



Det etiska och passiva ledarskapets inverkan på arbetstagarens arbetshälsa samt upplevelse av meningsfullhet i arbete

En litteraturstudie inom social- och hälsovården

Ida Berlin & Ellen Isberg

Lärdomsprov

Ergoterapi

2023

Lärdomsprov

Ida Berlin & Ellen Isberg

Det etiska och passiva ledarskapets inverkan på arbetstagarens arbetshälsa samt upplevelse av meningsfullhet i arbete. En litteraturstudie inom social- och hälsovården.

Yrkeshögskolan Arcada: Ergoterapi 2020

Identifikationsnummer:

9013 & 9014

Uppdragsgivare:

Yrkeshögskolan Arcada

Sammandrag:

I dagens samhälle diskuteras det ofta om ledarskapets inverkan på arbetstagarens arbetshälsa inom social- och hälsovården. Detta är på grund av att denna för tillfället är den största branschen med antalet anställda. Forskning visar att personers hälsa är positivt förknippat med att ha ett arbete. Personalbrist är ändå vanligt på arbetsplatser inom social- och hälsovården, vilket kan leda till utbrändhet och stress hos arbetstagaren. Syftet med detta arbete är att tydliggöra skillnaden mellan etiskt och passivt ledarskap i förhållandet till arbetstagarens arbetshälsa inom social- och hälsovården. Vårt syfte blir även att lyfta fram hur ledarskapet inverkar på arbetstagarnas upplevelse av meningsfullhet i arbetet. Vårt arbete bygger på två frågeställningar vilka är följande: Vilka skillnader framkommer mellan etiskt och passivt ledarskap inom social- och hälsovården? Hur inverkar etiskt och passivt ledarskap på arbetstagarens arbetshälsa och upplevelse av meningsfullhet i arbete inom social- och hälsovården? Som teoretisk referensram i detta arbete används Aaron Antonovskys teori om känslan av sammanhang, även kallat KASAM. För att ytterligare lyfta fram den ergoterapeutiska synvinkeln kommer vi koppla resultaten till aktivitetsvetenskapen, närmare bestämt arbetstagarens upplevelse av meningsfullhet i arbete. Studien är gjord som en litteraturstudie och materialet har samlats in från olika vetenskapliga databaser. Till detta arbete har 10 vetenskapliga artiklar valts som behandlar temat. Resultaten visar att etiskt ledarskap påverkar positivt på arbetshälsan medan passivt ledarskap påverkar negativt. Det framkommer även tydligt att etiskt och passivt ledarskap har olika påverkan på hur meningsfullhet upplevs på arbetsplatsen.

Nyckelord:

Etiskt ledarskap, passivt ledarskap, arbetshälsa, social- och hälsovården, arbete, meningsfulla aktiviteter, aktivitetsbalans, aktivitetsobalans.

Degree Thesis

Ida Berlin & Ellen Isberg

The impact of ethical and passive leadership on the employee's work-health and the experience of meaningfulness at work. A literature study in social and health care.

Arcada University of Applied Sciences: Occupational Therapy 2020

Identification number:

9013 & 9014

Commissioned by:

Arcada University of Applied Sciences

Abstract:

In today's society, it is often discussed about the impact of leadership on the employee's work-health in social and health care. This is because this is currently the largest industry with the number of employees. Research shows that people's health is positively associated with having a job. Staff shortages are nevertheless common in workplaces within social and health care, which can lead to employee burnout and stress. The purpose of this study is to clarify the difference between ethical and passive leadership in relation to the employee's work-health in social and health care. Our purpose will also be to highlight how leadership affects employees experience of meaningfulness in work. Our work is based on two questions, which are the following: What differences emerge between ethical and passive leadership in social and health care? How do ethical and passive leadership affect the employee's work-health and experience of meaningfulness at work in social and health work? Aaron Antonovsky's theory of the sense of context, also called KASAM, is used as a theoretical frame of reference in this work. To further highlight the occupational therapy point of view, we will link the results to activity science, more specifically the employee's experience of meaningfulness at work. This study is conducted as a literature study and the material has been collected from various scientific databases. For this work, 10 scientific articles dealing with the theme have been selected. The results show that ethical leadership has a positive effect on work-health, while passive leadership has a negative effect. It is also clear that ethical and passive leadership have different effects on how meaningfulness is experienced at the workplace.

Keywords:

Ethical leadership, passive leadership, work-health, social and health care, work, meaningful activities, activity balance, activity imbalance

Opinnäyte

Ida Berlin & Ellen Isberg

Eettisen ja passiivisen johtamisen vaikutukset työntekijän työterveyteen ja merkityksellisyyden kokemukseen työssä. Kirjallisuuskatsaus sosiaali- ja terveyshuollossa.

Yrkeshögskolan Arcada: Toimintaterapia 2020

Tunnistenumero:

9013 & 9014

Toimeksiantaja:

Yrkeshögskolan Arcada

Tiivistelmä:

Tämän päivän yhteiskunnassa puhutaan usein johtamisen vaikutuksista työntekijän työterveyteen sosiaali- ja terveydenhuolto alalla. Tämä johtuu siitä, että tämä on tällä hetkellä suurin toimiala työntekijöiden määrää katsoen. Tutkimukset osoittavat, että työ vaikuttaa positiivisesti ihmisen terveyteen. Henkilöstöpula on kuitenkin yleistä sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla, mikä voi johtaa työntekijöiden uupumiseen ja stressiin. Tämän työn tarkoituksena on selvittää eettisen ja passiivisen johtamisen erot suhteessa työntekijän työterveyteen sosiaali- ja terveysalalla. Tavoittemme on myös tuoda esille, miten johtajuus vaikuttaa työntekijän merkityksellisyyden kokemukseen työssä. Työmme perustuu kahteen kysymykseen, jotka ovat seuraavat: Mitä eroja tulee esiin eettisen ja passiivisen johtamisen välillä sosiaali- ja terveydenhuollossa? Miten eettinen ja passiivinen johtaminen vaikuttaa työntekijän työterveyteen ja merkityksellisyyden kokemukseen työssä sosiaali- ja terveyshuollossa? Teoreettisena viitekehystenä tässä työssä käytetään Aaron Antonovskyn teoriaa koherenssin tunteesta, jota kutsutaan myös KASAM:iksi. Toimintaterapeuttisen näkökulman korostamiseksi yhdistämme tulokset toimintatieteeseen, tarkemmin sanottuna työntekijän merkityksellisyyden kokemukseen työhön. Tutkimus tehdään kirjallisuuskatsauksena ja aineisto on kerätty useista tieteellisistä tietokannoista. Tähän työhön on valittu 10 aihetta käsittelevää tieteellistä artikkelia. Tulokset osoittavat, että eettisellä johtajuudella on positiivinen vaikutus työterveyteen, kun taas passiivisella johtajuudella on negatiivinen vaikutus. On myös selvää, että eettisellä ja passiivisella johtajuudella on erilainen vaikutus siihen, miten merkityksellisyys koetaan työpaikalla.

Avainsanat:

Eettinen johtaminen, passiivinen johtaminen, työterveys, sosiaali- ja terveydenhuolto, työ, merkitykselliset aktiviteetit, tasapaino aktiviteeteissä, epätasapaino aktiviteeteissä

Innehåll

1	Inledning	4
2	Arbetslivsrelevans	5
3	Bakgrund	6
3.1	Centrala begrepp.....	6
3.2	Ledarskapets inverkan på arbetshälsa	8
4	Tidigare forskning	9
5	Teoretisk referensram	11
5.1	KASAM.....	11
5.2	Upplevelsen av meningsfullhet i arbete.....	12
6	Syfte & frågeställningar	13
7	Metod	14
7.1	Scoping review	14
7.2	Tillförlitlighet	15
7.3	Etiska överväganden	15
7.4	Datainsamling.....	16
7.5	Inklusions- och exklusionskriterier	17
7.6	Dataanalys.....	17
8	Resultat	19
8.1	Resultat av det etiska ledarskapet	19
8.2	Resultat av det passiva ledarskapet	20
9	Resultatdiskussion	22
9.1	Skillnader mellan etiskt och passivt ledarskap samt deras inverkan på arbetstagarens arbetshälsa	22
9.2	Resultaten kopplat till KASAM.....	24
9.3	Upplevelsen av meningsfullhet i arbete.....	25
9.4	Metoddiskussion	26
10	Slutsatser	28
	Källor	29
	Bilagor	34

1 Inledning

I dagens samhälle diskuteras det mycket kring olika ledarskapsstilar och dess inverkan på arbetstagarnas arbetsengagemang och välbefinnande. Vårt syfte med detta arbete är att lyfta fram hur etiskt och passivt ledarskap inverkar på de professionellas arbetshälsa inom social- och hälsovården. Dessa ledarskapsstilar skiljer sig mycket från varandra och därför blir vårt intresse att analysera skillnaderna mellan dem. Vårt syfte blir även att lyfta fram hur ledarskapet inverkar på arbetstagarnas upplevelse av meningsfullhet i arbete. Vi kommer att granska båda ledarskapsstilarna genom att göra en litteraturstudie av befintliga forskningar. Begrepp som etiskt ledarskap, passivt ledarskap, social- och hälsovård samt arbetshälsa kommer förklaras ingående för en djupare förståelse. Vårt arbete ingår i projektet *Nordisk arbetshälsa och arbetstrivsel* som ordnas på Yrkehögskolan Arcada.

