kunde därmed gå vidare för att analysera datamaterial från samtliga intervjuer.

Textmaterialet vid databearbetning genomgick en korrigeringsprocess. Detta för att få fram korrekt grammatik och tydliga meningar. Det som har tagits bort ur textmaterialet är exempelvis pauser, suckar, skratt och avbrutna meningar. Motivet bakom varför vissa utsagor togs bort berodde på att de inte var allt för väl uttryckta, svårbegripliga och i vissa fall irrelevanta. En del utsagor vid intervjuerna berörde inte ämnet, studiens frågeställningar och syftet, vidare var en del utsagor upprepningar. Genom att ha tagit bort det som inte betraktades som relevant blev det lättare för forskaren att förmedla textens mening i deltagarnas utsagor, texten blev mer tydligare och lättläst. Antalet sidor som transkriberades från samtliga chefer uppgick till 10 A4 sidor och från samtliga medarbetare 14 A4 sidor.

4.6.5 Tolkning och Analys

Analys och tolkning av data inleddes direkt efter att alla intervjuer med studiens deltagare var klara. Efter flera genomgångar av deltagarnas inspelade samtal och efter flera avlyssningar kunde jag generera och identifiera ett antal huvuddimensioner. Deltagarnas utsagor jämfördes med varandra, i och med jämförelsen mellan data från deltagarna uppkom gemensamma kategorier ur datamaterialet. Under analys och tolkningsprocessen sorterades utsagor som inte innehöll intresse eller relevans för studien bort. Utsagor som hade gemensam data och som beskrev olika aspekter inom samma område sparades och analyserades ytterligare. Däremot bedömdes utsagor som överflödiga bort.

Studiens analys och tolkning inleddes först med medarbetarnas data, där enbart medarbetarnas utsagor analyserades och tolkades samt jämfördes med varandra. Detta för att enbart ha fokus på medarbetarnas perspektiv på ämnet vikten av socialt stöd och relationer, analys och tolkning av medarbetarnas data genererade tre huvuddimensioner och kategorier som berörde, hälsan och välmående, effektivitet och prestation, arbetsmiljö och atmosfär i resultat 1. Därefter påbörjades analys och tolkning av chefernas utsagor kring ämnet, vilket genererade fram fyra huvuddimensioner och kategorier, chefernas chefskap, delaktighet, utrymme och frihet, vikten av socialt stöd och relationer i resultat 2.

Att utföra tolkning och analys av deltagarnas utsagor var svårt, dels på grund av forskaren egen förförståelse kring ämnet. Vid analys och tolkning av datamaterialet har forskaren strävat efter att inte utgå från sin egen förförståelse, även om det är svårt att bortse från. Att utgå från egen förförståelse kan medföra svårigheter, forskaren kommer inte lägga allt för stor fokus på deltagarnas svar och utsagor vilket medför låg objektivitet, validitet och trovärdighet.

Forskaren har under tolkningsprocessen tolkat och analyserat deltagarnas utsagor, tidigare erfarenheter och upplevelser. Under tolkningsprocessen har forskaren ständigt rört sig mellan olika delar i datamaterialet från respondenterna, detta för att kunna jämföra och hitta likheter mellan deltagarnas utsagor. Genom att ständigt röra sig mellan olika delar i datamaterialet kunde forskaren skapa djupare insikt i datamaterialet och deltagarnas utsagor, upplevelser, erfarenheter och perspektiv och hitta liknande kategorier/teman från datamaterialet.

5. Resultat 1

Empiriskt data – medarbetare

I detta avsnitt presenteras resultat 1, empirisk data från medarbetarna. Avsnittet består av tre huvuddimensioner, (1) *hälsa och välmående*, (2) *effektivitet och prestation*, (3) *arbetsmiljö och atmosfär*. Under resultatet har varje avsnitt inletts med en större huvuddimension som i sin tur delats in i mindre små dimensioner. Huvuddimensioner är kategorier som uppstod under data analysen.

5.1 Socialt stöd och sociala relationer – Hälsa och välmående

5.1.1 Låg social relation och stöd medför sämre välmående och ökar sjukfrånvaron

Något som respondenterna tagit upp som en viktig egenskap med sociala relationer och socialt stöd är att den påverkar medarbetarnas hälsa och välbefinnande. R5 menade att utan en fungerade relation och stöd från chef och medarbetare kunde arbetsplatsen bli otrygg för den enskilde. Detta kunde enligt R5 medverka till uppkomsten till psykisk ohälsa vilket kan sägas bidra till sämre effektivitet och verksamhetsarbete:

När jag upplever en god relation och får socialt stöd från både kollegor och min chef, så mår man självklart bättre. Man känner sig tryggt när man får stöd från chefer och arbetskollegor. Jag har ju arbetat inom många områden tidigare och där har inte fått det stöd jag har velat få, och när man inte får stöd eller en bra relation med chefen, arbetskollegor mår man psykisk sämre. (R5)

R6 och R8 lyfte i likhet med R5 att en otrygg arbetsplats med brist på stöd från chefer och kollegor kunde medföra svårigheter med trivsel och sämre mående på arbetsplatsen. R6 menade detta kan till exempel medverka till sjukskrivningar bland medarbetarna. Stöd från chef och medarbetare kan säga är viktigt för att förhindra sämre mående inom verksamheten: ”Om man inte får socialt stöd från sin chef ökas därmed risken för att man klappar ihop, det är samtidigt viktigt att man får stöd från arbetskollegor eftersom det är lika viktigt som stöd från chefen”. (R8)

Jag har personligen själv inte upplevt det, men jag har haft kollegor som har sjukskrivit sig på grund av att de inte har fått det stöd som de har behövt från chefen eller arbetskollegor. Det slutade med att inte enbart hon fick sämre hälsa utan också de som arbetade runt om kring henne. (R6)

R7 lyfte upp vikten med att medarbetare ständigt bör få stöd när det fanns behov för det. En medarbetare som inte får stöd när den behöver eller har en stabil relation med medarbetarna och chefer riskerar att bli omotiverad vilket kan till exempel påverka dennes hälsa och arbete. Detta kan tolkas som att det är viktigt att cheferna beaktar medarbetarens hälsa och stöder de vid behov:

Jag själv har fått sämre hälsa i arbetet i mitt tidigare arbeten, där jag arbetade inom vården, det förekom inte något bra socialt stöd eller relation från arbetskollegor och man fick inte det stöd när man väl behövde det. Jag kände mig omotiverad, arg och trivdes inte på arbetet. (R7)

En sämre relation och låg stöd på arbetsplatsen kan vidare ledda till svårigheter hos en medarbetare. R9 menade att stress, irritation och frustration var något som uppstod i samband med att medarbetaren inte hade en bra social relation och stöd i arbetet. Detta kan kopplas till det R5 lyfte upp vilket kunde ge upphov till psykiskt ohälsa:

Om det inte fanns en positiv arbetsrelation mellan mig och min arbetskollegor, men också från chefens sida, så skulle jag nog inte må så särskild så bra över att jobba här. Jag skulle nog bli irriterad, frustrerad och stressad över en negativ relation och om jag inte fick hjälp och stöd när jag står inför ens vår situation. (R9)

Något som R10 lyfte upp vid sämre stöd och relation inom en arbetsplats var uppkomsten av osäkerhet och sämre självkänsla. R10 menade att en sämre självkänsla hos enskild medarbetare kunde påverka denne negativt vilket kunde leda till social isolering på arbetsplatsen. R10 menade därför det är viktigt att ledningen på en arbetsplats ständigt uppmärksammar ett tydligt bemötande och kommunikation till medarbetarna för att inte riskera ohälsa och ineffektiv verksamhet:

Utan stöd från kollegor och chefer kan min motivation och effektivitet försämrans vilket kan ledda till att jag inte trivs med mitt dagliga arbete. Här ser jag återigen att det är viktigt med en tydlig och respektfull bemötande på arbetsplatsen för att kunna skapa en god gemenskap och stark trivsel. Om jag däremot inte har trygg relation med min kollegor kan jag känna mig isolerat och ensam vilket kan leda till osäkerhet och sämre självkänsla. (R10)

5.2 Socialt stöd och sociala relationer – Effektivitet och prestation i arbetet

5.2.1 Ökat motivation, tillit, trivsel och prestation

R5 menade i sin tur att prestation är kopplat till det relation som råder på arbetsplatsen. Vid fungerande samspel mår individer bättre, vilket enligt R5 kunde bidra till en positiv stämning på arbetsplatsen. R5 menade vidare att detta underlättade för honom att arbeta och prestera bättre. R5 menade även vidare att medarbetaren måste ha möjlighet till utrymme att våga ta eget initiativ och ansvar, eftersom det kunde gynna verksamheten. Detta kan tolkas som att medarbetare måste ha tillgång till den frihet som individer behöver i arbetet, till exempel att vara en del av förändringsprocess, för att kunna trivas och bli motiverad i arbetet:

När man får socialt stöd i arbetet och när det förekommer en god socialt samspel, blir man motiverad och kan arbeta och prestera bättre. Man känner positivt stämning vilket underlättar arbetet. Förutom socialt stöd och social relation är det även nödvändigt att det finns utrymme att våga ta eget initiativ. Man blir mindre motiverad när man inte får utrymme och frihet i arbetet och att ta ansvar och beslut. Vidare är det viktigt att känna delaktighet i beslut och förändringsprocessen vilket jag inte känner här. (R5)

I likhet med R5 lyfte även R6 att motivation är något som uppstod på arbetsplatsen när det fanns god relation och stöd mellan individer. R6 lyfte även viken av kommunikation och dialog

mellan chefer och medarbetare som ytterligare viktiga kriterier för att skapa motivation och effektivitet inom verksamheten. R6 menade det är viktigt att chefer beaktar det kommunikation och dialog som råder på arbetsplatsen eftersom det kunde underlätta arbetet. R6 lyfte även tillit, förtroende och delaktighet som viktiga kriterier för att en verksamhet ska fungera. Detta kunde enligt R6 bland annat leda till att medarbetarna får ökat motivation och förtroende för att kunna bedriva ett effektivt arbete:

Sociala relationer och socialt stöd gynnar anställda i arbetet, god social relation och stöd ökar min motivation. Detta leder till att man mår bättre i arbetet och kan prestera bättre. Även delaktighet, kommunikation och tydlig dialog mellan chefer och arbetskollegor är viktigt. (R6)

R6 menade vidare:

