



JÖNKÖPING UNIVERSITY

*School of Education and  
Communication*

# Psykosocial arbetsmiljö i en svensk fordonsindustri

En kvantitativ studie av upplevelser och individuella skillnader

**KURS:** Examensarbete i psykologi, 15 hp

**PROGRAM:** Personalprogrammet

**FÖRFATTARE:** Elin Birkfeldt, David Haglund

**EXAMINATOR:** Roland S Persson

**TERMIN:** VT 2018

## Abstract

Syftet med studien var att studera huruvida upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö skiljer sig mellan medarbetare i en svensk fordonsindustri beroende på individuella faktorer. De individuella faktorerna som studerades var kön, ålder, anställningsform och född i Sverige /inte född i Sverige. Totalt bestod studiens deltagare av 1412 medarbetare (1065 män och 347 kvinnor). Deltagarnas ålder sträckte sig från 18–65 år ( $M = 40.2$  år,  $SD = 12.47$ ). Studien var av kvantitativ art och var en tvärsnittsstudie. Ett webbaserat frågeformulär användes som forskningsinstrument, vilket konstruerades genom mjukvaruprogrammet *esMaker*. Enkäten baserades på den korta versionen av Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (Pejtersen, Kristensen, Borg & Bjorner, 2010). I studien inkluderades dimensionerna krav, kontroll, socialt stöd, konflikt mellan arbete och privatliv, värderingar samt hälsa och välbefinnande. Kvantitativa data analyserades med hjälp av *t*-test med oberoende mätningar och one-way ANOVA med Tukey post hoc test. Resultatet visade att upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö skiljde sig bland annat i det avseendet att kvinnor upplevde sämre hälsa och välbefinnande än män, medarbetare i åldern 18–29 år upplevde lägre krav och högre socialt stöd än äldre samt att tjänstemän upplevde högre konflikt mellan arbete och privatliv än kollektivanställda. Däremot påvisades inga signifikanta skillnader mellan medarbetare födda i Sverige och medarbetare födda utomlands. Således konstaterades att upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö skiljer sig beroende på de individuella faktorerna kön, ålder och anställningsform.

*Nyckelord:* arbetspsykologi, organisationspsykologi, psykosocial arbetsmiljö, krav, kontroll, socialt stöd, konflikt mellan arbete och privatliv, värderingar, arbetstillfredsställelse, hälsa och välbefinnande, kön, ålder, anställningsform.

## Inledning

På senare tid har psykosocial arbetsmiljö blivit ett alltmer uppmärksammat ämne på grund av en ökning av psykisk ohälsa och arbetsrelaterade sjukdomar som uppstår som konsekvenser av psykosociala faktorer. Ökningen av psykisk ohälsa på arbetsplatser har också vid flera tillfällen tagits upp och diskuterats i massmedia (*Expressen*, 2017; SVT, 2016), vilket visar på ett intresse för problemets omfattning. Enligt Världshälsoorganisationen (2017) är det bra att arbeta för psykisk hälsa och välbefinnande, men en undermålig arbetsmiljö kan emellertid vara orsak till bland annat fysiska och psykiska problem, alkoholmissbruk, sjukfrånvaro och förlorad produktivitet. En rapport från Arbetsmiljöverket (2015a) visade att organisatoriska och sociala faktorer var angivna som orsak i vart tredje anmälan av arbetsrelaterade sjukdomar. En annan rapport från Arbetsmiljöverket (2015b) visade att antalet anmälda arbetssjukdomar, som berodde på brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, ökade med drygt 70 procent mellan år 2010 och år 2014. I samma rapport konstaterades att det fanns skillnader mellan olika grupper av individer i relation till antalet anmälda arbetssjukdomar. Rapporten visade bland annat att kvinnor stod för 77 procent av anmälningarna och män för 23 procent, där en dominerande del av anmälningarna kom från arbetstagare i åldern 45–54 år. Rapporten visade även att tjänstemän, i något högre utsträckning än kollektivanställda, hade mer besvär orsakade av stress eller andra psykiska påfrestningar i arbetet. Denna ökning av psykiska hälsoproblem medför att Arbetsmiljöverkets föreskrift om *Organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4) blir alltmer viktig att beakta i arbetet med att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa.

Att genomföra en studie av den psykosociala arbetsmiljön inom fordonsindustrin ansågs relevant eftersom en stor del av Sveriges arbetskraft har sin anställning inom den fordonsindustriella sektorn. Exempelvis visade Statistiska Centralbyrån (2015) att drygt 76 000 arbetstagare i Sverige år 2015 arbetade inom fordonsindustrin. Även i denna typ av arbetskontext

avspeglas de ovan nämnda ökade hälsoproblemen i Sverige, men också det faktum att det kan föreligga skillnader i upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön beroende på vilken typ av anställningsform medarbetaren hade. Till exempel rapporterade Arbetsmiljöverket (2014) att det procentuella antalet kollektivanställda medarbetare inom industriella verksamheter, som haft sjukfrånvaro till följd av psykosociala faktorer år 2014, var cirka 26 procent kvinnor och 15 procent män. Vikten av goda arbetsmiljöförhållanden inom industrin har också belysts i forskning. Hämmig och Bauer (2014) visade i sin studie utförd bland industri- och byggarbetare i Schweiz, att psykosociala faktorer hade större negativ inverkan på individers psykiska hälsa än fysiska arbetsmiljöfaktorer. Dessutom har det konstaterats att psykosociala faktorer inte bara kan orsaka psykisk ohälsa utan också fysiska problem i form av muskuloskeletala störningar, vilket påvisades i bland annat Fredriksson, Bildt, Hägg och Kilboms (2001) studie som genomfördes i en industriell verksamhet i Sverige. Det finns emellertid tämligen få empiriska studier om den psykosociala arbetsmiljön utförda i industriella kontexter i Sverige, och framförallt studier som undersöker skillnader mellan olika grupper av individer och upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö. Brister har också påpekats av forskare, exempelvis poängterade Vänje (2013) att det finns relativt få studier om könsrelaterade skillnader när det gäller upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö. I och med denna ringa och sparsamma forskning om ämnet ansåg författarna att det vore av särskild relevans att bidra med ytterligare forskning till fältet, genom att studera huruvida upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö skiljer sig mellan medarbetare i en svensk fordonsindustri beroende på individuella faktorer.

### **Teoretisk bakgrund och tidigare studier**

Den psykosociala arbetsmiljön syftar till medarbetarnas upplevelse av de psykologiska och sociala faktorerna på arbetsplatsen. Forskare har bland annat uppmärksammat *hälsa och välbefinnande, krav, kontroll, socialt stöd, arbetstillfredsställelse, värderingar och konflikter*

*mellan arbetet och privatlivet* som några av de mest relevanta ämnena kopplat till den psykosociala arbetsmiljön (Font et al., 2011; Fredriksson et al., 2001; Kristensen, 1995; Pejtersen, Kristensen Borg & Bjorner, 2010). Nedan redogörs det mer specifikt vad tidigare forskning lyft fram för kunskap som är relevant för den aktuella studien.

### **Hälsa och välbefinnande**

En stor del av forskning om psykosocial arbetsmiljö och dess koppling till hälsa och välbefinnande har genom åren genomförts i syfte att förklara hur arbetet kan ha negativ påverkan på individers psykologiska och fysiologiska tillstånd (se exempelvis Belkic, Landsbergis, Schnell & Baker, 2004; Lundberg, 2005; de Jonge, Dollard, Dormann, Le Blanc & Houtman, 2000). Eftersom dessa negativa hälsoeffekterna är av intresse vid studier av psykosocial arbetsmiljö är det nödvändigt att också belysa några viktiga begrepp relaterat till hälsa och välbefinnande.

I och med att psykosocial arbetsmiljö ofta berör och handlar om arbetsrelaterad stress är det lämpligt att operationalisera begreppet. Begreppet stress lanserades för första gången av den ungersk-amerikanska biologen Hans Selye (1956) som definierade stress som: kroppens icke-specifika respons på alla typer av påfrestning. Detta resonemang vidareutvecklades sedermera av bland annat psykologen Richard S. Lazarus som poängterade att individens tolkning av en specifik social situation determinerar vad som utgör den utlösande faktorn till stress (se Lazarus, 1966; Lazarus & Folkman, 1984).

I tidigare forskning kopplat till psykosociala förhållanden på arbetsplatsen påvisade flertalet studier att arbetsrelaterad stress var associerat med olika utlösande faktorer, som exempelvis höga krav, brist på socialt stöd och resurser, hård arbetsbelastning, tidspress och konflikt mellan arbete och privatliv (Bech et al., 2005; De Almeida Vicente, Shadvar, Lepage & Rennick, 2016; Wressle & Samuelsson, 2014; Johnson, Cooper Cartwright, Donald & Taylor, 2005). I tillägg till detta poängterade andra studier också att kapaciteten att motarbeta olika

stressfaktorer skiljer sig mellan olika grupper av individer. Till exempel visade Alpass, Flett, Humphries, Massey och Morriss (2004), Bartram, Yadegarfar och Baldwin (2009) samt Phillips, Sen och McNamees (2007) att kvinnor generellt var mer negativt påverkade av arbetsrelaterade stressfaktorer än män, vilket därmed ökade risken för hälsoproblem. Detta går också i linje med Arbetsmiljöverkets (2015b) tidigare nämnda rapport som demonstrerade att kvinnor var den dominerande gruppen med anmälda sjukdomar orsakade av arbetsrelaterad stress. I relation till detta poängterade emellertid Lundberg (2005) att könsrelaterade skillnader kopplat till stressupplevelsen inte nödvändigtvis beror på biologiska faktorer utan snarare på könsroller och psykologiska faktorer. Annan forskning visade också att vissa typer av yrkesroller medförde högre risk att utsättas för svår stress då olika studier (Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom & Theorell, 1981; Kumlin et al., 2001; Oleske et al., 2004) exempelvis fastslog att stress var påträngande i hög utsträckning bland kollektivarbetare inom fordonsindustrin. Dessutom fann Hämmig (2014) i sin studie från Schweiz att kollektivarbetare inom produktion uppskattade sin generella hälsa sämre än tjänstemän. I tillägg till detta påvisade Lundberg (1999) i sin studie att yrken som medför fysisk och psykisk belastning, såsom exempelvis monteringsarbeten, också för med sig en större belastning på det allostatiska systemet till skillnad mot tjänstemannayrken som endast orsakar mental belastning. Därtill verkar det också som att det är viktigt att beakta individuella skillnader i förklaringar om hur arbetet kan orsaka stress hos individer i och med att Bartone (1989) och Maddi (2002) visade att arbetare med högre nivåer av egenskapen *hårdighet* var mer utrustade att motstå olika stressfaktorer. Således tyder det ovan nämnda på att stressupplevelsen kan skilja sig mellan individer beroende på såväl individuella faktorer som individuella skillnader.