Studier visar att arbetstagarnas psykiska hälsa påverkas positivt av att ha ett arbete. Att vara anställd medför inte bara en säker och regelbunden inkomst utan även trygghet och främjande av självkänslan. Genom att höra till ett team på en arbetsplats ökar känslan av delaktighet i ett sammanhang hos personen och samtidigt stöds även den sociala aspekten. På en arbetsplats kan det även finnas faktorer som påverkar negativt på arbetstagarens hälsa. Dessa faktorer kan vara till exempel mobbning, låg arbetsmotivation eller dålig arbetsmiljö. (THL 2022)

Forskning visar att utbrändhet är ett vanligt fenomen hos arbetstagare inom social- och hälsovården. Det finns evidens som påvisar att under de senaste åren har siffrorna för utbrändhet stigit märkbart. Utbrändhet påverkar inte enbart arbetstagaren personligen utan det påverkar även hur social- och hälsovård erbjuds. Patienten kan till exempel på grund av detta erbjudas sämre vård. Utbrändheten inom social- och hälsovården beror ofta på de ekonomiska åtstramningarna som leder till mindre personal. Med mindre personal utsätts arbetstagarna för mer arbete och tidspress vilket kan leda till utbrändhet. (Chemali et al. 2019 s. 2)

Inom social- och hälsovården ser man ett tydligt samspel mellan utbrändhet och utmattning i samband med att stora förändringar sker till exempel ekonomiskt. Utbrändheten

kan även vara starkt kopplat till ledarskapsstilen på arbetsplatsen. Arbetsmiljön kan ha en negativ inverkan på arbetstagarens stressnivå vilket i värsta fall kan resultera i en ökad mängd sjukskrivningar. (Rosengren 2014 s. 106–107)

I Dimitrovs forskning (2012 s. 353) lyfts det fram att upplevelsen av meningsfullhet i arbetet byggs upp av tre moment. Dessa moment är personliga faktorer, själva arbetet och en balans mellan dessa två. Meningsfullhet i arbete påverkas inte enbart av lönen utan även av hur vi väljer att spendera vår tid (Dimitrov s. 353). Dimitrov lyfter även fram i sin forskning att deltagarna själva upplever att meningsfullhet kan uppnås i arbetet då de njuter av arbetet samt då de känner stolthet över slutprodukten av det utförda arbetet. (Dimitrov s. 363)

2 Arbetslivsrelevans

Social- och hälsovården är i dagens läge den största branschen i samhället då det gäller antalet anställda. På grund av att befolkningen blir allt äldre i samhället ökar även behovet av arbetstagare inom social- och hälsovården. Orsaken till att befolkningen blir allt äldre är förbättringar inom läkarvetenskapen samt förbättringar inom levnadsvillkor och boendevillkor. Beslutsfattarna har för tillfället svårt att klargöra ansvarsfördelning då det gäller frågor om rehabilitering. Därför blir det viktigt för ledare på arbetsplatser inom social- och hälsovården att bevilja de tjänster som en patient önskar. För att detta ska fungera behöver arbetstagarna känna delaktighet i verksamheten samt bli inkluderade i arbetsplatsens visioner och strategier. (Lundin & Sandström 2015 s. 33–36)

Inom social- och hälsovården möter man ofta på situationer som kan upplevas svåra och som påverkar välbefinnandet på den anställda. Ledarskap är ett viktigt begrepp inom social- och hälsovården på grund av dess inverkan på riktlinjer som tas i arbetet samt hur kulturen framkommer. För att säkerställa framgång inom ergoterapi i framtiden behövs ett effektivt ledarskap. Eftersom ergoterapeuter ofta arbetar i multiprofessionella team är det viktigt att förstå allas synvinklar om ledarskap. Genom att ha en förståelse för de olika synsätten på ledarskap påverkar det beteendet på arbetsplatsen samt utveckling inom yrket. (Hitch et al. 2020 s. 295, 304)

Ergoterapeuter har en bred synvinkel över engagemang och delaktighet. Därför har ergoterapeuter ofta en bra helhetssyn över arbetsförhållanden och samhörighet på arbetsplatsen. På grund av denna kunskap som ergoterapeuter har, lämpas ofta ergoterapeuter in i ledande roller på arbetsplatser. Ergoterapeuter arbetar med att skapa en fungerande vardag för individer och även därför har ergoterapeuter en stor fördel i ledarrollen, då ledaren har som uppgift att bilda en fungerande arbetsmiljö. (Sveriges arbetsterapeuter 2022)

3 Bakgrund

I detta kapitel lyfter vi fram centrala begrepp, ledarskapets positiva inverkan på arbetsmiljön samt de negativa aspekterna av ett dåligt ledarskap. Bakgrundsinformation blir viktig genom hela arbetet vilket även hjälper oss att forma ett syfte samt ställa upp våra frågeställningar.

3.1 Centrala begrepp

I denna del kommer vi granska begreppen ledarskapsstil, etiskt ledarskap, passivt ledarskap, aktivitet, social- och hälsovård samt arbetshälsa utgående från relevanta källor.

Ledarskapsstil: För att en ledare ska kunna arbeta effektivt måste denna utgå ifrån en *ledarskapsstil* som uppfyller kraven i olika situationer. Olika ledarskapsstilar används för att vägleda och uppmuntra de anställda till att ta egna beslut och initiativ. Nya ledarskapsstilar utvecklas hela tiden för att förbättra arbetstagarnas utförande. (Iqbal et al. 2015 s. 1)

Etiskt ledarskap: *Etik* som begrepp handlar enligt Connock och Johns (1997 s. 8) om vad som är rätt och fel, rättvisa samt regler. Författarna beskriver *etiskt ledarskap* som ett fenomen där ledarskapet för fram olika visioner ur ett etiskt perspektiv. Lundin och Sandström (2015 s. 60) lyfter fram att det hör till chefen att bilda en etisk plattform på en arbetsplats. Inom företaget blir det viktigt att diskutera och föra fram vilka värderingar som organisationen värdesätter för att nå etiska principer.

Passivt ledarskap: *Passivt ledarskap* innebär ett beteendemönster som en person med auktoritet tar sig an på en arbetsplats. Beteenden som blir vanliga för en ledare som utgår ifrån ett passivt ledarskap är att undvika beslutstagande, förbise problem på arbetsplatsen samt klarar denna inte av att stöda eller förstärka ett önskvärt beteende hos arbetstagarna. En passiv ledare uppmuntrar indirekt arbetstagarna att agera hur de vill eftersom inga korrigeringar eller straff sker som följd av dåligt beteende. (Harold & Holtz 2014 s. 19)

Aktivitet: *Aktivitet* innebär allt görande i vardagen. Aktiviteterna är unika för varje person och de kan vara identitetsskapande, glädjeskapande, socialt värdefulla samt nödvändiga. De olika aktiviteterna behöver inte alltid vara roliga och bekväma, utan de kan även vara krävande. Aktiviteter vi väljer att utföra i vår vardag kan ändras med tiden till exempel på grund av förändringar i livet, sjukdom eller nya intressen. (Sveriges Arbetsterapeuter 2018 s.7–9)

Social- och hälsovården: I det finska samhället är det social- och hälsovårdsministeriet som ansvarar för lagstiftningen inom *social- och hälsovården*. Hälso- och sjukvården har som mål att bland annat främja och stöda invånarnas hälsa, arbets- och funktionsförmåga samt välbefinnande. Dessa hälsotjänster är till förfogande för hela befolkningen. Med socialvård menar man socialservice samt stödtjänster inom den. Inom detta område arbetar professionella för att till exempel främja samt upprätthålla familjens, individens och gemenskapens trygghet och delaktighet. (Social- och hälsovårdsministeriet 2022a & b)

Arbetshälsa: *Arbetshälsa* är ett begrepp som innefattar hälsan på arbetet. Till detta hör ett säkert, hälsosamt och motiverande arbetssätt. Förutsättningar för en god arbetshälsa är att arbetstagarna är yrkeskunniga, att de leds av en god ledare och att arbetsmiljön är stödjande. Det är inte enbart arbetsgivaren som ska erbjuda goda hälsomiljöer för arbetstagaren, utan även arbetstagaren själv ansvarar för att upprätthålla sin arbetsförmåga och yrkeskompetens både fysisk och psykiskt. En god arbetshälsa uppnås även genom en positiv atmosfär bland arbetstagarna och ledningen. Den positiva atmosfären är något som alla på arbetsplatsen kan bidra till. (Social- och hälsovårdsministeriet 2022c, SuPer 2022)

3.2 Ledarskapets inverkan på arbetshälsa

Behovet av kunskap om ledarskap ökar i vårt samhälle i takt med att allt fler arbetsplatser inom social- och hälsovården stöter på utmaningar. Många arbetsplatser inom social- och hälsovården har för lite personal vilket belastar arbetstagarna samt ökar på misstag och problem. Med ett gott ledarskap tror man att man kan stöda arbetstagarna samt minska på personalbristen. Flera studier påvisar en positiv effekt mellan ledarskapets olika typer av stilar att leda och att behålla personal, personalutveckling, arbetstillfredsställelse och engagemang. En ledare som använder sig av en bra ledarskapsstil har kunnat minska jobbstress och utbrändhet hos sina anställda. (Sabbah et al. 2020 s. 2)

Finland har tidigare kritiserats för att ha använt sig av ledarskap som är stelt, auktoritärt och byråkratiskt. Hierarki, makt-, ansvars- och verksamhetsområden är även något som ledarna i Finland har betonat. Ett ledarskap som i stället tar fasta på hälsofrämjande inom arbetsplatsen skulle vara till nytta speciellt i Finland, eftersom ett hälsofrämjande ledarskap bidrar till en bättre arbetshälsa. Då arbetstagaren har en bättre arbetshälsa ökar även sannolikheten att arbetstagaren trivs och väljer att stanna kvar på arbetsplatsen. (Grönlund & Stenbock-Hult 2014 s. 36)

Tidigare forskning har visat att ett dåligt ledarskap kan leda till sexuella trakasserier och mobbning på arbetsplatsen. I en studie från 2010 framkommer det att i Storbritannien och Amerika upplever över hälften av de anställda mobbning på arbetsplatsen efter 6 månader av anställning. I siffror är detta ungefär 71,5 miljoner människor. Mobbning på arbetsplatsen påverkar den psykiska hälsan samt produktiviteten negativt. (Mills et al. 2018 s. 159–160)