Anställda ska få veta vad som händer inom verksamheten och chefer ska ta hänsyn till våra åsikter och perspektiv. Tillit och förtroende ökas när chefer arbetar på ett sätt där denne har tydligt dialog, ger socialt stöd och visar hänsyn, tydlig ledning och ramar. (R6)

R8 lyfte i sin tur att trivsel och hälsa är viktiga faktorer för att kunna bedriva ett bra arbete. R8 menade även vidare trivsel och välmående på en arbetsplats kunde bidra till att medarbetarna arbetar effektivt med hög motivation. En verksamhet utan fri utrymme för medarbetares åsikter kunde enligt R8 orsaka stress i arbetet vilket kunde på långsikt missgynna arbetet och därmed även organisationen:

När man upplever socialt stöd och en bra relation ökas därmed också motivation, och man trivs mer i sitt arbete. När man trivs på arbetet och har en positiv relation mår man samtidigt bättre kan arbeta mer. Frihet att styra arbetet, det ska inte vara för detaljstyrt. Delaktighet är även de viktigt att ha i arbetet. Här på arbetet har vi möjlighet att utgå från eget initiativ, det ska inte vara detaljstyrt det ska vara så och si, att vara detaljstyrt kan orsaka stress. (R8)

R7 menade i sin tur att en arbetsmiljö där det inte råder socialt stöd eller sociala relationer mellan individer kunde leda till en sämre arbetsplats. Detta kunde enligt R7 leda till minskad motivation, tillit och sämre samhörighet mellan medarbetarna på arbetsplatsen. Detta kunde även vidare enligt R7 orsaka sämre effektiviteten och trivsel i arbetet. Det kan därmed sägas att tillgången till social relation och stöd är en grundpelare i arbetet för att skapa en effektiv och framgångsrik verksamhet. R7 menade även att bra respons från chefer är en viktig tillgång för att känna förtroende och våga ta egna initiativ i arbetet. Detta kan tolkas som att det är viktigt att det finns en relation som är uppbyggd av tillit som respekt mellan ledning och medarbetare:

När det inte förekommer sociala relationer och upplevelsen av socialt stöd skapas därmed negativt arbetsmiljö, vilket minskar tillit, samhörighet och förtroende till andra. Detta skulle nog påverka mig och få mig att bli mindre motiverad. (R7)

R7 ansåg vidare:

För prestera och arbeta mer effektivt är känslan av socialt stöd i arbete mycket viktigt. Viktiga faktorer är att känna delaktighet, få vara med och förändra verksamheten, möjlighet att ta eget initiativ i arbete och får gehör när man gjort något bra från både arbetskollegor och chefer. (R7)

Liksom andra deltagarna lyfte även R9 vikten av en fungerande dialog och kommunikation. R9 menade att god kommunikation mellan chefer och medarbetarna kunde minska riskerna och minska missförstånd på arbetsplatsen. R9 menade vidare en bra relation är viktigt eftersom det kunde skapa effektivt arbetet och bra välmående inom verksamheten. En bra relation och stöd på arbetsplatsen var enligt R9 ett viktigt grund för att skapa tillit och förtroende och för att ta egna beslut och känna delaktighet i verksamheten. Effektivitet i arbetet kan bland annat skapas med en tydligt verksam där det råder god relation och förtroende mellan medarbetarna och även chefer:

När man har bra relation till sina medarbetare och till chefen ökas dels min motivation och välmående på arbetet. När jag trivs kan jag därmed också prestera bättre. För att arbeta effektiv är det viktigt med tydlig kommunikation och stöd från chefens och kollegorna. Otydlig kommunikation skapar missförstånd, vilket påverkar effektiviteten i arbetet och verksamheten. (R9)

R9 ansåg vidare:

Delaktighet, våga ta eget initiativ, frihet är viktigt i arbetet, jag vill vara självständigt våga ta beslut och ansvar, istället för att gå till enhetschefen hela tiden. (R9)

R10 menade i en organisation är det viktigt att ha en respektfullt bemötande eftersom det kunde bidra till skapandet av en tydlig verksamhet. Vidare menade R10 att en respektfullt bemötande kunde leda till ökat förtroende och motivation i arbetet. I likhet med R9 menade även R10 att en tydlig verksamhet kunde minska missförstånden mellan chefer och medarbetarna vilket kunde gynna verksamheten. R10 menade vidare att effektivt arbetet kunde skapas när medarbetarna upplever förtroende och utvecklingsmöjligheter inom organisationen. Detta kan bland annat tolkas som att chefer ständigt bör beakta en tydlig dialog, stöd liksom utbildning av medarbetare för att kunna effektivisera dess verksamhet:

Jag anser att det är viktigt att man ständigt beaktar med respekt och tydligt kommunikation på arbetsplatsen därför att det bygger upp tydlig verksamhet där alla vet sina roller och uppdrag. (R10)

R10 menade vidare:

Detta skapar i mitt perspektiv en fungerade relation och samarbete mellan mig, kollegor och chefer. Jag anser således att detta kan hjälpa mig att få ökat motivation arbetsprestation och förtroende till min arbetsplats, kollegor och inte minst chefer. Med en tydlig verksamhet och möjlighet till utveckling anser jag att det hjälper mig till effektivt arbete. (R10)

5.3 Socialt stöd och sociala relationer – Arbetsmiljöer och atmosfär

5.3.1 En gemenskap mellan medarbetarna

R5 menade att en starkt och god arbetsrelation mellan medarbetarna på arbetsplatsen är mycket viktigt för att kunna skapa en känsla av samhörighet och gemenskap. När det råder gemenskap skapas därmed enligt R5 en positivt och god arbetsmiljö där medarbetarna kan ta hjälp och stöd av varandra:

Här har vi en god arbetsmiljö, där vi hjälper varandra och man känner en god relation till andra samt att man får hjälp och stöd när det behövs. Jag själv känner att jag ingår i en positiv arbetsmiljö där det finns en gemenskap känsla. (R5)

I likhet med R5 menade även R6 att det är mycket viktigt att det finns en gemenskap mellan medarbetarna på arbetsplatsen, upplevelsen av att ingå i en gemenskap bidrar med förmåner. R6 lyfte upp även vikten av att medarbetare får stöd och hjälp från chefer. R6 lyfte vidare även att vikten av cheferna ständigt arbetar för att förbättra den sociala relationen och stödet inom verksamhet:

På en arbetsplats måste det finnas en vi känsla, det vill säga en känsla där vi upplever att vi ingår i en gemenskap, för att det ska förekomma en gemenskaps känsla och god arbetsmiljö måste vi ha först en god arbetsrelation med varandra och att det förekommer stöd från kollegor men också från chefer. (R6)

R8 menade i sin tur att en positiv arbetsmiljö där det existerar god relation och stöd kan bidra till nya idéer. Detta kan till exempel förutom att förbättra arbetsmiljön även bidra till en effektiv verksamhet:

Ja men det tycker jag, sociala relationer och social stöd från chefer och kollegor underlättar arbetet, det är en förutsättning för att nya idéer ska uppstå och att en positiv arbetsmiljö uppstår. (R8)

R7 menade för att en god arbetsmiljö ska uppstå krävs en relation som är byggd på öppenhet och ärlighet. Något som R7 lyfte upp är att arbetsmiljön fungerar bättre i dennes verksamhet, eftersom de inte är så många medarbetare. Detta underlättade skapandet av en god relation mellan arbetskollegor enligt R7. Detta kan innebära att i en större verksamhet är det betydligt viktigare att chefer arbetar med relationer och stöd:

Här har vi en god arbetsmiljö, tycker jag. Eftersom vi inte är så många här har vi en bra relation med varandra. Jag tycker att en bra relation som är byggd på öppenhet och ärlighet med arbetskollegor är en faktor som gynnar verksamhetens arbetsmiljö. (R7)

I likhet med övriga deltagare menade även R9 att social relation och stöd är viktigt i verksamhet. R9 menar vidare att det är förutsättning för att skapa trivsel och motivation bland medarbetarna. Detta kunde enligt R9 bidra vidare till en god mående och hälsa på arbetet:

Sociala relationer och stöd från min arbetskollegor är en anledningen till att jag och mina kollegor trivs här på arbetsplatsen, jag tror att det har stor betydelse för att det ska uppstå en miljö där alla kan må bra. Vi finns där för varandra när vi behöver hjälp detta skapar en gemenskap och motivation, trivsel osv. (R9)

R10 menade det är viktigt att det finns fungerade relation och stöd från chef och arbetskollegor, eftersom det kunde skapa motivation bland medarbetarna. Det är också viktigt att tänka på det när det avser större verksamheter. R10 lyfte även att stöd från kollegor är en grundprincip för att kunna bedriva ett arbete i enighet med verksamhetens regelverk. Därför att det förenklar samarbetet och stöd sinsemellan arbetskollegor:

Det är otroligt viktigt att det finns en god relation mellan mig och mina kollegor, därför att vi har en delad arbetsuppgift och då är det viktigt att vi kan skapa en relation där vi kan ta hjälp och stödja varandra. Jag ser det som en grundprincip för att jag ska kunna arbeta på ett rättssäkert förhållningssätt. (R10)

R10 informerade vidare:

Med en bra relation och stöd som chef och kollegor känner jag större motivation att bidra med ett effektivt i arbete. En fungerade samarbete med kollegor och chefer som en del av arbetet för skapa starkt arbetsmiljö och samhörighet. (R10)

6. Resultat 2

Empiriskt data – Chefer

I detta avsnitt presenteras resultat 2, empirisk data från cheferna. Avsnittet består av fyra huvuddimensioner, (1) *chefernas chefskap*, (2) *vikten av delaktighet*, (3) *vikten av utrymme och frihet*, (4) *vikten av sociala relationer och socialt stöd*.