Utöver resonemangen kring stressfaktorer visade andra studier att oavbruten eller långvarig utsatthet för arbetsrelaterad stress är sammanlänkat med bland annat ineffektivitet och

utmattning (Maslach, Schaufelo & Leiter, 2001), men också fysiska utfall som muskuloskeletal störningar (Fredriksson et al., 2001) eller hjärt-kärlsjukdom (Kuper & Marmot, 2003). Flera forskare visade också (Roelofs, Verbraak, Keijsers, De Bruin & Schmidt, 2005; Van Dierendonck, Schaufeli & Buunk, 2001) att kronisk arbetsrelaterad stress är kopplat till ytterligare ett välkänt begrepp inom forskningsvärlden, nämligen *utbrändhet*. Detta är ett tillstånd som bland annat utmärker sig genom utmattning, fysiska besvär och trötthet. Därtill är utbrändhet också tätt sammanlänkat med lång frånvaro från arbete, sjukskrivning och arbetsförmåga (Åsberg et al., 2010).

### **Krav, kontroll och socialt stöd i arbetslivet**

Utöver hälsa och välbefinnande är andra aspekter av psykosocial arbetsmiljö som studerats krav, kontroll och socialt stöd. Dessa faktorer anses av forskningen vara viktiga att balansera för att förebygga stress och ohälsa (Karasek & Theorell, 1990; Theorell, 2012).

En framträdande modell inom stressforskningen, som också varit betydelsefull i förklaringar av individers upplevelser av psykosocial arbetsmiljö, är Karaseks (1979) krav-kontrollmodell. Modellen behandlar förhållandet mellan *krav* och *kontroll* i arbetet samt de medföljande hälsoeffekterna av dessa. Kraven är av kvantitativ, kvalitativ, känslomässig och kognitiv art och kan bland annat ta sitt uttryck i mental arbetsbelastning, arbetstempo, deadlines och tidspress, medan kontroll syftar till den utsträckning individen kan utnyttja sina färdigheter och har beslutsutrymme. Johnson och Hall (1988) vidareutvecklade modellen genom att addera socialt stöd som en tredje beståndsdel. Detta på grund av att de bland annat konstaterade att höga krav i kombination med låg kontroll och bristande socialt stöd från kollegor och chefer fördubblade risken för hjärt- och kärlsjukdomar, vilket också senare studier gett stöd för (se exempelvis Belkic et al., 2004). En förklaring till detta var att höga nivåer av socialt stöd tycktes fungera som en buffert mot de höga kraven i arbetet (Johnson & Hall, 1988). Därför uppdaterades

modellen sedermera till den så kallade krav-kontroll- och stödmodellen av Karasek & Theorell (1990). Kontentan av modellen är att om individen upplever tillräckligt socialt stöd av kollegor och chefer i samband med handlingsutrymme kan denne ta sig an de höga krav som ställs i arbetet. På motsatt sätt kan individen uppleva höga nivåer av stress på grund av stora brister av socialt stöd och handlingsutrymme i sitt arbete i samband med de krav som ställs. Utöver detta har senare studier, som tagit sin utgångspunkt från krav-kontroll och stödmodellen, bekräftat att höga krav i kombination med låg kontroll inte bara kan orsaka svår stress utan också psykisk ohälsa i form av bland annat trötthet, ångest, depression, utbrändhet och sjukfrånvaro (D'Souza, Strazdins, Lim, Broom & Rodgers, 2003; de Jonge, Bosma, Peter & Siegrist, 2000; de Lange, Taris, Kompier, Houtman & Bongers, 2003). Det är emellertid viktigt att påpeka att kulturella skillnader kan ha påverkat resultaten i studierna som prövat modellen (se exempelvis de Jonge, Dollard, Dormann, Le Blanc & Houtman, 2000; Kristensen, 1995). Trots detta råder inget tvivel om att merparten av forskningen pekar på att höga krav i kombination med låg kontroll har en negativ påverkan på hälsa och välbefinnande (Belkic et al., 2004).

Studier har också belyst vikten av socialt stöd. En undersökning på byggnadsarbetare i Nederländerna visade att brist på socialt stöd var den främsta orsaken till stress, utbrändhet eller hälsoproblem (Janssen, Bakker & Jongs, 2001). Liknande resultat har också påpekats av andra forskare, vilka konstaterade att bristande socialt stöd kan leda till höga stressnivåer i arbetet (De Almeida Vicente et al., 2016; Jacobs, Tytherleigh, Webb & Cooper, 2010; Wressle & Samuelsson, 2014; Theorell, 2012). Vidare poängterade Karasek och Theorell (1990) att brister på sociala kontakter och strukturer i arbetet på sikt kan försämra individens hälsa. I tillägg till detta menade också Theorell (2012) att isolerade arbeten ökar risken för svår stress och utbrändhet. Paralleller kan även dras till mer generella argumentationslinjer som betonat att människan till sin natur är en social varelse som behöver social gemenskap (Persson, 2016;



Sanderson, 2014; Wilson, 2004) och att upplevd ensamhet över tid ökar risken för försämrat immunförsvar och mer mottaglighet till sjukdomar (Cacioppo, Hawkley & Berntson, 2003). Således tyder det ovan nämnda på att socialt stöd är viktigt för medarbetarnas hälsa, välbefinnande och funktionalitet.

Andra forskare har påpekat att olika individuella faktorer påverkar upplevelsen av krav, kontroll och socialt stöd. Till exempel fann Johnsson och Hall (1988) i sin tidigare nämnda studie av svenska medarbetare inom olika yrken, att upplevelsen av stress skiljer sig mellan kollektivanställda och tjänstemän. Studien konstaterade att kollektivanställda inom produktionen upplevde något högre krav och lägre kontroll än tjänstemännen. Detta i kombination med lågt socialt stöd medförde således högre risk för kollektivanställda att utsättas för stress. Resultat går emellertid inte helt i linje med det som Karasek och Theorell (1990) kom fram till. De menade istället att höga krav är mest framträdande i chefsyrken eller i andra tjänstemannayrken snarare än bland kollektivanställda eftersom det ofta förekommer högt arbetstempo och hård arbetsbelastning inom denna typ av yrkesgrupp.

Krav-kontroll- och stödmodellen har också studerats från ett genusperspektiv. Flera studier har uppmärksammat att män reagerar mer negativt på låg kontroll än vad kvinnor gör (De Bruin & Taylor, 2006; Vermeulen & Mustard, 2000). Exempelvis visade De Bruin och Taylor (2006), genom en studie utförd i Sydafrika, att anledningen till att låg kontroll var starkare sammanlänkat med stress hos män var att de i större utsträckning värderade sin roll på arbetsplatsen som ett centralt livsintresse. I kontrast till detta pekade Grönlunds (2007) svenska studie på att kvinnor var mer negativt påverkade av låga nivåer av kontroll än män i och med att det inte bara orsakade höga nivåer av stress i arbetet utan också i hemmet. Anledningen till detta var att låga nivåer av kontroll medförde mer konflikt mellan arbete och privatliv.

Andra studier påvisade vidare att upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö kan skilja sig åt beroende på medarbetarnas nationella härkomst. Till exempel pekade en svensk studie på att svenskfödda medarbetare, i högre uträkning än utlandsfödda, hade negativa upplevelser av låg kontroll i arbetet, vilket resulterade i högre nivåer av stress (Rosmond, Lapidus & Björntorp, 1998). I en senare studie redovisade emellertid spanska forskare motstridiga resultat. De kom fram till att utlandsfödda arbetstagare var mer exponerade för negativa effekter av odugliga nivåer av krav och kontroll än vad den inhemska personalen var (Font et al., 2011). Således behöver också rimligtvis kulturella aspekter, till någon utsträckning, vägas in vid slutsatser av resultat i liknande studier.

### **Konflikt mellan arbete och privatliv**

Ytterligare en aspekt av psykosocial arbetsmiljö som uppmärksammas i forskning är konflikt mellan arbete och privatliv. Att kunna balansera arbetet och privatlivet är en väsentlig förutsättning för att bibehålla god hälsa och välbefinnande (Vänje, 2013).

I svensk kultur är balansen mellan arbete och privatliv något som värderas högt. Därav är svenskar generellt benägna att behålla sin livskvalitet genom olika hjälpmedel för att balansera arbetet med privatlivet (Hofstede, 1983, 2001). I dagens moderna samhälle blir detta emellertid allt mer problematiskt på grund av ökad effektivitet, högre krav, högre konkurrens och högre takt, vilket skapar barriärer för individens förutsättningar för återhämtning och vila efter arbete. I samband med detta försvåras också balansen mellan två av människans grundläggande biologiska processer, de kataboliska och de anabola, vilka anses vara nödvändiga för individens välmående och överlevnad (Lundberg, 2005). Konflikten mellan arbete och privatliv uppstår oftast i situationer när anställda inte kan hantera de motstridiga kraven mellan tid och energi i såväl organisatoriska som familjära sammanhang (Ramadoss, 2013). Dessa krav på närvaro och åtaganden kommer från både arbetet samt privatlivet och det har för många blivit en utmaning att

kombinera de båda (Grönlund, 2007). Flexibiliteten som skapats i samhället genom ständig uppkoppling och valmöjlighet att till viss del kunna välja tid och rum, har också medfört att gränserna mellan arbete och privatliv alltmer suddats ut (Vänje, 2013). Därav försvåras också den ovan nämnda återhämtning som är viktig för medarbetarnas hälsa och välbefinnande.

Flertalet studier (Matthews, Bulger & Barnes-Farrell, 2010; Soltani, Hajatpour, Khorram & Nejati, 2013; Wallace, 2005) har också visat att konflikten mellan arbete och privatliv, som ovan nämnt kan uppstå på grund av ökad flexibilitet i samhället, ökar risken för stress. Utöver detta menade Hämmig och Bauer (2014) att konflikten mellan arbete och privatliv var den starkaste faktorn för skadliga hälsorisker. Costa, Sartori och Åkerstedt (2006) visade emellertid att de flexibla gränserna kan leda till minskad stress och ohälsa hos individen eftersom denne själv har möjlighet att påverka förläggningen av sitt eget arbete. Därav upplevdes flexibilitet också som något positivt. Således kan det antas att det inte är den ökade flexibiliteten i samhället som skapar ohälsa utan snarare de försämrade möjligheterna till återhämtning efter arbete i kombination med hög konflikt mellan arbete och privatliv.