En ledare som utgår ifrån att ta i beaktande sina arbetstagares välmående uppmuntrar till att säkerheten på arbetsplatsen tas i beaktande. Att ha en ledare som inte har medlidande kan leda till att det sker mobbning på arbetsplatsen. Ledare som saknar förmågan att ge konstruktiv feedback eller inte klarar av att få sina arbetstagare att göra vad som krävs kan lätt ta åt sig en ledarskapsstil som blir kontrollerande, otålig eller kommenderande. Denna typ av ledarskap kan leda till dåligt välbefinnande, utbrändhet och en nedsatt motivation hos arbetstagarna. Vissa arbetstagare kanske på grund av utbrändhet eller brist på motivation inte jobbar som förut. Detta kan i sin tur leda till frustration av andra

arbetstagare på grund av att man inte förstår varför andra kollegor inte jobbar som förväntat. Frustrationen kan ta sig i uttryck i form av mobbning. (Munro & Phillips 2020 s. 653–654)

Sexuella trakasserier har i stort sett samma följder som mobbning på en arbetsplats. Med sexuella trakasserier menas att ofrivilligt utsättas för trakasserier som har med sexualitet att göra. Som vid mobbning kan sexuella trakasserier bidra till utbrändhet som i sin tur påverkar arbetstagarens välbefinnande. Om välbefinnandet påverkas negativt kan patienten i denna arbetstagares händer lida av dålig vård- och rehabiliteringskvalitet. (Parke et al. 2022 s. 2)

Kabat-Farr och Crumley (2019 s. 2) lyfter fram att sexuella trakasserier medför en stor risk för att arbetstagarens mentala hälsa försämras. Det är inte heller enbart den som utsätts för sexuella trakasserier som lider av det utan även personerna i omgivningen. På grund av att professionella inom social- och hälsovården ofta jobbar i multiprofessionella team, lider även teamarbetet om sexuella trakasserier förekommer. Samarbetet inom dessa team har i detta fall visat sig vara mycket sämre, vilket kan leda till att patienten får lida av sin vård. (Kabat-Farr & Crumley s. 2)

I följande kapitel kommer vi diskutera etiskt och passivt ledarskap som kan kopplas till ett gott och dåligt ledarskap vilka diskuterats i detta kapitel. I detta arbete har vi valt att fokusera på etiskt och passivt ledarskap eftersom dessa ofta anses vara motsatser till varandra i förhållande till resultaten på arbetsplatserna.

4 Tidigare forskning

I detta avsnitt kommer vi lyfta fram tidigare forskning inom vår tematik vilka blir viktiga för oss att ta i beaktande. Under vår sökprocess har vi upplevt att en brist på forskning finns inom ämnet. Det har gjorts mycket forskning kring etiskt och passivt ledarskap i förhållandet till arbetshälsa, dock är många forskningar inte fokuserade inom social- och hälsovården. Därför har vi valt att fokusera på etiskt och passivt ledarskap på ett allmänt plan i förhållande till tidigare forskning. Forskning som specifikt handlar om social- och hälsovården kommer vi behandla mera ingående i ett senare skede

(kapitel 8). Vi har sammanfattat våra artiklar för tidigare forskning i en tabell som finns bifogad under bilagor (*Bilaga 1*).

I en forskning gjord av Chughtai et al. (2014 s. 653) lyfts det fram att det diskuteras mycket kring etiskt ledarskap eftersom många ledare på stora företag inte tar etiska aspekter i beaktande i sitt sätt att leda. Detta kan i sin tur leda till stora skandaler inom företagen. Chughtai et al. (s. 653) betonar även att etiskt ledarskap har en koppling mellan till exempel en hög tillfredsställelse, tillit för ledaren samt bättre arbetsprestationer. Psykiskt välbefinnande samt engagemang i arbetet kunde enligt forskning främjas med hjälp av ett etiskt ledarskap (Chughtai et al. s. 660).

Mostafa och Abed El-Motalib (2020 s. 113) för fram liknande resultat som Chughtai et al. (2014) i förhållande till etiskt ledarskap. Enligt Mostafa och Abed El-Motalib (s. 113) har etiskt ledarskap ett samband mellan tillfredsställelse samt engagemang på arbetsplatsen. På grund av detta föreslår forskarna att man borde lägga en större vikt på att utveckla ett etiskt ledarskap. Detta kunde göras till exempel genom att anställa ledare som från start utgår ifrån ett etiskt perspektiv eller så behöver organisationen erbjuda befintliga ledare en utbildning inom etik. (Mostafa & Abed El-Motalib s. 125)

Passivt ledarskap innebär ett ledarskap där ledaren är frånvarande och ofta undviker att lösa problem och konflikter (Barling & Frone 2016 s. 211). Enligt Barling och Frone (s. 211) anser ledare som tar sig an en passiv ledarskapsroll att det inte kan medföra negativa följder eftersom inga egentliga åtgärder görs. Forskning visar att man kan se samband mellan passivt ledarskap och olika negativa följder som till exempel dåligt välbefinnande eller en dålig inställning till arbetet hos arbetstagarna. Passivt ledarskap är något som ofta förekommer på arbetsplatser och därför föreslår forskarna att kunskapen om de dåliga effekterna borde framföras ännu tydligare. (Barling & Frone s. 221)

Enligt Holtz och Hu (2016 s. 121) litar arbetstagarna sällan på en passiv ledare eftersom denna påvisar brister i sin kompetens att leda. I sin forskning (Holtz & Hu s. 121) understryker de samma tankar som Barling och Frone (2016) om att en passiv ledare är frånvarande i sitt arbetssätt. Holtz och Hu (s. 121) lyfter även fram ineffektiviteten hos en passiv ledares sätt att leda och att skadliga konsekvenser av detta lätt kan uppstå.

5 Teoretisk referensram

I detta kapitel kommer vi redogöra för våra valda teoretiska referensramar i vårt arbete. För att lyfta fram de hälsofrämjande effekterna från våra resultat utgår vi ifrån Aaron Antonovskys teori om känslan av sammanhang, även kallat KASAM. För att ytterligare lyfta fram den ergoterapeutiska synvinkeln kommer vi koppla resultaten till aktivitetsvetenskapen, närmare bestämt arbetstagarens upplevelse av meningsfullhet i arbete.

5.1 KASAM

Antonovskys teori om KASAM beaktar faktorer som påverkar hälsa och välbefinnande på ett främjande sätt. Till teorin hör tre delområden vilka består av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. KASAM bygger på att se hur människan och känslan av sammanhang fungerar ihop. Med hjälp av KASAM kan en ledare möjliggöra att arbetstagarnas välmående främjas och att arbetet löper smidigt. (Hanson 2010 s. 41 & 64)

Den meningsfullhet som upplevs då man utför en aktivitet bestämmer i stort sett hur mycket tid och engagemang man vill lägga på något. Meningsfullhet är en bidragande faktor för människans delaktighet i vardagen. Hur meningsfullhet upplevs är väldigt olika och kan på grund av detta bidra till att man kan utvecklas personligt. För många kan meningsfullhet upplevas fastän man inte är medveten om den bakomliggande orsaken. Med hjälp av meningsfullhet i arbete kan man även öka på sin arbetsglädje vilket bidrar till positiva resultat inom arbetet. (Hanson 2010 s. 95, 97-99, 108-114)

Antonovsky påpekar i sin teori att meningsfullhet är den viktigaste komponenten för att uppnå en känsla av sammanhang. Genom meningsfullheten kan man utveckla begriplighet. Begripligheten i sig själv är en viktig faktor i förhållande till vårt välmående och funktionalitet. Begriplighet hos oss människor är beroende av vår psykiska förmåga att bearbeta, ta in, lagra och utveckla relevant kunskap och information. I dagens samhälle kan dessa vara en utmaning på grund av att det finns så mycket information runt om i världen som sprider sig snabbt. Med tanke på detta är det viktigt att ledarskapet på en arbetsplats har kunskap om hur hantera begripligheten på ett förnuftigt sätt. (Hanson 2010 s. 119)

Sista delområdet i Antonovskys teori är hanterbarhet. Denna del handlar om vad man har för resurser som påverkar hur man kan klara av utmaningar samt att stå emot påfrestningar. Även stöd och möjligheter från omgivningen påverkar hanterbarheten. Hanterbarheten betonar även att se möjligheter i stora drag samt att bli bättre på att kunna agera i en situation. Med detta menar Antonovsky att man även i svåra situationer i livet kommer kunna ta sig igenom dem i stället för att fastna vid dem en längre tid. (Hanson 2010 s. 141)

5.2 Upplevelsen av meningsfullhet i arbete

Arbetsengagemang är kopplat till individens upplevelse av meningsfullhet i arbete. Att en person upplever ett gott arbetsengagemang innebär att denna är motiverad för sitt arbete och upplever det trevligt att arbeta. Arbetsengagemanget stöds av olika faktorer som till exempel tydliga roller, stöd från ledaren samt möjlighet för utveckling inom arbetet. Om inte meningsfullhet i arbete över huvud taget upplevs, minskar arbetsförmågan och arbetshälsan lider. (Arbetshälsoinstitutet 2023)

Genom personliga förmågor och intressen argumenterar Reed et al. (2011 s. 305) att meningsfullhet i arbete kan nås. Då man bemästrar sitt arbete eller känner att man är tvungen att utföra arbetet, kan upplevelsen av meningsfullhet ändra. Med andra ord påverkas känslan av meningsfullhet i arbete då man upplever det som en prestation i stället för att vilja uppnå en känsla av välbehag. Meningsfullhet i arbetet är även beroende av hur företaget lägger värde på utförandet och resultatet av arbetet. (Reed et al. s. 305)

