



**LUNDS**  
UNIVERSITET

*Institutionen för psykologi*

*Kandidatuppsats*

**En för alla, alla för en: Identitetsledarskap kopplat till  
socialt stöd på arbetsplatsen**

**One for All, All for One: Identity Leadership Linked to  
Social Support in the Workplace**

**Astrid Hammar & Isa Polfeldt**

**PSYK11 HT 2023**

Handledare: Magnus Lindén

Examinator: Åse Innes-Ker

## **Abstract**

The purpose of this study was to examine if the four dimensions of identity leadership (prototypicality, advancement, entrepreneurship and impresarioship) could predict different forms of social support (perceived supervisory support and collegial support) as well as social community in the workplace. The data was collected in Sweden through a digital survey which was answered by people who had stated that they either currently were employed or previously have been employed ( $N = 160$ ). The results of the study revealed that the sum of all the identity leadership dimensions were positively related to employee's perception of social support from their closest manager and the perception of social community. The results also confirmed that entrepreneurship was a significant predictor of supervisory support, collegial support as well as social community. Furthermore, the results indicated that three out of four dimensions (prototypicality, advancement and entrepreneurship) of identity leadership were significantly related to perceived support from immediate supervisors. What was revealed in this study is of value for supervisors, organizations and others that wish to increase their understanding of how to create a sense of perceived support and community within organizations.

*Keywords:* social identity theory, identity leadership, social support, organizational support, perceived supervisory support

## **Sammanfattning**

Syftet med denna studie var att undersöka om de fyra dimensionerna av identitetsledarskap (prototypikalitet, avancemang, entreprenörskap och direktörskap) predicerade olika former av socialt stöd (upplevt stöd från närmaste chef och stöd från medarbetare) samt social gemenskap på arbetsplatsen. Insamlingen av data utfördes i Sverige i form av en digital enkätundersökning som besvarades av personer som hade uppgett att de har eller tidigare hade haft en anställning ( $N = 160$ ). Studiens resultat visade att summan av identitetsledarskapsdimensionerna var positivt relaterat till medarbetarnas upplevelse av stöd från deras närmaste chef och till social gemenskap. Det påvisades även att entreprenörskap var en signifikant prediktor av upplevt stöd från närmaste chef och stöd från medarbetare samt social gemenskap. Vidare indikerade resultaten att tre av fyra dimensioner (prototypikalitet, avancemang och entreprenörskap) av identitetsledarskap var signifikant relaterat till upplevt stöd från närmaste chef. Det som upptäcktes i denna studie är av värde för chefer, organisationer och andra som önskar öka sin förståelse för hur upplevelser av stöd och gemenskap kan skapas inom organisationer.

*Nyckelord:* social identitetsteori, identitetsledarskap, socialt stöd, organisatoriskt stöd, upplevt stöd från närmaste chef

## **Tack**

Vi vill ge ett stort tack till vår handledare, Magnus Lindén, för hans värdefulla engagemang, vägledning och stöd under denna arbetsprocess. Vi vill också tacka Centrum för Ledning i Offentliga Organisationer (CLOO) på Lunds universitet för det givande samarbete som varit en betydande del av detta arbete. Fortsättningsvis tackar vi våra kurskamrater och vänner Mariana Westin och Anna Waldén, samt våra föräldrar för deras uppmuntran och stöd. Slutligen vill vi uttrycka vår yttersta tacksamhet gentemot alla som möjliggjort denna studie genom sin medverkan.

## **En för alla, alla för en: Identitetsledarskap kopplat till socialt stöd på arbetsplatsen**

Två australiensiska forskare vid namn Nik Steffens och Alexander Haslam utförde år 2013 en studie för att undersöka allmänhetens ledarpreferenser vid val av statsminister. Året innan hade det varit val i Australien, och forskarna var nyfikna på om det fanns skillnader i kandidaternas valtal som skulle kunna ha haft en betydelse för huruvida de blev valda eller inte. Steffens och Haslam bestämde sig därmed för att räkna förekomsten av personliga respektive kollektiva pronomen i deras tal. Det visade sig att en kandidats användning av personliga pronomen, som 'jag' och 'mig', inte hade någon betydelse för huruvida de blev valda eller ej. Däremot hade en kandidats användning av kollektiva pronomen, som 'vi' och 'oss', en signifikant betydelse för kandidatens framgång. Det var till och med så att i 80% av de val som ägt rum sedan den australiska federationen bildades 1901 hade den kandidat vars officiella valtal innehöll flest antal kollektiva pronomen vunnit (Steffens & Haslam, 2013).

Denna studie illustrerar hur viktigt det är för ledare att tänka i termer av 'vi', och inte i termer av 'jag'. Att uppleva ett 'vi' kan relateras till människans starka biologiska drivkraft att känna tillhörighet, och att hitta andra att relatera till och knyta an med. Gruppkonstellationer vi tillhör avgör vilka vi kommer stötta, och vilka som kommer stötta oss. Samtidigt blir det tydligt vilka vi inte identifierar oss med och som inte räknas in i gruppen (Haslam et al., 2020). Det har visat sig att vi är mer benägna att hjälpa de som vi kan relatera till på grund av en framträdande gemensam identitet. Detta har testats bland annat genom ett experiment som avslöjade att individer var betydligt mer villiga att hjälpa en främling som ramlat på gatan om främlingen hade på sig en fotbollströja som representerade samma fotbollslag som individen själv hejade på (Levine et al., 2005).

Sammanfattningsvis kan en ledare införskaffa kontroll över resurser och utöva makt på grund av den givna positionen, men att erhålla fullt stöd från sina följare samt att få dem att genuint värna om gruppen kräver en förståelse för gruppsykologiska processer och vad det innebär att ha en delad social identitet. En majoritet av våra liv spenderas på arbetsplatsen, där det sociala samspelet i många fall sker i en gruppkontext med en ledare som kan ses som gruppens främsta representant. Baserat på hur ledaren agerar och hur följarna reagerar på detta beteende kommer medlemmarna i gruppen att känna sig mer eller mindre som en del av ett 'vi' (van Knippenberg & Hogg, 2003).

Denna studie utgår från att ett effektivt ledarskap kan åstadkommas genom insikt om kontextberoende gruppsykologiska processer. Studien ämnar ta reda på om detta i sin tur har ett samband med upplevelser av socialt stöd inom organisationen. Därav består innehållet i

följande del först av en kort introduktion om ledarskap följt av en förklaring av begreppen social identitet och självkategorisering som tillsammans bildar den så kallade sociala identitetsansatsen. Därefter redogörs för ledarskap ur ett identitetsperspektiv, och hur detta förhåller sig till socialt stöd och social gemenskap med fokus på organisatoriska kontexter. Till sist presenteras syftet och målet med denna undersökning.

## **Ledarskap**

Ledarskap är ett svårfångat begrepp, men de flesta definitioner delar antagandet att det har till syfte att underlätta prestationer av en gemensam uppgift (Yukl & Gardner, 2020). Haslam et al. (2020) menar att ledarskap handlar om att forma en grupps övertygelser, begär och prioriteringar. För ledaren involverar det att sprida en vision av hur världen var, är, och borde vara. Slutligen handlar det för ledaren att uppnå inflytande, snarare än att säkerställa kontroll. Denna förklaringsmodell betonar särskilt vikten av inflytandet över attityder för en gemensam vision och målbild. Den lägger tyngd vid att ledarskap är en social process som handlar om att finna gemensam grund tillsammans med sina följare. Det handlar inte endast om förmågan att lyckas få människor att lyssna och göra, utan också om att få dem att förstå och vilja.

Inom organisationspsykologin har forskare försökt identifiera specifika egenskaper, förmågor och beteenden som varit karakteristiskt för stora ledare (Yukl & Gardner, 2020). Denna strävan efter att kategorisera vissa individer som mer sannolika att bli framgångsrika ledare än andra på grund av individbaserade faktorer har blivit kritiserat för att försumma sociala system och dess effekter. Kritiken beror enligt Haslam och Platow (2001) på att en ledares beteenden inte till fullo kan förstås genom specifika handlingar eller abstrakta kategorier. I linje med denna kritik kan det därav vara fördelaktigt att betrakta ledarskap ur en större social kontext.

## **Social identitet i förhållande till social identitetsansats**

För att förstå ledarskap som en social process och hur det är relaterat till socialt stöd är det relevant att redogöra för de olika delarna av den sociala identitetsansatsen. Det är den teoretiska ansats som utformats av Tajfel och Turner (1979), och som under de senaste 30 åren har varit en av de mest dominerande teorier inom socialpsykologin (Haslam et al., 2020). En av grundstenarna i ansatsen, *social identitet*, refererar till den del av individens självbild som är kopplat till ett specifikt gruppmedlemskap. Detta gruppmedlemskap benämns inom socialpsykologin som en *in-group*. Motsvarande term för människor som individen inte identifierar sig med benämns som *outgroup* (Tajfel, 1970). I denna uppsats har dessa begrepp

valts att översättas till egengrupp respektive utegrupp. Medlemskapet i egengruppen internaliseras och blir en förlängning av jaget, och att identifiera sig med en grupp blir nödvändigt, meningsfullt och avgörande för flera delar av självbilden (Tajfel, 1972). Egengruppen blir den grupp som medlemmarna känner starkast solidaritet och samhörighet med. Social identitet kan uppstå inom olika nationer, organisationer, sportklubbar och liknande sammanhang där individer kan uppleva tillhörighet, en känsla av ett 'vi'. Denna delade känsla av ett 'vi' är centralt i den sociala påverkan som ligger till grund för effektivt ledarskap (Haslam et al., 2020).

Grupper har tidigare ansetts formas av individer då de är beroende av varandra för instrumentella anledningar, till exempel för att uppfylla personliga intressen eller gemensamma (Haslam et al., 2020). Dock visade en serie studier gjorda av Tajfel (1970) kallade *minimal group paradigm* att det krävdes mindre än vad som tidigare hade trots för att skapa gruppformationer. Under studierna konstruerades gruppdynamiker där beteenden som egengruppsfavorisering, altruism och tillit uppstod. Detta trots att andra instrumentella faktorer som ömsesidigt beroende, attraktion och likheter var frånvarande. Resultaten formade nya tankar kring vikten av psykologisk och social kategorisering, bland annat att instrumentella faktorer ibland kan vara en konsekvens, istället för en förutsättning, för grupp beteenden (Tajfel, 1970; Turner, 1982). Det var bland annat denna insikt som ledde till utvecklandet av självkategoriseringsteorin (Turner et al., 1987).