Forskare har också poängterat att individuella faktorer kan påverka den upplevda konflikten mellan arbete och privatliv. Exempelvis visade en studie av Hofäcker och König (2013) att flexibilitet i arbetet ledde till minskad konflikt för kvinnor, medan den ökade för män. En anledning var att män och kvinnor fortfarande har olika ansvarsområden. Kvinnor tenderar att ha ansvar över hemmet och använder därför flexibiliteten i arbetet för att hantera balansen mellan arbetet och privatlivet, medan män istället använder flexibiliteten till att spendera mer tid till arbetet eftersom de upplever större ansvarskänsla att försörja sin familj. Därav ökade konflikten för män.

En annan studie (Hämmig, 2014), genomförd på medarbetare från olika sektorer i Schweiz, undersökte konflikten mellan arbete och privatliv hos tjänstemän och kollektivanställda.

Studien konstaterade att kollektivanställda upplevde mindre konflikt än tjänstemän. En anledning till detta kan enligt Hämmig (2014) vara att kollektivanställda vanligtvis har ett mer fysiskt arbete (exempelvis monotont arbete och tunga lyft), medan tjänstemän ofta har ett mer mentalt och/eller känslomässigt krävande arbete där det inte är ovanligt med svåra och stressiga förhållanden.

I flertalet studier har sambandet mellan krav, kontroll, socialt stöd, och konflikten mellan arbete och privatliv studerats (Grönlund; 2007; Hwang & Ramadoss, 2017). Exempelvis fann Grönlund (2007), att höga krav i arbetet påverkade privatlivet negativt, oavsett demografiska faktorer hos arbetstagarna (kön, ålder och klass). Däremot hade upplevelsen av höga nivåer av kontroll den motsatta effekten eftersom det medförde minskad konflikt mellan arbete och privatliv. Vidare menade Grönlund (2007) att upplevelsen av konflikt mellan arbete och privatliv skiljer sig mellan män och kvinnor med liknande förhållanden i såväl arbetet som i privatlivet. Detta eftersom att det krävdes betydligt högre nivåer av kontroll för kvinnor att minska konflikten mellan arbetet och privatlivet än för män. Däremot poängterade hon att män också behövde hög kontroll för att framgångsrikt hantera denna typ av konflikt, men inte i samma utsträckning. I kontrast till detta menade Hwang och Ramadoss (2017) att män inte har behov av höga nivåer av kontroll i arbetet för att resultatrikt hantera konflikten mellan arbete och privatliv, utan att höga nivåer av socialt stöd var tillräckligt.

Upplevelsen av konflikt mellan arbete och privatliv har också påvisats skilja sig beroende på ålder. En studie visade bland annat att yngre vuxna upplevde mer konflikt på grund av att de oftast utsätts för högre krav och lägre kontroll då de mer sannolikt är nya i organisationen och måste hitta sin specifika plats. Hade medarbetaren dessutom barn under sex år påverkades ofta han/hon mer negativt eftersom barn i den åldern har mer behov att tillgodose än äldre barn (van Der Heijden, Schalk & Van Veldhoven, 2008). Detta går också i linje med vad Demerouti, Peeters och Van der Heijden (2012) kom fram till, men särskilde sig i det avseendet att de

menade att detta påstående endast gällde för föräldrar med barn upp till 18 år. Utöver detta studerade också Demerouti et al. (2012) medarbetare som befann sig i medelåldern, där de fann att det förekom mindre konflikt mellan arbete och privatliv för denna åldersgrupp än för yngre medarbetare. Anledningen var att denna grupp vanligtvis inte har barn mellan 6–18 år, vilka kan uppfattas som mer krävande. Samma studie visade också att äldre medarbetare, som ofta har lång arbetslivserfarenhet, upplevde låg konflikt mellan arbete och privatliv trots att de ofta går igenom stora förändringar i livet som exempelvis att barn flyttar ut, de får barnbarn och/eller har föräldrar som behöver vård. Detta kunde enligt både Demerouti et al. (2012) och Berk (2004) bero på att äldre medarbetare redan har hittat sin plats i organisationen samt att de genom erfarenhet lärt sig hantera såväl kraven från arbetet som kraven från privatlivet.

### **Tillfredsställelse på arbetsplatsen**

En annan psykosocial faktor som också är viktig för medarbetarna är arbetstillfredsställelse, vilket handlar om individens övergripande affektiva inställning till sin arbetsroll (Kalleberg, 1977). Bowlings et al. (2010) omfattande metaanalys om förhållandet mellan arbetstillfredsställelse och individers välmående visade på vikten av denna faktor då medarbetarnas tillfredsställdhet i arbetet visade sig vara associerat med flera viktiga hälsokriterier, såsom lycka, livstillfredsställelse, personligt välmående och närvaro på arbetet. Vidare beskrev Grosswald (2003) och Kim (2002) att det också är viktigt för organisationen att se till att den anställda upplever tillfredsställelse i arbetet eftersom det påverkar vinsten och produktiviteten. Organisationerna kan påverka detta genom att bland annat låta arbetstagarna uppleva deltagande och uppmärksamma ett bra arbete. I tillägg till detta belyste också Müller et al. (2013) i sin studie, utförd bland medarbetare i olika yrken, vikten av ledningskvalitet när det gäller medarbetarnas trivsel och välmående på arbetsplatser. De påvisade nämligen att en bemyndigande ledarstil i form av så kallat ”Super-leadership” (benämnt av Sims & Manz, 1995)

var associerat med positiva effekter på medarbetarnas arbetstillfredsställelse, subjektiva välmående samt organisatoriska engagemang. Denna ledarstil innebär bland annat ett coachande och kommunikativt ledarskap samt uppmuntran till självstyrelse och ansvar, vilket medför upplevelser av rättvisa, respekt och uppmärksammande. I svensk kultur är upplevelser av rättvisa och respekt något som värderas högt och uppstår exempelvis vid involvering av beslutsfattanden om organisatoriska förändringar (Hofstede, 1983, 2001), vilka ibland kan ske på ledningsnivå.

Andra studier har undersökt förhållandet mellan arbetstillfredsställelse, ledning och individuella faktorer. En studie visade bland annat att svenskfödda medarbetare hade mer psykisk ohälsa och stress, till följd av negativ upplevelse av ledningen, än vad de medarbetare som var utlandsfödda hade (Rosmond et al., 1998). I kontrast till detta pekade en annan studie (Font et al., 2011) utförd i Spanien, på motstridiga resultat i och med att det visade sig att den övergripande psykosociala arbetsmiljön upplevdes som mer negativ av utlandsfödda medarbetare än spanskfödda medarbetare. Dessutom konstaterades att utlandsfödda medarbetare upplevde den psykosociala arbetsmiljön sämre som konsekvens av bland annat negativ tillfredsställelse av ledningen. Således verkar det, som tidigare nämnts, att kulturella aspekter till någon utsträckning torde inverka på medarbetarnas upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön.

Olika studier har också undersökt förhållandet mellan kön, ålder och arbetstillfredsställelse (Magee, 2015; Clark, Oswald & Warr, 1996; Eskildsen, Kristensen & Westlund, 2004). I Oswald och Warr (1996) och Eskildsens et al. (2003) forskning fann de att sambandet mellan ålder och arbetstillfredsställelse var positivt linjärt hos såväl män som kvinnor, varav de yngsta medarbetarna upplevde lägst arbetstillfredsställelse medan de äldsta upplevde högst arbetstillfredsställelse. Magee (2015) kom fram till liknande resultat gällande män, men särskilde sig i det avseendet att yngre kvinnor (under 30 år) upplevde högre arbetstillfredsställelse än äldre kvinnor eftersom den minskade med åldern. Dessutom upplevde yngre kvinnor högre

arbetstillfredsställelse än yngre män, medan äldre kvinnor upplevde lägre arbetstillfredsställelse än äldre män. Följaktligen tyder det ovan nämnda på att medarbetarnas upplevda tillfredsställelse i arbetet också kan skilja sig mellan individer beroende på kön och ålder.

### **Syfte**

Syftet med studien var att studera huruvida upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö skiljer sig mellan medarbetare i en svensk fordonsindustri beroende på individuella faktorer. I och med att tidigare studier pekat på bland annat köns- och åldersrelaterade skillnader men också meningsskiljaktigheter relaterat till den psykosociala arbetsmiljön, ansågs det mest relevant att jämföra upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö mellan olika individuella faktorer i organisationen. Därmed konstruerades följande forskningsfrågor:

1. Skiljer sig upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö mellan medarbetarna beroende på kön?
2. Skiljer sig upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö mellan medarbetarna beroende på ålder?
3. Skiljer sig upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö mellan medarbetarna beroende på anställningsform?
4. Skiljer sig upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö mellan medarbetarna beroende på om de är födda i Sverige eller om de inte är födda i Sverige?

### **Metod**

#### **Design**

Innevarande studie har varit empirisk och av kvantitativ art samt varit en så kallad tvärsnittsstudie. Enligt Bryman (2011) är en kvantitativ forskningsmetod att föredra när studien

syftar till att undersöka större grupper och ämnar utöka möjligheten till generaliserbarhet. En tvärsnittsstudie var också passande eftersom syftet var att få fram data som rör fler än två variabler vid en specifik tidpunkt, snarare än under en längre tidsperiod. Vidare var en tvärsnittsstudie att föredra då studien syftade till att ge en heltäckande bild. I och med att den också riktade sig mot en stor population ansågs en enkät som lämpligt forskningsinstrument för att kunna distribuera ut enkäten till samtliga medarbetare på en och samma gång. Därmed ansågs ett webbaserat frågeformulär som bäst lämpat och effektivt som undersökningsmetod för att samla in data för att uppfylla studiens syfte och besvara frågeställningarna.