Erlandsson och Persson (2014 s. 35) framför att inom aktivitetsvetenskapen och teorier inom ergoterapi beskrivs aktivitet utgående från fenomenen i aktivitetstriaden – människan, omgivningen samt utförandet av aktiviteter. Alla individer bygger upp ett eget aktivitetsmönster i vardagen. Aktiviteterna som hör till aktivitetsmönstret är en blandning av både valda och nödvändiga aktiviteter. Beroende på hur personen upplever och tolkar aktivitetsutförandet påverkar det hur denna väljer att lägga upp sitt aktivitetsmönster. Samtidigt som personen känner värde i aktiviteten, främjas även upplevelsen av meningsfullhet. (Erlandsson & Persson s. 35, 38)

Faktorer som engagemang i aktiviteter, aktivitetsroller samt meningsfullheten bakom en aktivitet bidrar till känslan av aktivitetsbalans. Aktivitetsbalans handlar om att få olika aktiviteter i balans som till exempel arbete, sömn och vila. Med aktivitetsobalans menas att man saknar en balans mellan aktiviteter. Det kan handla om att man har för mycket aktiviteter eller att man har för lite aktiviteter att jämna ut vardagen med. Aktivitetsbalans är en individuell upplevelse och kan ändras på grund av livsförhållanden eller aktivitetsval. (Christiansen & Townsend 2010 s. 232–234, 236)

Med arbetslivsbalans menar man människans förmåga att kunna hantera både deras arbete samt deras fritid. Christiansen och Townsend (2010 s. 237) lyfter fram faktorer som påverkar arbetslivsbalansen negativt. Sådana faktorer kan vara att man arbetar för intensivt vilket medför att man till och med använder sin fritid för att arbeta. Under stressiga perioder arbetar man för att kunna nå perioder som upplevs mindre belastande. (Christiansen & Townsend s. 237)

6 Syfte & frågeställningar

I vår profession arbetar man ofta i multiprofessionella team vilket kräver att ledarskapet är hållbart för att ett fungerande samarbete ska uppstå. Vi anser därför att olika ledarskapsstilar är viktiga att granska för att få mera kunskap om hur dessa påverkar arbetshälsan. Vårt syfte med detta arbete är att tydliggöra skillnaden mellan etiskt och passivt ledarskap i förhållande till arbetstagarnas arbetshälsa inom social- och hälsovården. Vårt syfte blir även att lyfta fram hur ledarskapet inverkar på arbetstagarnas upplevelse av meningsfullhet i arbetet.

Våra frågeställningar är följande:

1. Vilka skillnader framkommer mellan etiskt och passivt ledarskap inom social- och hälsovården?
2. Hur inverkar etiskt och passivt ledarskap på arbetstagarens arbetshälsa och upplevelse av meningsfullhet i arbete inom social- och hälsovården?

7 Metod

I detta kapitel diskuteras och motiveras metoden vi valt för vårt arbete. Vi kommer att utföra en litteraturstudie i form av en scoping review. Vi har valt att använda oss av redan befintlig forskning och utföra en scoping review på grund av att det redan finns material och forskning i förhållandet till etiskt och passivt ledarskap samt arbetshälsa. Vidare i detta kapitel beskriver vi en scoping review, trovärdighet, etiska överväganden, datainsamling, inklusions- och exklusionskriterier samt vår dataanalys.

7.1 Scoping review

I en scoping review inkluderas endast ett begränsat antal studier. Litteratur till forskningen kan skribenten hämta från till exempel vetenskapliga databaser, webbsidor, referenslistor och tidskrifter. Urvalskriterier för artiklarna är ofta mycket breda i detta arbete. En scoping review är en process som innefattar sökning, möjlig ändring av sökprocess samt granskning av hittade artiklar. I en scoping review är forskningsfrågan ofta ganska bred samtidigt som den är undersökande och öppnande. Syftet i studien kan bland annat handla om att identifiera en specifik forskningsfråga eller ett problem inom forskningsområdet. (Forsberg & Wengström 2015 s. 169–171)

Vi väljer scoping review som metod i vår litteraturstudie för att få en bred inblick i publicerad forskning inom vårt forskningsområde. För att specificera vårt arbete har vi ställt upp syfte och forskningsfrågor som kommer besvaras senare i vårt arbete (kapitel 8). Vi använder vetenskapliga databaser i vår sökprocess för att hitta lämpliga artiklar. Artiklarna vi väljer är kvalitetsgranskade på databaserna. Vi har sammanställt inklusions- och exklusionskriterier för artiklarna som väljs. Dessa kriterier presenteras senare i kapitel 7.5. Sökprocessen dokumenteras under hela arbetet i form av en tabell. Tabellen är bifogad i bilagor som *Bilaga 2*. Det är även viktigt att fundera kring etiska aspekter i vår valda metod och därför kommer vi att diskutera dessa i kapitel 7.3.

7.2 Tillförlitlighet

För att granska fenomenet tillförlitlighet har vi utgått ifrån Graneheim et al. (2017) beskrivning. Graneheim et al. (s. 33) lyfter fram olika delar som gör en forskning tillförlitlig. Dessa delar är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och äkthet.

För att uppnå trovärdighet belyser Graneheim et al. (2017 s. 33) att en viktig del är att personerna som inkluderas i forskningen har egna erfarenheter av forskningsområdet och att deltagarantalet är tillräckligt täckande då det kan finnas variationer i upplevelser inom området. Dessa faktorer är även viktiga för överförbarheten av informationen med tanke på studiens sammanhang. (Graneheim et al. s. 33)

Pålitlighet handlar om tolkning av information. En utmaning kan uppstå ifall man tolkar resultaten man fått av intervjupersonerna på fel sätt. Forskarens förförståelse kan påverka tolkningen av informationen. I samband med feltolkning minskar pålitligheten av resultatet. (Graneheim et al. 2017 s. 33)

Sista delen handlar om äkthet. Äktheten hotas ifall de olika teman och kategorierna i forskningen beskrivs på ett otydligt sätt. Äktheten i ett arbete kan främjas genom att konkret ge exempel till läsaren om olika steg i tolkningsprocessen samt att tydligt framföra intervjupersonens röst i resultatdelen i stället för forskarens. (Graneheim et al. 2017 s. 33)

I vår process att hitta lämpliga artiklar till vår litteratursökning är det viktigt att vi väljer artiklar enligt Graneheims et al. (2017) kriterier om tillförlitlighet. Genom detta kan vi bättre garantera att även våra resultat blir mera tillförlitliga. För att uppnå detta är det viktigt att vi är noggranna med att granska våra artiklar och samtidigt ha ett kritiskt synsätt då vi läser dem.

7.3 Etiska överväganden

I olika forskningar och studier involveras människor för att nå ny kunskap. Därför blir forskningsetiken en viktig aspekt att följa eftersom denna tar i beaktande människans grundläggande värde och rättigheter. Viktigt här blir att identifiera för vem forskningen

blir värdefull och på hurdan vis den blir det, eftersom forskningen i sig ska ha någon typ av syfte. Forskningen ska vara till nytta för själva individen som deltar i forskningen eller för samhället och professionen. (Henricson 2012 s. 70, 76–77)

Vid en litteraturstudie bör forskningen vara gjord genom god vetenskaplig praxis. Då forskningen är gjord genom detta blir den etiskt godtagbar och tillförlitlig. Då man använder sig av tillförlitliga och relevanta källor bör man hänvisa till andra forskares arbete på rätt sätt och det bör tydligt framkomma vad som är taget från källan och vad som är egna tankar. Resultaten andra forskare lyfter fram blir även viktiga att respektera och förklara på ett korrekt sätt. (Forskningsetiska delegationen 2012 s. 18)

Under hela arbetets gång tar vi i beaktande Arcadas riktlinjer för god vetenskaplig praxis (2022). De etiska aspekter som Henricson (2012) samt Forskningsetiska delegationen (2012) lyfter fram fungerar även som riktlinjer vi bör följa under vår arbetsprocess. Tillsammans fungerar alla dessa som en helhet för att säkerställa att vårt arbete blir etiskt tillförlitligt.

7.4 Datainsamling

Eftersom vi gör en litteraturstudie kommer vi söka relevanta artiklar till vårt arbete i vetenskapliga databaser. Sådana databaser är Academic Search Complete (EBSCO), SpringerLink, ScienceDirect och Emerald. Vi använder sökord som *passive leadership*, *ethical leadership*, *job satisfaction*, *well-being*, *work health* och *health care professionals*.

De artiklar som kommer upp med våra sökord kommer vi att granska utgående ifrån våra inklusions- och exklusionskriterier. Med hjälp av kriterierna kommer vi kunna välja ut relevanta artiklar som belyser vårt forskningsområde. Då vi söker artiklar börjar vi med att läsa titeln. Om titeln verkar relevant övergår vi till att läsa abstraktet. Om abstraktet verkar belysa vår tematik läser vi igenom hela artikeln för att granska om artikeln kan inkluderas i vår litteratursökning. Under bilagor har vi bifogat en bilaga där våra titlar, databasen, sökorden, datumen för sökningarna, antal träffar, antal valda artiklar och publiceringsåren kan ses. Denna bilaga är märkt som *Bilaga 2*.

7.5 Inklusions- och exklusionskriterier

Nedan lyfter vi fram inklusions- och exklusionskriterier för artiklarna till vårt arbete. Kriterierna är listade i form av en tabell.