### **Självkategorisering i förhållande till social identitetsansats**

Den andra grundstenen, *självkategorisering*, är en psykologisk process som sker vid övergången från beteenden som grundar sig i individualism (kopplat till den personliga identiteten) till beteenden som grundar sig i kollektivism (kopplat till den så kallade sociala identiteten). Det som sker är en depersonalisering där jaget upplöses och inte längre ses i personliga termer, utan istället ses som ett kategoriskt medlemskap vilket delas med gruppmedlemmar. Denna kategoriseringsprocess innebär en omdefiniering av jaget, där individualistiska behov ersätts av kollektiva behov (Turner et al., 1987).

Tillsammans utgör social identitetsteori och självkategoriseringsteori alltså det som benämns social identitetsansats (Hogg et al., 2004). Denna ansats betraktas vara av stor betydelse för individer på grund av att det kan hjälpa dem förstå och definiera sin identitet, hur de kan relatera till andra, vilka de kan lita på, vad som är viktigt i världen och hur de borde bete sig i den. Detta i sin tur anses viktigt för individers överlevnad och sociala utveckling samtidigt som det kan appliceras i organisatoriska kontexter (Jetten et al., 2002).

## **Identitetsledarskap**

I och med den sociala identitetsteorins framväxt inom socialpsykologin på slutet av 1900-talet har mer fokus lagts på fenomen som gruppprocesser, intergrupp-relationer och det kollektiva jaget i förhållande till ledarskap (Hogg & Martin, 2003). Historiskt sett har forskare erkänt vikten av en gemensam social identitet för grupperns funktionalitet. Dock är identitetsledarskap någonting som ökat som ett populärt forskningsområde först under de senaste decennierna. Därmed finns det fortfarande outforskad mark inom ämnet (Steffens et al., 2021). Effektivt ledarskap ur ett socialt identitetsperspektiv kan beskrivas som ledarens kapacitet att förkroppsliga och främja en gemensam gruppmentalitet (Haslam et al., 2020).

Den sociala identitetsansatsen applicerad på ledarskap integrerar två huvudteser. Den första tesen innefattar att ledare och följare till att börja med är självständiga roller som sedan förenas i ett socialt system som binds samman av medlemskapskategorier. Den andra huvudtesen är att ledarskap är en påverkansprocess som värvar och mobiliserar andra i syfte att nå gemensamma mål (Hogg & Martin, 2003).

Genom att lyfta blicken från individperspektivet kan ökad förståelse nås för vad det innebär att lyckas få en hel grupp att bidra till processer som hjälper idéer och visioner bli verklighet, och hur detta kan bidra till förändringar. För att förstå identitetsledarskap på ett djupare plan kan det delas upp i fyra olika dimensioner som på olika sätt bidrar till skapandet av social identitet inom organisationen, nämligen prototypikalitet, avancemang, entreprenörskap och direktörskap (Steffens et al., 2014; Haslam et al., 2020).

### **De fyra dimensionerna av identitetsledarskap**

#### ***1) Identitet och prototypikalitet – 'Att vara en av oss'***

Att se en ledare som prototypisk innebär att hen är den ultimata representanten för gruppen. Ledarens uppgift är inte att utmärka sig, utan att förkroppsliga vad gruppen står för i alla lägen. Det handlar om att förstå vad som gör egengruppen speciell och vad som särskiljer den från andra utegrupper. Ledaren behöver fortfarande besitta unika kvaliteter som gör denne till en förebild, men dessa är beroende av gruppens nuvarande kontextspecifika innebörd och betydelse. Om sociala förhållanden ändras för gruppen, ändras också kvalitetskraven på ledaren. Ändrade sociala förhållanden kan vara samhälleliga, ekonomiska och kulturella, omorganiseringar eller förändrade arbetsuppgifter. Därav behövs en utvecklad förståelse för kontextualiserade gruppprocesser för att utöva effektivt ledarskap. Den prototypiska ledaren behöver vara flexibel och lyhörd i samspelet med gruppen och dess nya verklighet för att behålla den delade sociala identiteten (Steffens et al., 2014; Haslam et al., 2020).



Vikten av prototypikalitet för gruppens syn på ledarens kvalitet har demonstrerats i ett experiment utfört av Hains, Hogg och Duck (1997). I detta experiment fick universitetsstudenter uppge vad de tyckte om olika argument som var för respektive mot ökad polismakt, och placerades i olika grupper därefter. Studenterna fick sedan lyssna på en slumpmässigt vald ledare som antingen var prototypisk eller icke-prototypisk för gruppens åsikter, och som beskrev sig själv antingen ha så kallade "stereotypiska" ledarskapsegenskaper eller inte. Det visade sig att i takt med att en grupp blev mer sammanflätad och innebörden av medlemskapet alltmer framträdande, bedömdes ledaren i allt högre utsträckning efter hur väl denne passade in i den kontextuellt framträdande prototypen. Detta istället för att bedöma ledaren utifrån uppvisade typiska egenskaper, som till exempel intelligens, trovärdighet och karisma (Hains, Hogg & Duck 1997). Sammanfattningsvis är prototypikalitet på så sätt avgörande för hur en ledare uppfattas av egen gruppen.

## **2) Identitet och avancemang – 'Att göra det för oss'**

Utöver prototypisk representativitet är det relevant hur en ledare väljer att agera för att nå framgång. Avancemang handlar om att en ledares handlingar ska ha som mål att utveckla och främja gruppens gemensamma intressen, istället för sina egna. Ledaren ska agera som en förkämpe för gruppen som driver agendan, hjälper att realisera dess mål och hittar lösningar på eventuella problem. Likt vad som sades i föregående stycke kring prototypikalitet finns det inte specifika beteenden som går att applicera i alla lägen för att avancera gruppen. Hur gruppen definierar sina intressen och vilka typer av ledarskapsbeteenden de upplever som gynnande för dessa intressen kommer att variera från grupp till grupp, samt inom samma egen grupp i olika sociala kontexter (Steffens et. al, 2014; Haslam et al., 2020).

Att agera för gruppens intressen är nära sammankopplat med att gruppen upplever ledaren som rättvis i sitt handlande. Dock kan gruppens upplevelse av rättvist agerande bero på olika faktorer. En egen grupp tenderar att sträva efter att vara "bättre" än utegrupper, men vad det innebär styrs av de specifika normerna och värderingarna som gruppen anammat. Gruppen kan till exempel tycka att det som är viktigt är materialistiska resurser eller dominans och status. I somliga fall kan gruppen dock värdera annat, som till exempel att vara omtänksamma och välvilliga (Haslam et al., 2020).

När en grupp värderar materialistiskt välmående eller status, får en ledare som mest stöd när hen agerar rättvist mot egen gruppen och orättvist gentemot utegrupper. Detta beror på att individers idé om rättvisa appliceras inom gruppen. Utanför gruppens gränser tenderar individer att vara tveksamma till att applicera samma regler. Således gäller rättvisa främst för

'folk som är som oss' (Haslam et al., 2020). Detta illustrerades i en studie gjord 2020 av Savulescu och Wilkinson, där studenter från Nya Zeeland fick läsa förslag från en chef på en hälsovårdsmyndighet om hur olika medicinska resurser skulle fördelas mellan två olika patienter med samma problematik. När patienterna båda var från Nya Zeeland fick chefen som mest stöd när hen föreslog likvärdig fördelning. När en av patienterna var en utländsk invandrare, fick chefen mest stöd när hen fördelade mer av resurserna till patienten som kom från Nya Zeeland. Ojämn behandling från ledaren belönades alltså av gruppmedlemmarna när de såg en av patienterna som en utegrupsmedlem.

Å andra sidan, när en grupps normer är baserade på att vara omtänksamma och välvilliga, får en ledare som mest stöd när hen är rättvis både gentemot egengruppen och utegrupper. I vissa fall kan det till och med anses vara opassande att egengruppen "får mer" än utegrupper. Detta kan missgynna, snarare än främja, gruppen. Sammanfattningsvis vilar ledarens grad av inflytande därav på vilka beteenden som bäst överensstämmer med att vara en förkämpe för gruppens intressen (Haslam et al., 2020).

### **3) Identitet och entreprenörskap – 'Att skapa en känsla av oss'**

Denna dimension handlar om att ledare aktivt ska konstruera identiteter som ger dem inflytande och makt. Målet för ledaren är att föra människor samman, att få dem att känna tillhörighet och sammanhållning. För att en ledare framgångsrikt ska sälja in en identitet, likt en entreprenör, behöver de medvetet kombinera flera element som stämmer överens med en genomtänkt berättelse om vem ledaren är. Det handlar om vad de väljer att göra, vilka de umgås med, deras personlighet, deras utseende, vad de har på sig, hur de formulerar sig, och så vidare. Detta görs för att kunna övertyga en publik. I politiska sammanhang syns detta ofta, som vid debatter kring vilka politiska ledare som bäst representerar en viss grupp. I USA har till exempel demokrater försökt argumentera för att George W. Bush och Donald Trump är för inkompetenta för att representera nationen, medan republikanerna istället menat att demokraterna attackerat den så kallade gamla hederliga 'Amerikanismen' som Trump och Bush förkroppsligar (Steffens et al., 2014; Haslam et al., 2020)

I linje med social identitetsteori kommer den sociala kontexten att forma gruppens prototyp och avgöra hur ledarskapet bör se ut. Dock kan identitetsskapande också ses som en proaktiv process där ledarskapet formar den sociala kontexten genom ledarens förmåga att styra gruppens kollektiva handlingar. I och med att social identitet alltid kan förändras, kan identitet och dess obestämdhet användas som ett flexibelt verktyg. En grupps identitet

behöver inte vara knuten till den nuvarande verkligheten och begränsas till var gruppen är idag, utan kan fokuseras och formas utifrån vad gruppen kan bli i framtiden.

Sammanfattningsvis innefattar entreprenörskap att förmedla en genomtänkt idé om vad det innebär att vara en medlem av gruppen samt forma medlemmarnas bild av gruppens värderingar och ideal. Ledaren ska skapa en känsla av sammanhållning och formulera tydliga mål (Steffens et al., 2014; Haslam et al., 2020).

#### ***4) Identitet och direktörskap – 'Att få oss att känna oss viktiga'***

Den sista dimensionen berör en ledares förmåga att utveckla strukturer och anordna aktiviteter som leder till fördjupad förståelse, koordination och framgång i grupparbetet som får gruppen att känna sig viktig (Steffens et al., 2014). I Haslam, Reicher och Platows bok (2020) beskrivs framför allt följande tre punkter som centrala för att få gruppen att känna sig betydelsefull: 1) språk, 2) strukturer och 3) kollektiv självobjektivering.