### **Urval**

Urvalsmetoden bestod av två steg. Som första steg gjordes ett så kallat bekvämlighetsurval då författarna valde ut en specifik fordonsindustriell verksamhet att genomföra undersökning på. Som andra steg valdes det att göra ett totalurval då samtliga medarbetare i organisationen ( $N = 3015$ ) utseddes som representanter för urvalsgruppen. Bryman (2011) menar att ett totalurval ökar möjligheten till generaliserbarhet till den specifika organisationen samt att risken för snedvridet urval elimineras. Av dessa orsaker gavs alla medarbetare möjligheten att delta i studien och informerades via sin jobbmail om villkoren för medverkan. Den webbaserade enkäten distribuerades ut med direkt anslutning via en länk mellan den 16 mars och den 1 april. Totalt skickades den ut till samtliga medarbetare ( $N=3015$ ) varav 1459 (cirka 48%) medarbetare besvarade enkäten. Denna svarsfrekvens kan anses vara en bit över det forskaren kan räkna med vid webbaserade enkätstudier (Denscombe, 2009). Därefter genomfördes en bortfallsanalys vilken resulterade i att totalt 47 deltagare, som inte svarat på minst 95 procent av frågorna eller som hade extrema värden, exkluderades från studien. Detta medförde att totalt 1412 medarbetare inkluderades i den statistiska analysen.



Av deltagarna var 1065 (cirka 75%) män, medan 347 (cirka 25%) var kvinnor.

Deltagarnas ålder sträckte sig från 18–65 år ( $M = 40.2$  år,  $SD = 12.47$ ). Utifrån de angivna åldrarna från deltagarna utformades åldersgrupper med lämpliga åldersintervall, vilket demonstrerade att åldersgruppen 30–44 år var dominerande i antal svarande (cirka 31%).

Ytterligare information gällande deltagarnas kön, ålder, anställningsform och om de var födda i Sverige eller inte redovisas i tabell 1 nedan.

Tabell 1

*Fördelning av kön, ålder, anställningsform och född i Sverige/inte född i Sverige angivet i det totala antalet och i procent i förhållande till total population för analys ( $N=1412$ ).*

Individuella faktorer		<i>N</i>	%
<b>Kön</b>	Män	1065	75
	Kvinnor	347	25
<b>Ålder</b>	18–29 år	383	27
	30–44 år	443	31
	45–54 år	393	28
	55–65 år	193	14
<b>Anställningsform</b>	Kollektivanställd	1058	75
	Tjänsteman	354	25
<b>Är du född i Sverige?</b>	Ja	1303	92
	Nej	109	8

## Instrumentet

Enkäten som användes i studien bestod av två delar (se bilaga 1). Den första delen bestod av fem bakgrundsfrågor om deltagarnas kön, ålder, anställningsform och om de var födda i Sverige eller om de inte var födda i Sverige. Bakgrundsfrågan om vilken funktion i organisationen respondenterna tillhör (fråga 3) valdes att uteslutas ur analysen eftersom den enbart inkluderades i syfte att bidra med utökad information till organisationen inom vilken studien genomfördes. Den andra delen av enkäten bestod av 34 frågor om psykosocial

arbetsmiljö tagna från den korta versionen av Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II).

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) konstruerades från första början år 1997 som ett danskt instrument utvecklat för användning på danska arbetsplatser. Den första internationella publikationen av COPSOQ lanserades några år senare av Kristensen, Hannerz, Høgh och Borg (2005). Frågeformuläret har sedermera uppdaterats ytterligare av andra forskare och anses vara ett tillförlitligt instrument vilket används i syfte att mäta och bedöma den psykosociala arbetsmiljön inom organisationer (Berthelsen, Westerlund & Kristensen, 2014; Dupret, Bocéréan, Teherani, Feltrin & Pejtersen, 2012; Pejtersen et al., 2010). Pejtersen et al. (2010) utvecklade en andra version av instrumentet år 2010 vilken benämns COPSOQ II. Dessutom genomfördes en språklig validering av instrumentet från danska till svenska av Berthelsen et al. (2014). Forskare har även tidigare påvisat att detta instrument fungerar att applicera i svensk forskning (Pejtersen et al., 2010), vilket också stämmer överens med Gert Hofstedes pionjärforskning om kulturskillnader, som bland annat visat att de generella kulturella beteenden och värderingarna i de nordiska länderna är liknande (Hofstede, 1983, 2001). Således råder det inget tvivel om att detta validerade instrument var att föredra som frågebatteri för den aktuella studien.

Enkäten bestod av sex olika dimensioner av psykosocial arbetsmiljö: krav, kontroll, socialt stöd, konflikt mellan arbete och privatliv, värderingar och hälsa och välbefinnande. Ett exempel på en fråga från enkäten var: "Kommer du efter med ditt arbete?". Därtill användes de redan framtagna svarsalternativen från COPSOQ II, vilka innefattar en likertskala som varierade mellan 1–4 och 1–5, där deltagarna blev ombudda att bedöma i vilken utsträckning uttalandena beskrev dem och deras upplevelse. Till sist adderades också en textruta för "övriga kommentarer" som supplement till frågeformuläret. Av de ursprungliga 38 frågorna i instrumentet exkluderades

fyra frågor som inte bedömdes som relevanta för studien. Eftersom studien syftade till att studera skillnader mellan olika grupper var frågor av sluten art också att föredra då det underlättar jämförbarheten av svaren (Bryman, 2011). Den ursprungliga korta versionen av COPSOQ hade ett värde på Chronbach's Alpha som varierade mellan .61 och .81 (Kristensen et al., 2005). En senare studie som använde COPSOQ II visade emellertid ett värde på Chronbach's Alpha som varierade mellan .47 och .82 (Dupret et al., 2012).

### **Validitet och Reliabilitet**

I föreliggande studie genomfördes en reliabilitetsanalys genom Cronbach's Alpha reliabilitetsanalys för samtliga dimensioner och totalt för alla dimensioner inom instrumentet för att säkerställa tillförlitligheten. Resultatet visade att instrumentet fungerade väl i kontexten och uppvisade hög inre konsistens (se tabell 2). För att ytterligare säkerställa reliabiliteten genomfördes en Split-half reliabilitetsanalys, där resultatet blev .86, vilket enligt Bryman (2011) anses vara en acceptabel nivå.

Tabell 2

*Chronbach's Alpha ( $\alpha$ ) för samtliga dimensioner och totalt för alla dimensioner.*

Dimensioner	<i>N</i>	$\alpha$
Krav	6	.749
Kontroll	8	.833
Socialt stöd	8	.878
Tillfredställdhet	1	-
Arbete och privatliv	2	.805
Värderingar	4	.780
Hälsa och välbefinnande	5	.795
Samtliga frågor	34	.917

Även åtgärder för att försöka minska bortfall vidtogs i studien. En åtgärd var att försöka konstruera en tydlig och välformulerad instruktion samt att försöka utforma en simpel och lockande design på enkäten i dess helhet. Enligt Bryman (2011) är detta särskilt viktigt eftersom det minskar risken att respondenterna ska tappa intresse. Därtill kan en lockande layout också öka svarsprocenten. Valet att använda den korta versionen av COPSOQ II och inte mellanversionen eller den långa versionen grundade sig delvis på att den korta versionen är utformad speciellt för arbetsplatser, men också för att försöka öka antalet svarande. Detta stöds även av Bryman (2011) som menar att enkäten bör se så kort ut som möjligt för att inte avskräcka respondenterna. Valet att använda slutna frågor var också en åtgärd, vilken enligt Bryman (2011) används för att minska bortfall. Under datainsamlingsperioden skickades det dessutom ut en påminnelse till samtliga medarbetare i syfte att öka svarsfrekvensen.

### **Forskningsetik**

De etiska principerna i svensk forskning är informationskravet, nyttjandekravet, konfidentialitetskravet och samtyckeskravet (Bryman, 2011). I undersökningen har dessa etiska principerna varit viktiga att beakta. För att ta hänsyn till informationskravet informerades samtliga medarbetare om studiens ämne och syfte via en presentation. Dessutom fick deltagarna själva bestämma om dom ville medverka i undersökningen eller inte, och därmed följdes samtyckeskravet. Vidare säkerställdes konfidentialitetskravet genom att enkäten var anonym, något som alla respondenter också informerades om. Med hänsyn och respekt till nyttjandekravet kommer all information som insamlats endast användas för studiens forskningsändamål. För att säkerställa framkomsten av de ovan nämnda etiska principerna för svensk forskning informerades deltagarna dessutom om dessa i instruktionen på enkäten.

## **Datainsamling och administrering**

Den webbaserade enkäten utformades i mjukvaruprogrammet *esMaker* och distribuerades ut med direkt anslutning via en länk mellan den 16 mars och den 1 april. Samtliga medarbetare fick via sin jobbmail ett informationsmail om villkoren för medverkan, vilket togs fram i samarbete mellan författarna och organisationens representanter. I informationen framgick också att enkäten skulle ta mellan 5–10 minuter att genomföra. Tidsperioden på drygt två veckor ansågs lämplig med tanke på det totala antalet medarbetare i organisationen ( $N=3015$ ), samt för att öka möjligheten till högre svarsfrekvens. Första utskicket av enkäten gav 1325 svar. Därefter skickades en påminnelse ut den 26 mars i syfte att öka svarsfrekvensen, vilket genererade ytterligare 134 svar.

## **Statistisk analys**

Den statistiska analysen genomfördes med hjälp av Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), version 25. Först och främst utfördes en bortfallsanalys. Därefter kontrollerades de nödvändiga antagandena som normalfördelning och homogenitet hos varianserna för vidare beräkningar, vilka uppfylldes. För att besvara forskningsfrågorna användes one-way ANOVA med ett Tukey post hoc test samt  $t$ -test med oberoende mätningar som metoder för att analysera insamlade data. Enligt Bryman och Cramer (2011) är dessa statistiska metoder att föredra då forskaren vill testa om skillnader mellan olika grupper är signifikanta. För ålder valdes det att använda metoden one-way ANOVA eftersom den oberoende variabeln bestod av fler än två grupper/nivåer. För de andra oberoende variablerna (kön, anställningsform och född i Sverige/inte född i Sverige) användes  $t$ -test med oberoende mätningar eftersom de endast innehöll två grupper/nivåer.

På grund av att antalet deltagare i de oberoende variablerna var ojämnt fördelade valdes att genomföra slumpmässiga urval i syfte att balansera antalet deltagare i varje oberoende

variabel. Till exempel reducerades de 1065 manliga deltagarna på ett slumpmässigt sätt till lika många som de kvinnliga deltagarna ( $N=347$ ).

### Resultat

Syftet med studien var att studera huruvida upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö skiljer sig mellan medarbetare i en svensk fordonsindustri beroende på individuella faktorer. Med avseende på den första forskningsfrågan visade analysresultatet från  $t$ -test med oberoende mätningar att det fanns signifikanta skillnader mellan män och kvinnor vid hälsa och välbefinnande samt socialt stöd. För det förstnämnda skiljde det sig i det avseendet att kvinnor upplevde sämre hälsa och välbefinnande än män, medan män upplevde sämre socialt stöd än kvinnor. För de andra dimensionerna visade analysresultatet från  $t$ -test med oberoende mätningar att det inte förekom några signifikanta skillnader mellan män och kvinnor (se tabell 3).