Tabell 1. Inklusions- och exklusionskriterier

Inklusionskriterier	Exklusionskriterier
<ul style="list-style-type: none">• Handlar om etiskt eller passivt ledarskap• Handlar om arbetshälsa inom social- och hälsovården• Publicerade 2012 eller senare• Skrivna på svenska, finska eller engelska• Publicerade på vetenskapliga databaser• Full behörighet till artiklarna	<ul style="list-style-type: none">• Behandlar inte etisk eller passivt ledarskap• Behandlar inte arbetshälsa inom social- och hälsovården• Publicerade tidigare än 2012• Inte skrivna på svenska, finska eller engelska• Inte publicerade på vetenskapliga databaser• Artiklar vi inte har full behörighet till

7.6 Dataanalys

I detta avsnitt kommer vi diskutera hur vi väljer att analysera vårt material utgående från vår valda analysmetod. Vi har valt att använda oss av en kvalitativ innehållsanalys för att kunna tolka artiklarnas information. Analysmetoden kommer beskrivas mera ingående och vi kommer motivera varför denna metod är lämplig för vårt ändamål.

Genom att använda en innehållsanalys för sin data kan man tolka informationen bättre. Innehållsanalysen består i stora drag av två delar. Första delen handlar om att man konkret förenklar den data man samlat in för att sedan i andra delen utöka informationen genom att skapa ett större sammanhang. Innehållsanalysen är ytterligare indelad i sex faser. Dessa faser är:

- Tematisera
- Kategorisera
- Fylla kategorierna med innehåll
- Räkna antalet gånger som ett tema nämns
- Jämföra intervjuer/observationer och leta efter skillnader och likheter mellan dem
- Söka förklaringar till skillnader

(Jacobsen 2012 s. 146–151)

Tematisering innebär att hitta sammankopplade enheter i texten, till exempel att flera avsnitt behandlar ett visst fenomen medan några andra avsnitt behandlar ett helt annat fenomen. På detta vis får man en samling av textens alla olika teman. Då man samlat de olika temana kan man kategorisera dem i olika grupper. De kategoriserade grupperna kan sedan fyllas med innehåll genom till exempel relevanta citat ur de olika arbeten man valt. Efter detta skede är det vanligt att man räknar hur många gånger ett visst tema framkommer i arbetet. (Jacobsen 2012 s. 146–150)

Följande fas i analysen blir att jämföra de olika observationerna/intervjuerna i de olika arbetena. Samtidigt ska man lista upp likheter och skillnader hos dem. Man börjar med att titta på de olika kategorierna och jämföra dem. Till detta skede finns det olika stödfrågor som man vid behov kan ha som grund då man jämför. Sedan tar man fasta på uppfattningarna av de olika temana. Den sista fasen blir att hitta förklaringar till skillnaderna som uppkommer. Genom en kvalitativ innehållsanalys ser man en koppling mellan samma uppfattningar och fakta. Med detta menas att då flera personer upplever en situation på samma sätt anses det vara sanningen. (Jacobsen 2012 s. 150–152)

Vi ansåg att denna innehållsanalys var lämplig för vårt ändamål eftersom vi fick en bättre överblick på de olika temana och kategorierna som framkommer i våra artiklar. Med hjälp av att ha strukturerade kategorier hade vi lättare att koppla artiklarna till våra frågeställningar. Från våra artiklar har vi delat in teman i följande kategorier: etiskt ledarskap, passivt ledarskap, arbetshälsa samt social- och hälsovården. Till slut analyserade vi våra artiklar djupare för att hitta skillnader och likheter i de olika kategorierna.

8 Resultat

I detta kapitel sammanställs och redogörs för de resultat som kommit fram genom vår litteraturstudie. För att få fram relevant resultat har vi utgått från våra frågeställningar, vilka är följande:

1. Vilka skillnader framkommer mellan etiskt och passivt ledarskap inom social- och hälsovården?
2. Hur inverkar etiskt och passivt ledarskap på arbetstagarens arbetshälsa och upplevelse av meningsfullhet i arbete inom social- och hälsovården?

Resultaten som framkommit har påvisat positiva kopplingar mellan etiskt ledarskap och arbetshälsa samt negativa kopplingar mellan passivt ledarskap och arbetshälsa. Resultaten från artiklarna framför med varandra liknande slutsatser. Genom vår forskning hittar vi tydliga skillnader mellan etiskt och passivt ledarskap i förhållande till hur meningsfullhet upplevs i arbetet.

8.1 Resultat av det etiska ledarskapet

I sin forskning belyser Kaffashpoor och Sadeghian (2020 s. 5–6) att ledarskapet har en stark inverkan på arbetstagarnas beteende på arbetsplatsen. Det etiska ledarskapet inverkar på hur glädje upplevs av sjuksköterskorna i den forskade miljön. I Kaffashpoor och Sadeghian (s. 6) forskning finns en stark koppling mellan etiskt ledarskap samt upplevelsen av glädje på arbetsplatsen. Glädjen som upplevs av arbetstagarna inom social- och hälsovården bidrar till en ökad känsla av välbefinnande. Det ökade välbefinnandet och glädjen arbetstagaren upplever är bidragande faktorer till arbetstillfredsställelsen på arbetsplatsen. Franczukowaka et al. (2021 s. 237 & 242) stöder Kaffashpoor och Sadeghians (2020) tankar om arbetstillfredsställelse. De lyfter även fram att engagemanget gentemot arbetet kan bli större tack vare ett etiskt ledarskap.

Musenze och Thomas (2018 s. 11) betonar att etiska ledare ger sina arbetstagare en chans att vara kreativa och utveckla sina kunskaper inom arbetet. Tillgången till en mer utvecklande kompetens inom arbetet bidrar till att arbetstagarna sällan säger upp sig eller byter jobb. Stödet som en etisk ledare förser till sina arbetstagare, är även en

bidragande faktor till att personalen hålls kvar på en arbetsplats. Qing et al. (2019 s. 1423) för fram liknande tankar i deras forskning. De förklarar att arbetstagare som känner att de har kontroll och tydliga intressanta mål, är mer nöjda med sitt arbete och stannar gärna kvar på sin arbetsplats. I sin forskning lyfter även Qing et al. (s. 1424) fram att etiska ledare erbjuder sina arbetstagare ett mer meningsfullt arbete då de ofta utvecklar inspirerande mål. Detta i sin tur kan även påverka arbetstagarnas känsla positivt gentemot arbetsplatsen.

Etiskt ledarskap har enligt Franczukowaka et al. (2021 s. 237 & 242) ingen påverkan på utbrändhet. Genom sin forskning påvisar Franczukowaka et al. (s. 242) att frustrations tolerans och emotionell stabilitet har en påverkan på om arbetstagaren drabbas av utbrändhet. Forskarna menar att det trots ett etiskt ledarskap kan uppstå symptom som liknar utbrändhet om arbetstagaren har en lägre tolerans för frustration och emotionell stabilitet. Sådana symptom kan till exempel vara stress eller en känsla av hjälplöshet. Om en arbetstagare lider av lägre tolerans för frustration samt lägre emotionell stabilitet, kan denna med hjälp av en etisk ledare ändå minska risken för att utveckla utbrändhet och bli av med känslan av stress samt känslan av hjälplöshet.

Gillet et al. (2018 s. 5) stöder Franczukowakas et al. (2021) tankar om att etiskt ledarskap inte har en påverkan på utbrändhet. Gillet et al. (s. 5) betonar att etiskt ledarskap dessutom har påvisat påverka positivt på arbetstagarnas arbetshälsa. Gillet et al. (s. 5) argumenterar även samma som Kaffashpoor och Sadeghian (2020) om att välbefinnandet bland arbetstagarna ökar då arbetsplatsen styrs av en etisk ledare. Det ökade välbefinnandet och stödet från ledaren bland arbetstagarna har enligt Gillet et al. (s. 5) visat sig ha positiva resultat på vården som klienterna får. Risker och misstag har även påvisats minska inom vården tack vare det etiska ledarskapet.

8.2 Resultat av det passiva ledarskapet

Det framkommer i en studie gjord av Islam et al. (2021 s. 10) att passivt ledarskap är en påverkande faktor för utbrändhet och mobbning på arbetsplatser inom social- och hälsovården. I Islam et al. (s. 12) forskning blir det tydligt att ledare som tar sig an en passiv roll påverkar arbetsplatsen negativt. En passiv ledarskapsstil har ett starkt inflytande på

faktorer som påverkar stressnivån på en arbetsplats. Enligt Islam et al. (s. 12) är det ytterst viktigt att ledarens värderingar är moraliska och att tankesättet utgår ifrån ett mer etiskt perspektiv. Detta är för att minska på negativa konsekvenser som kan uppstå.

Adeel et al. (2017 s. 219–220) argumenterar också utgående från sina resultat att det blir viktigt att passiva ledare får rätt kunskap och utbildning för att undvika ett negativt beteende på arbetsplatsen.

Utgående ifrån resultaten som Chênevert et al. (2013 s. 283) kommit fram med i sin studie kan man se ett samband mellan passivt ledarskap och rollöverbelastning, oklarheter i rollfördelning och även rollkonflikter. Ifall rollkonflikter uppstår menar Chênevert et al. (s. 283) att arbetstagarna inom social- och hälsovården kan känna att de inte klarar av att prioritera sina uppgifter i förhållande till kraven som sätts på dem. En orsak till detta kan vara att passiva ledare ofta uppfattas som att de inte är pålitliga samt att de inte är kapabla till att erbjuda det stöd som krävs för att arbetstagaren bättre ska kunna prioritera sina arbetsuppgifter. (Chênevert et al. s. 283)

Adeel et al. (2017 s. 219) stöder i sin forskning liknande tankar som Chênevert et al. (2013) om passivt ledarskap. Adeel et al. (s.219) framför hur passivt ledarskap och förtroende går ihop. Resultaten tyder på att passivt ledarskap är negativt kopplat med förtroende på en arbetsplats. En slutsats i Adeel et al. (s. 219) forskningen är också att då chefen tar sig an en passiv roll så kan den anställda känna att samarbetet inte kommer utspela sig på ett positivt sätt vilket leder till att den anställda inte aktivt vill samarbeta med chefen.