6.1 Chefernas chefskap

6.1.1 Normativ styrfilosofi som chefskap

En chef behöver ha förtroende för sina medarbetare och behöver inte alltid agera som chef. R1 menade att det är viktigt att skapa en grupp där medarbetare kan känna sig delaktiga där chefen visar hänsyn och stöd till respektive medarbetare för att skapa förtroende inom verksamheten:

Har ett chefskap som är positivt inställt, jag visar hänsyn till medarbetarna, jag agerar inte som en chef utan som en del av personalgruppen. Jag är delaktigt, vi har en gång i veckan där vi har handledning. Det är viktigt med förtroende för medarbetarna, jag måste ha förtroende att personalen kan sitt arbete. Jag finns där och hjälper till när det behövs. (R1)

R2 tyckte i likhet med R1 att det är viktigt att en chef visar närvaro inom en verksamhet. R2 menade även vidare att det är av vikt att en chef ständigt verkar för att se till att medarbetare är involverade och har ett fritt utrymme inom organisationen. Detta kan tolkas som att det är viktigt att det finns tydlig dialog och beskrivning av arbetet i en organisation för att förhindra missförstånd och sämre motivation hos medarbetare:

Som chef försöker jag vara väldigt godkännande i mitt ledarskap. Jag försöker vara närvarande eftersom det är viktigt att det finns närhet mellan mig och medarbetarna. Ge stöd i den dagliga verksamheten och försöker vara delaktigt så mycket som det går. (R2)

R2 menade vidare

Jag är inte detaljchef men har bra koll dock, jag är mer ledare än chefstyp. Jag finns där och hjälper min anställda när det behövs. Här försöker vi ta bort ett auktoritärt styre. Jag försöker vara mer socialt engagerad bland mina anställda och det är viktigt att synliggöra. (R2)

R3 menade liksom tidigare respondenter att det är viktigt att en chef visar god närvaro och delaktighet i det dagliga arbetet. R3 menade dock att det viktigare att det finns en bra balans för delaktighet från chefens sida eftersom detta enligt R3 kunde uppfattas som kontroll från cheferna. R3 utsago kan tolkas som att det är viktigt med en verksamhet där det finns en bra dialog och tydlig kommunikation mellan chef och medarbetare. R3 menade en fungerande verksamhet uppstår genom att chefer har förtroende till medarbetarna. Detta kunde enligt R3 medverka till att medarbetare vet sin roll på arbetsplatsen:

Grunden i mitt ledarskap är att tro på personalen. Om jag inte har förtroende på personalen så kommer det inte att funka. Jag som chef är

delaktighet och närvarande, eftersom det skapar trygghet för medarbetarna. Delaktighet är viktigt men för mycket delaktighet kan tolkas som kontroll. Vidare är det viktigt att vara tydligt att delegera uppdrag, ha tydlig kommunikation och dialog i arbetet. Samtidigt viktigt att visa uppskattning när någon gör bra ifrån sig. (R3)

Enligt R4 är det viktigt att en chef ser över den kvalitet och struktur på arbetsplatsen. R4 lyfte vidare en lojalitet och stabil förtroende till medarbetare. Förtroende är något som uppkommer från alla respondenter. Förtroende kan därför tolkas som en grundprincip för att kunna skapa en verksamhet med tillit mellan chef och medarbetare vilket kan leda till en effektiv och trivsamt arbetsplats:

Som chef gillar jag kvalitet och struktur, driva mål och visioner. Som chef är det viktigt att ha tydliga riktlinjer, man måste vara konkret, lojal, stabil och trygg och vara tydligt för medarbetarna, kunna delegera och ha tro på personalen. Som chef är det också viktigt att ge god feedback när någon gör bra eller dåligt. (R4)

6.2 Vikten av delaktighet

6.2.1 Delaktighet är gynnsam för kunskapsutveckling inom organisationen

För att effektivisera en verksamhet är det viktigt med delaktighet. R1 menade bland annat att delaktighet inom en verksamhet kunde bidra till kunskap- och kompetensutveckling. Det kan tolkas som att medarbetare ska få möjlighet till ett utrymme där dess åsikter beaktas av cheferna. Delaktigt kan sägas är en grundprincip i en verksamhet där chef och medarbetare ska arbeta mot:

Det är viktigt med att personalen är delaktiga i verksamheten, det ökar medarbetarnas kompetensutveckling. Delaktighet medför ny kunskap som gynnar organisationens, för att en verksamhet ska fungera måste alla vara delaktiga, från chefer till medarbetarna. (R1)

R2 ansåg i likhet med R1 att ur ett chefsperspektiv, är det viktigt att beakta medarbetarnas åsikter. R2 menade att delaktighet inom en verksamhet kunde bidra till stark gemenskap och effektivitet på arbetsplatsen. Något som kan tolkas utifrån R2 utsagor är att chefer ständigt bör arbeta för att skapa en god arbetsplats med trivsel och känslan av en stark gemenskap:

I arbetet är det viktigt med delaktighet, medarbetarna är delaktiga i hur och vilka metoder vi ska använda för att lösa exempelvis arbetsuppgifter eller problem inom verksamheten. (R2)

R2 menade vidare:

Att få medarbetarna delaktiga är mycket viktig eftersom det utgör en viktig del och vet bäst hur arbetet kan bli mer effektivt. Det är viktigt visa hänsyn och lyssna på förslag som medarbetarna kommer med, det skapar en samhörighetskänslan hos individen vilket kan vara en faktor som ökar trivsel och effektiviteten i arbetet. (R2)

Förändring inom en verksamhet kräver starkt ledarskap som omtanke av den kompetens som finns inom verksamheten. R3 menade chefer ska använda sig av sina medarbetare i en process mot förändring eftersom medarbetarna kunde sitta på kunskap och lösningar som kunde leda verksamheten mot förbättring. Detta kan tolkas som att det är viktigt att chefer i sin ledning skapar en bra balans av delaktighet med sina medarbetare i grunden då ett beslut om till exempel förändring påverkar alla inom en verksamhet. Delaktighet kan således anses som en metod för att skapa stark gruppkänsla där varje medarbetare kan se sig som en viktig del av verksamheten:

Som chef är det viktigt att vara delaktighet bland anställda, men samtidigt är det också viktigt att få anställda bli delaktiga, när vi genomför en förändring exempelvis. Det är viktigt att vi lyssnar på förslag och lösningar från våra anställda, när vi genomför en förändring, eftersom det berör alla som arbetar här i verksamheten är det viktigt att få alla bli delaktiga. (R3)

R4 ansåg i sin tur att det är viktigt att skapa en verksamhet rik på kunskap och erfarenhet. Detta kan tolkas som att en verksamhet kan bli starkare när medarbetare på en arbetsplats utbyter sina kunskap- som erfarenhet. En chef i en verksamhet kan således använda befintligt kunskap- och erfarenhet från medarbetare som ett tillvägagångssätt för att uppnå verksamhetsmål och visioner. Engagemang hos medarbetare kan sägas är viktigt för en stark och effektiv verksamhet. R4 menade att god verksamhet kan skapas genom att medarbetarna får möjlighet till utrymme där medarbetarna kan framföra åsikter och bild av dess verksamhet.

Som chef är det mycket viktigt att vara delaktig bland personalen, alla som arbetar inom verksamheten måste vara delaktiga och bidra med utveckling. Medarbetarna utgör ett viktigt grund för att vi ska kunna bygga en god verksamhet. Samtidigt sprids kunskap och erfarenhet genom delaktighet, och på så sätt kan vi uppnå mål och visioner inom verksamheten. Om alla inte blir delaktiga kan det missgynna verksamheten och medarbetarens engagemang. (R4)

6.3 Vikten av utrymme och frihet i arbetet

6.3.1 Utrymme och frihet ökar kunskapsutveckling, trivsel och motivation i arbetet

I en verksamhet är det viktigt med ständig utveckling av utbildning för att kunna utveckla nya arbetsätt som effektivisering av arbetet. R1 menade att alla medarbetare behöver ha frihet och möjlighet till utrymme eftersom det kunde gynna och underlätta arbetet inom organisationen. R1 menade även att en chef således inte ska verka för en strikt kontroll av verksamheten, utan verka för en verksamhet där tillit och förtroende ses som grundprinciper. Begränsning eller en mindre fri utrymme för medarbetarna kan tolkas som en negativ förfarande, vilket kunde minska medarbetarnas trivsel och engagemang. Detta innebär, vilket även tidigare deltagare uppgett, missgynnar verksamheten med mycket stress hos medarbetare och sämre möjligheter för cheferna att kunna effektivisera arbetet inom verksamheten:

Som chef måste du ge medarbetarna möjlighet och frihet att visa vad de kan i sitt arbete, man som chef ska man inte styra de utan låta de visa vad de klarar av i sitt arbete. det gäller ha tillit till medarbetarna, begränsar man deras frihet och utrymme kan det begränsa dess utveckling. (R1)

Ledarskap hos medarbetare är något som ska kunna stärkas inom varje verksamhet. R2 menade att som chef är det vidare viktigt att verka för att medarbetare får möjlighet att skapa rutiner för det egna dagsarbetet därför att det utvecklas individ som motivation och trivsel på arbetsplatsen. Ett fritt utrymme kan därför sägas utvecklar en verksamhet när medarbetare känner förtroende och ansvar för eget arbete:

Det är viktigt med utrymme och frihet, alla medarbetare ska ha eget själv ledarskap och det viktigt att ha frihet och utrymme att konstruera sin arbetsvardag. Det ökar dess arbetseffektivt, trivsel, motivation i arbetet. Ja, det är jätte viktigt med frihet och utrymme i arbetet. (R2)

R3 menade att som chef med ansvar för sin verksamhet bör vidare tänka inom en kortsiktigt liksom långsiktigt perspektiv. R3 menade att en bra balans av delaktighet och ansvarsfördelning mellan chefer och medarbetarna kunde leda till en fungerande verksamhet. En chef bör enligt R3 ständigt arbeta för att motivera sina medarbetare eftersom ökat motivation kunde leda till ökat förtroende och tillit. R3 menade i detta fall, liksom tidigare respondenter, att medarbetarna ska ha möjlighet till personlig utveckling som den frihet som den behöver för att kunna bidra med ett effektivt arbete: ”Utrymme och frihet är två grundkriterier som medarbetarna måste ha för att kunna trivas, motiveras och utvecklas. Det är jätte viktigt med utrymme och frihet i arbetet, det gynnar verksamheten långsiktigt”. (R3)

I likhet med R3 menade även R4 att det är mycket viktigt med utrymme och frihet på arbetet. Frihet och utrymme är bidragande faktor till ny kunskap, idéer och förslag. R4 säger:

Naturligtvis, det är viktigt att anställda får utrymme och frihet i arbetet. Utrymme och frihet i arbetet är enligt mig en förutsättning för att det ska uppstå nya idéer och förslag som gynnar verksamheten. Men det är också viktigt att lyssna och visa hänsyn på förslagen som kommer från medarbetarna, eftersom vi som arbetar har och arbetar efter samma mål, vi bygger och utvecklar verksamheten tillsammans. (R4)