Tabell 3

*Sammanfattade resultat från  $t$ -test med oberoende mätningar.*

Dimension	Kön	$N$	$M$	$SD$	$df$	$t$	$p$	Cohen's $d$
Krav	Man	347	3.38	.62	692	.278	.781	.021
	Kvinna	347	3.37	.59				
Kontroll	Man	347	3.65	.67	692	.759	.448	.058
	Kvinna	347	3.62	.59				
Socialt stöd	Man	347	3.58	.76	678.461	-3.354	.001*	.255
	Kvinna	347	3.76	.66				
Arbete/Privatliv	Man	347	3.02	.83	692	.654	.513	.049
	Kvinna	347	2.99	.85				
Värderingar	Man	347	3.47	.69	692	-1.591	.112	.121
	Kvinna	347	3.55	.63				
Hälsa/ Välbefinnande	Man	347	3.70	.66	692	3.493	.001*	.265
	Kvinna	347	3.51	.72				

\* $p < .05$

Med avseende på den andra forskningsfrågan visade analysresultatet från one-way ANOVA med Tukey post hoc test att det fanns signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna vid

krav, socialt stöd, hälsa och välbefinnande och värderingar. Resultatet visade att arbetstagare i åldersgruppen 30–44 år upplevde signifikant högre krav än de andra grupperna. Därtill upplevde de yngsta medarbetarna på arbetsplatsen lägst krav och högst socialt stöd. Denna åldersgrupp värderade också arbetsplatsen högre än de andra grupperna. Resultatet visade dessutom att hälsa och välbefinnande upplevdes bäst bland de äldsta arbetstagarna och sämst bland de yngsta. För dimensionerna kontroll och konflikt mellan arbete och privatliv visade analysresultatet från one-way ANOVA inga signifikanta skillnader mellan åldersgrupperna (se tabell 4).

Tabell 4

*Sammanfattade resultat från one-way ANOVA.*

Dimension	Åldersgrupper	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
Krav	18–29 år	193	3.48	.55	3	8.783	.000*	.033
	30–44 år	193	3.21	.63				
	45–54 år	193	3.36	.61				
	55–65 år	193	3.47	.59				
Kontroll	18–29 år	193	3.60	.63	3	.573	.633	.002
	30–44 år	193	3.65	.68				
	45–54 år	193	3.66	.66				
	55–65 år	193	3.60	.64				
Socialt stöd	18–29 år	193	3.87	.67	3	11.934	.000*	.045
	30–44 år	193	3.67	.70				
	45–54 år	193	3.45	.77				
	55–65 år	193	3.59	.65				
Arbete/Privatliv	18–29 år	193	2.99	.84	3	.083	.969	.0003
	30–44 år	193	2.98	.89				
	45–54 år	193	2.99	.86				
	55–65 år	193	3.02	.82				
Värderingar	18–29 år	193	3.61	.70	3	2.649	.048*	.010
	30–44 år	193	3.50	.64				
	45–54 år	193	3.42	.65				
	55–65 år	193	3.49	.63				
Hälsa/ Välbefinnande	18–29 år	193	3.55	.71	3	3.210	.023*	.012
	30–44 år	193	3.59	.69				
	45–54 år	193	3.61	.71				
	55–65 år	193	3.75	.66				

\* $p < .05$

Med avseende på den tredje forskningsfrågan visade analysresultatet från *t*-test med oberoende mätningar att det förekom skillnader mellan kollektivanställda och tjänstemän vid krav, kontroll, socialt stöd, konflikt mellan arbete och privatliv samt vid värderingar på arbetsplatsen. Till att börja med upplevde tjänstemän högre krav i arbetet och högre konflikt mellan arbete och privatliv än kollektivanställda. Under dimensionen krav kan dessutom effektstorleken mellan grupperna enligt Cohen (1988) anses som måttlig. Däremot upplevde kollektivanställda lägre kontroll, socialt stöd samt värderingar på arbetsplatsen i jämförelse med tjänstemän. Nämnvärt är att det också påvisades en måttlig effektstorlek mellan de två grupperna under dimensionen kontroll. För dimensionen hälsa och välbefinnande visade analysresultatet från *t*-test med oberoende mätningar inga signifikanta skillnader mellan tjänstemän och kollektivanställda (se tabell 5).

Tabell 5

*Sammanfattade resultat från t-test med oberoende mätningar.*

Dimension	Anställningsform	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
Krav	Kollektivanställd	354	3.48	.62	706	8.519	.000*	.640
	Tjänsteman	354	3.10	.60				
Kontroll	Kollektivanställd	354	3.55	.68	646.062	-8.227	.000*	.626
	Tjänsteman	354	3.92	.50				
Socialt stöd	Kollektivanställd	354	3.65	.74	681.952	-2.273	.023*	.069
	Tjänsteman	354	3.77	.61				
Arbete/Privatliv	Kollektivanställd	354	3.06	.87	706	3.158	.002*	.237
	Tjänsteman	354	2.86	.82				
Värderingar	Kollektivanställd	354	3.48	.70	680.476	-4.233	.000*	.320
	Tjänsteman	354	3.68	.57				
Hälsa/ Välbefinnande	Kollektivanställd	354	3.65	.72	706	.247	.805	.0186
	Tjänsteman	354	3.63	.65				

\**p*<.05

Avseende den fjärde och sista forskningsfrågan visade analysresultatet från *t*-test med oberoende mätningar att det inte förekom några signifikanta skillnader mellan arbetstagare födda i Sverige och arbetstagare födda utomlands (tabell 6).



Tabell 6

*Sammanfattade resultat från t-test med oberoende mätningar.*

Dimension	Född i Sverige?	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
Krav	Ja	109	3.34	.63	216	-.937	.350	.127
	Nej	109	3.42	.62				
Kontroll	Ja	109	3.63	.64	216	-.477	.634	.065
	Nej	109	3.67	.61				
Socialt stöd	Ja	109	3.64	.67	216	-1.239	.217	.168
	Nej	109	3.76	.77				
Arbete/Privatliv	Ja	109	2.89	.86	216	-.866	.388	.117
	Nej	109	3.00	.87				
Värderingar	Ja	109	3.55	.60	216	.335	.738	.046
	Nej	109	3.52	.74				
Hälsa/ Välbefinnande	Ja	109	3.70	.62	216	.928	.354	.126
	Nej	109	3.62	.72				

\* $p < .05$

Till sist genomfördes ytterligare en analys på samtliga frågor i enkäten, dels för att inkludera frågan om tillfredsställelse i arbetet, men också för att få en sammantagen bild av upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö i organisationen. Därmed genererades också ett övergripande resultat. Analysresultatet från t-test med oberoende mätningar och one-way ANOVA med Tukey post hoc test visade emellertid inga signifikanta skillnader mellan de individuella faktorerna och den sammantagna upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö (se tabell 7–8).

Tabell 7

Analysresultat från t-test med oberoende mätningar på den sammantagna upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö.

Individuella faktorer		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
<b>Kön</b>	Man	347	3.54	.50	692	-.373	.709	.013
	Kvinna	347	3.56	.45				
<b>Anställningsform</b>	Kollektivanställd	354	3.55	.53	676.765	-1.647	.100	.056
	Tjänsteman	354	3.61	.42				
<b>Född i Sverige?</b>	Ja	109	3.45	.43	216	-.711	.638	.064
	Nej	109	3.49	.50				

\* $p < .05$

Tabell 8

Analysresultat från one-way ANOVA på den sammantagna upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö.

Individuella faktorer		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>df</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	$\eta^2$
<b>Ålder</b>	18–29 år	193	3.61	.48	3	2.163	.091	.005
	30–44 år	193	3.52	.48				
	45–54 år	193	3.49	.51				
	55–65 år	193	3.56	.45				

\* $p < .05$

### Sammanfattande resultat i förhållande till tidigare forskning

Med hänvisning till resultaten ovan kan det fastslås att den aktuella undersökningsmetoden var effektiv och gav tillräckligt med underlag för att uppfylla studiens syfte, vilket var att studera huruvida upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö skiljer sig mellan medarbetare i en svensk fordonsindustri beroende på individuella faktorer. Först och främst vill författarna belysa att resultaten av den sammantagna upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö tyder på förhållandevis goda arbetsmiljöförhållanden i organisationen eftersom genomsnittliga medelvärdet för samtliga studerade grupper inom alla kategorier var över  $M = 3.45$ . Detta var också ett mönster som identifierades bland de övriga kommentarerna från frågeformuläret där många medarbetare menade att de upplevde att de var anställda hos en bra arbetsgivare som

arbetade proaktivt med den psykosociala arbetsmiljön. Detta indikerar således också att den sammantagna upplevelsen av psykosociala förhållanden mellan de olika grupperna på arbetsplatsen inte heller är direkt oroväckande. Däremot är det värt att nämna att dimensionen om konflikt mellan arbete och privatliv uppvisade beaktansvärt lägre poäng i medelvärde hos samtliga grupper. Detta är intressant med tanke på att svenskar generellt är individer som värderar balansen mellan arbete och privatliv högt och därmed också tar till olika hjälpmedel i arbetslivet för att stödja denna balans (Hofstede, 1983, 2001). En möjlig förklaring skulle kunna kopplas till Lundberg (2005) och Vänjes (2013) tidigare nämnda resonemang om den ökade bristen på återhämtning och vila efter arbete som uppstår alltmer inom dagens moderna samhälle. Detta är således något som författarna till innevarande studie menar är viktigt att beakta och reflektera över i den aktuella organisationen. Därtill är det också en grundförutsättning att organisationen fortsätter att arbeta aktivt med åtgärder för att förebygga och förhindra risker för ohälsa avseende den övergripande psykosociala arbetsmiljön. Med detta noterat och med en överblick av föreliggande studies resultat finns det emellertid ett flertal anmärkningsvärda signifikanta skillnader mellan de studerade grupperna som för studiens ändamål är viktiga att lyfta och diskutera. Trots att inga orsakssamband kan dras för att förklara skillnaderna är det också nödvändigt att lyfta en diskussion kring möjliga orsakande faktorer till resultatet.