Språkbruk kan användas för att skapa och förmedla en övertygande vision av identitet och dess implikationer för handling. Språk i detta sammanhang handlar om allt från vilket vokabulär som används för att beskriva händelser, vilka retoriska knep som väljs för att förmedla detta, till icke-verbal kommunikation som kroppsspråk. Effektiva ledare är i många fall bra på att uttrycka sina visioner på ett poetiskt vis, samt har en förståelse för varierande retoriska tekniker som kan användas för att porträttera och fånga gruppens kollektiva natur (Haslam et al., 2020).

Strukturer för möten, arbetsprocesser och diverse ritualer ska reflektera normerna och värderingarna av den delade identiteten. Språket används för att artikulera en vision, och strukturer för gruppaktiviteter gör att denna vision kommer till liv. Med andra ord måste vision överensstämma med praktik, både när det kommer till sociala processer som är interna och som implementeras av gruppen (Haslam et al., 2020).

Kollektiv självobjektivering handlar om förmågan att kanalisera gruppens stämning. Sociala identiteter reflekterar den nuvarande sociala verkligheten, men tjänar samtidigt syftet att mobilisera individer att organisera framtida sociala verkligheter, det vill säga vilka gruppen strävar efter att vara. Detta kan kopplas till den föregående dimensionen, entreprenörskap. Ledare måste kunna använda resurser effektivt för att kunna bygga en framtid som förverkligar gruppens ambitioner. Sammanfattningsvis handlar direktörskap om att utveckla lämpliga strukturer och anordna diverse aktiviteter som går i linje med innebörden av den sociala identiteten (Haslam et al., 2020).

### *Tidigare forskning om identitetsledarskap och identitetsdimensioner*

Forskning har visat att identitetsledarskap är kopplat till starkare gruppidentifikation, tillit för ledaren och välmående hos arbetstagare (Krug et al., 2021 a). Vidare har identitetsledarskap tillsammans med social identifikation visats ha en positiv effekt på ökat organisatoriskt engagemang och innovativt arbetsbeteende, som kreativ problemlösning (Bracht et al., 2023).

Dimensionen prototypikalitet hos ledare har kunnat kopplas till bättre gruppresentationer samt ökad arbetstillfredsställelse. Grupper tenderar även att betrakta en prototypisk ledare som mer effektiv än en icke-prototypisk ledare. I linje med självkategoriseringsteorin kan detta bero på att den prototypiska ledarens arbete ses som kollektivt självförverkligande. En prototypisk ledare ges också mer utrymme att vara kreativ genom att leda gruppen i nya riktningar, ibland på oväntade sätt, grundat på den skapade tilliten och gemenskapen (Cicero et al., 2007; Haslam et al., 2020).

Vidare har dimensionen avancemang kunnat kopplas till ökad tillit för ledaren, bättre gruppsammanhållning, att ledaren ses som karismatisk, ökat organisatoriskt åtagande från gruppmedlemmar samt förhöjd kollektiv självkänsla. Inom gruppen är upplevd rättvisa, som är nära förknippat med avancemang, ett viktigt element för att binda ihop och stärka gruppen. Att ledaren betraktas avancera gruppen är avgörande för att följarna ska omfamna ledarens vision som sin egen (Haslam et al., 2001; Smith & Tyler 1997; Tyler & Blader 2003).

I flera studier har dimensionen entreprenörskap stått ut som en särskilt viktig aspekt av identitetsledarskap för åtskilliga utfall. Dimensionen har signifikant predicerat starkare gruppidentifikation, men även välmående, arbetsengagemang och reducerad utbrändhet hos arbetstagare (Krug et al., 2021 a; Haslam et al., 2019; Haslam et al., 2020).

Då identitetsledarskap kunnat kopplats ihop till ovanstående positiva resultat kan slutsatsen rimligen dras att det även bör kunna kopplas till relaterade positiva utfall. Särskilt psykologiska beteenden som utväxlas socialt mellan olika individer, som upplevelsen av stöd.

### **Socialt stöd i arbetslivet**

Att uttrycka socialt stöd kan göras genom exempelvis medkänsla, rådgivande samtal, rent praktisk hjälp eller uppskattning i olika former. Det kan därmed vara av emotionell, informativ, instrumentell och uppskattande karaktär (Thoit, 2011). Stöd leder till en känsla av att vara omhändertagen, värderad av andra och att vara en del av ett nätverk som kommer med skyldigheter (Taylor, 2007).

En form av socialt stöd är upplevt organisatoriskt stöd; *perceived organisational support* (POS). Detta syftar på medarbetares generella uppfattning gällande till vilken grad organisationen värderar dess arbetsbidrag och tar hänsyn till dess välmående (Eisenberger et al., 1986). Teorin kring organisatoriskt stöd har attraherat intresse bland annat på grund av att den erbjuder medarbetarens perspektiv på förhållandet till organisationen. POS initierar en process av socialt utbyte; *social exchange process* som innebär att medarbetare utvecklar en känsla av skyldighet att hjälpa organisationen nå sina mål, och i utbyte förväntar sig större belöningar som ett resultat av ökad ansträngning. Upplevt organisatoriskt stöd uppfyller även socioemotionella behov som godkännande, uppskattning och emotionellt stöd. Detta resulterar i starkare identifiering och engagemang i organisationen, en önskan att organisationen ska lyckas såväl som psykologiskt välmående (Kurtessis et al., 2017).

Vidare har tidigare forskning funnit att uppfattat organisatoriskt stöd har starka associationer med affektivt organisatoriskt engagemang, det vill säga viljan att stanna i organisationen. Detta sker genom en utveckling av delade värderingar och främjandet av starka relationella band mellan medarbetare och organisatoriska representanter, som chefer och andra i ledarskapspositioner (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Liknande resultat har visats i en studie av van Knippenberg et al. (2007) som funnit att organisatoriskt stöd och organisationens representanter tillsammans med organisatorisk identifiering interagerar för att förutspå en minskning av frånvaro och uppsägningar. Då chefer ofta betraktas vara organisationens främsta representanter går det därför att argumentera för att det är av intresse att specifikt undersöka upplevt stöd från ledaren (van Knippenberg et al. 2007).

Alla medlemmar i organisationen har en viktig roll i processen att utforma ett tillgängligt stödnätverk. Däremot har chefer och andra i ledarskapspositioner störst inflytande över organisationens emotionella, instrumentella, informativa och belönande resurser. Detta gör att de på avgörande vis kan påverka upplevelsen av organisatoriskt stöd (Wayne et al., 1997). Detta resonemang bekräftades i metaanalysen av Kurtessis et al. (2017) där upplevt chefsstöd uppenbarades ha en stark relation till medarbetarnas upplevelse av POS. Relationen var betydligt starkare än stöd från medarbetare eller gruppen som helhet, då de sågs som mindre representativa för organisationen.

Gruppmedlemmar har även upplevt starkare stöd från egengruppen då deras ledare engagerade sig i en process av identitetsentreprenörskap, det vill säga att skapa en känsla av 'oss'. Detta tros ha sin förklaring i att människor är mer benägna att bidra med socialt stöd till andra som de kategoriserar som egengrupsmedlemmar snarare än utegrupsmedlemmar.

Denna typ av delad identitet behöver typiskt sätt kultiveras i första hand genom handlingar som visar på identitetsentreprenörskap (Steffens et al., 2014; Levine et al., 2005). Ledares försök att skapa en känsla av delad egengruppsidentitet bland följare kan uppmuntra dem att bidra med ökat socialt stöd inom gruppen. De olika delarna av socialt stöd grundar sig i de identitetsbaserade förhållandena mellan de som ger respektive tar emot det. När dessa förhållanden är grundade i, eller hjälper till att bygga, en ömsesidig känsla av gemensamt gruppmedlemskap har stöd en större chans att både spridas och vara mer effektivt (Haslam et al., 2012).

Enligt Kim et al. (2017) har stöd från medarbetare fått mindre uppmärksamhet inom arbets- och organisationspsykologi. Trots att medarbetarstöd inte har visat en lika stark relation till POS, kan det potentiellt vara fördelaktigt att sträva efter då det är den form av socialt stöd som är mest tillgängligt i de dagliga interaktionerna i arbetet.

Vid forskning kring socialt stöd och dess förutsättningar har det tenderat att läggas vikt vid individbaserade variabler, som till exempel personligheten hos mottagaren. Socialt stöd är dock ingenting som sker i isolation, utan involverar ett förhållande mellan två eller flera parter. Genom att understryka detta kan kopplingen mellan socialt stöd och social identitet därmed bli tydligare (DeLongis & Holtzman, 2005).

Förhållandet mellan parterna och dess mening för mottagare och givare beror till stor utsträckning på typen av förhållandet. Därför bidrar social identitetsteori med en bas för att förstå förhållandet från ett socialpsykologiskt perspektiv. Detta synnerligen då självkategoriseringsteorin tas i åtanke, som menar att en av de kritiska faktorerna som definierar ett förhållande och parternas inställning till varandra är till vilken grad de upplever varandra som en del av samma sociala kategori (Turner et al, 1987). Med det sagt är det alltså mer sannolikt att människor ger och får stöd av andra som de delar en social identitet med, och därmed är medlem i samma egengrupp (Levine & Thompson, 2004; Levine et al., 2005).

### **Social gemenskap i arbetslivet**

Social gemenskap är ett fenomen nära förknippat med socialt stöd, och bestämdes därmed att undersökas i relation till identitetsledarskap. Bellah med kollegor (1985) har beskrivit gemenskap som en grupp individer som är beroende av varandra och som deltar tillsammans i diskussioner och beslutsfattande. De delar också vissa antaganden och utför kollektiva handlingar som påverkar hur gemenskapen definieras och mår.

Enligt detta synsätt är gemenskap inte kvaliteten av relationer mellan medlemmar, utan snarare en kombination av ett flertal delade aktiviteter och ritualer som utförs för att

uppfylla ett visst syfte. Social gemenskap kan hävdas nödvändigt för att en grupp ska kunna sträva efter gemensamma mål och maximera sin prestation. Trots att denna definition inte fokuserar på relationskvalitet, kan gemenskap leda till utvecklandet av fördjupade relationer. Detta beror på att gemenskap leder till kollektiv gruppidentifiering, vilket skapar goda förutsättningar för att bygga tillit och känna socialt stöd (Garrett et al., 2017).