6.4 Vikten av social relation och socialt stöd

6.4.1 Ger upphov samhörighet, flexibilitet, trivsel, motivation och god hälsa

R1 lyfte upp vikten av en bra relation på arbetsplatsen för att förebygga problem som en ökat effektivitet och utveckling. En god relation kan anses en tillvägagångssätt för att skapa en harmoni på en arbetsplats. R1 menade att en god relation kunde minimera risker för konflikter. Detta kan tolkas som en utgångspunkt för att skapa en god hälsa och hög motivation bland anställda för att bedriva sitt arbete:

Som chef är det viktigt att vi jobbar ihop med medarbetarna, vi måste ha god relation och ge stöd till varandra för att vi ska kunna utvecklas och må bra. En god relation och stöd från chefer och mellan arbetskollaboratorer medför ökat flexibilitet, Vi måste ge varan det stöd som behövs för att vi ska kunna arbeta effektivt. Det behövs en fungerande relation annars funkar inte verksamheten, en god relation kan motverka problem inom organisationen. (R1)

R1 menade vidare:

Dock är det viktigt att inte ge alltför mycket stöd, utan stöd ska ges när det efterfrågas. Alltför när relation och alltför mycket stöd kan tolkas som kontroll och att vi som chefer inte tror på medarbetarnas förmåga. (R1)

R2 ansåg i sin tur att en god relation kan förutom att skapa en god stämning och trivsel och motivation bland anställda, kunde minska ohälsa och sjukskrivningar. Detta kan tolkas som att en god relation är viktigt för att inte skapa ovisshet och konflikter mellan anställda. Det är viktigt att som chef ständigt beakta en professionell relation till sina medarbetare därför att som R2 nämnde, kan det delvis bli svårt att ha en fungerade relation till samtliga medarbetare:

Om jag har god relation kan det motverka negativitet vilket kan gynna verksamhetens utveckling, att kommunicera och ha nära relation är en grund i mitt chefskap för att kunna leda och utveckla verksamheten. Dock kan man inte ha samma relation till alla medarbetare därför att alla skiljer sig och en relation som funkar med en annan kanske inte funkar för någon. annan. (R2)

R2 menade vidare:

Relationer och stöd skapar effektivitet, personalen blir mer motiverade och trivs mer när de upplever en bra relation får det stöd de behöver från mig som chef eller kollegor. Vi har haft sjukskrivningar tidigare, eftersom personalen inte upplevde trivsel eller motivation på grund av att de inte fanns ett socialt band eller stöd mellan medarbetarna. (R2)

R3 lyfte upp socialt stöd och god relation som två faktorer för att stärka strukturen i en organisation. Med ett bättre mående och samhörighet bland medarbetare, kan en fungerande logistik byggas vilket enligt R3 kunde bidra till ett bättre mående inom en verksamhet. Det kan tolkas som att ledning inom en verksamhet förutom att söka efter att stärka motivation och effektivitet, även bör se över vikten att skapa en enhetlig känsla inom organisationen där alla medarbetare kan känna delaktighet:

Stöd är viktigt mellan chefer och kollegor för att en verksamhet ska fungera och för att medarbetarna ska kunna bidra med ett arbete med bra resultat. (R3)

R3 menade vidare:

Vidare är socialt stöd och god relation en förutsättning som medför samhörighets och tillhörighetskänsla, motivation, tillit och trivsel, för att det ska förekomma är stöd och arbetsrelation grunden för dessa exempel ska uppstå. Stöd och god relation är två faktorer som är viktigt för att motverka ohälsa som psykisk och fysisks ohälsa och därmed sjukskrivningar. (R3)

R4 menade att en stabil relation mellan organisationens medarbetare och chefer kunde hjälpa ledningen att få bättre översikt och kontroll över verksamheten på ett effektivare sätt, kortsiktigt

och långsiktigt. Detta kan tolkas som att god relation kan ses som en viktig faktor för hur framgångsrik en verksamhet kan komma att vara därför att medarbetare är en av de viktigaste resurserna i en verksamhet:

Vi är där alla för att uppnå mål och visioner inom verksamheten och för att utveckla verksamheten, måste man lägga stor fokus på relationer med medarbetarna ge det stöd de behöver det. (R4)

R4 ansåg vidare:

Relationer mellan oss chefer och personalen underlättar för oss i ledningen att se vad som kan förbättras och underlättar för oss att se risker i verksamheten, jag tycker att relationer utgör viktig del för att en verksamhet ska för det första utvecklas och för det andra fungera långsiktigt. (R4)

7. Diskussion

I detta avsnitt presenterar forskaren studiens resultatdiskussion, där forskaren sammanställt datainsamling med teorier och tidigare forskning, därefter presenteras metoddiskussion, styrkor och begränsningar med studien, studiens validitet och reliabilitet, slutligen förslag till framtida studier.

7.1 Resultat diskussion

7.2 En god social relation och socialt stöd mellan chef och medarbetarna är mycket viktigt för att skapa en hållbar organisation

Studiens resultat visade att förekomsten av sociala relationer och socialt stöd i arbetslivet är mycket viktigt för en organisation. Detta för att skapa en bra arbetsmiljö, öka effektiviteten bland medarbetarna som att skapa god hälsa och välmående i organisationen. Dessa uttrycks av deltagarna som tre nödvändiga faktorer för en organisations utveckling. Enligt Alvesson (2015) är positiva arbetsmiljöer en förutsättning för att en organisation ska utvecklas, för att det ska uppstå en god arbetsmiljö krävs enligt Dallner (2000) en god social relation och stöd mellan chefer och mellan medarbetarna. Studiens resultat visar vidare att god atmosfär och arbetsmiljö medför positiva förmåner exempelvis positivt gemenskap och effektivitet. Tidigare studier och teorier (Alvesson, 2015; Ariani, 2015; Härenstam & Bejerot, 2010; Frankenhaueser, 1993; Berkman, 2000) visar liksom den här studien, att god social och psykosocial arbetsmiljö och atmosfär ger upphov till upplevelsen av stöd, samhörighet, gemenskap, kunskaps och tillhörighets känsla bland verksamhetens medarbetare. Till skillnad från Ariani och Alvesson, visar den här studien att sociala relationer och socialt stöd från arbetskollegor och chefer underlättar kunskapsutvecklingen inom en organisation. Detta är även något som tidigare teorier (Ragins & Dutton, 2009; Berkman, 2000; Agahi et al, 2013; Vaux, 1988; Engdahl & Larsson, 2011; Chou, 2015; Aspelin, 2010) har påpekat, för att det ska uppstå ny kunskap och idéer, arbetsmiljöer, personlig utveckling och utveckling inom en verksamhet måste det förekomma sociala relationer mellan individer.

Studiens resultat visade att socialt stöd och sociala relationer i arbetslivet har en stor inverkan på medarbetarna och organisationen. Vidare visade resultatet att god arbetsrelation och socialt stöd från chefer och arbetskollegor är mycket nödvändigt och gynnsam, eftersom det bidrar till ökat trivsel, motivation och engagemang. Studien resultat visade även att individer som inte upplever socialt stöd och en god social relation i arbetet blir mindre motiverade och upplever mindre engagemang och presterar mindre i arbete samt får mindre tillit och förtroende till andra. Tidigare studier och teorier (Dur & Sol, 2009; Dellve & Eriksson, 2006, Frankenhaueser, 1993; Hällsten & Tengblad, 2010; Dutton & Heaphy, 2008; Lin & Lin, 2011) visar liksom resultatet i den här studien att socialt stöd och bra arbetsrelation är nödvändigt i arbetet eftersom det ökar individens arbetstillfredsställelse, individuell och organisatoriskt engagemang inom organisationen och ökar även tillit för förtroende till chefer och arbetskollegor.

Resultatet i den här studien visade vidare att när det uppstår motivation och engagemang bland organisationens medarbetare kan individer prestera och arbeta mer effektivt. Förutom detta visade resultatet att socialt stöd och sociala relationer är ett tillvägagångsätt som underlättar för organisationen upptäcka långsiktiga konsekvenser och problem. Tidigare studier (Härenstam & Bejerot, 2010) visar att motivation och engagemang är två viktiga kriterier för ett mer effektivt arbete, detta är något som även framkommit i den här studien. Härenstam och Bejrots studie visar vidare att Socialt stöd och sociala relationer är ett hjälpmedel som hjälper chefer att

upptäcka och se framtida risker inom organisationen. För att förhindra och förebygga risker, som exempelvis konflikter och ohälsa är socialt stöd och sociala relationer två viktiga beståndsdelar. En fungerande relation och stöd kan därmed sägas är en viktig faktor för en fungerande logistik inom en organisation, detta är något som har framkommit i den här studien liksom övriga studier.

7.3 Sociala relationer och socialt stöd är en förutsättning för god hälsa

Studiens resultat visade att förekomsten av socialt stöd och sociala relationer mellan chefer och medarbetarna har en positiv effekt på hälsan. Studiens deltagare en liknande uppfattning om vikten av socialt stöd och sociala relationer. Studiens resultat visar att låg socialt stöd och negativa relationer medför negativ inverkan på hälsan och välbefinnande. Detta kan frambringa konsekvenser som på långsikt påverkar medarbetarna och organisationen.

I likhet med studiens resultat visar tidigare forskning och teorier (Dellve & Eriksson, 2016; Gomers, 2008; Härenstam & Bejerot, 2010,) att förekomsten av socialt stöd och relationer på arbetsplatsen utgör en viktig del för att en organisation ska fungera och för att frambringa god hälsa och välbefinnande bland medarbetarna. En organisation där det finns lågt socialt stöd och negativa arbetsrelationer kan medverka till att individer slits ut i förtid, individer mår sämre, upplever låg engagemang, motivation och minskad arbetstrivsel. Tidigare studier (Holmström & Ohlsson, 2014; Berkman & Syme, 1979; Stoetzer, 2010) visar att detta i sin tur leder till att sjukfrånvaro inom verksamheten ökar drastiskt, vilket ökar utgifter och kostnader inom verksamheten. Detta är något som även studiens deltagare har påpekat i den här studien. Socialt stöd och sociala relationer är två viktiga kriterier för att det ska uppstå god hälsa och välbefinnande, hälsa och välbefinnande är utterliggare två viktiga faktorer för att skapa motivation, effektiviteten och utveckling inom organisationen enligt Härenstam och Bejerot.