Överensstämmande med tidigare nämnda studier (Alpass et al., 2004; Bartram et al., 2009; Philips et al., 2007) och i linje med Arbetsmiljöverkets (2015b) tidigare nämnda rapport, visade resultatet att kvinnor upplevde sämre hälsa och välbefinnande än män. Denna återkommande könsrelaterade skillnad kan möjligen härledas till Lundbergs (2005) resonemang om könsroller och psykologiska faktorer som möjliga bakomliggande orsaker till att kvinnor är mer negativt påverkade av stress än män. Detta skulle således kunna bero på att kvinnor bland

annat kan anses utföra dubbelt arbete i och med att de ofta fortfarande sköter de vardagliga sysslorna i hemmet.

En intressant aspekt gällande åldersgrupperna, är att trots det faktum att resultatet visade att den yngsta åldersgruppen (18–29 år) upplevde lägre krav och mer socialt stöd i förhållande till de andra åldersgrupperna, påvisade resultatet att de yngsta arbetstagarna värderade sin hälsa och sitt välbefinnande sämre än resterande åldersgrupper. Detta står således, i viss utsträckning, i kontrast till den tidigare nämnda krav-kontroll- och stödmodellens stresshypotes (se Karasek & Theorell, 1990). Enligt modellen torde denna åldersgrupp följaktligen uppleva lägre nivåer av stress och därmed bättre hälsa och välbefinnande än de andra grupperna. En möjlig förklaring till detta något motstridiga resultat kan därmed härledas till antagandet att andra psykologiska och sociala faktorer torde inverka på de yngre arbetarnas psykiska hälsotillstånd, snarare än att enbart faktorerna krav, kontroll och socialt stöd skulle vara bakomliggande orsaker till resultatet. En annan intressant aspekt gällande resultatet om att de yngsta arbetstagarna upplevde lägst krav är att detta emellertid också står i kontrast till tidigare nämnd forskning av Demerouti et al. (2012), som menade att yngre medarbetare ofta upplever högre krav än äldre eftersom de ännu inte hittat sin plats i organisationen.

Gällande anställningsform visade resultatet att det fanns signifikanta skillnader mellan kollektivanställda och tjänstemän på fem av sex dimensioner av psykosocial arbetsmiljö, vilket således också innebar att det var den faktor som uppvisade flest signifikanta skillnader i hela studien. Avseende höga krav bekräftade resultatet tidigare nämnd forskning (Karasek & Theorell, 1990) om att tjänstemän ofta upplever högre nivåer av krav i arbetet än de kollektivanställda. Utöver detta visade resultatet att tjänstemännen också upplevde högre konflikt mellan arbete och privatliv än de kollektivanställda, vilket likaledes påvisades i den tidigare nämnda studien av Hämmig (2013). Förklaringen till att tjänstemännen upplevde både högre krav och högre konflikt

mellan arbete och privatliv än de kollektivanställda skulle möjligen kunna härledas till Grönlunds (2007) tidigare nämnda resonemang om att höga krav i arbetet ofta också medför en negativ effekt på balansen mellan arbetet och privatlivet. En bidragande faktor till att resultatet skiljer sig i detta avseendet skulle kunna kopplas till de tidigare nämnda ökade kraven på tillgänglighet och uppkoppling för tjänstemännen som på senare år ökat, vilket medför utsuddade gränser mellan arbete och privatliv. För de kollektivanställda demonstrerade däremot resultatet, i likhet med tidigare nämnd forskning (Johnson & Hall, 1988; Karasek & Theorell, 1990), att kollektivanställda upplevde lägre nivåer av kontroll än tjänstemän. Därtill påvisade resultatet att effektstorleken mellan grupperna var att klassificeras som måttlig. Detta innebär således att de kollektivanställda upplever sig vara tämligen begränsade i sitt arbete i jämförelse med tjänstemännen, och upplever därmed sämre möjligheter till inflytande och att utnyttja sina färdigheter i organisationen. Trots pontrandet att kollektivarbetarna i produktionen kan antas "lämna arbetet på jobbet när de går hem", till skillnad mot tjänstemän som är mer beroende av digital uppkoppling och deadlines, pekade resultatet också på att de kollektivanställda upplevde att arbetet påverkade privatlivet negativt. Detta resultat kan rimligtvis förklaras med att bristen på återhämtning, som kan uppstå på grund av såväl fysisk som psykisk belastning (se Lundberg, 1999), dessutom uppstår bland de kollektivanställda.

Gällande värderingar i arbetet visade resultatet att de kollektivanställda värderade arbetsplatsen sämre än tjänstemännen. Detta kan enligt författarna exempelvis bero på de ökade möjligheter till involvering i beslutsfattanden på ledningsnivå som tjänstemännen har möjligheter till, något som också är sammanlänkat med de högre nivåer av kontroll i arbetet som tjänstemännen upplevde. Trots denna signifikanta skillnad visar ändå resultat att såväl tjänstemän som kollektivanställda förhållandevis värderar arbetsplatsen positivt. Detta kan måhända bero på att organisationen arbetat systematiskt med att involvera alla anställda på något sätt vad gäller

möjligheter till beslut och inflytande, vilket som tidigare nämnt är viktigt i svensk kultur för att medarbetare ska uppleva rättvisa och respekt på arbetsplatsen (Hofstede, 1983, 2001).

I kontrast till tidigare nämnda studier (Font et al., 2011; Rosmond et al., 1998) visade föreliggande studies resultat att upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö inte skiljer sig beroende på om arbetstagaren är född i Sverige eller inte. Ett sådant resultat torde delvis kunna relateras till antagandet att den aktuella organisationen integrerat en mångkulturell anda på arbetsplatsen där det råder funktionella demografiska sammansättningar av arbetsgrupper.

Sammanfattningsvis visade studien inga signifikanta skillnader mellan de studerade grupperna och den sammantagna upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö. Däremot visade resultatet att flertalet skillnader förekom vid de olika dimensionerna av den psykosociala arbetsmiljön. Avseende medarbetare födda i Sverige och medarbetare födda utomlands förekom emellertid inga signifikanta skillnader. Således kan det konstateras att upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö skiljer sig mellan medarbetare framförallt beroende på de individuella faktorerna kön, ålder och anställningsform.

### **Diskussion**

Syftet med studien var att studera huruvida upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö skiljer sig mellan medarbetare i en svensk fordonsindustri beroende på individuella faktorer. Utifrån syftet formulerades följande forskningsfrågor: Skiljer sig upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö mellan medarbetarna beroende på kön? Skiljer sig upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö mellan medarbetarna beroende på ålder? Skiljer sig upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö mellan medarbetarna beroende på anställningsform? Skiljer sig upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö mellan medarbetarna beroende på om de är födda i Sverige eller om de inte är födda i Sverige?

Studien påvisade att det förekom ett flertal signifikanta skillnader mellan medarbetarna och upplevelsen av psykosocial arbetsmiljö beroende på kön, ålder och anställningsform. Bland

annat visade det sig att kvinnor upplevde sämre hälsa och välbefinnande än män, att medarbetare i åldern 18–29 år upplevde lägre krav och högre socialt stöd än äldre samt att tjänstemän upplevde högre konflikt mellan arbete och privatliv än kollektivanställda. Däremot påvisades inga signifikanta skillnader mellan medarbetare födda i Sverige och medarbetare födda utomlands.

Föreliggande studie är av relevans för forskningsområdet av framförallt två orsaker. För det första ger den en heltäckande bild som indikerar att medarbetarna har en förhållandevis god upplevelse av de psykosociala förhållandena i den fordonsindustriella verksamheten. Detta är positivt med tanke på den illavarslande ökningen av psykisk ohälsa orsakat av psykosociala faktorer som avspeglats i Sverige allt mer på senare år. Något som således inte är direkt oroväckande i den aktuella organisationen. För det andra är studien av relevans för att den också likt tidigare studier poängterar det faktum att det finns skillnader i upplevelsen beroende på individuella faktorer, såsom framförallt kön, ålder och anställningsform. Detta är enligt författarna något som bör medvetandegöras och tas med i beaktningen inför framtida åtgärder i arbetet med att förebygga risker för ohälsa orsakat av psykosociala faktorer på arbetsplatser.

### **Studiens begränsningar och framtida forskning**

Föreliggande studie har begränsats till en specifik population och deras upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön. Detta resultat kan enligt Bryman (2011) enbart generaliseras till just den populationen. Trots att studien omfattade hela organisationen, och svarsfrekvensen ansågs vara måttlig (cirka 48%), går det inte säkerställa att resultatet går att generalisera till arbetsplatsen i stort. Däremot pekar resultatet och det representativa urvalet, sett till kön och anställningsform, att det stämmer överens med fördelningen i organisationen överlag.

Även fast att enkäten distribuerades ut via mail fanns också möjligheten att besvara enkäten på utvalda allmänna datorer på arbetsplatsen. Därmed fanns det risk för att

respondenterna som besvarade enkäten via dessa datorer påverkade varandra och således inte besvarade den sanningsenligt, vilket skulle kunnat försämra validiteten. En validitetsstärkande åtgärd i detta avseendet var emellertid att på avdelningarna placera ut datorer i avskilda rum där respondenterna fick var sitt klockslag för möjlighet att besvara enkäten, om de så samtyckte.

Eftersom det valdes att använda ett redan validerat frågeformulär uteslöts således åtgärden att pilottesta enkäten innan och under datainsamlingsperioden, vilket annars genomförs i syfte att stärka validitet och reliabilitet. En anledning till varför en pilotundersökning genomförs är enligt Bryman (2011) att förbättra frågor som är oklara, har en hotande formulering eller saknar information för att minska bortfall i enkäten. Därmed hade en pilotundersökning kunnat bidra till att stärka valideringen i instrumentet ytterligare.

Den föreliggande studien syftade endast till att studera skillnader mellan olika individuella faktorer och den psykosociala arbetsmiljön. Däremot säger den inget om orsaken till dessa skillnader, utan slutsatser till varför resultaten blivit som de blev kan endast förklaras med hjälp av tidigare forskning och ytliga resonemang. För att vidareutveckla föreliggande studie hade det av den orsaken varit av intresse att genomföra en kvalitativ studie i form av intervjuer i organisationen. Detta för att få en bredare förståelse till varför den psykosociala arbetsmiljön upplevs som den gör och hur det kommer sig att det förekommer skillnader mellan de individuella faktorer som undersökts. En sådan undersökning skulle också på bättre sätt kunna ligga till grund till den förståelse som behövs för att kunna vidta åtgärder för förbättring av den psykosociala arbetsmiljön. För att få en mer genomgående studie hade således en *blanddesign* varit att föredra istället för att enbart genomföra en kvantitativ studie. Enligt Bryman (2011) skapar en blanddesign en mer fullödig beskrivning och ger en djupare helhetssyn. Denna typ av design anses också i social forskning vara den mest lämpade eftersom den undersöker både



orsakssamband och beskrivningar. På grund av studiens begränsade resurser i form av tid ansågs detta emellertid svårt att genomföra.