Medarbetare som upplever social gemenskap på sin arbetsplats upplever att organisationen möter deras behov och förhöjer deras livskvalitet, samtidigt som de känner ansvar gentemot sin arbetsplats (Cicognani et al., 2012; Boyd & Nowell, 2017).

### **Den här studien**

Som tidigare nämnt har intresset för identitetsledarskap ökat under de senaste decennierna (Steffens et al., 2021). Den forskning som redovisats för ovan har visat att identitetsledarskap har positiv påverkan på följare i många bemärkelser, bland annat genom starkare gruppidentifikation, ökad tillit till ledaren, innovativt tänkande, ökat arbetsengagemang, lägre stressnivåer och minskade långtidssjukskrivningar. Dimensionen entreprenörskap har särskilt utmärkts som en stark prediktor för dessa utfall (Krug et al., 2021a; Bracht et al., 2023; Haslam et al., 2019).

Socialt stöd och gemenskap har tidigare presenterats som grundläggande mänskliga behov, och det kan därmed tyckas vara förväntat att det också anses avgörande för en grupps samarbete och prestation i organisatorisk kontext. Vidare har socialt stöd och gemenskap kunnat kopplas till bland annat förhöjd livskvalité, psykologiskt välmående, färre uppsägningar samt ökat upplevt ansvar och tacksamhet gentemot organisationen (Kurtessis et al., 2017; van Knippenberg et al., 2007; Cicognani et al., 2012; Boyd & Nowell, 2017).

Med detta sagt finns en brist på tidigare forskning som kunnat koppla identitetsledarskap till socialt stöd och gemenskap i organisatoriska sammanhang, åtminstone enligt vår kännedom. Utöver detta verkar inte jämbördig tyngd lagts vid de olika dimensionerna, utan en stor del av den forskning som finns om identitetsledarskap har centrerat kring prototypikalitet. Detta gäller både i relation till stöd såväl som i största allmänhet (Rodgers et al., 2023; Zhang et al., 2022; Lipponen et al., 2018; Steffens et al., 2014). Vidare har Steffens et al. (2014) dessutom uppmuntrat till att studera de fyra olika identitesdimensionerna oberoende av varandra, då varje faktor har en unik påverkan på åtskilliga organisatoriska utfall. Vi ser därför ett värde i att titta på hur de olika dimensionerna predicerar stöd och gemenskap för att bidra till kunskapsutvecklingen inom detta område.

Denna studie har för avsikt att undersöka om identitetsledarskap kan kopplas till medarbetares upplevelse av socialt stöd och gemenskap. Identitetsledarskap innefattar i detta fall de fyra dimensionerna prototypikalitet, avancemang, entreprenörskap och direktörskap. Socialt stöd har delats upp i upplevt stöd från närmaste chef respektive upplevt stöd från medarbetare.

Studien ämnar nyansera och fördjupa förståelsen för hur olika aspekter av social identitet kan integreras i ledarskapet för att förbättra organisationens och medarbetarnas välmående. En organisation, bestående av uppsättningar av grupper, existerar i ett större socialt system, och dess funktioner kan inte förstås till fullo om fokuset för forskningen begränsas till ledaren som individ eller till gruppens interna processer (Yukl & Gardner, 2020).

Frågeställningen som ligger till grund för denna undersökning lyder:

*Hur relaterar olika dimensioner av identitetsledarskap till medarbetarnas upplevelse av socialt stöd och social gemenskap på arbetsplatsen?*

Denna studie har hänvisat till forskning som belyst att identitetsledarskap, i synnerhet aspekten entreprenörskap, har kunnat kopplas till starkare upplevelser av stöd inom organisationen. Detta beror på att social identitet bidrar till ömsesidiga känslor av gemensamt gruppmedlemskap som leder till att stödfunktioner blir mer grundade och effektiva (Steffens et al., 2014; Levine et al., 2005, Haslam et al., 2012). Det har också visats vara mer sannolikt att individer känner stöd från andra som de delar en social identitet med, samtidigt som upplevelsen av organisatoriskt stöd visats vara extra starkt kopplat till hur ledaren uppfattas (Kurtessis et al. 2017; Levine & Thompson, 2004).

Baserat på detta har följande hypoteser formulerats:

*Hypotes 1: Alla fyra dimensioner av identitetsledarskap tillsammans är positivt relaterad till medarbetarnas upplevelse av stöd från närmaste chef, stöd från medarbetare och social gemenskap.*

*Hypotes 2: Entreprenörskap som enskild dimension är positivt relaterad till medarbetarnas upplevelse av stöd från närmaste chef, stöd från medarbetare och social gemenskap, även vid kontroll av de andra variablerna.*

*Hypotes 3: Alla fyra dimensioner av identitetsledarskap separat är positivt relaterad till upplevt stöd från närmaste chef.*



## Metod

### Design

Denna studie har utgått från en kvantitativ metodologisk ansats. Valet av enkätstudie som metod ansågs lämpligt då vi var intresserade av att fånga individers subjektiva upplevelser och tankar. Datan samlades in via ett digitalt frågeformulär för att på ett tidseffektivt sätt åstadkomma en hög svarsfrekvens, någonting som kan minska felmarginalen. En hög svarsfrekvens kan även göra resultaten mer generaliserbara för den tänkta populationen och öka den statistiska styrkan (Shaughnessy et al., 2012). Utöver tidsaspekten var det fördelaktigt att kunna nå respondenter som befann sig på olika geografiska platser, såväl som att den kunde delas vidare i nätverk som annars inte var tillgängliga.

### Deltagare

Populationen i studien var svensktalande som har eller tidigare har haft en anställning, oavsett form och utsträckning. Urvalet bestod av totalt 160 deltagare (ålder:  $M = 40.84$ ,  $SD = 13.96$ ; en deltagare angav ej ålder). 97 av deltagarna var kvinnor och 62 var män. En deltagare valde att inte ange könsidentitet. Antalet år som respondenterna varit yrkesverksamma varierade mellan 1 och 50 år ( $M = 19.97$ ,  $SD = 13.38$ ).

### Material

Frågeformuläret i denna studie bestod av totalt 45 frågor uppdelat i tre delar. Den första delen bestod av demografiska frågor som inkluderade respondenternas könstillhörighet, ålder, nuvarande sysselsättning (anställd heltid/anställd deltid/studerande/studerande och arbetande/egen företagare/föräldraledig/arbetslös långtidssjukskriven/annat), antal år de varit yrkesverksamma samt om respondenterna ingick i en arbetsgrupp eller inte. Den andra delen bestod av frågor som ämnade mäta deltagarnas uppfattning av sin närmaste chef i förhållande till de olika dimensionerna av identitetsledarskap. Den tredje delen bestod av frågor kopplade till socialt stöd och social gemenskap. Deltagarna fick i denna del skatta hur stöttande de upplevde att deras medarbetare är, hur de upplevde att gemenskapen är på arbetsplatsen samt hur stöttande de upplevde att deras närmaste chef är.

### Identitetsledarskap

Social identitet kopplat till ledarskap undersöktes med hjälp av en svensk version av Identity Leadership Inventory bestående av 15 påståenden (ILI; Steffens et al., 2014). Exempel på påståenden är "*min närmaste chef representerar gruppens värderingar*" (prototypikalitet), "*min närmaste chef främjar gruppmedlemmarnas intressen*" (avancemang), "*min närmaste chef får medarbetarna att känna att de tillhör en och samma grupp*"

(entreprenörskap) och *“min närmaste chef planerar aktiviteter som för samman gruppen”* (direktörskap). Påståendena mättes på en Likertskala som sträckte sig från (1) “inte alls representativ”, till (5) “representativ”. I översättningen användes en fem-gradig skala istället för en sju-gradig och “the leader” (ledaren) omformulerades till ”min närmaste chef” för att bättre passa studiens syfte. ILI som mätverktyg har genomgått studier som gett forskningsstöd för dess användning. Dessa studier har gemensamt påvisat signifikant innehålls- och konstruktvaliditet för instrumentet. Med andra ord har studierna visat att frågorna pålitligt lyckas fånga de efterfrågade dimensionerna av social identitet med hög intern konsistens för varje dimension (Steffens et al., 2014; van Dick et al., 2018).

Cronbach’s alpha för de fyra dimensionerna var .90 (protopykalitet), .91 (avancemang), .89 (entreprenörskap), och .80 (direktörskap) vilket indikerar mycket bra intern reliabilitet.

### **Upplevt stöd från medarbetare och social gemenskap**

För att mäta upplevt stöd från medarbetare och social gemenskap användes fem frågor från en svensk version av Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III; Berthelsen et al., 2020). Två frågor användes för att mäta socialt stöd från medarbetare. Ett exempel på en fråga som ingick i denna aspekt är *“Om du behöver, är dina medarbetare beredda att lyssna på problem som rör ditt arbete?”*. Tre frågor användes för att mäta social gemenskap. Exempel på en fråga inom denna kategori är *“Är stämningen bra mellan dig och dina arbetskamrater?”*. Svartalternativen mättes på en Likertskala som varierade från (1) “aldrig”, till (5) “alltid”. COPSOQ III är vetenskapligt beprövat, har visat goda psykometriska egenskaper för dess användningsområde och har fått internationell genomslagskraft. Tidigare forskning har säkerställt reliabilitet och intern konstruktvaliditet vid användning av enkäten på organisatorisk eller individnivå. Instrumentet anses lämpligt oavsett bransch eller typ av organisation (Berthelsen et al., 2020; Burr et al., 2019).

Cronbach’s alpha för stöd från medarbetare var .85 respektive .75 för social gemenskap, vilket indikerar mycket bra intern reliabilitet för medarbetarstöd respektive bra intern reliabilitet för social gemenskap.

### **Upplevt stöd från närmaste chef**

För att mäta ledarskapsstöd ur ett medarbetarperspektiv användes en svensk version av Survey of Perceived Organizational Support (SPOS; Eisenberger et al., 1986). Den ursprungliga versionen består av 36 påståenden, dock har denna studie använt en kortare

version bestående av 16 påståenden, som tidigare bekräftats behålla intern konsistens och konstruktvaliditet (Epitropaki & Martin, 2013; Halbesleben, 2006; Eisenberger et al., 1986). Ett exempel på en fråga är *“Min närmaste chef bryr sig om min arbetstillfredsställelse på jobbet”*. Dessa frågor mättes på en Likertskala från (1) “instämmer inte alls”, till (5) “instämmer helt och hållet”. Alla frågor som ursprungligen innehöll “the organization” (organisationen) omformulerades till “min närmaste chef”, då upplevt stöd från närmaste chef och inte upplevt organisationsstöd eftersöktes. SPOS är en etablerad enkät som är välanvänd inom organisatorisk forskning. Ett flertal undersökningar har visat på hög intern validitet och endimensionalitet (Eisenberger et al., 1986, 1990; Rhoades et al., 2001; Shore & Wayne, 1993; Wayne et al., 1997). Flera studier har även visat på en signifikant relation mellan olika former av ledarskap och upplevt organisatoriskt stöd vid användning av SPOS vilket argumenterar för att mätinstrumentet är ett användbart verktyg för det aktuella arbetet (Lee et al., 2018; Thao et al., 2018).