Resultat visade att individer som inte upplever socialt stöd eller innehar en god relation med sin chef och arbetskolligor får sämre hälsa, mentalt och fysisk. Studiens resultat visade vidare att individer som inte upplever socialt stöd och sociala relationer känner sig ensam och utanför gruppen vilket skapar mindre säkerhet och en känsla av sociala isolering. Tidigare studier (Stoetszer, 2010; Ljugblad & Näswall, 2009; Ozbay, 2007; Hällsten & Tengblad, 2006; Etzion, 1984, Karasek et al, 1982; Ross et al, 1999) visar liksom den här studien att individer som inte får socialt stöd eller har en god arbetsrelation med sin chef och arbetskolligor har större risk att utsättas för psykisk och fysisk ohälsa, vilket kan medföra svårigheter i arbetet. Att utsättas för psykisk och fysisk ohälsa kan orsaka stress och depression, vilket kan leda till uppkomsten av irritation, sömnproblem, glömska, trötthet, utbrändhet och förhöjt blodtryck och upplevelsen av ensamhet. Att känna sig ensam på arbetsplatsen kan leda till social isolering, vilket ger upphov till posttraumatiskt stressyndrom (PTSD) hos medarbetarna. Förutom social isolering kan även lågt socialt stöd och sämre relation medföra upplevelsen av otrygghet och osäkerhet hos individer. Ohälsa hos en enskild individ övergår sakta till andra medarbetare vilket kan på lång sikt skapa sämre arbetsmiljö, sämre hälsa och välmående som effektivitet.

Studiens resultat visade liksom tidigare studier (Stoetszer, 2010; Ljugblad & Näswall, 2009; Ozbay, 2007; Hällsten & Tengblad, 2006) att socialt stöd och sociala relationer på arbetsplatsen har stor inverkan dels på medarbetarna och dels på organisationens utveckling. Det är viktigt att chefer ständigt arbetar nära sina medarbetare och bidrar med stöd och ha en god relation till sina anställda för att kunna motverka ohälsa och konsekvenser inom organisationen.

Den här studien visade att det finns ett samband mellan socialt stöd, sociala relationer och god hälsa och organisations utveckling i likhet med tidigare studier (Glozah & Pevalin, 2014; Karasek et al, 1982). Studiens resultat visade liksom tidigare studier (House & wells, 1978; LaRocco et al, 1980; Cobb, 1976; Ates, 2016; Sumi, 1997; Frankenhaeser, 1993; Fisher, 1985) att socialt stöd och sociala relationer medför att individer upplever bättre välbefinnande fysiskt och psykisk hälsa, ökat motivation, bättre prestation och upplevelsen av stress och utbrändhet i minskas i och med upplevelsen av högt grad av socialt stöd och sociala relationer i arbetet. Liksom tidigare studier visar även flera teorier (Eisenberger et al, 2002; Berkman, 2000; Antonovsky, 1987; Härenstam & Bejerot, 2010) att socialt stöd och sociala relationer på arbetsplatsen medför att individer upplever trygghet, bättre självbild och självkänsla och social kompetens. Detta gynnar i sin tur individer och dess välmående, motivation, prestation och utveckling i arbetet.

Men den här studien visar också att alltför mycket socialt stöd och sociala relationer inte alltid är bra. Några av deltagarna informerade att alltför mycket socialt stöd från chefer och arbetskollegor kan vara negativt, stöd ska förekomma vid behov och när det efterfrågas. Några av deltagarna i den här studien informerade att alltför nära relation och stöd till medarbetarna kan tolkas som kontroll vilket kan orsaka mer skada. I likhet med detta visar även ett antal studier (Jacobsson et al, 2001; Deelstras et al, 2003) att oönskat stöd från chefer och arbetskollegor kan orsaka mer stress och skapa upplevelse av inkompetens vilket kan medföra sämre självförtroende hos medarbetarna.

7.4 Ökat effektivitet och organisations utvecklig är beroende av flera faktorer än sociala relationer och socialt stöd

Resultatet visade att socialt stöd och goda arbetsrelationer har stor inverkan på medarbetare och organisationer. Förutom socialt stöd och sociala relationer finns det även ytterligare viktiga kriterier som måste uppfyllas på en arbetsplats. Upplevelsen av delaktighet, frihet, utrymmer, kommunikation och uppskattning från chefer och arbetskollegor är förutsättningar för att kunna frambringa trivsel, effektivitet, motivation och för att kunna konstruera en hållbar organisation. Studiens resultat visar att när det råder socialt stöd och sociala relationer skapas därmed en känsla av gemenskap, tillhörighet och god kommunikation.

7.4.1 Delaktighet

Resultatet visade vidare att en organisation är beroende av sina anställda. Medarbetarna är ett viktigt kugghjul för att utveckla och för att en organisation ska fungera. Förutom vikten av socialt stöd och sociala relationer visade även resultatet att upplevelsen av delaktighet är mycket viktigt. Resultatet visade att delaktighet är mycket nödvändigt för att det ska uppstå nya idéer och kunskapsutveckling inom verksamheten, delaktighet skapar positiva förmåner som på långsikt främjar medarbetarna liksom organisationen. I likhet med den här studien visade även tidigare studier och teorier (Sikander, 2013; Men, 2010) att en verksamhet är beroende av medarbetarna, medarbetarna är bland den viktigaste resursen som finns inom en organisation. Som chef är det mycket viktigt att skapa en god social relation och ge stöd till medarbetarna. Sikander och Mens studie visade liksom den här studien att individer måste få möjlighet att bli delaktiga, eftersom delaktighet är förutsättning för ny kunskap och kunskapsutveckling. Upplevelsen av delaktighet gynnar medarbetarna och verksamheten långsiktigt, genom att få medarbetarna att bli delaktiga ökas därmed arbetsmotivation, trivsel och engagemang bland medarbetarna. Ökad delaktighet ökar därmed effektiviteten och underlättar uppfyllelsen av

verksamhetens mål och visioner. Detta är något som framkommit även i den här studien.

7.4.2 Möjlighet till fri- och utrymme

Resultatet i den här studien visade förutom vikten av upplevelsen av delaktighet är det också viktigt med frihet och utrymme i arbetet. Samtliga av deltagarna i den här studien hade en gemensam syn på frihet och utrymme i arbetet. Den här studien visade att medarbetarnas frihet och utrymme att ta egna initiativ har visat sig vara viktig faktor för att kunna känna motivation, engagemang och ökat arbetseffektivitet. En organisation som är detaljstyrt och som begränsar medarbetarnas frihet och utrymme i arbetet ger på långt sikt även upphov till sämre hälsa bland organisationens medarbetare. Tidigare studier och teorier (Tengblad, 2010; Härenstam & Bejerot, 2010; Tengblad, 2000; Ljungblad & Nässwall; 2009; Sikander, 2013; Karasek och Theorell, 1990) visar liksom den här studien att begränsa individens frihet och utrymme i arbetet medför minskad trivsel och motivation, detta blir ett hinder för utveckling inom organisationen. En organisation med en detaljstyrt struktur som begränsar medarbetarnas frihet och utrymme i arbetet ger även upphov till ohälsa i form av irritation, trötthet och utbrändhet på kort- som på långsikt. Ohälsa inom verksamheten påverkar effektiviteten och produktiviteten vilket motverkar uppfyllelsen av mål och visioner. För att motverka ohälsa och negativa konsekvenser är det viktigt att som chef inte styra medarbetarna arbete, medarbetarna bör få möjlighet att få påverka sin arbetsplanering och arbetsuppgifter. Liksom tidigare studier är detta något som framkommit i den här studien, samtliga av studiens deltagare som innehade en position som chef ansåg att det är viktigt att som chef inte styra för mycket när det gäller medarbetarnas arbetsuppgifter.

7.4.3 Kommunikation

Inom organisationer är det enligt viktigt att det förekommer en god dialog och kommunikation mellan medarbetarna och chefer. Forskning visar vidare att brist på dialog och kommunikation medför svårigheter för en verksamhet och dess medarbetare (McGregor, 2005). Detta är även något studiens deltagare påpekade. Enligt deltagarnas data kan en verksamhet med god kommunikation skapa den förutsättning för att skapa framgång. Samtliga av studiens deltagare menar att det är viktigt att ledning, chefer och medarbetarna ständigt beaktar och stärker kommunikation inom organisationen. Samtliga av studiens deltagare menade att en fungerande kommunikation mellan samtliga aktörer inom en organisation är viktigt för att en verksamhet ska kunna uppnå visioner och mål och för att skapa en hållbarverksamhet och arbetsmiljö. Otydlig kommunikation inom en organisation kan skapa missförstånd och förvirring, detta kan på leda till ineffektivitet och sämre resultat i arbete (Cohen, 2004; Thomas et al, 2008). Detta kan på långt sikt missgynna utveckling för både medarbetarna och organisationen något som även framkommit i den här studien.

7.4.4 Tillfredsställda behov

Studiens resultat visade att förutom socialt stöd och sociala relationer är de viktigt att chefer visar uppskattning, lyssnar och visar hänsyn på medarbetarnas förslag och åsikter. Att lyssna, visa hänsyn och uppskattning var exempel på vanliga behov som medarbetarna tog upp. Enligt flera teorier (Herzberg, 2002; House et al, 2003; Cohen, 2004) är förutom sociala relationer och stöd, är det också viktigt att en medarbetare upplever och känner uppskattning, får gehör när de utfört något bra i arbetet, att chefer och arbetskollegor visar hänsyn till åsikter och förslag. Individer som inte får sina behov tillfredsställt kan på långt sikt utsättas för ohälsa vilket påverkar effektiviteten i arbetet. Resultatet visade att i arbetslivet är det viktigt medarbetarna

och chefer visar uppskattning och gehör. För att det ska förekomma känslan av uppskattning är det viktigt att medarbetarna känner och har en god social relation och får det stöd som de behöver från sina chefer enligt Steers och Mowday (1977).

7.5 Metoddiskussion

Kvalitativ metod som angreppsätt används för att studera individens livsvärld, erfarenheter och upplevelser (Bryman, 2006; Dahlberg, 2013; Hulten, Hultman, & Eriksson, 2007; Ödman, 2007). I den här studien utgick forskaren från kvalitativ metod som angreppsätt. Valet föll kvalitativ metod som angreppsätt eftersom forskaren i den här studien strävade efter att belysa vikten av socialt stöd och sociala relationer utifrån medarbetar och chefs perspektiv, livsvärld, upplevelser och erfarenheter, och den lämpligaste angreppsättet för att studera ämnet var med hjälp av kvalitativ metod (Smith et al, 2009; Thuren, 2007). Kvalitativ metod angreppsätt har hjälpt forskaren att få större inblick, fördjupning och bättre förståelse för vikten av socialt stöd och sociala relationer utifrån medarbetare och chefsperspektiv. Forskaren har vidare med hjälp av kvalitativ metod som angreppsätt studerat upplevelser och erfarenheter kring ämnet utifrån deltagarna och kunnat därefter besvara studiens syfte och forskningsfrågor. Att studien utgick från kvalitativ metod som forskningsstrategi var rätt metod val för att kunna uppnå syftet och studiens målsättning.