Eftersom studien ger en heltäckande bild av den psykosociala arbetsmiljön i organisationen innebär det att det i stort sett är omöjligt att identifiera skillnader i upplevelsen i mindre grupper i form av avdelningar eller arbetslag för att sedermera kunna vidta åtgärder. Däremot har kommentarerna från respondenterna hjälpt till att peka ut potentiella brister i den psykosociala arbetsmiljön och var vissa problem kan föreligga. Således skulle det också vara av intresse för framtida forskning att undersöka den psykosociala arbetsmiljön på mindre arbetsgrupper för att ta reda på såväl skillnader mellan individuella faktorer som orsaken till skillnaderna.

## Referenser

- AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Alpass, F., Flett, R., Humphries, S., Massey, C., & Morriss, S. (2004). Stress in dairy farming and the adoption of new technology. *International Journal of Stress Management*, 11(3), 270-281. doi:10.1037/1072-5245.11.3.270
- Arbetsmiljöverket. (2014). *Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:4. Arbetsorsakade besvär 2014*. Stockholm, Sverige: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2015a). *Arbetsmiljö statistisk rapport 2015:1. Arbets-skador 2014*. Stockholm, Sverige: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket. (2015b). *Sociala och organisatoriska orsaker*. Korta arbetsskadefakta nr6/2015. Stockholm, Sverige: Arbetsmiljöverket.
- Bartone, P. (1989). Predictors of stress-related illness in city bus drivers. *Journals of Occupational Medicine*, 31(8), 657-663. doi:10.1097/00043764-198908000-00008
- Bartram, J. D., Yadegarfar, G., & Baldwin, S. D. (2009). Psychosocial working conditions and work-related stressors among UK veterinary surgeons. *Occupational Medicine*, 59(5), 334-341. doi:10.1093/occmed/kqp072
- Bech, P., Andersen, M. B., Bech-Andersen, G., Tønnesen, S., Agnarsdottir, E., & Borg, V. (2005). Work-related stressors, depression and quality of life in Danish managers. *European Psychiatry*, 20(3), 318-325. doi:10.1016/S0924-9338(05)80183
- Belkic, K. L, Landsbergis, P. A., Schnall, P. L & Baker, D. (2004). Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 30(2), 85-128. Hämtad från <https://www.ncbi.nlm.nih.gov>
- Berk, L. M. (2004). *Development through the lifespan* (3.e uppl.). Boston, MA: Allyn and Bacon.

- Berthelsen, H., Westerlund, H., & Søndergård Kristensen, T. (2014). *COPSOQ II: En uppdatering och språklig validering av den svenska versionen av en enkät för kartläggning av den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatser*. Stressforskningsinstitutet, Stockholms universitet, Stockholm, Sverige.
- Bowling, N., Eschleman, K., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934. doi:10.1348/096317909X478557
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder (2.a uppl.)*. Stockholm, Sverige: Liber AB.
- Bryman, A & Cramer, D. (2011). *Quantitative data analysis with IBM SPSS 17, 18 & 19. A guide for social scientists*. London: Routledge.
- Cacioppo, J., Hawkey, L., & Berntson, G. (2003). The Anatomy of Loneliness. *Current Directions in Psychological Science*, 12(3), 71-74. doi:10.1111/1467-8721.01232
- Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(1), 57-81. doi:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences (2.e uppl.)*. Hillsdale, NJ, USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Costa, G., Sartori, S., & Åkerstedt, T. (2006). Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiology International*, 23(6), 1125–1137. doi:10.1080/07420520601087491
- De Almeida Vicente, A., Shadvar, S., Lepage, S., & Rennick, J. E. (2016). Experienced

- pediatric nurses' perceptions of work-related stressors on general medical and surgical units: A qualitative study. *International Journal of Nursing Studies*, 60(1), 216-224.  
doi:10.1016/j.ijnurstu.2016.05.005
- De Bruin, G., & Taylor, N. (2006). The job demand-control model of job strain across gender. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(1), 275-73. doi:10.4102/sajip.v32i1.227
- Demerouti, E., Peeters, M., & Heijden, B. (2012). Work–family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47(4), 241-258. doi:10.1080/00207594.2012.699055
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund, Sverige: Studentlitteratur AB.
- van Der Heijden, B., Schalk, R., & Van Veldhoven, M. (2008). Ageing and careers: European research on long-term career development and early retirement. *Career Development International*, 13(2), 85–94. doi:10.1108/13620430810860512
- D'souza, R. M., Strazdins, L., Lim, L., Broom, D. H., & Rodgers, B. (2003). Work and health in a contemporary society: Demands, control, and insecurity. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57(11), 849-854. doi:10.1136/jech.57.11.849
- Dupret, E., Bocéréan, C., Teherani, M., Feltrin, M., & Pejtersen, J. (2012). Psychosocial risk assessment: French validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). *Scandinavian Journal of Public Health*, 40(5), 482-490.  
doi:10.1177/1403494812453888
- Entergate AB (2018). *esMaker Version 3.0*, <https://entergate.se>
- Eriksson Granér, C. (2016, 25 januari). Allt fler blir sjuka av jobbet. *SVT*. Hämtad från <https://www.svt.se/nyheter>
- Eskildsen, J., Kristensen, K., & Westlund, A. (2004). Work motivation and job satisfaction in

- the Nordic countries. *Employee Relations*, 26(2), 122-136.  
doi:10.1108/01425450410511043
- Folkman, S. (1991). Coping across the life span: theoretical issues. I E. M. Cummings, A. L. Greene & K. H. Karraker (Red.), *Life-Span Developmental Psychology* (s.3-19). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Font, A., Moncada, S., Llorens, C., & Benavides, F. (2012). Psychosocial factor exposures in the workplace: Differences between immigrants and Spaniards. *The European Journal of Public Health*, 22(5), 688-693. doi:10.1093/eurpub/ckr169
- Fredriksson, Bildt, Hägg, & Kilbom. (2001). The impact on musculoskeletal disorders of changing physical and psychosocial work environment conditions in the automobile industry. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 28(1), 31-45.  
doi:10.1016/S0169-8141(01)00011-7
- Grosswald, B. (2003). Shift work and negative work-to-family spillover. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 30(4), 31-56.
- Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand-control, gender and work-family conflict. *Gender, Work & Organization*, 14(5), 476-497. doi:10.1111/j.1468-0432.2007.00361.x
- Hofstede, G. (1983). Dimensions of national cultures in fifty countries and three regions. I J. Derogowski, S. Dzuirawiec & R. Annis (Red.), *Explications in cross-cultural psychology* (s.335-355). Lisse, NL: Swets and Zeitlinger.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations* (2nd ed.). London: Sage.
- Hofäcker, D., & König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender

- perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(10), 613–635. doi: 10.1108/IJSSP-04-2013-0042
- Hwang, W., & Ramadoss, K. (2017). The Job Demands–Control–Support Model and Job Satisfaction Across Gender. *Journal of Family Issues*, 38(1), 52-72. doi:10.1177/019251X16647983
- Hämmig, O. (2014). Prevalence and Health Correlates of Work-Life Conflict among Blue-and White-Collar Workers from Different Economic Sectors. *Frontiers in Public Health*, 2, 221. doi:10.3389/fpubh.2014.00221
- Hämmig, O., & Bauer, G. (2014). Work, work–life conflict and health in an industrial work environment. *Occupational Medicine*, 64(1), 34–38. doi:10.1093/occmed/kqt127
- Jacobs, P. A., Tytherleigh, M. Y., Webb, C., & Cooper, C. L. (2010). Breaking the mold: The impact of working in a gender- congruent versus gender incongruent role on self-reported sources of stress, organizational commitment, and health in U.K. universities. *International Journal of Stress Management*, 17(1), 21-37. doi:10.1037/a0018026
- Janssen, P., Bakker, A., & de Jong, A. (2001). A test and refinement of the demand-control support model in the construction industry. *International Journal of Stress Management*, 8(4), 315-332. doi:10.1023/A:1017517716727
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187. doi:10.1108/026839405105579809
- Johnson, J., & Hall, E. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance

- and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science and Medicine*, 50(9), 1317-1327. doi:10.1016/S0277-9536(99)00388-3
- de Jonge, J., Dollard, M. F., Dormann, C., Le Blanc, P., & Houtman, I. L. D. (2000). The demand-control model: Specific demands, specific control, and well-defined groups. *International Journal of Stress Management*, 7(4), 269-287.  
doi:10.1023/A1009541929536
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124–143. doi:10.2307/2117735
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decisions latitude, and mental strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.  
doi:10.2307/2392498
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: A prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health*, 71(7), 694-705. doi:10.2105/AJPH.71.7.694
- Karasak, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, USA: Basic Books.
- Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership. *Public Administration Review*, 62(2), 231–241. doi:10.1111/0033-3352.00173
- Kristensen, T. S. (1995). The demand-control-support model: Methodological challenges for future research. *Stress Medicine*, 11(1), 17-26. doi:10.1002/smi.2460110104
- Kristensen, T., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, W. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449.  
doi:10.5271/sjweh.948

- Kumlin, L., Latscha, G., Orth-Gomer, K., Dimberg, L., Lanoiselee, C., Simon, A., & Eriksson, B. (2001). Marital status and cardiovascular risk in French and Swedish automotive industry workers - cross sectional results from the Renault-Volvo Coeur study. *Journal of Internal Medicine*, 249(4), 315–323. doi:10.1046/j.1365-2796.2001.00817.x
- Kuper, M. & Marmot, M (2003). Job strain, job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57(2), 147-153. doi:10.1136/jech.57.2.147
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- de Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2003). The Very Best of the Millennium: Longitudinal Research and the Demand-Control-(Support) Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 282-305. doi:10.1037/1076-8998.8.4.282
- Lundberg, U. (2005). Stress hormones in health and illness: The roles of work and gender. *Psychoneuroendocrinology*, 30(10), 1017-1021. doi:10.1016/j.psyneuen.2005.03.014
- Lundberg, U. (1999). Utsatthet och ohälsa ur ett psykologiskt perspektiv. I: A. Härenstam, E. Lindblad, U. Lundberg & B. Starrin (red.), *I vanmaktens spår. Om sociala villkor, utsatthet och ohälsa*. Umeå: Boréa.
- Maddi, S. (2002). The Story of Hardiness: Twenty Years of Theorizing, Research, and Practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 54(3), 173-185. doi:10.1037/1061-4087.54.3.173
- Magee, W. (2015). Effects of Gender and Age on Pride in Work, and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1091-1115. doi:10.1007/s10902-014-9548-x