Rollöverbelastning upplevs då kraven på den anställda överskrider resurserna hos personen att utföra uppgifterna. Det kan upplevas svårt för passiva ledare att se till att de anställda inte utsätts för överbelastning, även fast det hör till ledarens uppgift att hålla koll på detta (Chênevert et al. 2013 s. 283). Chênevert et al. (s. 283) tar även fram i sin forskning att anställda i vissa fall kan komma till en punkt där de accepterar att de är överbelastade och ser det som ett tecken av förtroende från företaget. Poels et al. (2020 s. 6) diskuterar liknande synpunkter som Chênevert et al. (2013). Enligt Poels et al. (s. 6) är det vanligt att ledare inom social- och hälsovården ofta belastas med

administrativa uppgifter vilket leder till mindre tid för ledaren att leda själva personalen. I detta fall är ledaren också mindre närvarande på arbetsplatsen och dyker sällan upp där.

I sin studie belyser Trépanier et al. (2019 s. 810) att passivt ledarskap på arbetsplatsen är förknippat med autonomi. Resultat av forskningen visar att ett passivt ledarskap ibland kan vara till sin fördel på en arbetsplats eftersom det tillåter den anställda att känna sig självständig. I Trépanier et al. (s. 810) studie visade det passiva ledarskapet även vara direkt kopplat till lågt engagemang och utbrändhet hos de anställda. Poels et al. (2020 s. 6) framför liknande tankar som Trépanier et al. (2019) i förhållande till negativa aspekter som uppkommer som följd av ett passivt ledarskap. Poels et al. (s.6) studie för fram resultat som tyder på att ett passivt ledarskap påverkar de anställdas hälsa och välbefinnande samt hur effektivt och produktivt arbetet på arbetsplatsen är.

9 Resultatdiskussion

Vårt syfte med detta arbete har varit att få en bättre helhetsbild över etiskt och passivt ledarskap samt hur dessa inverkar på arbetshälsan hos arbetstagarna inom social- och hälsovården. Syftet har även varit att få fram arbetstagarens upplevelse av meningsfullhet i arbetet som följd av ledarskapet. I detta kapitel kommer vi diskutera mera ingående vårt ämne kopplat till resultaten från artiklarna. Resultaten kommer vi koppla till våra frågeställningar, våra teoretiska referensramar KASAM och upplevelsen av meningsfullhet i arbete.

9.1 Skillnader mellan etiskt och passivt ledarskap samt deras inverkan på arbetstagarens arbetshälsa

Den största skillnaden mellan etiskt och passivt ledarskap är hur arbetstagarnas arbetshälsa påverkas av dem. Utgående från resultaten i våra valda forskningar kan man se ett tydligt samband mellan etiskt ledarskap och positiva effekter på arbetstagaren medan det blir klart att passivt ledarskap medför mera negativa följder på den anställda. Det har påvisats att ledarskapet påverkar hur arbetstagaren agerar och beter sig på arbetsplatsen (Kaffashpoor och Sadeghian 2020). Därför är det viktigt att ledarskapet är förknippat

med organisationens förväntade resultat. Med andra ord om organisationen har höga mål är det viktigt att ledarskapet är stödjande och fungerar bra.

I resultaten kommer det fram att en koppling mellan passivt ledarskap och ökad stressnivå finns. Islam et al. (2021) menar att detta lätt kan leda till utbrändhet samt mobbning på arbetsplatsen. Utbrändhet och mobbning är faktorer som kan vara avgörande om arbetstagaren trivs på arbetsplatsen eller inte. Om arbetstagaren inte trivs på sin arbetsplats finns en ökad risk för att denna väljer att säga upp sig. Kaffashpoor och Sadeghian (2020) argumenterar för att etiskt ledarskap har motsatt påverkan på arbetstagarens trivsel på arbetsplatsen. Etiska ledare ger arbetstagaren en möjlighet att vara kreativ samt utöva sin kunskap. Om arbetstagaren känner att det för denna finns rum att utvecklas inom arbetet är sannolikheten större att denna stannar kvar på arbetsplatsen.

Det är vanligt att det inom social- och hälsovården uppstår oklarheter om rollfördelning och uppgifter. Det här kan bero på att tjänsterna som erbjuds inom social- och hälsovården ofta är överbelastade och lider av för lite personal. Överbelastningen samt personalbristen kan ha en koppling till det som Chênevert et al. (2013) tar upp i sina resultat om passivt ledarskap. De menar att det passiva ledarskapet har en koppling till rollöverbelastning, oklarheter i rollfördelning och rollkonflikter. Om arbetstagaren däremot har en klar bild över vad dennas roll blir inom arbetet minskar risker och klientsäkerheten stärks (Gillet et al. 2018).

Resultaten visar att passivt ledarskap inte alltid behöver upplevas negativt av arbetstagaren (Trépanier et al. 2019). Om ledaren utgår ifrån ett passivt ledarskap behöver arbetstagaren ofta automatiskt arbeta mycket självständigt. Detta kan dock upplevas positivt av många, speciellt för personer som gillar ansvar. Autonomi som uppstår av det passiva ledarskapet passar ändå inte alla eftersom vägledning för många är avgörande. Dock kan det uppstå konsekvenser i förhållande till arbetshälsan ifall den anställda är för självständig i sitt arbete. Självständigheten kan göra arbetstagaren blind för sin arbetsbelastning och kan därmed lätt överbelastas. Överbelastningen kan i sin tur leda till utbrändhet vilket även framkommer i våra resultat.

9.2 Resultaten kopplat till KASAM

En av våra teoretiska referensramar i detta arbete är Aaron Antonovskys teori om känsla av sammanhang (KASAM). I detta stycke kommer vi diskutera resultaten i förhållande till de olika delarna som ingår i KASAM. De tre delarna - meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet kan vi se har en tydlig koppling till våra resultat.

Inom social- och hälsovården blir det viktigt att de anställda känner ett heltäckande sammanhang till sitt arbete. Detta innebär att ett samband mellan den anställda samt ledaren, kollegorna och patienterna behöver finnas. Ifall arbetstagaren upplever att sammanhanget på arbetsplatsen är bra stärks även arbetshälsan. Ifall det upplevs att sammanhanget inte finns, påverkas arbetshälsan däremot negativt. Dessa tankar stärks även av våra resultat, vilka belyser att det passiva ledarskapet har egenskaper som kan leda till minskat sammanhang. Därför kan det anses att ett etiskt ledarskap är att föredra eftersom denna ledare i sin tur erbjuder ett bättre stöd som stärker sammanhanget på arbetsplatsen.

Som tidigare diskuterats i kapitel 9.1 kan mobbning och utbrändhet enligt Islam et al. (2021) leda till att man inte trivs på sin arbetsplats. Sannolikheten är liten att personer som utsätts för mobbning och utbrändhet upplever meningsfullhet på arbetsplatsen. Utgående från Antonovskys teori är det meningsfullheten som bestämmer hur mycket tid en person väljer att lägga ner på en aktivitet (Hanson 2010). Med andra ord om en person inte upplever sitt arbete som meningsfullt så kommer denna inte vilja sätta för mycket tid på detta. Ifall meningsfullhet inte upplevs inom arbetet minskar även känslan av delaktighet i ett sammanhang för personen. Utgående från den yrkeskunskap som vi samlat på oss som blivande ergoterapeuter, vet vi hur viktigt det är att uppleva meningsfullhet i vardagen för att känna välbefinnande.

Begripligheten innefattar den psykiska förmågan att ta in och bearbeta information (Hanson 2010). Utgående från våra resultat om passivt och etiskt ledarskap kan man se skillnader i hur dessa påverkar arbetstagarens begriplighetsförmåga. Ifall arbetstagaren utsätts för mobbning eller känner sig utbränd som följd av ett dåligt ledarskap påverkas begripligheten negativt. Om arbetstagaren är utbränd kan denna ha svårt att ta emot information som ges eller själv ha svårt att förmedla information vidare. Ifall

arbetstagaren utsätts för mobbning på arbetsplatsen kan det i sin tur leda till allvarliga psykiska sjukdomar som till exempel depression vilket kan orsaka svårigheter med begripligheten. Enligt våra resultat bidrar inte ett etiskt ledarskap till lika mycket mobbning och utbrändhet på arbetsplatsen. Därför påverkas inte heller begripligheten negativt av denna typ av ledarskap.

En person som upplever god begriplighet kan bättre hantera oväntade situationer på arbetsplatsen än de som inte har en god begriplighet. Däremot innebär hanterbarhet inom arbetet förmågan att kunna lösa problem. Inom social- och hälsovården behöver man ha en bra hanterbarhet eftersom det ofta kan uppstå oväntade situationer vilket kräver att arbetstagaren behöver komma på lösningar i stunden. Ifall arbetstagaren inte upplever sig ha en tillräckligt god förmåga att klara sig i oväntade situationer, kan det leda till att självförtroendet minskar. Ifall självförtroendet inte finns kan arbetshälsan påverkas negativt till exempel genom att utbrändhet uppstår. En god ledare kan ge verktyg för arbetstagaren att använda då oväntade situationer uppstår vilket gör att den anställda känner sig mera förberedd. En dålig ledare däremot hjälper inte sina arbetstagare i ett preventivt syfte inför dessa situationer vilket bidrar till att hanterbarheten lider.

9.3 Upplevelsen av meningsfullhet i arbete

Upplevelsen av värde i aktivitet ser olika ut för alla. Värde i arbete som aktivitet kan upplevas då individen känner att hen har rum och möjlighet att utvecklas och utöva sin kreativitet i arbetet. Musenze och Thomas (2018) för fram i sina resultat att etiska ledare ger möjlighet för den anställda att utvecklas inom arbetet vilket leder till att de sällan väljer att byta arbetsplats. I detta fall går det att argumentera för att arbetstagarens upplevelse av värde i arbete stöds av ett etiskt ledarskap. Om värde upplevs över huvud taget hos den anställda stöder det aktivitetsrepertoaren. Oklara roller och uppgiftsfördelningar på arbetsplatsen kan leda till att värde inte upplevs i arbete och att man utför denna aktivitet enbart för att prestera.