Problem och kritik som riktas mot kvalitativ undersökning med kvalitativ metod som angreppsätt är hur sann är forskarens tolkning av data. Vid kvalitativa studier har forskaren möjlighet att utgå från egen förförståelse vilket kan påverka data och empirin som samlas in (Bryman, 2006; Dahlström, 2011; Thuren, 2007). Förförståelse kan i viss mån påverka forskarens öppenhet, forskaren utgår och påverkas av sin egen förförståelse under hela undersökningsprocessen, medveten och omedveten (Ödman, 2007). Som forskare är det viktigt att vara medveten och ha ett kritiskt synsätt till sin egen förförståelse för att minska dess inverkan (Hulten, Hultman, & Eriksson, 2007). Forskaren har i den här studien begränsat sin egen förförståelse för att inte låta den styra forskaren mycket under undersökningsprocessen. Att låta sin egen förförståelse styra alltför mycket kan motverka öppenhet och därmed forskarens syn på nya ämnen. Forskarens egna förförståelsen kan på långt sikt påverka studiens validitet och reliabilitet. För att inte låta sin egen förförståelse få stor inverkan och inflyttade är det viktigt att ha kritiskt förhållningssätt och vara medveten om sin egen förförståelse. Forskaren har i den här studien haft fokus och koncentrerat sig enbart på deltagarnas utsagor och data. Genom stor öppenhet och inblick i deltagarnas utsagor, samt genom ständigt vara medveten om sin egen förförståelse har forskaren kunnat minska och begränsa egna förförståelsen från att få stor inflyttande. Forskarens kritiska förhållningssätt och medvetenhet om att förförståelsen kan medföra svårigheter och påverka studien trovärdighet har underlättat för forskaren hela tiden beakta och förhindra förförståelse och dess inverkan.

Vid undersökning och intervjuer är det viktigt att forskaren är lyhörd och visar deltagarna hänsyn, eftersom deltagarna utgör en viktig utgångspunkt för undersökningen och för att forskaren ska skapa förståelse för ämnet utifrån deltagarens perspektiv och livsvärld (Byström & Byström, 2011). I den här studien hade forskaren under hela studieprocessen varit lyhörd och visat hänsyn mot studiens deltagare, genom att ha varit lyhörd och visat hänsyn underlättades att komma närmare deltagarna och samla in data vid intervjuerna. För att samla in data utgick forskaren från semistrukturerade intervjuer, därför att det är en friare intervjuform som ger dels forskaren och dels deltagarna frihet och tid att forma, ställa frågor och svara på forskarens frågor. Frihet och utrymme att svara och ställa frågor är mycket viktigt för att samla in data, och eftersom semistrukturerade intervjuer ger den möjligheten valde forskaren att utgå från

semistrukturerad intervjuform. Vid intervjuerna har forskaren haft god relation till deltagarna, eftersom det underlättar datainsamlingen (Tapp & Bidden, 2008). En god relation mellan forskaren och deltagarna skapade trygghetskänsla vilket underlättade för deltagaren att samtala och dela med sig av sin erfarenhet och kunskap om ämnet. Frihet och utrymme under intervjuerna bidrog med större datainsamling vilket gynnade forskarens undersökning. Vid intervjuerna ställdes frågorna i varierande ordning, beroende hur djup deltagaren svarade på forskaren första fråga.

Vid intervjuer är det mycket viktigt att forskaren planerar i god tid hur inspelning av samtalet ska ske, vidare är det viktigt att vara noggrann och placera inspelningsinstrument på en plats där inspelningsapparaten spelar in samtalet på ett bra sätt. I den här studien hade forskaren lite svårt i vissa inspelningsamtal i efterhand att höra vad som framkom och vad som sades under intervjuerna. Eftersom detta skapade svårigheter med att förstå och komma åt data som framkom i samtalet, blev forskaren i analys delen tvungen att gå igenom samtalet en tredje gång för att skapa förståelse och frambringa data från inspelningarna. Detta var tidskrävande och försvårade analysen av data och detta kan ses som en kritik som kan riktas mot forskaren datainsamling vid intervjuerna.

Den här studien utgicks från två intervjuguides, anledningen till att formades två intervjuguides eftersom forskaren hade som mål att studera ämnet utifrån medarbetare och chefsperspektiv. Forskaren ansåg för att skapa förståelse och fördjupning om hur viktigt socialt stöd och sociala relationer är för en organisation, valdes att intervjua både chefer och medarbetare och formade därmed två intervjuguides, en som enbart är riktat mot chefer och en mot medarbetare. Att ha samlat in data från två intervjuguides och från två olika perspektiv och synsätt, hjälpte forskaren att skapa bättre förståelse och fördjupning om vikten av socialt stöd och sociala relationer.

Vid undersökning är det viktigt att genomföra ett väl avgränsad urval, det finns många faktorer som påverkar utformningen av urvalet i en studie (Holme & Solvang, 1997; Patton 2000). I den här studien hade forskaren format urval byggt utifrån studiens syfte och forskningsfrågor. Vidare formades urvalet utifrån valet av metod och den tidsram som fanns för studien. Med anledningen av detta skapades ett urval bestående av 10 deltagare, sex medarbetare och fyra chefer, vilket ansågs som relevant och lämpligt för att kunna samla in relevant data för att därefter besvara syftet och studiens målsättning. Forskaren hade som mål att utföra totalt 12 intervjuer, sex medarbetare och sex chefer, men eftersom några avhopp blev det totala antalet deltagare 10. Ett större deltagande hade gett större förståelse, nytt syn och perspektiv på ämnet från flera olika individer. Men eftersom det inte fanns tillräckligt med tid att genomföra ytterligare nya intervjuer, valde forskaren att enbart samla och analysera data från 10 individer.

Vid forskning har forskaren skyldighet att upprätthålla deltagarnas anonymitet. Forskaren har en skyldighet att förhålla sig till identitetsskyddskravet som i sin tur delas i fyra grundkrav, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman, 2006; Vetenskapsrådet, 2011). Forskaren har under hela studieprocessen ständigt beaktat samt förhållit sig till dessa fyra krav, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet, för att upprätthålla deltagarnas anonymitet. Deltagarna har i den här studien fått tilltalsnamn R1-R10, samtidigt har forskaren valt att inte nämna vilken kommun och statlig myndigheter deltagarna arbetar inom. Detta för att ytterligare stärka deltagarens anonymitet. Vid kontakt med studiens deltagare skickade forskaren över ett missivbrev med information om studien, i missivbrevet informerade forskaren tydligt att deltagarnas anonymitet kommer garanteras att förbli anonym under hela studien processen, liksom efter studien.

7.6 Styrkor och begräsningar

Den här studien består av styrkor och begräsningar. Styrkor med den här studien är att studien har utifrån ett lågt antal deltagare ändå lyckats samlat in tillräckligt med data för att kunna besvara studiens syfte och forskningsfrågor. Antalet deltagare kan ses som en begräsning, då forskaren från början hade som mål att genomföra 12 intervjuer, men på grund av avhopp och brist på tid blev det totala antalet 10 deltagare. Samtidigt kan studiens intervjuguides ses som styrkor, att forskaren utgick från två intervjuguides, en som enbart var riktat mot medarbetare och en mot chefer bidrog med större data insamling. Med hjälp av två olika intervjuguides kunde forskaren skapa en god struktur och ordning vid datainsamlingen. Intervjuguiderna hjälpte forskaren samla in relevant och nödvändigt data för att uppnå syftet med studien. Att forskaren genomförde intervjuer med chefer och medarbetare från tre olika arbetsplatser, kommun och två statliga myndigheter, är en styrka. Data har samlat in från olika perspektiv från tre olika arbetsplatser, vilket har hjälpt forskaren att skapa bättre förståelse för vikten av socialt stöd och sociala relationer i arbetslivet.

Inspelningarna med intervjudeltagarna kan ses som en svaghet och en begräsning. Vid analys av data från inspelningarna hade forskaren svårt att höra och skapa förståelse för vad deltagarna sa. Detta skapade svårigheter att analysera data från inspelningarna och forskaren var i vissa fall tvungen att gå igenom samtalet en tredje gång för att skapa förståelse. Genomförandet av inspelningarna kunde genomförts bättre, inspelningsinstrumentet kunde ha placerats på en plats där samtalet kunde spelas in på ett bra sätt. Att inte höra vad som framgick i inspelningarna medförde svårigheter, att gå igenom samtalet en tredje gång var tidskrävande avgränsade forskaren att gå vidare från analysen.

Forskaren sätt att dölja och garantera deltagarnas anonymitet kan ses som en styrka. Forskaren har ständigt förhållit sig till etiska riktlinjer för att motverka avslöjandet av deltagarnas anonymitet. Deltagarna fick tilltalsnamn R1-R10 och forskaren har enbart nämnt, ålder, kön, befattning, anställning och tidigare yrke och arbetserfarenhet. Däremot valde forskaren att inte nämna namn på kommun och myndigheter där dessa deltagare arbetar, detta för ytterligare försvåra avslöjandet av deltagarnas identitet.

7.7 Validitet och reliabilitet

Inom samhällsvetenskaplig forskning förekommer två viktiga kriterier som en forskare ska förhålla sig till, reliabilitet och validitet. Validitet handlar om att bedöma om resultatet som framställs ur undersökningen hänger ihop eller inte. Reliabilitet (även kallad tillförlighet) handlar om att återskapa ett liknande resultat från en tidigare undersökning utifrån samma förutsättningar på nytt. Dessa två kriterier har stor betydelse för att forskaren ska skapa kunskap och insyn av verkligheten. Det är viktigt att ständigt uppmärksamma syftet med undersökningen dels för att motverka hamna fel och för att motverka insamling av irrelevant datamaterial (Bryman & Bell, 2011; Halvorsen, 1992). Studien har sökt efter reliabilitet och validitet genom att utgå från studiesyftet och frågeställningar vid skapandet av intervjuguiden med frågeställningarna. Genom inspelning av respektive intervju på band och vidare transkribering av intervjumaterialet, har studien relevant material som kan återvändas för att återskapa det primära studiematerialet. Vidare hade deltagarna under intervjuerna en fri roll att besvara frågeställningarna med egna ord utan att studie forskaren styrt intervjuerna. Detta innebar att studien fick möjlighet till insamlat datamaterial som var relevant till studiens syfte och minimera risk för insamling av irrelevant material som kunde kräva mer resurs i form av transkribering.