Vid test av Cronbach’s alpha blev värdet .90, vilket indikerar mycket bra intern reliabilitet.

### **Procedur**

På grund av att studien främst skickades ut till personer med svenska som modersmål utformades det egna formuläret på svenska för att säkerställa att materialet skulle tolkas så korrekt som möjligt. Verktuget som användes för att utforma frågeformuläret var Qualtrics. Innan enkäten skickades ut till allmänheten fick fyra pilotpersoner fylla i den. Dessa kom därefter med konstruktiv återkoppling på strukturen och innehållet, vilket hjälpte oss att förbättra och förfina enkäten. Pilotpersonerna fick också ta del av originalversionerna av frågorna som vi använde oss av för att ge kommentarer på översättningen innan vår slutgiltiga version sammanställdes. Efter sammanställningen skickades en digital länk till frågeformuläret ut via plattformarna LinkedIn och Facebook, samt till utvalda kontakter och andra frivilliga. Vid öppnandet av enkäten fick deltagarna ta del av en inledande ingress innefattande en förklaring av studiens syfte samt etiska aspekter, såväl som mejladresser att kontakta vid eventuella frågor. Det gavs inte ut någon form av ersättning i utbyte mot deltagande. Urvalet som användes var ett icke sannolikhetsurval såväl som bekvämlighetsurval på grund av begränsad tid och resurser (Shaughnessy et al., 2012).

### **Statistik analys**

Efter avslutad datainsamling genomfördes statistiska tester i datorprogrammet SPSS (version 28). En kodningsmall utformades också i Google Drive för att dela in frågorna i de

olika tillhörande variablerna. Då enkäten stängdes hade totalt 160 fullständiga svar samlats in. Datan sammanfattades deskriptivt, och medelvärden samt standardavvikelse togs fram för de olika variablerna. För att testa den interna konsistensen hos variablerna användes Cronbach's alpha. Vidare gjordes bivariata korrelationsanalyser mellan alla variabler för att få en överblick över de olika relationerna och testa hypotes 1. Utöver detta gjordes även multipla regressionsanalyser för att testa hypoteserna 2 och 3.

### **Etiska aspekter**

Samtliga deltagare i denna studie fick ta del av informationen att deltagandet var frivilligt, att de när som helst kunde avbryta sin medverkan och att deras svar var helt anonyma. En förutsättning för att kunna delta i studien var att ge sitt samtycke till att delta, samt visa på att de förstått sina rättigheter. Därav hade alla som deltog i studien informerat samtycke. För att garantera anonymiteten samlades ingen känslig information in om deltagarna. Den demografiska datan som samlades in var endast i syfte att skapa en förståelse för urvalet. Vidare användes den insamlade datan enbart för studiens ändamål. Studien följde de etiska principer som Lagen (2003:460) om etikprövning av forskning som avser människor, samt Dataskyddsförordningen (GDPR).

### **Resultat**

Detta avsnitt presenterar resultaten av vår studie uppdelat i fyra delar. Först presenteras deskriptiv statistik, sedan redovisas resultaten av hypotes 1, 2 och 3. Tabell 1 ger en överblick av medelvärden (minimum = 1, maximum = 5) och standardavvikelse för alla variabler i studien. Variabeln 'identitetsindex' innefattar alla dimensioner sammantaget.

### **Tabell 1**

*Medelvärden (M) och standardavvikelse (SD)*

Variabler	M	SD
Identitetsindex	3.71	1.00
Prototypikalitet	3.77	1.15
Avancemang	3.92	1.10
Entreprenörskap	3.70	1.10
Direktörskap	3.36	1.14
Socialt stöd		
Stöd från medarbetare	4.36	.76
Social gemenskap	4.16	.65
Stöd från närmaste chef	3.69	.67

## Hypotes 1

Hypotes 1 antagande var att summan av alla fyra dimensioner av identitetsledarskap sammanlagt skulle relatera positivt till medarbetarnas upplevelse av stöd från närmaste chef, social gemenskap och stöd från medarbetare. Tabell 2 redogör för korrelationerna mellan de olika variablerna. Alla dimensioner av identitetsledarskap, 'identitetsindex', visade sig vara signifikant positivt relaterade till utfallen social gemenskap och upplevt stöd från närmaste chef, vilket stödjer hypotes 1. 'Identitetsindex' var inte signifikant relaterat till stöd från medarbetare, dock var relationen på gränsen till signifikant. Då två av tre förväntade relationer för hypotes 1 bekräftades kan det konstateras att det fanns partiellt stöd för hypotesen.

## Tabell 2

### *Bivariata korrelationer*

Variabler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Identitetsindex	-							
2. Prototypikalitet	.93***	-						
3. Avancemang	.94***	.84***	-					
4. Entreprenörskap	.93***	.82***	.83***	-				
5. Direktörskap	.81***	.65***	.68***	.68***	-			
6. Stöd från medarbetare	.16	.09	.15	.20*	.12	-		
7. Social gemenskap	.46***	.38***	.45***	.46***	.37***	.50***	-	
8. Stöd från närmaste chef	.79***	.74***	.75***	.73***	.61***	.13	.53***	-

Not. \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

## Hypotes 2

Hypotes 2 antagande var att entreprenörskap som enskild dimension skulle relatera positivt till medarbetarnas upplevelse av stöd från närmaste chef, stöd från medarbetare och social gemenskap, även vid kontroll av de andra dimensionerna. Vid bivariat korrelationsanalys var den enda dimension som var signifikant positivt relaterad till alla tre utfallen entreprenörskap (se Tabell 2). I Tabell 3 illustreras resultaten av regressionsanalysen samt enskild analys av prediktorerna. Resultaten visade att entreprenörskap som prediktor var signifikant positivt relaterad till upplevt stöd från medarbetare, gemenskap på arbetsplatsen och stöd från närmaste chef. Relationerna indikerar att ju mer en deltagare upplever att deras chef lyckas 'skapa en känsla av oss', desto mer stöd upplever de att de får från sina

medarbetare, sin chef samt att de har gemenskap på arbetsplatsen. Dessa resultat ger stöd för hypotesen.

**Tabell 3**

*Multipel regression och analys av prediktorer*

Variabler	$\beta$	$F (4.155)$	$R^2$	<i>Adjusted R</i>	$p$
Stöd från medarbetare		2.44	.06	.04	-
Prototypikalitet	-.28				-
Avancemang	.09				-
Entreprenörskap	.35				< .05
Direktörskap	-.00				-
Social gemenskap		11.53	0.23	0.21	< .001
Prototypikalitet	-.13				-
Avancemang	.28				-
Entreprenörskap	.29				< .05
Direktörskap	.07				-
Stöd från närmaste chef		63.04	0.63	0.62	<.001
Prototypikalitet	.25				<.05
Avancemang	.30				<.01
Entreprenörskap	.20				<.05
Direktörskap	.10				-

**Hypotes 3**

Hypotes 3 antagande var att alla fyra dimensioner av identitetsledarskap separat skulle relatera positivt till upplevt stöd från närmaste chef. Som presenterat i Tabell 3 visar resultatet att dimensionerna prototypikalitet, avancemang och entreprenörskap var signifikant relaterade till upplevt stöd från närmaste chef vid enskild analys av prediktorerna. Dessa relationer indikerar att ju mer en deltagare upplever att deras chef 'lyckas vara en av oss', 'göra det för oss', eller 'skapa en känsla av oss', desto mer stöd upplever de att de får från sin närmaste chef. Den fjärde dimensionen, direktörskap, visade ej på en signifikant relation vilket ger hypotesen stöd i tre av totalt fyra avseenden.

**Diskussion**

Målet med denna studie var att undersöka om identitetsledarskap och dess olika dimensioner kunde predicera medarbetares upplevelse av olika former av socialt stöd och social gemenskap på arbetsplatsen. De olika nivåerna av social identitet analyserades både

tillsammans och var för sig. Till grund för denna undersökning var en frågeställning och tre hypoteser som prövats med hjälp av korrelationsanalyser och multipla regressionsanalyser.

### **Hypotes 1**

Den första hypotesen var att alla fyra dimensioner av identitetsledarskap tillsammans skulle relatera positivt till medarbetarnas upplevelse av stöd från närmaste chef, stöd från medarbetare och social gemenskap. Undersökningen bekräftade att högre nivåer av alla dimensioner av identitetsledarskap tillsammans var relaterat till högre nivåer av upplevt stöd från närmaste chef och gemenskap på arbetsplatsen. Detta går i linje med tidigare forskning, som bekräftat att det finns en koppling mellan social identitet och socialt stöd. Hur två parter upplever varandra har visats vara beroende av till vilken grad de delar samma sociala kategori, där starkare gemensam social identitet kopplats både till att ge och få mer stöd (Levine & Thompson, 2004; Levine et al., 2005). Samtidigt har identitetsledarskap kunnat kopplas till ökad tillit till ledaren, starkare gruppsammanhållning och gruppidentifikation (Krug et al., 2021a). Utövande av identitetsledarskap kan därför förstås leda till att gruppen upplever mer stöd från närmaste chef och social gemenskap på arbetsplatsen.

Däremot var summan av dimensionerna tillsammans inte en signifikant prediktor för saupplevt stöd från medarbetare. Detta indikerar att identitetsledarskap inte nödvändigtvis har en relation till hur en medarbetare upplever sina relationer till de andra medlemmarna i gruppen. Detta kan kopplas till att stöd från medarbetare inte tidigare visats ha lika stark koppling till upplevt organisationsstöd som upplevt stöd från närmaste chef (Kurtessis et al., 2017). Det i sin tur skulle kunna tyda på att upplevt stöd från medarbetare är beroende av andra faktorer än chefens specifika förmåga att skapa en gruppidentitet. Sådana faktorer skulle förslagsvis kunna vara god kommunikation, samarbetsvilja, tillit, respekt och uppskattning medarbetare sinsemellan. Detta skulle kunna kopplas till organisationens värderingsarbete, och hur dessa värderingar överförs praktiskt i det dagliga arbetet och påverkar arbetsklimatet.