Som Chênevert et al. (2013) nämnt i sina resultat är det vanligt med rollöverbelastning på arbetsplatser inom social- och hälsovården där ledaren är passiv. Om den anställda upplever oklarheter i rollfördelningar kan det lätt leda till överbelastning. En

överbelastning riskerar att aktivitetsobalans hos den anställda uppstår. Om arbetet upplevs belastande och stressfullt kan det lätt leda till att fritidsaktiviteterna lider. Christiansen och Townsend (2010) menar att aktivitetsbalans i vardagen uppnås då aktiviteter som arbete, sömn och vila är i balans. Om arbete som aktivitet tar över de andra önskade aktiviteterna uppstår obalans i personens vardag. Aktivitetsobalans i arbete kan även kopplas till den anställdas upplevelse av värde i aktivitet. Ifall personen känner sig överbelastad av arbetet är det sannolikt att meningsfullhet i denna aktivitet inte upplevs.

Utgående från resultaten kan man dra slutsatsen att etiska ledare även stöder aktivitetsbalansen hos de anställda. En etisk ledare erbjuder riktlinjer för hur arbetet ska skötas och stöder arbetstagarna i olika arbetsuppgifter. Därför upplevs rollfördelningen på en arbetsplats tydlig då ledaren utgår från ett etiskt perspektiv. Ifall rollfördelningen är oklar påverkar det arbetsengagemanget vilket enligt aktivitetsvetenskapen har en betydande roll för upplevelsen av meningsfullhet. Slutsatsen blir att arbetstagare som har en etisk ledare har ett större arbetsengagemang än arbetstagare som har en passiv ledare.

Då man upplever värde och aktivitetsbalans i en aktivitet bidrar det till att upplevelsen av meningsfullhet gentemot aktiviteten ökar. Arbete som aktivitet är en viktig del av alla personers vardag och därför är det viktigt att aktiviteten är förknippat med upplevelsen av meningsfullhet och att den känns värdefull. Som det framkom i resultaten (Chênevert et al. 2013) kan en arbetstagare som är överbelastad med uppgifter uppleva att ledaren har ett stort förtroende för personens arbetssätt. Denna bekräftelse kan bidra till att det man gör på arbetsplatsen upplevs meningsfullt även fast arbetsmängden är överbelastad. Fastän meningsfullhet i arbetet upplevs kan ändå arbetshälsan lida eftersom denna ofta kan försämrats över en längre tid. Med detta menas att man inte alltid kan se tecken på en försämrad arbetshälsa i tid utan först då det redan är för sent.

9.4 Metoddiskussion

Litteraturstudie som metod i vårt arbete anser vi har varit både en bra och dålig metod. Eftersom vårt ämne var begränsat till studier inom social- och hälsovården upplevde vi det svårt att hitta artiklar som begränsades inom detta område. Däremot finns det mycket tillgänglig forskning om etiskt och passivt ledarskap i förhållande till

arbetshälsa. Vi anser ändå att vi hittat tillräckligt med forskning för att kunna besvara våra forskningsfrågor inom ramen för detta arbete. Vi tror att det kunde varit utmanande att göra detta arbete om vi i stället skulle valt att göra till exempel en enkätstudie. Detta tror vi eftersom det kan vara svårt att veta vilken ledarskapsstil som används på en arbetsplats och det kunde ha resulterat i missvisande information.

Syftet med vårt arbete hade vi ganska klart från början, däremot hade vi svårt att ställa upp våra forskningsfrågor på ett konkret sätt. Som grund till vår sökningsprocess har vi utgått från Graneheim et al. (2017) tankar om tillförlitlighet. Dessa har hjälpt oss att förstå hur viktigt det är att tolka artiklarna på ett konkret sätt för att undvika att fel information ges ut. För att stärka tillförlitligheten ytterligare i vårt arbete har vi försökt förklara allting vi gjort på ett tydligt sätt så att läsaren har lätt att följa med i arbetet. Vi har strävat till att vid varje del, om möjligt, koppla fakta till vårt tillvägagångssätt.

Sökorden har vi omformulerat flertal gånger för att hitta relevanta artiklar. Vi har använt liknande sökord i olika böjningar för att få en större variation av hittade artiklar. Sökorden anser vi ändå i slutändan har varit tillräckligt specifika eftersom vi lyckades få svar på vårt syfte samt våra forskningsfrågor. Vi har använt flera vetenskapliga databaser för att hitta ett större utbud av artiklar.

I detta arbete ställde vi upp inklusions- och exklusionskriterier för att avgränsa sökprocessen. Vi upplever att dessa har varit tillräckligt omfattande och detta har bidragit till att vi kunnat inkludera 10 vetenskapliga artiklar till vår litteraturstudie. Kriteriet att artiklarna måste handla om social- och hälsovården anser vi var den viktigaste i vårt arbete. Det är många artiklar vi hamnat exkludera från vår litteraturstudie på grund av detta.

Vi har använt en kvalitativ innehållsanalys i detta arbete och anser att vi haft mest nytta av att tematisera, kategorisera samt skilja på skillnader och likheter i artiklarna. På grund av att våra forskningsfrågor handlar om att hitta skillnader mellan etiskt och passivt ledarskap anser vi att innehållsanalysen har hjälpt oss få fram denna fakta. Likheter har vi inte hittat eftersom våra forskningsfrågor specifikt betonat skillnader mellan dessa ledarskapsstilar.

10 Slutsatser

Under arbetets gång har vi fått en bra bild över hur etiskt och passivt ledarskap inverkar på arbetstagarens arbetshälsa. Ämnet har även öppnat upp vår kunskap om hur meningsfullhet kan upplevas i arbetet beroende på vilket ledarskap som används. Vi anser att ämnet vi valt att forska kring är relevant och aktuellt eftersom social- och hälsovården konstant är på tapeten i dagens samhälle. Arbetstagarnas arbetshälsa och välmående är viktigt både för dem personligt och för klienterna. Vi har kunnat se samband mellan hur arbetstagarens ohälsa kan påverka klientvården.

Vi har valt att inte avgränsa vårt forskningsområde till ett visst land utan valt att inkludera forskning som är gjorda runt om i världen. I forskningarna vi använt oss av är majoriteten av deltagarna kvinnor. Vi tänker att kulturen kan ha en avgörande roll för hur ledaren bemöter arbetstagarna i förhållande till kön. I många fall förväntas kvinnor ta sig an en skötande roll och kan ofta överbelastas inom social- och hälsovården. Vi kan även tänka oss att kulturen kan påverka hur olika ledarskap uppfattas hos arbetstagaren. Ett passivt ledarskap kan i vissa länder tänkas förstärka arbetstagarens initiativtagande medan ett etiskt ledarskap kan upplevas begränsande eftersom det finns klara riktlinjer och roller att följa.

Under processens gång upplevde vi det svårt att hitta artiklar som konkret besvarar våra forskningsfrågor. Vi upplevde brist i forskning inom ämnet med tanke på social- och hälsovården. Därför kan vi inte garantera att våra resultat är riktgivande. Vi anser att det skulle behövas mera forskning riktad mot social- och hälsovården för att få ett mera pålitligt resultat inom ämnet.

Genom detta arbete har vi fått en bättre förståelse för hur etiskt och passivt ledarskap kan kopplas till arbete som meningsfull aktivitet samt aktivitetsbalans. Det har varit intressant att koppla vår yrkeskunskap med våra resultat. Vi har lagt märke till att etiskt och passivt ledarskap inte ofta forskas kring ur en ergoterapeutisk synvinkel utan mera ur ett hälsofrämjande syfte. Med hjälp av vårt arbete hoppas vi kunna ge en konkret bild av vårt forskningsområde kopplat till den ergoterapeutiska professionen och kanske till och med väcka intresse för fortsatt forskning.

Källor

Arbetshälsoinstitutet, *Arbetsengagemang*, 2023, Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa-och-arbetsformaga/arbetsengagemang> Hämtad: 16.3.2023.

Arcada University of Applied Sciences, 2022, Direktiv för god vetenskaplig praxis i studier och forskning vid Arcada, s. 3.

Adeel, M M., Khan, H G A., Zafar N., Rizvi, S T., 2017, Passive leadership and its relationship with organizational justice: Verifying mediating role of affect-based trust, *Journal of Management Development*, Vol. 37, No. 2, s. 212-223.

Barling, J. & Frone, M., 2016, If only my Leader Would just Do Something! Passive Leadership Undermines Employee Well-Being Through Role Stressors and Psychological Resource Depletion, *Stress and Health*, Vol. 33, s. 211-222.

Chemali, Z., Ezzeddine, F., Gelaye, B., Dossett, M., Salameh, J., Dubale, B. & Frichione, 2019, Burnout among healthcare providers in the complex environment of the Middle East: a systematic review, *BMC Public Health*, s. 1-21.

Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O., Ayed, A K B., 2013, Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees, *Elsevier Masson France*, Vol. 63, s. 277-286.

Christiansen, C. & Townsend, E., 2010, *Introduction to Occupation- The Art and Science of Living*, Pearson Education, New Jersey.

Chughtai, A., Byrne, M. & Flood, B., 2014, Linking Ethical Leadership to Employee Well-Being: The Role of Trust in Supervisor, *CrossMark*, s. 653-663.

Connock, S., & Johns, T., 1997, *Etiskt ledarskap*, Studentlitteratur, Lund.

Dimitrov, D., 2012, Sources of meaningfulness in the workplace: a study in the US hospitality sector, *European Journal of Training and Development*, Vol. 36, s. 351-371.

Erlandsson, L-K., & Persson, D., 2014, *ValMO-modellen – Ett redskap för aktivitetsbaserad arbetsterapi*, Studentlitteratur AB, Lund.