7.8 Förslag till fortsatt forskning

I den här studien har forskaren fokuserat enbart på att studera vikten av socialt stöd och sociala relationer utifrån medarbetar och chefsperspektiv. Forskaren har mestadels haft fokus på hur viktigt det med en god social relation och stöd till medarbetarna, studien har inte haft fokus på hur viktigt socialt stöd är till chefen. För framtida forskning skulle det vara intressant att studera hur chefer påverkas av lågt socialt stöd och låg sociala relation från ledningen. Frågor som skulle vara intressant att studera för framtida studier skulle vara exempelvis *hur påverkas chefer av låg socialt stöd oh brist på god social relation från ledningen? Hur påverkas chefernas chefskap och relationen till medarbetarna när chefen inte har god relation och inte får tillräckligt med socialt stöd från ledningen?*

8. Forskningsfrågorna besvaras

Studien hade som syfte att studera vikten av socialt stöd och sociala relationer i arbetslivet. Studien utgick från en huvudfråga som delades in i tre mindre frågeställningar. (1) Varför är det viktigt att det förekommer sociala relationer och stöd mellan chefer och medarbetare? (2) Påverkas medarbetarnas hälsa och välbefinnande av lågt socialt stöd och sociala relationer på arbetsplatsen? (3) Påverkas medarbetarnas arbetsinsats och effektivitet av lågt socialt stöd och sociala relationer? (4) Vilka fler faktorer än socialt stöd och sociala relationer, är viktiga inom en verksamhet?

Resultatet i den här studien visade att socialt stöd och sociala relationer har en stor inverkan på medarbetarna och organisationen. Socialt stöd och sociala relationer medför att en verksamhet kan lättare uppnå mål och visioner och för att kunna utveckla en hållbar verksamhet. Resultatet visade att medarbetarnas hälsa och välbefinnande påverkades av lågt socialt stöd och sociala relationer. Samtliga av studiens deltagare påpekade att de har sjukskrivit sig och inte mått bra i arbetet eftersom inte fick det stöd de behövde eller innehade en god arbetsrelation med sin chef eller arbetskollegor. Resultatet visade att lågt socialt stöd och sociala relationer ökar risken för ohälsa i form av psykisk och fysisk ohälsa som leder till flera svåra besvär, som huvudvärk, trötthet, utbrändhet, stress och depression. Resultatet visade vidare att när det förekommer ohälsa påverkas därmed medarbetarnas arbetsinsats och prestation i arbetet. Individer som inte upplever hög grad av socialt stöd och sociala relationer blir mindre motiverade i arbetet, och upplever inte någon samhörighet eller gemenskap med sin omgivning på arbetet. Det uppstår även mindre trivsel bland medarbetarna. Samtliga av studiens deltagare informerade att de mår bättre samt att de känner sig motiverad i arbetet när de innehar en god social relation och när de får stöd från sin chef och arbetskollegor. Utifrån deltagarnas data fick de även mer tillit och förtroende för chefer och arbetskollegor när de fick stöd och innehade en god arbetsrelation.

Studien visade vidare att förutom socialt stöd och sociala relationer är det också viktigt med delaktighet, frihet och utrymme att ta eget initiativ, kommunikation och uppskattning. Att vara delaktighet skapar en känsla av samhörighet och gemenskap. Det är viktigt att medarbetarna får information om vad sker inom verksamheten. Eftersom det gynnar ny kunskap och utveckling något som samtliga av studiens deltagare samt tidigare studier och teorier påpekade. Resultatet visade vidare att det är även viktigt med frihet och utrymme för att individer ska kunna prestera och bli motiverade i arbetet. Att begränsa medarbetarna utrymme påverkar individer och dess kunskapsutveckling i arbetet. För en organisation och dess medarbetare är det också viktigt att det finns god kommunikation. Kommunikation och informationsutbyte mellan verksamhetens alla medarbetare gynnar hela verksamheten. Utan en tydlig kommunikation blir en verksamhet ohållbart. Vidare visar resultatet att uppleva uppskattning i arbetet är också mycket viktigt. Individer som inte upplever uppskattning från chef eller arbetskollegor blir på långt sikt mindre motiverade i arbetet. Individer som känner uppskattning trivs därmed mer i arbetet och presterar bättre.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att den här studien visade att lågt socialt stöd och brist på sociala relationer har en påverkan på medarbetarnas hälsa och välbefinnande, samt att individer som upplever mindre grad av socialt stöd och sociala relationer presterar mindre och arbetar mindre effektivt. Vidare kan man konstatera att förutom förekomsten av socialt stöd och sociala relationer är det också viktigt att se till att det få medarbetarna bli mer delaktiga i exempelvis när det sker en förändring inom verksamheten, se till att det förekommer god kommunikation, att inte begränsa medarbetarnas handlingsutrymme, visa uppskattning och gehör vid bra utfört arbete.

Litteraturförteckning

- Agahi, N., Lennartsson, C., Österman, J., & Wånell, S. E. (3 2013). Sociala relationer, socialt deltagande och hälsa bland äldre personer. *Socialmedicinsk tidskrift*, ss. 175-181.
- Alvesson, M. (2015). *Organisationskulturer och ledning*. Stockholm: Liber.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: how people manage stress and stay well*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ariani, D. W. (2015). Relationship with Supervisor and Co-Workers, Psychological Condition and Employess Engagement in the Workplace. *Journal of Business and Management*, 34-47.
- Aspelin, J. (2010). *Sociala relationer och pedagogiskt ansvar*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.
- Ates, B. (2016). *Perceived Social Support and Assertiveness as a Predictor of Candidates Psychological Counselors' Psychological Well-Being*. *Erzincan: International Education Studies*, 9 (5) doi:10.5539/ies.v9n5p28.
- Berkman, L. F., & Syme, L. (1979). Social Networks, Host Resistance, and Mortality: A Nine-Year Follow-up Study of Alameda County Residents. *American Journal of Epidemiology*, 109, 186-204.
- Berkman, L. F., Glass, T., Brissette, I., & Seeman, T. E. (2000). From social integration to health: Durkheim in the new millennium. *Social Science and Medicine* 51, 843-857.
- Bryman, A. (2006). *Samhällsvetenskapliga metoder* (1:3 uppl.). Malmö: Daleke Grafiska AB.
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business Research methods*. Oxford : Oxford University Press.
- Byström, J., & Byström, J. (2011). *Grundkurs i statistik*. Stockholm: Nature & Kultur.
- Chobb, S. M. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*. 38 (5) , 300-314.
- Chou, P. (2015). The Effects of Workplace Social Support on Employee's Subjective Well-Being. *European Journal of Business and Management*, 8-20.
- Cohen , S. (November 2004). Social Relationships and Health. *American Psychologist*, 676-684.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin* , 310-357.
- Dahlberg, K. (2013). *Reflective Lifeworld Research* (2:a uppl.). Lund : Studentlitteratur AB .
- Dahlström, K. (2011). *Från datainsamling till rapport* . Studentlitteratur.
- Dallner, M., Lindström, K., Liisa Elo, A., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., . . . Ørhede, E. (2000). *Användarmanual för QPSNordic- Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. Stockholm: arbetslivsrapport nr 2000:19.

- Deelstra, J. T., Peeters, M., Schaufeli, W., & Van Doornen, L. J. (2003). Receiving Instrumental Support at Work: When Help Is Not Welcome. *Journal of Applied Psychology*, 88 (2), 324-331.
- Dellve, L., & Eriksson, A. (Maj 2016). *Ett arbetsmaterial för att stödja hållbart och hälsofrämjande ledarskap i vardag och förändring*. Borås: Borås Högskola.
- Dur, R., & Sol, J. (2009). *Social Interaction, Co-Worker Altruism, and Incentives*. Rotterdam: Institute for the Study of Labor.
- Eisenberger, R., Sucharski, I. L., Rhoades, L., Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 565-573.
- Engdahl, O. &. (2006). *Sociologiska perspektivet* (2:4 uppl.). Studentlitteratur .
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology* 69, (4), 615-622.
- Fisher, D. C. (1985). Social Support and Adjustment to Work: A Longitudinal Study. *Sage Journals*, 39-53.
- Frankenhaeser, M. (1993). *Kvinnligt, manligt, stressigt*. Höganäs: Bra böcker/Wiken.
- Gallagher, W. E., & Einhorn, H. J. (1976). Motivation Theory and Job Design . *Chicago Journals* , 358-373.
- Glozah, F. N., & Pevalin, D. J. (2014). Social support, stress, health, and academic success in Ghanaian adolescents: A path analysis. *Journal of Adolescence* 37 (4), 451-460. doi: 10.1016/j.adolescence.2014.03.010.
- Gomér, K. O. (2008). *Sociala relationers betydelse för hälsa och sjukdom*. Stockholm: Svenska Röda Korset.
- Halvorsen, K. (1992). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur .
- Heaphy, E. D., & Dutton, J. E. (2008). Positive Social Interactions And The Human Body At Work: Linking Organizations and Physiology. *Academy of Management Review*, 137-162.
- Hedin, U.-C. (1994). *Socialt stöd på arbetsplatsen vid sjukdom*. Göteborg: Institutionen för socialt arbete, Göteborg Universitet .
- Herzberg , F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2002). *The Motivation to Work*. New Jersey: Transaction Publiser.
- Holme , I. M., & Solvang , B. K. (1997). *Forskningsmetodik : Om Kvalitativa Och Kvantitativa Metoder* . Lund : Studentlitteratur .
- Holmström, E., & Ohlsson, K. (2014). *Människan i arbetslivet: teori och praktik*. Studentlitteratur .
- House , J. S., & Wells, J. A. (1978). Occupational stress, social support, and health. Reducing Occupational Stress: Proceedings of a conference. *Dhew (NIOSH) Publications NO*, 78-140.

- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- House, J., Karl, L. R., & Umberson, D. (2003). Social relationships and Health. *American Association for the Advancement of Science*, 540-545.
- Hulten, P., Hultman, J., & Eriksson, L. T. (2007). *Kritiskt tänkande*. Malmö: Liber.
- Hällsten, F., & Tengblad, S. (2006). *Medarbetarskap i praktiken*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Härenstam, A., & Bejerot, E. (2010). *Sociala relationer i arbetslivet*. Malmö: Gleerups Utbildning Ab.
- Jacobsson, C., Pousette, A., & Thylertfors, I. (2001). Managing Stress and Feelings of Mastery among Swedish Comprehensive School Teachers. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 45, 1, 37-53.
- Jönsson, S., Leppänen, V., Pettersson, H., & Trenquist, J. (2003). *Mellan klient och organisation. Psykosocial arbetsmiljö i arbete med människor*. Malmö: Arbetslivsinstitutet.
- Kaplan, G. A., Salonen, J. T., Cohen, R. D., Band, R. J., Syme, L. S., & Puska, P. (1988). Social connections and mortality from all causes and from cardiovascular disease: prospective evidence from eastern Finland. *American Journal of Epidemiology*, 370-380.
- Karasek, R. A., Triantis, K. P., & Chaudhry, S. S. (1982). Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Occupational Behaviour*, 3 (2), 181-200.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French, Jr, J. R. (1980). Social Support, Occupational Stress, and Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202-218.
- Lin, S. C., & Lin, S. J. (2011). Impacts of coworkers' relationships on organizational commitment- and intervening effects of job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 3396-3409.
- Ljungblad, A. M., & Näswall, K. (2009). Kan socialt stöd och coping mildra effekterna av stress på ohälsa. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 27-46.
- Marklund, S., Bjurvald, M., Hogstedt, C., Palmer, E., & Thorell, T. (2005). *Den höga sjukfrånvaron - problem och lösningar*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Mcgregor, D. (2005). Improving work climate to strengthen performance - The essential task of management is creating opportunities releasing potential, removing obstacles, encouraging growth and provide guidance. *Management Sciences for Health*, 51-57.
- Medin, J., & Alexanderson, K. (2000). *Begreppet hälsa och hälsofrämjande: en litteraturstudie*. Lund: Studentlitteratur.
- Men, L. R. (2010). *Measuring the impact of Leadership Style and Employess Empowerment on Perceived Organizational Reputation*. Miami: Institute for Public Relation.

- Morgan, D. L. (1990). Combining the strengths of social networks, social support, and personal relationships. I Duck, S. & Silver, R. C. (red.) *Personal relationships and social support*. i S. Duck, & R. C. Silver, *Personal relationships and social support* (ss. 190-215). London: Sage Publications.
- Nadorf, T. (den 17 Februari 2016). *Nöjda anställda sjukskriver sig mer sällan*. Hämtat från DN.se: <http://www.dn.se/ekonomi/nojda-anstallda-sjukskriver-sig-mer-sallan/>
- Nilsson, B. (1993). *Individ och grupp - En introduktion till grupppsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Nutbeam, D. (1998). *Health Promotion Glossary*. Oxford: Oxford University.
- Ozby, F., Johnson, D. C., Dimoulas, E., C.A. Morgan, III, Charney, D., & Southwick, S. (May 2007). Social Support and Resilience to Stress: From Neurobiology to Clinical Practice. *Psychiatry*, ss. 35-40.
- Passanisi, Å. (den 13 Maj 2014). 'Personalen går på knäna'. Hämtat från Aftonbladet.se: <http://www.aftonbladet.se/wendela/familj/article18873819.ab>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (3:a uppl.). London : London & New Delhi sage Puplication .
- Ragins , B. R., & Dutton, J. E. (2009). *Positive Relationships at Work: An Introduction and Invitation*. New York : New York: Routledge.
- Ross, L. T., Lutz, C. J., & Lakey, B. (1999). Perceived Social Support and Attributions for Failed Support. *Psychology Faculty Publications*. 24, 896-908.
- Sikander, M. H. (2013). Relationship between Leader Behaviour and Employess; Job satisfaction: a Path-Goal Approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 209-222.
- Smith , J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. Los Angeles: Sage.
- Steers, R. S., & Mowday, R. T. (den 4 November 1977). The Motivational Properties of Tasks. *The Academy of Management Review*, ss. 645-658.
- Stoetzer, U. (2010). *Interpersonal Relationships At Work - Organization, Working Conditions And Health*. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Sumi, K. (1997). Optimism, Social Support, Stress, and Physical and Psychological Well-Being in Japanese Women. *Sage Journals*, 299-306.
- Tapp, L. B. (2008). *Human understanding in dialogue: Gadamer's recovery of the genuine*. Calgary, Canada : Blacwell Pulishing .
- Tengblad, S. (2000). *Om managementteori* . Göteborg : Gothenburg Research Institute.
- Theorell, T. (2003). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?* Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.

- Thomas, G., Zohlin, R., & Hartman, J. L. (2008). The Central Role of Communication in Developing trust and its Effect in Employee Involvement. *Journal of Business Communication*, 287-310.
- Thuren, T. (2007). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber.
- Tjulin, Å. (2010). *Workplace Social Relations in the Return-to-Work process*. Linköping: Linköping University Medical Dissertations.
- Torkelson, E. (1991). *Socialt stöd : ett mångfasetterat begrepp*. Lund: Avdelningen för arbetsvetenskap, Psykologiska institutionen, Lunds universitet.
- Vaux, A. (1988). *Social Support: Theory, Research, and Intervention*. New York: Praeger.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm : Vetenskapsrådet .
- Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L., & Kneklund, G. (2002). Sleep disturbances, work stress and work hours: a cross-sectional study. *Journal of Psychosomatic Research*, 53 (3), 741-748.
- Ödman, P.-J. (2007). *Tolkning, Förståelse, Vetande* (2:a uppl.). Stockholm : Studentlitteratur AB.

Bilaga-informationsbrev

Hej!

Jag heter Aram Abdi och studera magisterprogrammet i ledarskap och arbetsliv vid Mälardalens Högskola. Jag läser min andra termin och skriver just nu mitt examensarbete, D-uppsats. Examensarbetet är en kvalitativ studie med fokus på sociala relationer och socialt stöd i arbetslivet, syftet med denna studie är att belysa betydelsen av sociala relationer och socialt stöd mellan chefer och anställda, dessutom belysa hur viktigt det för anställdas hälsa och för organisationens utveckling.

Till mitt examensarbete behöver jag 12 personer som kan tänka sig bli intervjuad. Jag skulle gärna vilja intervjua 2 personer som innehar en chefsposition och 2 frivilliga anställda. Intervjuerna beräknas ta mellan 30-60 minuter och äger rum enskild. Intervjun kommer äga rum på din arbetsplats, men kan diskuteras om andra alternativ och intervjuerna kommer att spela in

Det är helt frivilligt att delta i intervjun, du som deltagare kan när som helst avbryta ditt deltagande. Alla uppgifter som samlas in under intervjuerna kommer att behandlas med konfidentialitets kravet, som innebär att du som deltar kommer att förbli anonym under och efter intervjun. De som kommer ha tillgång till intervjumaterialet är enbart jag och min handledare, ljudfiler och transkriberade intervju data kommer efter att uppsatsens blivit godkänt, att raderas.

Frågor gällande studien eller funderingar hör av dig till mig

Med vänlig hälsning

Aram Abdi

Kontaktuppgifter

Mälardalens Högskola
Akademi: Hälsa, Vård, Välfärd – HVV
Magisteruppsats: Arbetslivsvetenskap, 15 hp

Aram Abdi
aai13001@student.mdh.se

Bilaga 1 – Intervjuguide – Chefer

1. Kan du berätta om dig själv? (ålder, kön, position, arbetserfarenhet, arbetsuppgifter...)
2. Hur ser er chefskap ut?

Följdfråga: Och är det viktigt att som chef vara delaktigt bland anställda?

3. Hur beskriver du dina anställdas delaktighet i olika beslut som berör verksamheten?
4. Hur ser ut sociala relationer i din arbetsplats?
5. Hur arbetar ni för att konstruera positiva sociala relationer med anställd?
6. Varför är det viktigt att det förekommer sociala relationer och socialt stöd på arbetet?
7. Hur arbetar ni för att motverka ohälsa och för att konstruera en hållbar organisation?

Följdfråga: Och anser ni att socialt stöd och sociala relationer är två faktor för att motverka ohälsa och för att skapa en välfungerad verksamhet?

8. Varför är det viktigt att låta anställda få utrymme och frihet på arbetet?

Följdfråga: Och är det viktigt att låta anställda ta eget initiativ?

9. Hur motiverar du dina medarbetare?
10. Finns det något mer som du vill tillägga?

Bilaga 2 – Intervjuguide – Medarbetare

1. Kan du berätta om dig själv? (ålder, kön, position, arbetserfarenhet, arbetsuppgifter...)
2. Kan du beskriva din psykosociala arbetsmiljö?
3. Vad är viktigaste faktorer för dig i arbete?

Följdfrågor: delaktighet, utrymme, frihet, våga ta eget initiativ, socialt stöd

4. Hur ser ut sociala relationer i din arbetsplats?
5. Beskriv en situation med positiv social relation? Hur påverkades du?
6. Beskriv en situation med negativ social relation? Hur påverkades du?
7. Förekommer situationen som du får socialt stöd från kollegor eller din chef?
8. Beskriv en situation som du har fått socialt stöd. Hur påverkades du?
9. Beskriv en situation som du inte fick socialt stöd när du ansåg du borde få. Hur påverkades du?
10. Varför är socialt stöd och förekomsten av sociala relationer viktigt för arbetsmiljön?

Följdfråga: och varför är det viktigt med en god arbetsmiljö?

11. Upplever ni delaktighet i verksamheten, det vill säga att ni är deltar i förändringsprocessen inom verksamheten?
12. Hur ska en chef, ledare vara för att ni ska få ökat förtroende och tillit?

Följdfråga: Ökas tillit och förtroende för chefer och arbetskollegor när ni upplever socialt stöd och en god social relation på arbetet?

13. Hur viktigt är det att få emotionellt stöd från chefen?
14. Finns det något mer som du vill tillägga?

Aram Abdi
2018-03-14

Mälardalens högskola
Adress: Högskoleplan 1, 721 23 Västerås
Box 883, 721 23 Västerås
Telefon: 021-10 13 00,
Växel: 016-15 36 00