En potentiell anledning till att identitetsledarskap inte var signifikant som prediktor för stöd från medarbetare kan vara att då en chef visar på starkt identitetsledarskap upplever medarbetaren en sådan trygghet att hen inte har behovet av att vända sig till de andra gruppmedlemmarna för stöd i samma utsträckning som när en chef visar på svagt identitetsledarskap.

## **Hypotes 2**

Den andra hypotesen var att entreprenörskap som enskild dimension skulle relatera positivt till medarbetarnas upplevelse av stöd från närmaste chef, stöd från medarbetare och social gemenskap.

Vid analys av alla de enskilda dimensionerna var dimensionen entreprenörskap, det vill säga ledarens förmåga att 'skapa en känsla av oss', den enda som var signifikant relaterad till samtliga former av stöd och social gemenskap. Tidigare forskning som analyserat de olika dimensionerna av identitetsledarskap har uppvisat att entreprenörskap särskilt urskilt sig som en stark prediktor när det kommer till ett flertal följarbeteenden och organisatoriska utfall som ökad tillit till ledaren, ökat arbetsengagemang och lägre stressnivåer (Krug et al., 2021a; Bracht et al., 2023; Haslam et al., 2019).

Utöver detta har entreprenörskap likväl kunnat urskiljas som en särskilt stark prediktor gällande upplevt socialt stöd, vilket stämmer överens med resultaten i denna studie. Detta har förut teoretiserats bero på att entreprenörskap behöver förmedlas genom ledarens kapacitet att forma den sociala identiteten och dess mening. Ledarens förmåga att utöva entreprenörskap, exempelvis att kunna formulera vad gruppens mål och värderingar är och att övertyga gruppen om detta, tros bidra till bättre förutsättningar för att utveckla effektiva sociala stödfunktioner inom gruppen (Steffens et al., 2014; Levine et al., 2005; Haslam et al., 2012). Entreprenörskap har även visats vara av särskild vikt för starkare gruppidentifikation som hör samman med en känsla av tillhörighet, vilket kan förklara kopplingen som fanns i denna studie mellan entreprenörskap och social gemenskap (Krug et al., 2021a; Haslam et al., 2019).

## **Hypotes 3**

Den sista hypotesen var att alla fyra dimensioner av identitetsledarskap separat skulle relatera positivt till upplevt stöd från närmaste chef.

Resultaten av undersökningen visade att högre nivåer av identitetsledarskap var relaterat till högre nivåer av upplevt stöd från närmaste chef. Detta resultat gick att applicera på alla enskilda dimensioner som ingick i identitetsledarskap, med undantag för direktörskap. Dessa resultat går i linje med tidigare forskning. Som tidigare påpekat kan ledaren i form av närmaste chef ofta betraktas av medarbetarna som organisationens främsta representant, och har därmed möjlighet att forma och utveckla den sociala identiteten som kan fostra ett stödjande klimat (Wayne et al., 1997). Upplevt stöd från närmaste chef har dessutom bevisats vara starkt sammanlänkat med anställdas upplevelse av POS, starkare än stöd från medarbetare (Kurtessis et al. 2017).



Avancemang, det vill säga ledarens förmåga 'att göra det för oss', visade sig vara den dimension som var starkast relaterad till upplevt stöd från närmaste chef, vilket föreslår att ledarens förmåga att kämpa för gruppen och främja gruppens intresse är av störst betydelse för hur stöttande ledaren upplevs. Denna dimension har tidigare visats vara viktig för att medarbetare ska känna tillit till ledaren, vilket är ett grundläggande element för relationsbyggande (Haslam et al., 2001; Smith & Tyler 1997).

En ledares förmåga att utöva direktörskap, det vill säga 'att få oss att känna oss viktiga', kunde inte kopplas till upplevt stöd från närmaste chef. De tre påståendena tillhörande direktörskap i enkäten handlade om hur väl ledaren planerar aktiviteter, anordnar evenemang och skapar strukturer som för samman gruppen och hjälper dem fungera effektivt. En möjlig förklaring till den icke-befintliga relationen är att det behövs specificeras vilka typer av strukturer och aktiviteter som hjälper gruppen och individen känna sig stöttade. I en tidigare studie upptäcktes en signifikant positiv relation mellan en ledares direktörskap och ökad upplevd ensamhet hos anställda. Forskarna föreslog att dessa resultat innebar att det eventuellt kan finnas omständigheter då ledares försök att skapa strukturer och aktiviteter kan göra medarbetare mer stressade och alienerade, då det ställer krav på medarbetarna som uppfattades kontrollerande. Denna studie fokuserade på identitetsledarskap under krisomständigheter, närmare bestämt under COVID19 (Krug et al., 2021b). I krissituationer har individer ofta ett starkt behov av ett närvarande stödnätverk, och därav anser vi att resultaten från denna tidigare studie kan appliceras i detta sammanhang och göra vår studies resultat mer förståeliga (Thoit, 2011).

En annan potentiell förklaring till resultatet är att direktörskapets funktioner är viktigt för andra positiva organisatoriska och individuella utfall, och inte specifikt för medarbetares upplevelse av det sociala stödet. Detta då dimensionerna har säregen påverkan på olika områden (Steffens et al. 2014). Sammantaget fastställer resultaten att mer forskning om direktörskapets specifika funktion, användningsområde och utvecklingsmöjligheter behövs för att förstå dess praktiska implikation i arbetslivssammanhang.

### **Praktiska implikationer**

För att summera bekräftar resultaten i detta examensarbete att utövande av identitetsledarskap är viktigt för de anställdas upplevelse av stöd från närmaste chef och gemenskap på arbetsplatsen, med undantag för direktörskap. Enligt dessa resultat bör ledare för den skull förvärva kunskaper om sociala identitetsprocesser på arbetsplatsen och sträva efter att vara en prototypisk förebild för arbetsgruppen. Detta innebär att ledaren bör engagera

sig i beteenden som gynnar gruppen, skapar en känsla av sammanhållning och gemensamma mål inom gruppen samt forma gruppens värderingar. För detta krävs att ledaren identifierar existerande formella och informella gruppformationer, definierar vad för målsättningar gruppen har eller vill ha och vilka värderingar som ska genomsyra gruppens arbete (Steffens et al., 2014). Dessa är verktyg som kan hjälpa fostra ett arbetsklimat där medarbetare känner socialt stöd och gemenskap. Upplevt stöd och gemenskap gör i sin tur ledarskapet mer effektivt, medarbetarna mer engagerade, och organisationen mer produktiv (Kurtessis et al., 2017; Levine & Thompson, 2004; Levine et al., 2005).

Ledarskapsprogrammet kallat '5R' har utformats av Haslam med kollegor (2017) för att utbilda chefer i just detta. Detta verktyg innefattar workshops och arbete med de fem stegen; 1) Förbereda (*Readying*): förklara vikten av sociala identitetsprocesser för ledarskapet, 2) Reflektera (*Reflecting*): identifiera viktiga sociala identiteter på arbetsplatsen, 3) Representera (*Representing*): klargör de mål och ambitioner som är associerade med olika subgruppers identitet, 4) Förstå (*Realizing*): identifiera överordnandes mål och utveckla strategier för att uppnå både dessa och subgruppens mål och 5) Rapportera (*Reporting*): utvärdera processen för att nå målen. '5R' har gett prov på verkan och lett till att ledare känt sig mer självsäkra i hur de ska hantera identiteter (Haslam et al., 2017).

Sammantaget pekar resultaten på att identitetsledarskap, med undantag för direktörskap, har positiva effekter på upplevd gemenskap och stöd inom organisationen, och bör av den anledning integreras i arbetsverksamheten.

## **Metodologiska begränsningar**

### ***Tvärnsnittsstudie***

Studiens design är en tvärnsnittsstudie, vilket innebär att kausaliteten begränsas. Anspråken som gjorts i denna studie för relationerna och variablernas riktning kan inte till fullo säkerställas. Det finns en risk att prediktionerna går i en annan riktning än den som hävdats i denna studie. Till exempel skulle riktningen kunna vara motsatt på så sätt att en hög nivå av upplevt stöd från närmaste chef predicerar identitetsledarskap. Trots denna risk stödjer den tidigare nämnda forskningen de anspråk som görs i denna studie. Utöver detta finns det även en risk att de relationer som konstaterats har påverkats av en tredje, okänd variabel som inte tagits hänsyn till i denna studie (Shaughnessy et al., 2012; Bryman, 2018).

### ***Urval och deltagare***

Då studiens population var så pass omfattande var det inte möjligt att kontakta alla tänkbara respondenter, vilket gjorde att sannolikhetsurval inte blev genomförbart. På grund av

en begränsad tillgång av resurser och tid blev urvalet ett icke-sannorlighetsurval där deltagandet var valfritt. Detta skapar en risk för *self selection bias*, vilket innebär att en del människor är mer benägna att besvara en enkät än andra. Detta i sin tur begränsar möjligheten för ett helt generaliserbart resultat (Shaughnessy et al., 2012).

Antalet demografiska frågor var medvetet hållna till ett lågt antal för att garantera deltagarnas konfidentialitet och anonymitet. Detta val hindrar dock möjligheten att utmärka andra egenskaper hos urvalet som hade kunnat visa hur pass representativt det är i förhållande till populationen (Shaughnessy et al., 2012). Urvalskriterierna som användes i denna studie var enbart att deltagarna vid något tillfälle skulle haft ett arbete, oavsett utsträckning. Detta var ett medvetet val som gjordes för att tillräckligt många svar skulle erhållas för att kunna dra reliabla statistiska slutsatser. Dock innebär det att vissa respondenter som för nuvarande till exempel är arbetslösa eventuellt kan ha en svagare bild av hur de uppfattar sin närmaste chef och det stödet som denne erhållit på arbetsplatsen än vad de respondenterna med nuvarande, långt pågående heltidsanställning har. Detta hade kunnat innebära en osäkerhet från en del respondenter som kan ha påverkat resultaten.