Forsberg, C., & Wengström, Y., 2015, *Att göra systematiska litteraturstudier – Värdering, analys och presentation av omvårdnadsforskning*, Författaren och Natur & Kultur, Stockholm.

Forskningsetiska delegationen, 2012, God vetenskaplig praxis och handläggning av misstankar om avvikelser från den i Finland, Tillgänglig: [HTK ohje 2012.pdf \(tenk.fi\)](#), Hämtad: 27.10.2022.

Franczukowaka, A., Krczal, E., Knapp, C. & Baumgartner, M., 2021, Examining ethical leadership in health care organizations and its impacts on employee work attitudes: an empirical analysis from Austria, *Leadership in Health Services*, Vol. 34, s.229-247.

Gillet, N., Fouquereau, E., Coillot, H., Bonnetain, F., Dupont, S., Moret, L., Anota, A. & Colombat, P., 2018, Ethical leadership, professional caregivers' well-being, and patients' perceptions of quality of care in oncology, *European Journal of Oncology Nursing*, Vol. 33, s. 1-7.

Graneheim, U. H., Lindgren, B-M., & Lundman, B., 2017, Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper, *Nurse Education Today*, Vol. 56, s. 29-34.

Grönlund, A. & Stenbock-Hult, B., 2014, Vårdpersonalens syn på hälsofrämjande ledarskap, *Vård i Norden*, Vol. 34, s. 36–41.

Hanson, A., 2010, *Salutogent ledarskap- för hälsosam framgång*, Fortbildning AB, Stockholm.

Harold, C. & Holtz, B., 2014, The effects of passive leadership on workplace incivility, *Journal of Organizational Behavior*, s. 16-38.

Henricson, M., 2012, *Vetenskaplig teori och metod*, Studentlitteratur, Lund.

Hitch, D., Lhuede, K., Giles, S., Low, R., Cranwell, K. & Stefaniak, R., 2020, Perceptions of leadership styles in occupational therapy practice, *Leadership in Health Services*, Vol. 33, s. 295-306.

Holtz, B. & Hu, B., 2016, Passive leadership: relationship with trust and justice perceptions, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 32, s. 119-130.

Iqbal, N., Anwar, S., Haider, N., 2015, Effect of Leadership Style on Employee Performance, *Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol. 5, s. 1-6.

Islam, T., Ali, M., Jamil, S., Ali, H F., 2021, How workplace bullying affects nurses' well-being? The role of burnout and passive avoidant leadership, *International journal of human rights in healthcare*, s. 1-18.

Jacobsen, D. I., 2012, *Förståelse, beskrivning och förklaring – Introduktion till samhällsvetenskaplig metod för hälsovård och social arbete*, Studentlitteratur, Lund.

Kabat- Farr, D. & Crumley, E., 2019, Sexual Harassment in Healthcare: A Psychological Perspective, *The Online Journal of Issues in Nursing*, s. 1-10.

Kaffashpoor, A. & Sadeghian, S., 2020, The effect of ethical leadership on subjective wellbeing, given the moderator job satisfaction (a case study of private hospitals in Mashhad), *BMC Nursing*, s. 1-8.

Lundin, K. & Sandström, B., 2015, *Ledarskap inom vård och omsorg*, Studentlitteratur AB, Lund.

Mills, C., Keller, M., Chilcutt, A. & Nelson, M., 2018, No Laughing Matter- Workplace Bullying, Humor Orientation, and Leadership Styles, *Workplace health & Safety*, Vol. 67, s. 159-167.

Mostafa, A. & Abed El-Motalib, 2020, Ethical Leadership, Work Meaningfulness, and Work Engagement in the Public Sector, *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 40, s. 112-131.

Munro, C. & Phillips, A., 2020, Bullying in the workplace, *Surgery (Oxford)*, Vol. 38, s. 653-658.

Musenze, I. & Thomas, M., 2018, Ethical leadership and staff retention in Uganda's health care sector: The mediating effect of job resources, *Cogent Psychology*, s. 1-19.

Parke, R., Bates, S., Carey, M., Cavadino, A., Ferguson, A., Hammond, N., Joyce, F., Kirby, S., Moeke-Maxwell, T., Nona, F. & Mason, K., 2022, Bullying, discrimination, and sexual harassment among intensive care unit nurses in Australia and New Zealand: An online survey, *Australian Critical Care*, s. 1-9.

Poels, J., Verschueren, M., Milisen, K., Vlaeyen, E., 2020, Leadership styles and leadership outcomes in nursing homes: a cross-sectional analysis, *BMC Health Services Research*, s. 1-10.

Qing, M., Asif, M., Hussain, A. & Jameel, A., 2019, Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: the mediating role of psychological empowerment, *Review of Managerial Science*, s. 1405-1432.

Reed, K., Hocking, C. & Smythe, L., 2011, Exploring the meaning of occupation: The case for phenomenology, *Canadian Journal of Occupational Therapy*, Vol. 78, s. 303-310.

Rosengren, K., 2014, *Vårdledarska- Att utveckla och förbättra framtidens vård och omsorg*, Studentlitteratur AB, Lund.

Sabbah, I., Ibrahim, T., Khamis, R., Bakhour, H., Sabbah, S., Droubi, N. & Sabbah, H., 2020, The association of leadership styles and nurses well-being: a cross-sectional study in healthcare settings, *Pan African Medical Journal*, s. 1-14.

Social- och hälsovårdsministeriet, 2022a, *Hälsotjänster*, Tillgänglig: <https://stm.fi/sv/halsotjanster> Hämtad: 25.10.2022.

Social- och hälsovårdsministeriet, 2022b, *Socialservice*, Tillgänglig: <https://stm.fi/sv/socialtjanster> Hämtad: 25.10.2022.

Social- och hälsovårdsministeriet, 2022c, *Arbetshälsa*, Tillgänglig: <https://stm.fi/sv/arbetslivet/arbetshalsa> , Hämtad: 12.10.2022.

SuPer, 2022, Tillgänglig: <https://www.superliitto.fi/pa-svenska/arbetsliv/arbetshalsa-arbetarskydd-och-utveckling-av-arbetslivet/arbetshalsa/>, Hämtad: 12.10.2022.

Sveriges arbetsterapeuter, 2022, Tillgänglig: <https://www.arbetsterapeuterna.se/loen-och-anstaellning/karriar/chef/> , Hämtad: 5.10.2022.

Sveriges arbetsterapeuter, 2018, Tillgänglig: https://www.arbetsterapeuterna.se/media/1358/vad-heter-det-paa-svenska_webb.pdf Hämtad: 2.2.2023.

THL, 2022, Tillgänglig: <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys> Hämtad: 25.10.2022.

Trépanier, S-G., Boudrias, V., Peterson, C., 2019, Linking destructive forms of leadership to employee health, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 40, No. 7, s. 803-814.

Bilagor

Bilaga 1. Artiklar som vi inkluderar i kapitlet tidigare forskning

Databas	Sökord	Datum för sökning	Antal träffar	Antal valda	Titel	Publicerings år
Springer-Link	"Ethical leadership" AND "employee well-being" AND "trust"	21.10.2022	228	1	<i>Linking ethical leadership to employee well-being: the role of trust in supervisor</i>	2014
Sage journals	"ethical leadership" AND "meaningfulness" AND "engagement"	21.10.2022	38	1	<i>Ethical leadership, work meaningfulness, and work engagement in the public sector</i>	2020
EBSCO	"passive leadership" AND "role stressor" AND "organizational commitment"	25.10.2022	1	1	<i>If only my leader would just do something! Passive leadership undermines employee well-being through role stressors and psychological depletion</i>	2016
Emerald	"passive leadership" AND "trust" AND "organizational justice"	30.11.2022	33	1	<i>Passive leadership: relationships with trust and justice perceptions</i>	2016

Bilaga 2. Artiklar vi inkluderat i våra resultat.

Databas	Sökord	Datum för sökning	Antal träffar	Antal valda	Titel	Publicerings år
EBSCO	“ethical leadership” AND “medical care” AND “job resources”	21.10.2022	4	1	<i>Ethical leadership and staff retention in Uganda’s health care sector: The meditating effect of job resources</i>	2018
Emerald	“passive avoidant leadership” AND “well-being” AND “Health-care sector”	21.10.2022	6	1	<i>How workplace bullying affects nurses’ well-being? The roles of burnout and passive avoidant leadership</i>	2021
ScienceDirect	“passive leadership” AND “role stressors” AND “organizational commitment”	25.10.2022	4	1	<i>Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees</i>	2013
EBSCO	“ethical leadership” AND “job satisfaction” AND “well-being”	3.11.2022	204	1	<i>Ethical leadership and job resources are significant predictors of staff retention in organisation</i>	2020
Emerald	“employee health” AND “work motivation” AND “nurses”	6.2.2023	90	1	<i>Linking destructive forms of leadership to employee health</i>	2021
EBSCO	passive leadership AND work health	6.2.2023	37	1	<i>Leadership styles and leadership outcomes in nursing homes: a cross-sectional analysis</i>	2020
Emerald	"health-care" AND "Burn-out" AND "job satisfaction" AND "ethical leadership"	6.2.2023	157	1	<i>Examining ethical leadership in health care organizations and its impact on employee work attitudes: an empirical analysis from Austria</i>	2021
ScienceDirect	"Commitment" AND "Ethical leadership" AND "healthcare professional"	16.2.2023	11	1	<i>Ethical leadership, professional caregivers’ well-being, and patients’ perceptions of quality of care in oncology</i>	2018

	AND "job satisfaction"					
SpringerLink	"ethical leadership" AND "satisfaction" AND "organizational commitment"	16.2.2023	202	1	<i>Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: the mediating role of psychological empowerment</i>	2020
Emerald	"passive leadership" AND "health care" AND social	16.2.2023	88	2	<i>Passive leadership and its relationship with organizational justice: Verifying mediating role of affect-based trust</i>	2018