- Maslach, C., Schaufelo, W., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *American Review of Psychology*, 521(1), 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work–family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 78–90. doi:10.1016/j.jvb.2009.06.011
- Müller, G., Georgianna, S., Schermelleh-Engel, K., Roth, A., Schreiber, W., Sauerland, M., Muessigmann, M. J., & Jilg, F. (2013). Super-Leadership and Work Enjoyment: Direct and Moderated Influences. *Psychosocial Reports*, 113(3), 804-821. doi:10.2466/01.14.PRO.113x32z0
- Oleske, D. M., Neelakantan, J., Andersson, G. B., Hinrichs, B. G., Lavender, S. A., Morrissey, M. J., Zold-Kilbourn, P., & Taylor, E. (2004). Factors affecting recovery from work-related, low back disorders in autoworkers. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 85(8), 1362–1364. doi:10.1016/j.apmr.2003.11.021
- Phillips, S., Sen, D., & McNamee, R. (2007). Prevalence and causes of self-reported work related stress in head teachers. *Occupational Medicine*, 57(5), 367-376. doi:10.1093/occmed/kqm055
- Pejtersen, J., Kristensen, T., Borg, V., & Bjorner, J. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8–24. doi:10.1177/1403494809349858
- Persson, R. S. (2016). Human Nature: The Unpredictable Variable in Engineering the Future. I D. Ambrose & R. J. Sternberg (Red.), *Giftedness and talent in the 21st century: Adapting to the turbulence of globalization* (s. 65-80). Rotterdam: Sense.
- Ramadoss, K. (2013). Work stress, work-family conflict and health: A multilevel perspective. I

- D. M. Pestonjee & S. Pandey (Eds.), *Stress and work: Perspectives on understanding and managing stress* (s.156-179). New Delhi, India: Sage.
- Roelofs, J., Verbraak, M., Keijsers, G., De Bruin, M., & Schmidt, A. (2005). Psychometric properties of a Dutch version of the Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-DV) in individuals with and without clinical burnout. *Stress and Health, 21*(1), 17-25. doi:10.1002/smi.1032
- Roos, M. (2017, 5 juni). Sexdubbling i antal sjuka på grund av stress. *Expressen*. Hämtad från <https://www.expressen.se>
- Rosmond, R., Lapidus, L., & Björntorp, P. (1998). A cross-sectional study of self-reported work conditions and psychiatric health in native Swedes and immigrants. *Occupational Medicine, 48*(5), 309-314. doi:10.1093/occmed/48.5.309
- Sanderson, S. K. (2014). *Human nature and the evolution of society*. Philadelphia, PA: Westview Press.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw Hill.
- Sims, H. P., & Manz, C. C. (1995) *Company of heroes: unleashing the power of self-leadership*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Soltani, I., Hajatpour, S., Khorram, J., & Nejati, M. H. (2013). Investigating the effect of role conflict and role ambiguity on employees' job stress: Articulating the role of work-family conflict. *Management Science Letters, 3*(7), 1927-1936. doi:10.5267/j.msl.2013.06.036
- Statistiska Centralbyrån. (2018). Hämtad den 2 april från [www.scb.se](http://www.scb.se)
- Theorell, T. (2012). *Psykosocial miljö och stress*. Lund, Sverige: Studentlitteratur AB.
- Van Dierendonck, D., Schaufeli, W., & Buunk, B. (2001). Toward a process model of

- burnout: Results from a secondary analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 41-52. doi:10.1080/135943200042000025
- Vanroelen, C., Levecque, K., & Louckx, F. (2009). Psychosocial working conditions and self reported health in a representative sample of wage-earners: A test of the different hypotheses of the Demand–Control–Support–Model. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(3), 329-342. doi:10.1007/s00420-008-0340-2
- Vermeulen, M., Mustard, C. (2000). Gender differences in job strain, social support at work, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 424–440. doi:10.1037/1076-8998.5.4.428
- Wallace, J. E. (2005). Job Stress, Depression and Work-to-Family Conflict: A Test of the Strain and Buffer Hypotheses. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 60(3), 510-539.
- Wilson, E. O. (2004). *On human nature*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Vänje, A. (2013). *Under luppen – genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation*. (2013:1). Avdelningen för ergonomi, Kungliga Tekniska Högskolan, Stockholm, Sverige.
- World Health Organization (2017, september). *Mental Health in the workplace*. Hämtad den 25 mars från [www.who.int](http://www.who.int)
- Wressle, E., & Samuelsson, K. (2014). High job demands and lack of time: a future challenge in occupational therapy. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 21(6), 421-428. doi:10.3109/11038128.2014.941929
- Åsberg, M., Grape, T., Krakau, I., Nygren, Å., Rodhe, M., Wahlberg, A. & Währborg, P. (2010). Stress som orsak till psykisk ohälsa. *Läkartidningen*, 107(19-20), 1307-1310.

## Bilaga 1



### Instruktion

Vi är två studenter från Jönköping University som skriver examensarbete om arbetsmiljöförhållanden på arbetsplatsen. Detta vill vi göra genom att genomföra en enkätundersökning. Vi ber dig fylla i enkäten då det skulle vara till stor hjälp för datainsamling till examensarbetet. Kom ihåg att det inte finns några rätt eller fel, det handlar om vad du själv tycker och tänker. Denna enkät består av totalt 40 frågor. De 6 första frågorna behandlar bakgrundsfrågor. De andra 34 frågorna kommer att handla om arbetsmiljöförhållanden på arbetsplatsen. Du svarar på enkäten genom att kryssa i det alternativ som motsvarar rätt svarsalternativ för dig.

Det tar dig endast 5–10 minuter att delta. Medverkan är självklart frivillig men vi skulle bli väldigt glada och tacksamma om du ville delta! Samtliga respondenter svarar anonymt. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt och enkäten kommer att redovisas statistiskt så att det inte går att urskilja individens svar. När du svarar på enkäten samtycker du till deltagande i denna studie. För att vi ska ha möjlighet att sammanställa svaren och använda dem i undersökningen ber vi dig besvara denna enkät senast den 1 april.

Stort tack för att du vill hjälpa oss med vår undersökning!

**Elin Birkfeldt & David Haglund**

Tveka inte att höra av dig vid eventuella frågor eller funderingar via mail: [biel15eb@student.ju.se](mailto:biel15eb@student.ju.se) eller [hada1518@student.ju.se](mailto:hada1518@student.ju.se)

# Bakgrund

## 1. Kön

Man

Kvinna

## 2. Ange ålder:

---

## 3. Ange funktion

Montering

Bearbetning

Gjutning

Underhåll

Kvalitet

Teknik

Logistik

Övriga

## 4. Anställningsform

Kollektivanställd

Tjänsteman

## 5. Är du född i Sverige?

Ja

Nej

## Psykosocial arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse

Följande frågor handlar om psykosocial arbetsmiljö och arbetstillfredsställelse. Vissa frågor kanske passar dig och ditt arbete bättre än andra frågor men vänligen försök att besvara alla frågorna ändå. Markera det svar som passar bäst in på dig och ditt arbete.

### 7. Kommer du efter med ditt arbete?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

### 8. Har du tillräckligt med tid för att utföra dina arbetsuppgifter?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

### 9. Är det nödvändigt att arbeta i ett högt tempo?

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig

**10.Är du tvungen att arbeta väldigt snabbt?**

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

**11.Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?**

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

**12.Måste du förhålla dig till andra människors personliga problem i ditt arbete?**

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

**13.Kan du påverka vad du gör i ditt arbete?**

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

**14. Kan du påverka din arbetsmängd?**

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

**15. Har du möjlighet att lära dig något nytt genom ditt arbete?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**16. Kräver ditt arbete att du tar initiativ?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**17. Är ditt arbete meningsfullt?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad



**18.Känner du att din arbetsinsats är viktig?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**19.Har din arbetsplats stor betydelse för dig?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**20.Skulle du rekommendera andra att söka anställning på din arbetsplats?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**21.Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**22. Behandlas du rättvist på din arbetsplats?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**23. Finns det klara mål för ditt arbete?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**24. Vet du precis vad som förväntas av dig i ditt arbete?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**25. I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef prioriterar trivseln på arbetsplatsen högt?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**26. I vilken utsträckning anser du att din närmaste chef är bra på att planera arbetet?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**27. Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?**

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

**28. Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?**

- Alltid
- Ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig/Nästan aldrig

**29. Angående ditt arbete i allmänhet. Hur tillfredsställd är du med ditt arbete som helhet, allt inräknat?**

- Mycket tillfredsställd
- Tillfredsställd
- Varken eller
- Otillfredsställd
- Mycket otillfredsställd

## Arbete och privatliv

Följande frågor handlar om relationen mellan arbete och privatliv.

**30. Känner du att ditt arbete tar så mycket av din energi att det påverkar privatlivet negativt?**

- Ja, helt säkert
- Ja, till viss del
- Ja, men bara lite
- Nej, inte alls

**31. Känner du att ditt arbete tar så mycket av din tid att det påverkar privatlivet negativt?**

- Ja, helt säkert
- Ja, till viss del
- Ja, men bara lite
- Nej, inte alls

## Arbetsplatsen som helhet

Frågorna nedan avser inte ditt eget jobb utan din arbetsplats som helhet

**31. Kan man lita på den information som kommer från ledningen?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**32. Litar ledningen på att medarbetarna gör ett bra jobb?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**33. Löses konflikter på ett rättvist sätt?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

**34. Fördelas arbetsuppgifterna på ett rättvist sätt?**

- I mycket hög grad
- I hög grad
- Delvis
- I låg grad
- I mycket låg grad

## Hälsa och trivsel

Kom ihåg att dessa frågor handlar om hur du haft det de senaste fyra veckorna.

### 35. I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är:

- Utmärkt
- Mycket god
- God
- Någorlunda
- Dålig

### 36. Hur ofta har du varit fysiskt utmattad?

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

### 37. Hur ofta har du varit känslomässigt utmattad?

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

**38. Hur ofta har du varit stressad?**

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

**39. Hur ofta har du varit lättretlig?**

- Hela tiden
- En stor del av tiden
- En del av tiden
- En liten del av tiden
- Inte alls

**40. Övriga kommentarer**

---

---

---

**Tack för din medverkan!**