### ***Själv-rapportering och social önskvärdhet***

Då studien är baserad på själv-rapportering resulterar det i en särskild bias som kallas social önskvärdhet. Detta innebär att människor har en tendens att besvara frågeformulär baserat på hur de önskar framstå, och därmed svarar de inte helt sanningsenligt. Dagsform och humör vid tillfället av rapportering kan även ha spelat in när respondenterna svarat på enkäten. Om en respondent till exempel skulle vara mer nedstämd än vanligt då hen besvarade enkäten hade hen troligtvis svarat mer negativt än vad hen egentligen tycker. Vidare finns det också en risk att frågorna tolkats fel utan vår vetskap. Det existerar därmed en risk för att dessa aspekter påverkat studiens validitet och tillförlitlighet (Shaughnessy et al., 2012; Bryman, 2018).

### **Framtida forskning**

Fynden som genererats i detta arbete har väckt nya frågor som kräver vidare undersökning för att förstå och svara på med säkerhet. Resultaten indikerar att identitetsledarskap leder till att medarbetare upplever stöd från närmaste chef och gemenskap på arbetsplatsen, med undantag för direktörskap. Studien kunde inte finna ett signifikant samband mellan identitetsledarskap och upplevt stöd från medarbetarna, med undantag för entreprenörskap. Undersökning av orsaker till att direktörskap inte kunde kopplas till utfallen samtidigt som entreprenörskap var den enda enskilda dimension som kunde kopplas till

samtliga utfall behövs. Värt att addera är även att en studie med ett smalare urval, bestående av individer med lång arbetslivserfarenhet på heltid potentiellt hade genererat tydligare resultat. Vidare hade det varit intressant att undersöka liknande frågeställningar som använts i denna studie med andra metodologiska tillvägagångssätt, för att undvika de begränsningar som kommer med tvärsnittsstudier, eller bara utforska ämnena ur olika vinklar. Studiens reliabilitet hade kunnat ökas genom att utföra en longitudinell studie. Detta skulle kunna eliminera risker som mättningsfel och individuella skillnader, samtidigt som det skulle gå att se utvecklingen av upplevelserna över tid.

En kvalitativ metod hade också kunnat väljas för att utforska ämnet från ett annat perspektiv genom att till exempel genomföra en intervjustudie där medarbetare får svara mer ingående på hur de upplever sina chefer, sin arbetsplats, och vilket stöd som finns tillgängligt.

Vidare forskning hade kunnat fokusera på att närmare specificera och fördjupa förståelsen för vilka delar av identitetsledarskap som är viktiga för det upplevda stödet och gemenskapen. Fortsättningsvis hade det varit intressant att applicera social identitetsteori på informellt ledarskap, det vill säga att studera en outtalad ledare i en grupp som inte har en formell chefsroll, men som har socialt inflytande, och hur dessa kan påverka gruppens sociala identitet och det upplevda stödet.

Teorierna hade även kunnat appliceras enbart på följarna, för att förstå hur social identitet kan kopplas till stöd mellan individer inom gruppen vars roller upplevs jämlika. Detta för att flytta fokuset från ledarskapet, och eventuellt förstå hur social identitet kan användas för att främja upplevt stöd från medarbetare. Detta hade kunnat göras genom att exempelvis omformulera frågorna i det valda mätverktyget Identity Leadership Inventory (ILI; Steffens et al., 2014) så att deltagarna istället skattar sina medarbetare baserat på hur de hanterar identitet på arbetsplatsen, snarare än sin närmaste chef. Detta hade eventuellt ökat förståelsen för hur identitetshantering kan användas av samtliga inom organisationen, och inte bara ledningen.

### **Slutsats**

Frågeställningen som låg till grund för detta arbete var att förstå hur de olika dimensionerna av identitetsledarskap relaterade till medarbetarnas upplevelse av socialt stöd och social gemenskap på arbetsplatsen. Resultaten bekräftade att det finns ett samband mellan utövande av identitetsledarskap och upplevelsen av stöd från närmaste chef och social gemenskap på arbetsplatsen. Däremot kunde identitetsledarskap som helhet inte kopplas till ökade känslor av stöd från medarbetare. Vid separat analys av de olika aspekterna av

identitetsledarskap kunde dock entreprenörskap kopplas till samtliga utfall, det vill säga ökade känslor av både stöd från närmaste chef och stöd från medarbetare samt gemenskap på arbetsplatsen. Prototypikalitet, avancemang och entreprenörskap kunde alla var och en kopplas till upplevt stöd från närmaste chef. Direktörskap var den enda dimension som inte kunde kopplas till upplevt stöd från närmaste chef. Vidare forskning behövs för att förstå och kunna förklara dessa resultat, i synnerhet för att förstå de olika dimensionernas egen relation till de olika utfallen samt för att stärka resultatens validitet, reliabilitet och generaliserbarhet.

Resultaten indikerar att chefers arbete med social identitet, åtminstone med prototypikalitet, avancemang och entreprenörskap, är användbart när det kommer till att förbättra det upplevda stödet från chefen och gemenskapen inom organisationen. En särskild förståelse för entreprenörskap är nyttigt även för det upplevda stödet medarbetare sinsemellan.

Avslutningsvis bekräftar resultaten i denna studie att det är förmånligt att betrakta ledarskap som en del av ett större socialt system vars effektivitet är beroende av att förstå och fokusera på gruppsykologiska processer. Detta arbete bidrar till att uppmärksamma chefer och organisationer hur identitetsledarskap kan vara nyttigt för fostrandet av ett stödjande arbetsklimat där medarbetare upplever gemenskap.

## Referenser

- Bellah R. N., Madson N., Sullivan W. M., Swidler A., & Tipton S. M. (1985). *Habits of the heart: Individualism and commitment in American life*. University of California Press.
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and Establishment of Benchmarks for Psychosocial Risk Management in Sweden. *Public Health*, 17(9), 3179.
- Boen, F., Fransen K., Haslam, A.S., Jetten, J., Peters, K., Platow, J.M., Reicher, D.S., Ryan, K.M., Steffens, K.N., & Yang, J. (2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four-dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25, 1001-1024.
- Boyd, M. N., & Nowell, B. (2017). Testing a theory of sense of community responsibility in organizations: An empirical assesment of predictive capacity on employee well-being and organizational citizenship, *Journal of Community Psychology*, 45(2), 210-229
- Bracht, E. M., Monzani, L., Boer, D., Haslam, S. A., Kerschreiter, R., Lemoine, J. E., Steffens, N. K., Akfirat, S. A., Avanzi, L., Barghi, B., Dumont, K., Edelman, C. M., Epitropaki, O., Fransen, K., Giessner, S., Gleibs, I. H., González, R., Laguía González, A., Lipponen, J., & Markovits, Y. (2023) Innovation across cultures: Connecting leadership, identification, and creative behavior in organizations. *Applied Psychology*, 72(1), 348-388.
- Bryman, A. (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder* (3. uppl.). Liber.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., Navarro, A., Lincke, H. J., Bocéréan, C., Sahan, C., Smith, P., Pohrt, A., & international COPSOQ Network (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and health at work*, 10(4), 482–503.
- Cicero, L., Pierro, A., & van Knippenberg, D. (2007). Leader group prototypicality and job satisfaction: The moderating role of job stress and team identification. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 11(3), 165-175.
- Cicognani, E., Albanesi, C., Palestini, L., & Zani, B. (2012). Social identification and sense of community among members of a cooperative company: The role of perceived organizational values. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(5), 1088-1113
- DeLongis, A., & Holtzman, S. (2005). Coping in context: The role of stress, social support, and personality in coping. *Journal of Personality*, 73(6), 1633–1656.

- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990), Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation, *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986), Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., & Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees* (1. uppl.). American Psychological Association.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2013), Transformational–transactional leadership and upward influence: the role of relative leader–member exchanges (RLMX) and perceived organizational support (POS), *The Leadership Quarterly*, 24(2), 299-315
- Garret E.L, Bacevice A.P., & Spreitzer M.G. (2017). Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking spaces, *Organization Studies*, 38(6).
- Hains, S.C., Hogg, M.A., & Duck, J.M. (1997) Self-categorization and leadership: Effects of group-prototypicality and leader stereotypicality. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23.
- Halbesleben, J.R. (2006), Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model, *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134-1145.
- Haslam, S. A., & Platow, M. J. (2001). Your wish is our command: The role of shared social identity in translating a leader’s vision into follower’s action. I M. A. Hogg & D. J. Terry (Red), *Social Identity processes in organizational contexts* (ss. 213-218). Psychology Press.
- Haslam, S. A, Reicher, S. D., & Levine, M. (2012). When other people are heaven when other people are hell: How social identity determines the nature and impact of social support. I J. Jetten, C. Haslam & A. S. Haslam (Red.), *The social cure: Identity, health and well-being* (ss. 157-174). Psychology Press.
- Haslam, S. A, Reicher, S. D., & Platow, M. J., (2020). *The New Psychology of Leadership: Identity, Influence and Power* (2. uppl.). Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9781351108232>
- Haslam, S.A., Steffens, N.K., & Peters, K. (2019), The importance of creating and harnessing a sense of ‘us’: Social identity as the missing link between leadership and health. I R.

- Williams, V. Kemp, S. A. Haslam, C. Haslam, K. S. Bhui, & S. Bailey (Red.), *Social scaffolding: Applying the lessons of contemporary social science to health and healthcare* (ss. 302-311). Cambridge University Press.  
<https://doi.org/10.1017/9781911623069>
- Haslam, S.A., Steffens, N.K., Peters, K., Boyce R.A., Mallet C.J., & Franzen, K. (2017) A social identity approach to leadership development: The 5R program, *Journal of Personnel Psychology*, 16(3), s. 113-124.
- Hogg, M. A., Abrams, D., Otten, S., & Hinkle, S. (2004). The social identity perspective: Intergroup relations, self-conception, and small groups. *Small Group Research*, 35(3), 246-276.
- Hogg, M. A., & Martin, R. (2003). Social identity analysis of leader-member relations: reconciling self-categorization and leader-member exchange theories of leadership. I A. L. Halsam, D. van Knippenberg, M. J. Platow & N. Ellemers (Red.), *Social identity at work: developing theory for organizational practice* (ss. 139-145). Psychology Press.
- Hutchison, S. (1997). Perceived organizational support: Further evidence of construct validity. *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), ss. 1025-1034.
- Jetten, J., Postmes, T., & McAuliffe, B. J. (2002). “We’re all individuals”: Group norms of individualism and collectivism, levels of identification and identity threat. *European Journal of Social Psychology*, 32, 189-207.
- Kim, H. J., Hur, W.-M., Moon, T.-W., & Jun, J.-K. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2), 124–136.
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and Psychological Measurement*, 48(4), 1075-1079.
- Krug, H., Geibel, H. V., & Otto, K. (2021a). Identity leadership and well-being: team identification and trust as underlying mechanisms. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(1), 17–31.
- Krug, H., Haslam, S. A., Otto, K., & Steffens, N. K. (2021b). Identity leadership, social identity continuity, and well-being at work during COVID19. *Frontiers in Psychology*, 12.



- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, *43*(6), 1854–1884.
- Lee, J., Wang, G., & Piccolo, R. F. (2018). Jekyll and Hyde leadership: A multilevel, multisample examination of charisma and abuse on follower and team outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *25*(4), 399–415.
- Levine, M., Prosser, A., Evans, D., & Reicher, S. (2005). Identity and emergency intervention: How social group membership and inclusiveness of group boundaries shapes helping behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *31*, 443-453.
- Levine, R. M., & Thompson, K. (2004). Identity, place, and bystander intervention: social categories and helping after natural disasters. *The Journal of social psychology*, *144*(3), 229–245
- Lipponen, J., Steffens, N. K., & Holtz, B. C. (2018). Prototypical supervisors shape lay-off victims' experiences of top management justice and organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *91*(1), 158–180.
- Milesi, P. (2022). Identity leadership, procedural justice, and group identification in uncertain organizational contexts. *Journal of Applied Social Psychology*, *52*(9), 886–911.
- Reglering (EU) 2016/679. Dataskyddsförordningen.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A02016R0679-20160504&qid=1532348683434>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001), Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *86*(5), 825-836.
- Rodgers, M. S., Kim, T.-Y., Chen, T., & David, E. (2023). Effects of leader group prototypicality on leadership outcomes through leader identity threat: The moderating effects of leader perceptions of organizational support. *Journal of Management Studies*.
- Savulescu, J. & Wilkinson, D. (2020, 17 mars) *Who gets the ventilator in the coronavirus pandemic?* ABC News.  
<https://www.abc.net.au/news/2020-03-18/ethics-of-medical-care-ventilator-in-the-coronavirus-pandemic/12063536>
- SFS 2003:460. *Lagen om etikprövning av forskning som avser människor*.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-%202003460-om-etikprovning-av-forskning-som\\_sfs-2003-460/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-%202003460-om-etikprovning-av-forskning-som_sfs-2003-460/)

- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2012). *Research Methods in Psychology* (6. uppl.). The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993), Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 78*, 774-780.
- Smith, H. J., & Tyler, T. R. (1997). Choosing the right pond: The impact of group membership on self-esteem and group-oriented behavior. *Journal of Experimental Social Psychology, 33*, 146-170.
- Smith, H. J., Tyler, T. R., & Huo, Y. (2003). Interpersonal treatment, social identity and organizational behavior. I S. A. Haslam, D. van Knippenberg, M. J. Platow & N. Ellemers (Red.), *Social identity at work: Developing theory for organizational practice* (ss. 155-171). Psychology Press.
- Steffens, N.K. & Haslam, S.A. (2013). Power through “us”: Leaders’ use of we-referencing language predicts election victory. *PLoS ONE, 8*(10).
- Steffens, N.K, Haslam, S.A, Reicher, S.D, Platow, M.J, Franssen, K, Yang, J, Ryan, M.K, Jetten, J., Peters, K, & Boen, F (2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four-dimensional model. *The Leadership Quarterly, 25*, 1001-1024.
- Steffens, N. K., Munt, K. A., van Knippenberg, D., Platow, M. J., & Haslam, S. A. (2021). Advancing the social identity theory of leadership: A meta-analytic review of leader group prototypicality. *Organizational Psychology Review, 11*(1), 35-72.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American, 223*, 96-102.
- Tajfel, H. (1972). La categorization sociale (engelsk övers.). I S. Moscovici (Red.), *Introduction a la psychologie sociale* (ss. 272-302). Librairie Larousse.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An intergrative theory of intergroup conflict I W. G. Austin & S. Worchel (Red.), *The social psychology of intergroup relations* (ss. 33-47). Brooks/Cole.
- Taylor, S. E. (2007). Social support. I H. S. Friedman & R. C Silver (Red.), *Foundations of health psychology* (ss. 145-171). Oxford University Press.
- Thao, N. P. H., & Kang, S. W. (2018). Servant leadership and follower creativity via competence: A moderated mediation role of perceived organizational support. *Journal of Pacific Rim Psychology, 12*.

- Thoit, A. P. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2).
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. I H. Tajfel (Red.), *Social identity and intergroup relations* (ss. 15-40). Cambridge University Press.
- Turner, J. C. (1987). The analysis of social influence. I J. C. Turner, M. A. Hogg, P. J. Oakes, S. D. Reicher, & M. S. Wetherell (Red.), *Rediscovering the social group: A self-categorization theory* (ss. 68-88). Blackwell.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality & Social Psychology Review* (Lawrence Erlbaum Associates), 7(4), 349–361.
- van Dick, R., Lemoine, J. E., Steffens, N. K., Kerschreiter, R., Akfirat, S. A., Avanzi, L., Dumont, K., Epitropaki, O., Fransen, K., Giessner, S., González, R., Kark, R., Lipponen, J., Markovits, Y., Monzani, L., Orosz, G., Pandey, D., Roland, L. C., Schuh, S., & Sekiguchi, T. (2018). Identity leadership going global: Validation of the Identity Leadership Inventory across 20 countries. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 91(4), 697–728.
- van Knippenberg, D., van Dick, R., & Tavares, S. (2007). Social identity and social exchange: Identification, support, and withdrawal from the job. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(3), 457–477.
- van Knippenberg, D., & Hogg, M. A. (2003). A social identity model of leadership effectiveness in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 25(3), ss. 243-295.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Yukl, G. A & Gardner, W. L. (2020) *Leadership in organizations* (2. uppl). Pearson Education, Inc.  
<https://doi.org/10.1002/jls.21826>
- Zhang, S., Hu, J., Chih-Hsun Chuang, & Yu-Ching Chiao. (2022). Prototypical leaders reinforce efficacy beliefs: How and when leader-leader exchange relates to team effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*.

## **Appendix 1 – Enkätfrågor**

**Genom att svara ja på denna fråga ger jag mitt samtycke till att delta i undersökningen och bekräftar därmed att jag fått information om att:\***

Mitt deltagande är fullt frivilligt

Att mina svar är anonyma

Att jag när som helst under undersökningens gång kan avsluta mitt deltagande

### **Demografi**

Vad är ditt kön?\*

Kvinna

Man

Annat

Vill inte ange

### **Hur gammal är du?**

Deltagare fyller i själv

### **Vad är din nuvarande sysselsättning?\***

Arbetar deltid

Arbetar heltid

Studerande

Egenföretagare

Föräldrarledig

Långtidssjukskriven

Arbetslös

Annat

### **Vilken anställningsform har du?**

Tillsvidareanställning

Tidsbegränsad anställning

Provanställning

### **Hur många års arbetslivserfarenhet har du totalt?**

Deltagare fyller i själv

### **Ingår du i en arbetsgrupp?**

Ja

Nej

### **Identity Leadership Inventory (11-15)**

Om du tillhör en arbetsgrupp kan du ha den i åtanke när du svarar på nedanstående påståenden. Om du inte tillhör en arbetsgrupp kan du ha dina kollegor under samma chef i åtanke.

Besvara nedanstående påståenden utifrån hur pass representativa de är enligt dig  
Min närmaste chef...

### **Skala**

1 Inte representativ

2 Inte helt representativ

3 Varken eller

4 Delvis representativ

5 Representativ

### **Identitet och prototypikalitet 'Att vara en av oss'**

1. representerar gruppens värderingar
2. är representativ för medlemmarna i gruppen
3. är en exemplarisk förebild för gruppen
4. är ett bra exempel på hur det är att vara en medlem av gruppen

### **Identitet och avancemang 'Att göra det för oss'**

5. främjar gruppmedlemmarnas intressen
6. agerar som en förkämpe för gruppen
7. står upp för gruppen
8. agerar med gruppens bästa i åtanke

### **Identitet och entreprenörskap: 'Att skapa en känsla av oss'**

9. får medarbetarna känna att de tillhör en och samma grupp
10. skapar en känsla av sammanhållning och gemensamma mål inom gruppen
11. förmedlar en förståelse för vad det innebär att vara en medlem av gruppen
12. formar medlemmarnas bild av gruppens värderingar och ideal

### **Identitet och direktörskap: 'Att få oss att känna oss viktiga'**

13. planerar aktiviteter som för samman gruppen
14. anordnar evenemang som hjälper gruppen fungera effektivt
15. skapar strukturer som är användbara för gruppmedlemmarna

### **Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (16-20)**

Besvara nedanstående påståenden utifrån hur ofta du upplever att de stämmer

#### **Skala**

- 1 Aldrig
- 2 Sällan
- 3 Ibland
- 4 Ofta
- 5 Alltid

#### **Upplevt stöd från medarbetare**

16. Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?
17. Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?

#### **Social gemenskap**

18. Är stämningen bra mellan dig och dina kollegor?
19. Är samarbetet bra mellan medarbetarna på din arbetsplats?
20. Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats?

### **Survey of Perceived Organisational Support (21-36)**

Besvara nedanstående påståenden utifrån hur väl du anser att de stämmer

Min närmaste chef...

**Skala**

- 1 Instämmer inte alls
- 2 Instämmer inte
- 3 Varken eller
- 4 Instämmer
- 5 Instämmer helt och hållet

- 21. värdesätter mitt bidrag till organisationen
- 22. skulle anställa någon med lägre lön för att ersätta mig om möjligheten uppstod
- 23. ger mig ingen uppskattning när jag anstränger mig extra mycket
- 24. har mina mål och värderingar i åtanke
- 25. skulle sannolikt ignorera alla former av klagomål från mig
- 26. förbiser vad som är bäst för mig när de fattar beslut som berör mig
- 27. erbjuder mig hjälp när jag har problem
- 28. bryr sig verkligen om mitt välbefinnande
- 29. försöker ge mig så intressanta jobbuppgifter som möjligt
- 30. är stolt över mina prestationer på jobbet.
- 31. bryr sig om mina åsikter
- 32. visar väldigt lite omtanke för mig
- 33. skulle inte tveka att dra professionella fördelar på min bekostnad om möjligheten uppstod
- 34. bryr sig om min arbetstillfredsställelse på jobbet
- 35. är villig att hjälpa mig när jag behöver en tjänst
- 36. skulle inte märka om jag skulle utföra mina arbetsuppgifter på bästa möjliga sätt

Tack för att du tog dig tid att göra denna undersökning. Ditt svar har registrerats.

Dela gärna med dig av denna enkät om du har möjlighet